

Convention collective nationale

IDCC : 3254 | BOUCHERIE-POISSONNERIE

Convention collective nationale du 24 septembre 2024

NOR : ASET2450839M

IDCC : 3254

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

REMALIM (CFBCT-OPEF),

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT ;

UNSA CS ;

FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les branches professionnelles de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers d'une part, et celle de la poissonnerie (commerces de détail, de demi-gros et de gros de poisson) d'autre part, ont fait le choix d'engager des discussions dans le but de se rapprocher et de créer ensemble une seule branche professionnelle et un statut collectif unique. D'autres branches, notamment celle de la charcuterie de détail, présentant également des caractéristiques relatives à l'alimentation d'origine animale, à l'artisanat et au commerce de proximité pourront à tout moment être associées à la réflexion engagée par les branches boucherie et poissonnerie.

Cette démarche répond au souhait du législateur consacré par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative « au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels » et s'inscrit dans le cadre des dispositions des articles L. 2261-32 et suivants du code du travail.

Dans le cadre de la négociation collective, la règle applicable à l'entrée en vigueur des accords conclus au niveau de la branche concernée est le principe majoritaire, principe selon lequel la validité de ces accords est subordonnée à leur signature par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience au niveau concerné, au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur de syndicats reconnus représentatifs à ce niveau quel que soit le nombre de votants et ne pas avoir fait l'objet d'opposition d'un

ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes syndicats à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

Les organisations soussignées rappellent :

- que la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers a été conclue le 12 décembre 1978 et étendue par arrêté du 15 mai 1979 ;
- que la convention collective nationale de la poissonnerie actuellement en vigueur est celle du 12 avril 1988 étendue par arrêté du 30 juillet 1988 (*JORF* 6 août 1988) et élargie par arrêté du 18 octobre 1989 (*JORF* 28 octobre 1989). Il existe néanmoins deux autres conventions collectives élaborées mais non étendues à ce jour, à savoir celle du 12 janvier 2006 et celle intitulée « Nouvelle convention collective de la poissonnerie » du 28 novembre 2017.

En conséquence, la présente convention collective emporte abrogation et se substitue purement et simplement aux conventions collectives nationales précitées et à leurs différents avenants (sous réserve des dispositions expressément maintenues) et s'impose à toutes les entreprises entrant dans son champ d'application.

Les parties réaffirment le caractère impératif de la convention collective nationale en précisant qu'il ne peut être dérogé aux dispositions de la présente convention que pour mettre en place des garanties au moins équivalentes.

Partie I Dispositions communes

Titre Ier Clauses générales

Article 1^{er} | Champ d'application

La présente convention règle, sur le territoire national, les rapports entre employeurs et salariés travaillant dans les entreprises dont l'activité économique principale est l'une ou plusieurs des activités décrites ci-après.

Les parties signataires n'ont pas prévu de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, les thèmes abordés aux présentes dispositions générales et aux annexes sectorielles ne justifiant pas de différences d'application basées sur les effectifs.

Sont visées les entreprises dont l'activité économique principale est l'une ou plusieurs des activités économiques suivantes :

- boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie-traiteur, boucherie-charcuterie-traiteur, traiteur, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers, à titre indicatif ces activités sont généralement référencées sous les codes NAF ci-après 10.13B (charcuterie), 47.22Z (commerce de détail de viandes et de produits à base de viande en magasin spécialisé), 47.81Z (commerce de détail alimentaire sur éventaires et marchés), 56.21Z (service de traiteurs), 10.11Z (transformation et conservation de la viande de boucherie) ;
- poissonnerie, poissonnerie-traiteur, écailler, écailler-traiteur, traiteurs, bar à huîtres, entreprises de demi-gros et gros spécialisées en poissons, crustacés et mollusques, à titre indicatif ces activités sont généralement référencées sous les codes NAF ci-après 47.23 Z (commerce de détail de poissons, crustacés et mollusques en magasin spécialisé), 47.81Z (commerce de détail alimentaire sur éventaires et marchés) et 46.38A (commerce de gros (commerces interentreprises) de poissons, crustacés et mollusques), 56.21Z (services des traiteurs), 10.20 Z (transformation et conservation de poisson, crustacés et mollusques).

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

1.1. Secteur professionnel de la boucherie

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

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

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

Est réputé **tripier détaillant** le professionnel qui exécute la coupe et la découpe, ainsi que le désossage de tous les abats, frais, réfrigérés, congelés ou conservés, leur transformation ou salage, ainsi que le lavage, le blanchissage, l'épilation des abats blancs. Il achète et vend aussi aux consommateurs finaux les abats, complets ou séparés, des espèces bovine, ovine ou porcine. Le tripier détaillant commercialise, en outre, tous les produits connexes et complémentaires du secteur des produits carnés, ceux de la salaison et les volailles et gibiers, y compris les conserves, condiments et légumes.

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

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

Les entreprises de ce secteur peuvent proposer la vente au comptoir d'aliments et de boissons, que l'on peut consommer sur place ou emporter. Ces aliments et boissons peuvent également être proposés en livraison immédiate par véhicule motorisé ou non, en magasin ou sur éventaire et marché.

1.2. Secteur professionnel de la poissonnerie

Est réputé **poissonnier-détaillant**, le professionnel qui achète les espèces animales provenant des milieux marins, des rivières, des lacs ou des étangs, qu'elles soient sauvages ou issues de l'aquaculture afin d'en faire le commerce de détail auprès des consommateurs finaux, par pièces entières ou préparées en filets, darnes, rôtis, paupiettes, brochettes, tranches, pavés, ou sous toute autre forme et présentées à la vente à l'état frais, salé, réfrigéré, congelé, préparé, cuit ou conservé.

Associée à cette vente au détail, il effectue, de manière additionnelle, la préparation à caractère artisanal de produits et plats à emporter à base de poissons, crustacés et mollusques qu'il commercialise accompagnés de l'ensemble des produits connexes et complémentaires aux activités précités, y compris les conserves, vins, condiments et légumes.

Est réputé écailler, le professionnel qui achète mollusques marins et crustacés – connus sous l'appellation générique de « fruits de mer » – qu'ils soient sauvages ou issus de l'aquaculture, qui procède à leur ouverture et préparation dans les règles de l'art, et qui compose et dresse les produits à la commande afin de les présenter sous forme de plateaux ou d'assiettes prêts à être emportés ou consommés sur place.

Associée à cette vente au détail, il effectue, de manière additionnelle, la préparation à caractère artisanal de produits et plats à emporter ou à consommer sur place à base de poissons, crustacés et mollusques qu'il commercialise accompagnés de l'ensemble des produits connexes et complémentaires aux activités précitées, y compris les conserves, vins, condiments et légumes.

Est réputé poissonnier-traiteur ou écailler-traiteur, le professionnel qui achète les espèces animales provenant des milieux marins, des rivières, des lacs ou des étangs, qu'ils soient sauvages ou issus de l'aquaculture afin de préparer des repas ou des plats cuisinés, servis à emporter ou livrés à domicile. Il peut également organiser des cocktails, buffets ou autres réceptions à domicile ou dans les lieux choisis par les clients.

Est réputé demi-grossiste ou grossiste, relevant de cette convention, le professionnel qui s'approvisionne auprès des halles à marées, des mareyeurs, des aquaculteurs, ou par importation européenne ou internationale en poissons, crustacés et mollusques afin d'en faire le commerce auprès des poissonniers détaillants, poissonniers-traiteurs, écaillers, restaurateurs, cantines, ou tout autre professionnel public ou privé.

Les entreprises de ce secteur peuvent proposer la vente au comptoir d'aliments et de boissons, que l'on peut consommer sur place ou emporter. Ces aliments et boissons peuvent également être proposés en livraison immédiate par véhicule motorisé ou non, en magasin ou sur éventaire et marché.

Article 2 | Règlement des risques de chevauchement

En cas d'activités multiples de l'entreprise, la convention collective applicable est celle correspondant à l'activité principale exercée. L'activité principale exercée est celle qui génère le plus de chiffre d'affaires.

Lorsque l'activité traiteur, telle que visée à l'article 1^{er}, est exercée à titre principal, l'entreprise entre dans le champ d'application de la présente convention si le chef d'entreprise ou son représentant possède la qualification requise pour l'exercice d'une ou plusieurs activité(s) visée(s) à l'article 1^{er}.

Article 3 | Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle entre en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 4 | Révision

Une ou plusieurs organisations représentatives peuvent demander la révision de la présente convention.

Toute demande de révision doit être adressée sous pli recommandé avec accusé de réception à chacune des organisations représentatives.

La demande de révision de la convention sera obligatoirement mise à l'ordre du jour de la première réunion de la CPPNI qui suivra cette demande, afin de déterminer les modalités de son traitement et organiser les travaux y afférents.

Elle doit comporter l'indication des points dont la révision est demandée, et le cas échéant, des propositions formulées en remplacement.

Article 5 | Dénonciation

La dénonciation de la présente convention doit être portée à la connaissance des autres organisations représentatives par lettre recommandée avec accusé de réception.

Dans la mesure du possible, il devra être privilégié la mise en œuvre d'une procédure de révision plutôt que de dénonciation.

À défaut d'un nouvel accord, la convention dénoncée continue de produire ses effets pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis de trois mois, sauf conclusion d'une nouvelle convention collective pendant ce délai.

Article 6 | Convention et accords antérieurs

La présente convention ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération, ni des avantages en vigueur dans l'entreprise.

Toutefois, les avantages reconnus soit par la présente convention, soit par ses avenants, ne peuvent en aucun cas s'ajouter à ceux déjà accordés pour le même objet dans l'entreprise.

Titre II Droit syndical et institutions représentatives du personnel

Article 7 | Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

7.1. Mise en place de la CPPNI

a) Crédit de la CPPNI

En application de l'article L. 2232-9 du code du travail, il est institué au niveau national une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans la branche fusionnée boucherie-poissonnerie chargée notamment :

- d'exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- d'établir un rapport annuel d'activité ;
- d'étudier les difficultés d'interprétation et d'application pouvant résulter de la mise en œuvre de la convention collective, des accords collectifs conclus dans son champ d'application et de leurs avenants.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ne se confond pas dans son objet, ses missions et son fonctionnement avec la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche.

Les compétences conférées à la CPPNI n'excluent en aucune façon les voies de recours directes auprès des instances judiciaires.

b) Composition de la CPPNI

La CPPNI est constituée :

- d'un collège « salariés » composé de représentants choisis par chacune des organisations syndicales représentatives dans la branche, en fonction des sujets traités. Chaque organisation syndicale représentative mandate un maximum de 4 personnes étant précisé que le remboursement des frais liés à la participation de salariés d'entreprises de la branche est limité à deux salariés par organisation ;
- d'un collège « employeurs » composé de représentants choisis par chacune des organisations patronales représentatives dans la branche, en fonction des sujets traités.

7.2. Missions et organes de la CPPNI

a) Missions de la CPPNI

Conformément aux dispositions prévues à l'article L. 2232-9 du code du travail, les missions confiées à la CPPNI sont les suivantes :

- 1.** Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- 2.** Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- 3.** Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail, base à laquelle toutes les organisations syndicales ont accès.

Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise de la branche visés par l'article L. 2232-9 du code du travail.

Ainsi, doivent être transmis à la CPPNI de la branche les conventions et accords d'entreprise de la branche comportant des stipulations portant sur :

- la durée du travail ainsi que la répartition et l'aménagement des horaires (heures supplémentaires, conventions de forfait, travail à temps partiel, travail intermittent...) ;
- le repos quotidien ;
- les jours fériés ;
- les congés : congés payés et autres congés (congés d'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale, congés pour engagement associatif, politique ou militant, congé et période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise, etc.) ;
- le compte épargne-temps ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

4. Elle interprète, à la demande d'une juridiction ou d'une organisation syndicale représentative dans la branche, les textes de la convention collective nationale ;

5. Elle négocie toutes les dispositions de la convention collective nationale et propose et rédige des avenants à ladite convention collective sur proposition d'une organisation syndicale d'employeurs ou de salariés ;

6. Elle négocie sur les thèmes obligatoires prévus par la loi et fixe notamment les salaires minimaux conventionnels ;

7. Elle étudie la manière dont interviennent les régimes de protection sociale auprès des salariés de la branche professionnelle et délibère sur le rapport de branche prévu par le code du travail ;

8. Elle délibère sur le rapport de branche prévu par le code du travail.

b) Organes de la CPPNI

Commission paritaire de négociation

La commission paritaire de négociation a notamment pour objet de :

- négocier tout avenant (modification ou ajout) à la convention collective nationale ;
- négocier tout accord de branche ;
- être une force permanente de propositions novatrices pour le développement du dialogue social ;
- mettre en œuvre, conformément au code du travail, les négociations périodiques obligatoires et veiller à l'établissement des rapports prévus.

Considérant la fusion des champs conventionnels intervenue et les spécificités propres aux métiers qui composent la nouvelle branche, les partenaires sociaux décident que deux modalités de réunions pourront être prévues :

- lorsque les sujets présentés à l'ordre du jour seront communs aux deux métiers, la commission paritaire sera réunie avec l'ensemble des organisations d'employeurs et de salariés représentatives. Ces commissions seront qualifiées de « plénières » ;
- lorsque les sujets traités seront spécifiques à un métier, la délégation patronale pourra être composée de la seule représentation employeur du métier concerné, l'ensemble des organisations d'employeurs et de salariés représentatives étant convoquées. Ces commissions seront qualifiées de « sous-commission boucherie » ou « sous-commission poissonnerie ».

Commission paritaire d'interprétation et de conciliation

La CPPNI pourra également se constituer en commission paritaire d'interprétation et de conciliation.

Interprétation

Dans ce cadre, la commission peut rendre un avis sur l'interprétation de la convention ou d'un accord collectif à la demande d'un salarié, d'un employeur ou d'une organisation syndicale représentative dans la branche. La commission peut également être saisie à la demande d'une juridiction dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire et selon les mêmes règles.

La commission est saisie par lettre recommandée avec avis de réception adressée à son secrétariat, 98, boulevard Pereire, 75017 Paris ou par courriel à l'adresse cppni@remalim.fr.

Cette lettre doit exposer l'article de la convention collective ou le point concerné par la demande d'interprétation et indiquer clairement la question posée à la commission. Sauf accord entre le secrétariat et la partie demanderesse, pour envisager un délai plus long, la commission se réunit dans un délai maximal de 2 mois suivant la réception de la lettre recommandée.

Les décisions de la commission sont prises par collège, à la majorité des membres présents ou représentés par pouvoir. Chaque organisation syndicale représentative de salariés dispose d'une voix, le collège patronal disposant d'autant de voix que l'ensemble des organisations syndicales représentatives de salariés présentes ou représentées. Un quorum de deux organisations syndicales représentatives de salariés présentes est exigé et chaque organisation syndicale ne peut accepter qu'un pouvoir.

Le procès-verbal constatant l'accord des parties est exécutoire dès sa signature. Il est déposé au conseil de prud'hommes de Paris à l'initiative du secrétariat de la CPPNI.

Conciliation

La commission peut également être saisie des différends collectifs ou individuels constituant un problème d'interprétation. Si la commission refuse sa saisine, les parties en présence en seront informées dans les 15 jours suivant la réunion de la commission et seront invitées à saisir la juridiction compétente.

Cette commission est saisie par la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec avis de réception, adressée à son secrétariat, 98, boulevard Pereire, 75017 Paris ou par courriel à l'adresse cppni@remalim.fr.

Cette lettre doit exposer succinctement le différend et copie en sera jointe à la convocation des membres de la commission. Sauf accord entre le secrétariat et la partie demanderesse, pour envisager un délai plus long, la commission se réunit dans un délai maximal de 2 mois suivant la réception de la lettre recommandée. La commission entend les parties séparément ou contradictoirement. Elle peut, en outre, prendre tout avis qu'elle juge utile auprès d'experts et entendre toute personne qu'elle jugera bon. Elle peut, le cas échéant, faire effectuer sur place toute enquête nécessaire.

Les décisions de la commission sont prises par collège, à la majorité des membres présents ou représentés par pouvoir. Chaque organisation syndicale représentative de salariés dispose d'une voix, le collège patronal disposant d'autant de voix que l'ensemble des organisations syndicales représentatives de salariés présentes ou représentées. Un quorum de deux organisations syndicales représentatives de salariés présentes est exigé et chaque organisation syndicale ne peut accepter qu'un pouvoir.

La commission formule des propositions de conciliation qu'elle soumet immédiatement à l'agrément des parties. Si les propositions sont acceptées par les parties, un procès-verbal de conciliation est rédigé en séance puis signé par les parties et les membres de la commission présents. Cet accord produit effet obligatoire et prend force exécutoire dès sa signature par les parties en présence.

Si la commission ne parvient pas à formuler des propositions de conciliation ou si les parties ou l'une d'entre elles refusent d'accepter les propositions formulées, il est établi un procès-verbal de non-conciliation signé par les parties et les membres de la commission présents.

Observatoire du fonctionnement des institutions représentatives du personnel

Les partenaires sociaux rappellent également que la CPPNI a notamment pour objet d'être force de proposition pour le développement du dialogue social. À cet effet, il est institué au sein de la CPPNI un observatoire du fonctionnement des institutions représentatives du personnel. Cet observatoire prend connaissance des conditions de mise en place du comité social et économique dans les entreprises notamment par la transmission des accords d'entreprise y afférents.

Les organisations patronales et/ou syndicales assurent l'information et la formation de leurs structures départementales et les sensibilisent à l'importance de la transmission à la CPPNI des informations de terrain et des accords conclus.

7.3 Fonctionnement de la CPPNI

a) Réunions et périodicité

La commission paritaire de négociation, en séance plénière ou sous-commission, est réunie au moins 3 fois par an en vue des négociations mentionnées aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, notamment pour négocier les salaires incluant une prise en compte de l'ob-

jectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre.

Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail. Les accords négociés au sein de la CPPNI sont conclus dans le respect des règles de validité définies par l'article L. 2232-6 du code du travail.

La commission pourra être réunie à la demande de l'une des organisations syndicales représentatives des salariés ou d'employeurs sur tout thème de négociation. Cette demande sera faite par courriel, adressée à chacune des parties composant la CPPNI et devra comporter les motifs et les éléments de cette demande. Dans ce cadre, ladite réunion se tiendra dans les 45 jours ouvrables suivant la réception de cette demande.

Les convocations et documents préparatoires sont adressés par courriel, aux organisations membres de la CPPNI, dans un délai de 10 jours, avant la date de la réunion. Ce délai peut être réduit à 3 jours en cas exceptionnel.

b) Présidence

La CPPNI, qu'elle soit réunie en session plénière, en sous-commission, en commission paritaire d'interprétation et de conciliation ou en observatoire du fonctionnement des institutions représentatives du personnel est présidée par un représentant du collège « employeur ».

c) Secrétariat

Le secrétariat, la gestion et l'organisation des réunions de la CPPNI sont assurés par une organisation patronale désignée par le collège employeurs. Afin de garantir la diffusion des informations, le secrétariat veille à tenir à jour la liste de l'ensemble des courriels des représentants des organisations membres de la CPPNI. Il appartiendra à ce titre à chaque organisation d'indiquer les destinataires souhaités et de prévenir le secrétariat de toute modification intervenue.

d) Participation des salariés aux commissions paritaires

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-8 du code du travail, les participants aux réunions de la CPPNI, salariés d'entreprises de la branche dûment mandatés par leur organisation syndicale, bénéficient, pour y assister, d'autorisations d'absence, incluant aussi bien le temps de réunion que le temps de déplacement, considérés en temps de travail effectif.

Les salariés participants sont tenus d'informer leur employeur au moins 7 jours à l'avance de leur participation à ces commissions.

Ces absences n'ont pas d'incidence sur la détermination des droits à congés, ne sont pas imputables sur lesdits congés et leur participation ne pourra entraîner aucune perte de salaire et en aucun cas leur porter préjudice en termes d'évolution de carrière. Le remboursement de leurs frais de déplacement, de repas et d'hébergement aux réunions paritaires, selon les modalités prévues par le règlement intérieur de la CPPNI, sera effectué, sur justificatifs, par l'organisation patronale qui assure les frais de secrétariat, de gestion et d'organisation des réunions paritaires.

Les frais de transport, de repas et d'hébergement des salariés appartenant à une organisation syndicale de salariés ou une organisation patronale et participant à une CPPNI seront pris en charge sur le tronc commun du paritarisme sur présentation des attestations, au tarif SNCF 2^e classe ou au tarif kilométrique retenu par l'administration fiscale et dans la limite de 2 salariés par organisation représentative. Les règles relatives à la prise en charge des frais seront précisées dans un règlement intérieur.

7.4. Transmission des accords d'entreprise

Les conventions et accords d'entreprise mentionnés à l'article L. 2232-9 du code du travail doivent être adressés :

- par voie postale, à l'adresse suivante : Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche fusionnée boucherie-poissonnerie, 98 boulevard Pereire, 75017 Paris ;
- par courriel, à l'adresse suivante : cppni@remalim.fr.

La CPPNI accuse réception des conventions et accords qui lui sont transmis auprès des entreprises concernées. Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces accords collectifs d'entreprise au regard des dispositions du code du travail, et en particulier au regard des formalités de dépôt et de publicité applicables.

Article 8 | Contribution au dialogue social

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

Cette contribution est collectée au plus tard le dernier jour de février de chaque année, en même temps que la cotisation destinée à l'insertion des jeunes en fin d'apprentissage, prévue à l'article 66.2 de la présente convention, par l'association de collecte des taxes (ACOTA) ou par tout opérateur qui viendrait à s'y substituer. Elle est affectée, selon des modalités définies par la présente convention, à l'exercice du droit à la négociation collective des salariés et des employeurs et à l'information de ceux-ci en donnant notamment aux instances impliquées dans les négociations collectives les moyens financiers de pouvoir mener un travail de qualité, tant en amont de la négociation qu'en aval, pour l'information des entreprises et de leurs salariés sur le contenu des accords.

Les contributions collectées sont reversées en fonction du secteur professionnel dont relève l'entreprise cotisante soit à :

- l'APBA – Association du paritarisme dans le secteur d'activité de la boucherie-charcuterie artisanale ;
- l'ADPSP – Association pour le développement du paritarisme dans le secteur d'activité de la poissonnerie.

Ces fonds sont déposés sous la responsabilité des associations susmentionnées sur un compte bancaire ouvert en leur nom et à cet effet, expressément mandatées en cela par les organisations signataires, et sont gérées sous contrôle de la CPPNI conformément aux articles 64 et 90 de la présente convention collective.

Article 9 | Liberté d'opinion et droit syndical

Les parties réaffirment que l'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et des libertés garantis par la Constitution et par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, en particulier de la liberté individuelle du travail (art. L. 2141-4 du code du travail).

Dans l'entreprise, les parties s'engagent à ne prendre en aucun cas en considération dans les relations du travail, les origines, les croyances, les opinions ou le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat.

Les parties reconnaissent à chacun la liberté d'opinion ainsi que le droit pour les employeurs comme pour les salariés d'adhérer librement ou de ne pas adhérer à un syndicat professionnel de son choix.

Les employeurs s'interdisent de prendre en considération l'appartenance ou non à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, le parcours professionnel, la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, les mesures disciplinaires, voire la rupture du contrat de travail.

Il est interdit à tout employeur de prélever des cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer aux lieu et place de celui-ci (art. L. 2141-6 du code du travail).

L'employeur ou ses représentants ne doivent user d'aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale de salariés quelle qu'elle soit (art. L. 2141-7 du code du travail). Ces dispositions sont d'ordre public et toute mesure contraire, à l'initiative de l'employeur ou de ses représentants, est considérée comme abusive. Par ailleurs, l'employeur ou ses représentants ne doivent pas prendre en considération l'activité ou l'appartenance syndicale tant sur un plan individuel que collectif.

Les délégués syndicaux disposent du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions en application des dispositions légales et conventionnelles notamment en matière de crédit d'heures de délégation (art. L. 2143-13 du code du travail).

Article 10 | Section syndicale

Dès lors qu'ils ont plusieurs adhérents dans l'entreprise ou dans l'établissement, chaque syndicat qui y est représentatif, chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ou chaque organisation syndicale qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et est légalement constituée depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée peut constituer au sein de l'entreprise ou de l'établissement une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres conformément aux articles L. 2142-1 et L. 2131-1 du code du travail.

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent, conformément aux dispositions de l'article L. 2142-10, se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise en dehors des heures et des locaux de travail suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.

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

Les communications, publications et tracts doivent correspondre aux missions des syndicats de salariés tels qu'ils sont définis à l'article L. 2131-1 du code du travail.

Dans les entreprises ou établissements de 50 salariés à 199 salariés, l'employeur met à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués ou à défaut, si l'exercice des missions des délégués le permet, le local mis conjointement à la disposition du comité social et économique.

Dans les entreprises ou les établissements ayant un effectif d'au moins 800 salariés, l'employeur met à la disposition de chaque section syndicale constituée par une organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement, un local convenable, aménagé et doté du matériel bureautique et numérique nécessaire à son fonctionnement.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation de ce local par les sections syndicales sont fixées par accord avec le chef d'entreprise ou son représentant à proximité du lieu d'embauche. Dans ce cadre les entreprises doivent traiter les situations dans lesquelles le local est éloigné du lieu d'embauche afin de rendre effective l'utilisation possible du local en traitant soit de façon forfaitaire soit au réel le temps de déplacement.

Conformément à l'article L. 2143-20 du code du travail, pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués syndicaux peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise.

Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Les entreprises peuvent traiter dans un accord avec leur représentation syndicale les mesures organisant la liberté de circulation, l'utilisation des heures de délégation, les contacts avec le personnel dans le cadre des mandats et des horaires de travail des salariés. Le cas échéant, l'accord traite aussi pour ces différents points des modalités en cas de travail de nuit ou d'horaires individuels.

Afin de pouvoir assister aux assemblées statutaires de son organisation syndicale ou faire des démarches auprès des pouvoirs publics dans un intérêt exclusivement syndical, le salarié exerçant une fonction statutaire dans l'organisation doit demander au chef d'entreprise une autorisation d'absence non rémunérée, mais non imputable sur les congés payés.

Dans l'hypothèse où les démarches accomplies auprès des pouvoirs publics s'inscrivent dans l'intérêt commun des organisations patronales et des organisations syndicales de salariés (telle la défense des intérêts de la profession), le salarié mandaté par son organisation syndicale doit demander au chef d'entreprise une autorisation d'absence non rémunérée, dans la limite de 3 jours par année civile.

Dans la mesure du possible, le délai de prévenance sera d'au moins 5 jours calendaires sur présentation d'une convocation écrite nominative.

Article 11 | Permanent syndical

11.1. Définition

Est un permanent syndical le salarié qui se consacre à son organisation syndicale et aux tâches syndicales pendant un certain temps, en dehors de son entreprise.

11.2. Convention de détachement ou de mise à disposition

Les parties sont invitées à privilégier la conclusion par accord des trois parties, employeur, salarié et syndicat :

- soit d'une convention tripartite de détachement. Cette convention organise les modalités de suspension et de reprise du contrat de travail à l'issue de la suspension. L'intéressé conserve tous les avantages acquis à titre individuel à la date de la suspension de son contrat de travail (ancienneté, qualification, rémunération...), les parties étant par ailleurs invitées à prendre en compte l'expérience et les compétences acquises le cas échéant pendant le détachement ;
- soit d'une convention de mise à disposition pendant laquelle le salarié demeure rémunéré par son employeur dans le cadre de la convention conclue entre les différentes parties qui fixe la répartition des charges entre elles.

La convention précise si l'exercice des tâches syndicales est assuré à temps complet ou à temps partiel et le cas échéant le devenir du ou des mandat(s) interne(s) à l'entreprise dont l'intéressé peut être titulaire.

11.3. Priorité de réembauchage

Dans le cas où un salarié ayant plus d'une année d'ancienneté dans son entreprise est appelé à rompre son contrat de travail afin d'assurer la fonction de permanent syndical régulièrement

mandaté, il pourra, lorsque ses fonctions de permanent syndical prendront fin, bénéficier d'une priorité de réembauchage, dans un emploi correspondant au minimum à sa qualification antérieure, durant un an à partir de la cessation de sa fonction. Dans l'hypothèse où il est réembauché, il retrouve sa rémunération le cas échéant revalorisée, son coefficient, son ancienneté. En cas de réembauche sur un poste de niveau supérieur, le salarié bénéficie de la rémunération propre à cet emploi.

Article 12 | Panneaux d'affichage et publication de tracts

Dans les établissements, des panneaux d'affichage ou des informations syndicales numériques sont spécialement réservées aux communications des membres du comité social et économique et organisations syndicales.

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux ou des informations numériques réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications du comité social et économique. Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise, simultanément à l'affichage (art. L. 2142-3 du code du travail).

Conformément aux dispositions légales, les panneaux et/ou informations syndicales numériques sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur ou son représentant (art. L. 142-3 du code du travail).

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail (art. L. 2142-4 du code du travail).

Le contenu de ces affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale.

Contrairement aux communications destinées à l'affichage dans l'entreprise, les publications et les tracts destinés à être diffusés ou distribués aux salariés de l'entreprise n'ont pas l'obligation d'être transmis à l'employeur.

Article 13 | Comité social et économique (CSE)

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, un comité social et économique (CSE) est mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés, dès lors que cet effectif est atteint pendant 12 mois consécutifs (art. L. 2311-2 du code du travail).

Les dispositions relatives au comité social et économique sont celles prévues par les dispositions légales en vigueur (articles L. 2311-1 à L. 2317-2 du code du travail). Néanmoins, les partenaires sociaux tiennent à rappeler que les dernières évolutions législatives offrent la possibilité d'apporter des adaptations au niveau de chaque entreprise en fonction de ses besoins spécifiques et ce par le biais de la négociation d'entreprise et/ou la négociation paritaire de branche. Le comité social et économique crée les commissions prévues par le code du travail selon l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement et il peut aussi créer d'autres commissions en définissant leur objet social et leur fonctionnement.

L'employeur s'engage à ne pas entraver l'exercice normal des mandats.

Article 14 | Congés de formation économique, sociale et syndicale

L'objet du congé de formation économique, sociale et syndicale est de permettre aux salariés qui le désirent de participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale, organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés représentatives sur le plan national, soit par des instituts spécialisés (art. L. 2145-5 du code du travail).

Tout salarié désirant participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale peut demander un congé rémunéré. Le salarié doit présenter une demande à l'employeur, au moins 30 jours à l'avance et préciser la date et la durée de l'absence sollicitée ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session (art. R. 2145-4 du code du travail).

La demande peut être refusée si l'employeur estime, après avis conforme du comité social et économique s'il existe, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise (art. L. 2145-11 du code du travail).

En cas de refus, celui-ci doit être motivé et notifié à l'intéressé dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la demande (art. R. 2145-5 du code du travail). À défaut, la demande sera considérée comme acceptée.

Des dispositions légales et réglementaires prévoient les modalités de prise de ces congés.

La durée de ce congé (12 jours par an et 18 jours pour les animateurs de stages et sessions et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales) ne peut être imputée sur la durée du congé annuel et cette durée est assimilée à du temps de travail effectif (articles L. 2145-1, L. 2145-7 et L. 2145-10 du code du travail).

Titre III Égalité entre les femmes et les hommes

Les parties entendent promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. À cet effet, sans préjudice de l'application des différentes textes législatifs et des négociations conventionnelles périodiques sur le sujet, les parties se sont entendues sur les principes et modalités suivants :

Les entreprises doivent s'attacher, après une information annuelle des instances représentatives du personnel, à sensibiliser les responsables hiérarchiques sur le principe de l'égalité femmes-hommes.

Article 15 | Recrutement

Le principe de non-discrimination doit être garanti à chaque étape du processus de recrutement (préparation du recrutement, recherche de candidatures, sélection des candidats).

La formulation des offres d'emplois doit être rédigée de manière claire et détaillée et doit respecter la forme épicène du mot chaque fois que le terme de même sens existe dans les deux genres.

Les candidatures féminines et masculines doivent être étudiées selon les mêmes critères (projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution, aptitudes et compétences...), les mêmes modes de sélection et selon le même processus de recrutement.

La décision finale doit reposer sur des éléments objectifs liés aux seules capacités professionnelles du candidat.

Ce principe de non-discrimination ne fait cependant pas obstacle aux différences de traitement lorsque ces dernières reposent sur des raisons objectives, pertinentes et matériellement vérifiables.

Article 16 | Promotion et évolution professionnelle

Les critères utilisés pour la promotion et la mobilité interne ne doivent pas être fondés sur des éléments pouvant être qualifiés de discriminatoires ou contraires à l'égalité femmes-hommes.

À compétences égales, les salariés doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière et faire l'objet d'une égalité de traitement dans l'accès aux postes à responsabilités.

Les entreprises font en sorte en particulier que les processus d'évaluation dans le cadre du suivi de parcours professionnels ne permettent aucune discrimination directe ou indirecte.

Afin de tendre vers une mixité dans les emplois, et notamment permettre à tous les salariés le même accès aux postes à responsabilités, les entreprises sont encouragées à augmenter progressivement la proportion du genre sous-représenté.

Les postes vacants sont portés obligatoirement à la connaissance de l'ensemble des salariés et leur description détaillée est facilement accessible à tous par tous moyens.

Les entreprises veillent à ce que tous les salariés, y compris ceux qui sont temporairement hors de l'entreprise (temps partiel, congés parentaux, congés payés, longue maladie, activité syndicale...) puissent avoir accès à cette information par tous moyens.

Les critères utilisés dans la définition des postes ouverts et publiés dans le cadre de la mobilité interne ne doivent pas être de nature à entraîner une quelconque discrimination femmes-hommes.

Le principe d'égalité de traitement et de conditions de travail doit exister à tout niveau de poste entre les salariés femmes et hommes exerçant leur activité à temps plein et ceux travaillant à temps partiel, que ce soit en termes de carrière, de rémunération ou de formation professionnelle.

Les entreprises s'engagent également à ce qu'il n'y ait pas d'inégalité de traitement entre temps complet et temps partiel concernant la charge de travail et la définition des objectifs.

Article 17 | Rémunération et égalité de traitement

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

À l'embauche, les entreprises garantissent une classification et une rémunération identiques entre les femmes et les hommes, pour un même poste de travail et pour un niveau de responsabilité, de formation, ainsi que d'expérience professionnelle équivalent.

Les entreprises accompagnent les évolutions de carrière et de rémunération de l'ensemble de leurs salariés sans distinction de sexe, y compris pour les salariés à temps partiel.

Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des normes identiques pour les femmes et pour les hommes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les autres bases d'évaluation de la rémunération, doivent être communs à tous les salariés des deux sexes et ne doivent pas être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation.

La rémunération des salariés à temps partiel est au moins proportionnelle à celles des salariés à temps complet à compétences équivalentes. Les salariés bénéficient des avantages en vigueur dans l'entreprise au prorata de la durée contractuelle de travail.

L'employeur communique aux salariés ainsi qu'aux candidats à l'embauche, le contenu des textes en matière d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes (articles L. 3221-1 à L. 3221-7 du code du travail). Cette communication peut se faire par tous moyens, affichage ou autre modalité.

Article 18 | Organisation du travail

Les absences liées aux congés de maternité, de paternité, d'adoption, de congé parental ou de tout autre congé de nature familiale tels que définis dans le code de la sécurité sociale, ne doivent pas avoir d'incidences sur les évolutions professionnelles et salariales ou entraîner des discriminations.

Ces périodes sont prises en compte au titre de l'ancienneté pour le calcul des droits légaux ou conventionnels. Selon la nature des absences, elles sont assimilées à un travail effectif pour le calcul des congés annuels dans les conditions définies par la loi.

La première année d'absence dans le cadre d'un congé parental d'éducation total est toutefois retenue en intégralité pour le calcul de l'ancienneté, à concurrence de 3 congés parentaux d'éducation maximum.

La situation du salarié en congé paternité fera l'objet de négociations ultérieures.

Article 19 | Formation professionnelle

Les entreprises doivent veiller à ce que toutes les formations dispensées au titre du plan de développement des compétences soient accessibles en fonction des besoins validés par leurs responsables, à l'ensemble du personnel féminin et masculin, quels que soient leur statut professionnel, leur situation de famille, leur âge et le niveau de formation visé.

Elles mettront notamment en œuvre les dispositifs permettant aux salariés de mieux appréhender la diversité des métiers et par conséquent, d'élargir leurs possibilités d'évolution professionnelle.

Article 20 | Conciliation vie professionnelle/vie privée

Les entreprises de la branche veillent dans la mesure du possible à prendre en compte les contraintes personnelles et familiales lors de l'organisation du temps de travail.

Les demandes motivées de salariés pour un aménagement de leur temps de travail ou un changement de poste permettant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle et familiale du salarié seront systématiquement étudiées.

Un entretien individuel peut permettre pour ceux qui le souhaitent, d'évoquer les questions liées à ces préoccupations.

Dans l'hypothèse où certains salariés solliciteraient des aménagements d'horaires, notamment le passage d'un temps complet à un temps partiel, les entreprises devront s'efforcer de rechercher les meilleures solutions adaptées pour le ou la salarié(e) afin de parvenir à concilier au mieux vie professionnelle et vie familiale.

Article 21 | Mesures tendant à remédier aux discriminations constatées au sein de l'entreprise

Tout salarié estimant faire l'objet d'un traitement discriminant dans le cadre de ses activités professionnelles en raison d'un motif visé par l'article L. 1132-1 du code du travail peut demander à être reçu par le dirigeant ou le responsable des ressources humaines, en présence, s'il le souhaite, d'un membre du comité social et économique, aux fins d'examiner les éléments constitutifs ou non de cette discrimination.

L'employeur accorde immédiatement réception de la demande du salarié et organise un entretien dans le mois suivant la demande.

À l'issue de l'entretien, l'employeur fait un compte-rendu écrit de l'entretien reprenant de façon détaillée le signalement du salarié et apporte une réponse motivée.

Article 22 | Moyens de suivi et de contrôle

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, il est instauré au sein du CSE une commission de l'égalité femmes/hommes dont les attributions, composition et modalités de fonctionnement sont définies par accord au sein du CSE.

Les acteurs de la branche s'assurent que la commission de l'égalité professionnelle puisse pleinement jouer son rôle.

La commission est chargée de préparer les délibérations du CSE en matière d'égalité, notamment sur le rapport comparé des situations femmes-hommes mais aussi sur la préparation de la négociation relative à l'égalité professionnelle ; elle dispose des mêmes documents que le CSE.

Les actions collectives en matière d'égalité professionnelle femmes/hommes porteront notamment sur les domaines suivants :

- les recrutements ;
- les promotions et évolutions de carrière ;
- la rémunération ;
- les actions de formation ;
- l'aménagement du temps de travail.

Article 23 | *Rapport de branche*

Le rapport annuel d'activité de la CPPNI comprend un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La CPPNI établit par ailleurs au moins tous les 3 ans un rapport présentant la situation comparée des femmes et des hommes en matière d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et de conditions de travail et d'emploi, notamment pour les salariés à temps partiel, ainsi qu'en matière de prévention des risques professionnels dans les métiers de la branche.

À cet effet les entreprises transmettent au secrétariat de la branche les informations nécessaires sollicitées.

Les partenaires sociaux rappellent l'importance de la lutte contre les comportements ou agissements sexistes et le harcèlement.

Le rapport de la CPPNI sur la situation comparée des femmes et des hommes établira des indicateurs sur ces trois points et indiquera les actions de la branche en faveur de la prévention de ces agissements et comportements (cf. notamment loi n° 2018-703 du 3 août 2018).

La CPPNI transmet à l'observatoire prospectif des métiers de l'alimentation tous documents nécessaires au suivi des accords conclus au sein des entreprises de la branche.

Titre IV Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des personnes handicapées

Les employeurs doivent respecter les lois et règlements en vigueur concernant l'emploi des travailleurs handicapés et mutilés, notamment les dispositions des articles L. 5212-1 et suivants du code du travail.

Article 24 | *Définition du travailleur handicapé*

« Est considérée comme travailleur handicapé au sens de la présente section toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique » (art. L. 5213-1 du code du travail).

Article 25 | *Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé*

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) peut être attribuée à toute personne, exerçant ou souhaitant exercer une activité professionnelle, et dont les capacités

physiques ou mentales sont diminuées par un handicap. Cette reconnaissance relève de la compétence de la commission des droits et de l'autonomie.

Les salariés sont invités à informer leur employeur de la reconnaissance éventuelle de travailleurs handicapés afin qu'ils puissent se voir appliquer l'ensemble des dispositions dont ils bénéficient à ce titre et profiter de l'égalité des droits et des chances dans le monde du travail.

Il est tout de même rappelé, qu'aucune mesure n'impose à un salarié handicapé de porter cette information à la connaissance de l'entreprise. Un salarié ne pourrait se voir sanctionné, au motif qu'il aurait dissimulé sa condition et ainsi pénalisé l'entreprise dans le cadre de son obligation d'emploi.

Des informations seront mises à la disposition des salariés, concernant la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et l'intégration des travailleurs handicapés dans l'entreprise.

La branche met à la disposition des employeurs et des salariés ces informations, notamment sur les aides disponibles en provenance d'organisations reconnues.

Article 26 | Obligation en matière d'emploi et de formation professionnelle

Afin de mieux identifier leurs besoins et d'y répondre de manière efficace, tous les employeurs, quel que soit leur effectif, sont tenus de déclarer les travailleurs handicapés qu'ils emploient et dont la RQTH a été portée à la connaissance de l'employeur.

Par ailleurs, tout employeur employant 20 personnes et plus est tenu de justifier de l'obligation d'emploi de personnes handicapées dans la proportion minimale de 6 % de l'effectif total de ses salariés, le décompte s'effectuant au niveau de l'entreprise, en moyenne sur l'année et quels que soient la durée et la nature du contrat.

En application de l'article L. 5212-10 du code du travail, les entreprises de 20 salariés et plus sont soumises à une pénalité si pendant une période supérieure à 3 ans après la déclaration annuelle précédente :

- elles n'ont occupé aucun bénéficiaire de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés ;
- ou elles n'auront passé aucun contrat de sous-traitance avec le secteur protégé dans les conditions fixées par le code du travail ;
- ou elles n'auront appliqué aucun accord agréé prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés.

Par ailleurs, il est rappelé que les entreprises assujetties ou non à l'obligation d'emploi peuvent solliciter les aides de l'association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH).

Toutes les entreprises employant au moins 250 salariés, doivent désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap.

À compter de 50 salariés, un référent peut être créé par le CSE.

Afin de favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans la branche, les entreprises doivent respecter les dispositions de la présente convention nationale en matière d'égalité de traitement et de non-discrimination.

Plus particulièrement, les entreprises doivent :

- s'engager à la non-discrimination à l'embauche, le handicap ne préjugeant pas des compétences d'un candidat à un emploi et l'égalité de salaire ;
- recourir à l'emploi direct de personnes handicapées qui permet notamment de respecter l'obligation d'emploi pour les entreprises de plus de 20 salariés ;
- assurer l'égalité des salariés handicapés dans l'accès à la promotion professionnelle, l'entretien professionnel et le bilan de compétences permettant d'en faire le bilan ;

- mettre en œuvre l'évolution du poste de travail en liaison avec le médecin du travail et le CSE, par tout aménagement qui serait de nature à garantir le maintien des travailleurs handicapés dans leur emploi ;
- aménager les horaires de façon individualisée, de nature à pallier les contraintes liées au handicap du salarié demandeur ou pour faire face à des démarches administratives ou des rendez-vous médicaux. Un aménagement en télétravail pouvant être proposé, si le poste occupé le permet ;
- s'engager à rendre leurs locaux accessibles aux travailleurs et candidats en situation de handicap.

Afin de favoriser l'accès des travailleurs handicapés à la formation professionnelle, les entreprises de la branche :

- assurent l'égalité de traitement dans l'accès à la formation professionnelle notamment lorsque celle-ci permet au travailleur handicapé de conserver son emploi ;
- prennent en compte la nature du handicap pour le bon déroulement de la formation.

Article 27 | *Rapport sur la situation des travailleurs handicapés dans la branche*

Le rapport annuel sur l'activité et l'emploi dans la branche contient des données sur l'application de la réglementation relative aux travailleurs handicapés.

Conformément aux dispositions légales, les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés s'engagent à négocier tous les 3 ans sur les mesures tendant à améliorer l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés dans la branche.

Pour ce faire, le rapport de branche devra tous les 3 ans dresser un rapport sur la situation de ces personnels dans les entreprises concernées, identifiant notamment les modalités par lesquelles les entreprises concernées mettent en œuvre leur obligation d'emploi de personnes handicapées, à partir des informations qui leur sont communiquées par les entreprises lesquelles ont été également transmises au CSE lorsqu'il existe.

Ce rapport est soumis à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche.

Par ailleurs, sont vivement encouragées :

- les entreprises occupant moins de 20 salariés à s'efforcer d'améliorer l'insertion des handicapés dans la vie professionnelle dans la mesure où la définition de l'emploi est compatible avec la nature du handicap ;
- toutes les entreprises de la branche à recourir aux entreprises adaptées et aux établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) ;
- toutes les entreprises de la branche à avoir des contacts avec le référent handicap des centres de formation des apprentis pour faciliter le recrutement de personnes en situation de handicap en qualité d'apprenti et organiser leur suivi des cours.

Titre V Apprentissage et formation professionnelle

L'apprentissage et la formation professionnelle sont régis par les dispositions légales et règlementaires en vigueur complétées par les dispositions conventionnelles suivantes qui ont pour but de contribuer à l'amélioration des connaissances et du savoir-faire indispensable pour permettre aux salariés de s'adapter, en temps opportun, aux évolutions, réalisant ainsi la nécessaire convergence entre les besoins économiques et les aspirations individuelles.

De plus, les présentes dispositions ont aussi pour objet de permettre à chaque salarié de progresser dans la grille de classification, via l'acquisition de compétences et de qualifications.

Pour atteindre cet objectif, les entreprises s'engagent à promouvoir tous types d'actions contribuant à :

- développer les connaissances de base et la formation générale nécessaires au bon exercice des fonctions et leur adaptation aux besoins de l'entreprise ;
- donner préalablement la formation nécessaire avant la réalisation des projets de modernisation de l'entreprise, notamment du fait de l'introduction de technologies nouvelles, par exemple dans le domaine du numérique ;
- faciliter les mutations et les changements d'emploi nécessaires ou souhaités ;
- aider l'encadrement dans son rôle d'animation du personnel ;
- favoriser la promotion sociale par la définition d'un projet professionnel tenant compte des besoins des entreprises et de l'ambition du salarié de développer ses compétences ;
- favoriser une meilleure compréhension de l'entreprise et de son environnement ;
- donner aux salariés un accès prioritaire aux emplois vacants dans l'entreprise par l'obtention d'une certification professionnelle.

Article 28 | Priorités, objectifs et moyens

Les partenaires sociaux considèrent :

- qu'il est important que la branche, par sa spécificité, continue à apporter sa dimension sociale à l'économie nationale ;
- que les métiers couverts par la présente convention collective, offrent aux futurs salariés et aux salariés actuels une diversité d'emplois ;
- que pour cela il faut assurer, tout au long de la carrière professionnelle des salariés, des possibilités de formation ;
- qu'il est primordial que cette politique de formation puisse permettre des flux d'emplois, en adéquation avec la nécessaire pérennité des métiers concernés ;
- que pour cela il est indispensable d'établir les priorités des types de formation et de leurs moyens (apprentissage, professionnalisation, formation continue) ; (ex. : rendre obligatoire certaines formations) ;
- que les outils de formation nationaux doivent permettre de répondre aux priorités ponctuelles de perfectionnement qui pourraient être engendrées par des circonstances particulières et en assurer la mise en œuvre par des actions de formation appropriées ;
- que les formations acquises et reconnues par les partenaires sociaux soient inscrites dans la grille de classification des emplois de la présente convention collective nationale.

Les présentes dispositions conventionnelles doivent permettre aux entreprises et aux salariés de se repérer parmi les dispositifs de formation professionnelle, d'insertion et de formation en alternance et d'identifier les outils et services d'accompagnement utiles à la définition des parcours et des évolutions professionnelles.

Article 29 | La commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP)

La CPNEFP se réunit au moins deux fois par an. Elle a notamment pour missions :

- l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans la profession ;
- l'étude de l'évolution de l'emploi et des qualifications ;
- la recherche de solutions d'insertion des jeunes ;

- l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle pour tous les niveaux de qualification ;
- la définition de la politique de formation de la branche et des actions de formation prioritaires ;
- la promotion de la formation dans les entreprises ;
- le suivi des accords paritaires conclus dans le cadre de la négociation triennale de branche sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés ;
- l'examen des modalités de mise en œuvre des orientations définies par la branche en matière de formation initiale et de perfectionnement ;
- la fixation des priorités en termes de formations définies par la branche ;
- la formulation des critères de qualité et d'efficacité des actions de formation ;
- la communication des délibérations de la CPNEFP à l'organisme de financement des formations (OPCO) ;
- de recevoir et d'examiner les travaux de l'observatoire des métiers et des qualifications pour en tirer des conclusions et recommandations ;
- la création, l'évolution et le pilotage des CQP de la branche dans les conditions définies par l'article 34.

La CPNEFP décide d'orientations qui permettent de fixer les règles de prise en charge financière des actions de formation. Aussi, dans le respect des attributions de la CPPNI et de l'OPCO, la CPNEFP est mandatée et dispose des pouvoirs les plus étendus pour :

- prendre toute décision relative à la politique de formation de la branche ;
- définir l'ensemble des barèmes, critères, modalités et niveaux de prise en charge des formations ;
- définir les conditions dans lesquelles en concertation avec l'opérateur de compétences (OPCO) les contrats de professionnalisation peuvent être proposés en priorité en fonction des circonstances propres à la branche et notamment pour définir les critères, les taux et modalités de prise en charge de ce type de contrats.

L'ensemble des barèmes et niveaux de prise en charge précédemment définis restent en vigueur tant qu'ils n'ont pas été remplacés par une décision ultérieure de la CPNEFP.

Considérant les spécificités propres aux métiers qui composent la branche, les partenaires sociaux décident que deux modalités de réunions peuvent être prévues :

■ Lorsque les sujets présentés à l'ordre du jour sont communs aux différents métiers, la CPNEFP est réunie avec l'ensemble des organisations d'employeurs et de salariés représentatives :

Ces commissions sont qualifiées de « plénières ».

■ Lorsque les sujets traités sont spécifiques à un métier, la délégation patronale peut être composée de la seule représentation employeur du métier concerné, l'ensemble des organisations d'employeurs et de salariés représentatives étant convoquées :

Ces commissions sont qualifiées de sous-commissions, « sous-commission CPNEFP boucherie » ou « sous-commission CPNEFP poissonnerie ».

Article 30 | Participation légale des entreprises au financement de la formation professionnelle

Tout employeur concourt, chaque année, au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage dans les conditions légales à savoir :

- 1°** Le financement direct des actions de formation de ses salariés ;
- 2°** Le versement de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance visée à l'article L. 6131-2 du code du travail, composée :
 - d'une part, de la taxe d'apprentissage mentionnée à l'article L. 6241-1 du code du travail ;
 - de la contribution à la formation professionnelle mentionnée aux articles L. 6331-1 et L. 6331-3 du code du travail ;
- 3°** Pour les entreprises d'au moins 250 salariés, le versement de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) mentionnée à l'article L. 6242-1 du code du travail ;
- 4°** Le versement de la contribution dédiée au financement du compte personnel de formation pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée mentionnée à l'article L. 6331-6 du code du travail.

La contribution de chaque entreprise à la formation professionnelle ne peut produire un montant inférieur à 100 euros hors taxes.

Pour information, au 1^{er} janvier 2024, les taux des contributions à la formation sont les suivants :

- le taux de la taxe d'apprentissage mentionnée à l'article L. 6241-1-1 du code du travail, est fixé à 0,68 % des rémunérations versées, ou à 0,44 % dans les départements du Haut-Rhin et du Bas-Rhin et dans le département de la Moselle ;
- le taux de la contribution à la formation professionnelle mentionnée aux articles L. 6331-1 et L. 6331-3 du code du travail est fixé à 0,55 % des rémunérations versées pour les entreprises de moins de 11 salariés et à 1 % des rémunérations versées pour les entreprises d'au moins 11 salariés ;
- le taux de la contribution dédiée au financement du compte personnel de formation pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée mentionnée à l'article L. 6331-6 du code du travail est fixé à 1 % des rémunérations versées auxdits titulaires ;
- le taux de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) mentionnée à l'article L. 6242-1 du code du travail varie en fonction du pourcentage d'employés en contrat d'alternance (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) par rapport à l'effectif global.

Article 31 | Participation conventionnelle au financement de la formation professionnelle

Une contribution conventionnelle au financement de la formation professionnelle est instaurée dans le secteur de la boucherie ; les modalités en sont définies dans l'annexe sectorielle relative à la boucherie.

Article 32 | Opérateur de compétences

L'opérateur de compétence pour les entreprises et les salariés relevant du champ de la présente convention collective est l'opérateur de compétences des entreprises de proximité (OPCO EP), créé par l'accord national interprofessionnel du 27 février 2019.

Article 33 | Plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences réunit l'ensemble des actions de formation mises en place par les entreprises pour leurs salariés pour une année donnée.

33.1. Principes

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés de la branche considèrent que le plan de développement des compétences est un outil stratégique permettant la progression des salariés, favorisant leur fidélisation et le développement de leurs compétences, pour faire face aux évolutions technologiques, socio-économiques, commerciales ou stratégiques.

Élaboré par l'employeur, le plan de développement des compétences est la traduction opérationnelle de la politique de formation de l'entreprise et regroupe l'ensemble des actions de formation décidées par l'employeur et organisées au bénéfice des salariés. Les actions de formation prévues dans ce cadre peuvent permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et visant l'acquisition d'un bloc de compétences.

La CPNEFP communique aux entreprises les priorités de formation débattues au niveau national. Ces sujets font partie des échanges entre la direction et les représentants du personnel au CSE quand il existe.

33.2. Objectifs du plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences vise notamment à :

- préparer la gestion des emplois et des compétences dans les entreprises pour appréhender les différentes évolutions ;
- adapter les compétences des salariés à leur poste de travail ;
- permettre l'évolution ou le maintien dans l'emploi des salariés dans l'entreprise ;
- développer les compétences et les qualifications.

Les actions concourant au développement des compétences sont :

- les actions de formation ;
- les bilans de compétences ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- les actions de formation par l'apprentissage.

Les actions de formation peuvent être dispensées selon différentes méthodes d'apprentissage et d'acquisition des compétences, en application des dispositions légales, réglementaires et des règles définies par la présente convention.

33.3. Bénéficiaires du plan de développement des compétences

Tous les salariés ont vocation à bénéficier du plan de développement des compétences, y compris les travailleurs saisonniers dans les conditions prévues par les articles L. 6321-9 à L. 6321-11 du code du travail.

33.4. Contenu du plan de développement des compétences

En application des dispositions légales en vigueur, le plan de développement des compétences est organisé autour de différents types d'actions de formation :

- les actions de formation obligatoires définies par le code du travail comme celles qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application de dispositions légales et réglementaires. Ces actions de formation constituent nécessairement un temps de travail

- effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de la rémunération par l'entreprise ;
- et les autres actions de formation qui ne constituent pas des formations obligatoires au sens des dispositions légales en vigueur.

33.5. Dispositions spécifiques aux entreprises d'au moins 50 salariés

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, et en l'absence d'accord d'entreprise, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité social et économique (CSE) lorsqu'il existe, est consulté chaque année sur le plan de développement des compétences dans le cadre :

- de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise.

Dans ce cadre, lors de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, l'employeur met à la disposition du CSE notamment :

- les informations sur l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation ;
- les informations sur le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires, sur l'apprentissage ;
- les informations sur le plan de développement des compétences des salariés de l'entreprise ;
- les informations sur la mise en œuvre des contrats de professionnalisation, de la Pro-A et du compte personnel de formation (CPF) ;
- les informations sur la mise en œuvre des entretiens professionnels et de l'état des lieux récapitulatif.

Pour toutes les entreprises ayant un effectif salarié de 11 et plus, le comité social et économique (CSE) lorsqu'il existe, est informé chaque année sur les orientations de la formation professionnelle et sur le plan de développement des compétences.

Article 34 | Certificats de qualification professionnelle et certifications de branche

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de promouvoir la formation professionnelle comme moyen d'adaptation à l'évolution des compétences et à la situation du marché du travail et de l'emploi ainsi que de capter de nouvelles populations en reconversion. Dans cette perspective, elles tiennent à souligner l'importance des certificats de qualification professionnelle (CQP).

Les CQP ont pour origine la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) définie à l'article 29 de la présente convention. Lorsque les représentants des employeurs et des salariés l'estiment opportun, un projet de nouveau CQP ou de réforme d'un CQP existant est présenté à l'ordre du jour de la CPNEFP. Tout intéressé qui pressent l'utilité que pourrait présenter, pour la branche, l'élaboration ou l'adaptation d'un CQP peut en faire la demande à la CPNEFP.

Les CQP existant à la date de signature de la présente convention collective sont mentionnés dans les annexes sectorielles.

34.1. Crédit, évolution et pilotage des CQP

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) est chargée de la création, de l'évolution ou de l'abrogation des certificats de qualification professionnelle (CQP) et des certifications de branche (CQP, titres à finalité professionnelle, certificats de compétences complémentaires, etc.) relevant de son champ conventionnel.

Les sous-commissions CPNEFP boucherie ou CPNEFP poissonnerie sont respectivement décisionnaires sous réserve des attributions de la CPPNI pour leur secteur professionnel défini

à l'article 1^{er} et selon les modalités prévues au présent article. Par souci de simplification, s'agissant de dispositions communes aux deux secteurs boucherie et poissonnerie, il est fait référence à la CPNEFP.

Les CQP et les certifications sont constitués d'un référentiel d'activités, d'un référentiel de compétences, ainsi que d'un référentiel d'évaluation définissant les modalités et critères d'évaluation.

Pour chaque CQP et certification, la CPNEFP définit les publics cibles et les voies d'accès.

Il est procédé à une étude destinée à aboutir à un descriptif de l'emploi visé en termes d'activités et de compétences et à un descriptif des capacités et connaissances liées à une bonne maîtrise professionnelle. L'emploi considéré fait l'objet d'une évaluation en vue d'attribuer un niveau de qualification, compte tenu des compétences décrites dans le référentiel de compétences. Les référentiels requis sont adoptés par la CPNEFP.

34.2. Enregistrement au RNCP

La CPNEFP peut décider de solliciter auprès de France compétences et selon la procédure en vigueur, l'enregistrement ou le réenregistrement d'un CQP, d'un titre à finalité professionnelle au Répertoire national des certifications Professionnelles (RNCP), d'un CQP ou d'un certificat de compétences complémentaires au répertoire spécifique (RS).

En cas de demande d'enregistrement ou de réenregistrement au RNCP, la CPNEFP associe au projet de certification un niveau de qualification au regard des descripteurs (savoirs, savoir-faire, niveau de responsabilité et d'autonomie) établis par le cadre national des certifications professionnelles (CNCP).

34.3. Habilitation des organismes de formation

Les parcours pédagogiques de préparation et d'évaluation certificative des CQP et certifications sont déployés par des organismes de formation qui ont reçu une habilitation de la CPNEFP. Le cadre de l'habilitation est établi par la CPNEFP au travers d'une convention signée avec chaque partenaire habilité permettant le suivi du respect de l'habilitation laquelle peut être retirée en cas de manquement ou de défaillance de la part d'un organisme habilité.

À cet effet, la CPNEFP peut associer aux référentiels d'activités, compétences et d'évaluation, un référentiel de formation et/ou des indications relatives à la mise en œuvre des parcours pédagogiques préparant aux CQP et/ou aux certifications. Selon une périodicité qu'elle définit, la CPNEFP peut décider de lancer une procédure de déploiement pour modifier et/ou compléter la liste des organismes habilités. Elle en informe les organismes de formation par tout moyen (par ex. mailing, information sur le site internet ou les réseaux sociaux).

Adresse courriel de contact : cppni@remalim.fr.

34.4. Attribution des titres

Le cadre de l'organisation des évaluations certificatives des CQP et certifications, les dispositions d'attribution totale ou partielle ainsi que les voies de recours sont établis par la CPNEFP au sein d'un règlement de délivrance spécifique à chaque CQP ou certification.

Le CQP est délivré sous l'autorité de la CPNEFP.

Composition du jury de la délivrance de la certification : quelle que soit la voie d'accès, le jury de certification est composé de 2 membres de la CPNEFP (président et vice-président) : 1 représentant du collège employeur et 1 représentant du collège salarié, chacun désigné par son collège. La composition peut être complétée (formateur qualifié, professionnel en activité).

34.5. Détermination du coût des CQP

La CPNEFP fixe librement le coût qui peut être financé par l'OPCO ou tout autre organisme financeur. Elle détermine ce coût en fonction des ressources nécessaires afin que les centres de formation puissent dispenser une formation de qualité. Cette décision peut faire l'objet d'une simple délibération en CPNEFP, qui est ensuite transmise à l'opérateur en charge du financement.

Article 35 | *Information des salariés sur les dispositifs de formation*

Les entreprises doivent mettre en place, selon des modalités adaptées à leur taille et à leur structure, les moyens d'information individuels et/ou collectifs permettant aux salariés de connaître les conditions dans lesquelles ils peuvent bénéficier :

- du conseil en évolution professionnelle ;
- d'un bilan de compétences ;
- du dispositif de validation des acquis de l'expérience ;
- du compte personnel de formation ;
- du projet de transition professionnelle.

L'information des salariés visera au minimum les thèmes suivants :

- faire connaître les autres métiers dans l'entreprise et savoir s'ils peuvent constituer un objectif professionnel ;
- faire connaître les opportunités sur les métiers dans l'entreprise ;
- faire connaître les dispositifs qui permettront au salarié d'acquérir les compétences utiles pour évoluer et les financements disponibles à cette acquisition de compétences.

Article 36 | *Le conseil en évolution professionnelle*

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés considèrent que les conseils en évolution professionnelle (CEP) constituent un moyen d'information et d'accompagnement privilégié pour les salariés. Par un accès facilité et gratuit, ils permettent aux salariés de favoriser leur évolution et la sécurisation de leur parcours professionnel.

Le conseil en évolution professionnelle est mis en œuvre gratuitement dans le cadre du service public régional de l'orientation.

Il accompagne la personne dans la formalisation et la mise en œuvre de ses projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires.

Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les compétences du bénéficiaire, les qualifications et les formations répondant aux besoins qu'il exprime ainsi que les financements disponibles.

Il accompagne également les salariés dans le cadre de leur projet de transition professionnelle.

Afin de faciliter la mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés s'engagent, en s'appuyant sur l'opérateur de compétences dont relève la branche, à mettre en avant les métiers de la poissonnerie et de la boucherie, auprès des opérateurs de conseil en évolution professionnelle.

Article 37 | *Bilan de compétence*

Le bilan de compétences, prévu à l'article L. 6313-1 du code du travail, permet l'analyse des compétences professionnelles et personnelles des salariés ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel ou, le cas échéant, un projet de formation.

Les organismes habilités à réaliser des bilans de compétences sont nécessairement externes à l'entreprise.

Le bilan de compétences peut être mis en œuvre à l'initiative du salarié, notamment en mobilisant son CPF (compte personnel de formation) ou à l'initiative de l'employeur, avec l'accord du salarié, dans le cadre du plan de développement des compétences défini à l'article 33.

Le bilan de compétences donne lieu à la rédaction d'un document de synthèse en vue de définir ou de confirmer un projet professionnel, le cas échéant, un projet de formation. Ce document reste la propriété des salariés qui peuvent librement décider de le communiquer à leur employeur.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur doit informer annuellement le comité social économique (CSE) lorsqu'il existe, sur la réalisation des bilans de compétences dont il a connaissance, par catégorie professionnelle et par sexe selon les modalités définies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Pour toutes les entreprises ayant un effectif salarié de 11 et plus, le comité social et économique (CSE) lorsqu'il existe, bénéficie de la même information annuelle.

Article 38 | Entretien professionnel

38.1. Principes

L'entretien professionnel constitue le moment privilégié pour aborder le parcours professionnel et pour échanger, entre l'employeur et le salarié, sur les évolutions prévisibles des emplois, métiers, compétences et certifications, ainsi que sur les dispositifs d'accompagnement pouvant être mobilisés à l'appui d'un projet d'évolution professionnelle.

Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il a pour objet d'examiner les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi, ainsi que les formations qui peuvent y contribuer.

Il permet également d'informer le salarié sur la validation des acquis de l'expérience (VAE), l'activation de son compte personnel de formation (CPF) et les abondements que l'employeur est susceptible de financer sur ce compte. Il comporte aussi des informations sur le conseil en évolution professionnelle (CEP).

38.2. Organisation de l'entretien professionnel

En application de l'article L. 6315-1 du code du travail, le salarié est informé, à l'occasion de son embauche, qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel.

Cet entretien, qui est réalisé sur une période de deux années, doit permettre au salarié, à compter de son embauche, de bénéficier d'au moins trois entretiens professionnels, au cours d'une période de six années.

L'entretien professionnel est accordé de droit aux salariés qui en font la demande, sous réserve qu'ils n'aient pas bénéficié d'un entretien dans les six mois précédent la demande.

L'entretien professionnel est aussi proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'une des situations prévues à l'article L. 6315-1, I, alinéa 2, du code du travail.

Préalablement à la tenue de l'entretien professionnel, l'entreprise transmet au salarié et au manager ou responsable les informations utiles à sa préparation. Le manager ou responsable peut bénéficier d'une action de sensibilisation ou de formation à la conduite de l'entretien professionnel.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié, au cours des six dernières années, des entretiens professionnels prévus et d'au moins une formation autre

que celle mentionnée à l'article L. 6321-2 du code du travail, il bénéficie, en application des articles L. 6323-13 et R. 6323-3, I du même code, d'un abondement de son compte personnel de formation (CPF) d'un montant de 3 000 € versé par l'employeur à la Caisse des dépôts et consignations. Le salarié est informé de ce versement.

En cas de suspension du contrat de travail pour des raisons autre que celle liée aux congés payés, l'entretien est reporté d'autant.

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés rappellent que les actions de formation résultant d'une mobilisation par le salarié de son CPF ne sont pas prises en compte dans cet état des lieux récapitulatif si l'entreprise n'a pas participé à leur financement sous forme d'abondement du CPF et/ou de maintien de la rémunération.

Article 39 | Compte personnel de formation

39.1. Principes

Le compte personnel de formation (CPF) est ouvert à toute personne, salarié ou demandeur d'emploi, depuis son entrée sur le marché du travail jusqu'à sa retraite, indépendamment de son statut.

Il est destiné à lui conférer des moyens d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel, en développant ses compétences et ses qualifications ou en lui permettant d'acquérir un premier niveau de qualification.

Lors de l'entretien professionnel, le salarié est informé des modalités d'activation de son CPF.

Le compte personnel de formation est comptabilisé en euros et mobilisé par son titulaire, quel que soit son statut, afin de suivre à son initiative une formation. Il ne peut être mobilisé qu'avec l'accord de son titulaire, son refus ne constituant pas une faute.

Il est alimenté au titre de chaque année dans les conditions prévues aux articles L. 6323-10 et suivants du code du travail.

39.2. Alimentation du CPF

Géré par la Caisse des dépôts et consignations, le CPF est alimenté chaque année civile par les versements effectués par l'entreprise au titre de la contribution unique à la formation professionnelle (CUFP).

Le compte de chaque salarié est crédité comme suit :

- 500 €/an pour les salariés travaillant au moins à mi-temps avec un plafond de 5 000 € au bout de 10 ans ;
- 800 €/an avec un plafond de 8 000 € au bout de 10 ans :
 - pour les salariés n'ayant pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau III (CAP, BEP), un titre professionnel enregistré à ce niveau au Répertoire national des certifications (RNCP) ou une certification professionnelle reconnue par une convention collective nationale de branche ;
 - pour les personnes en situation de handicap.

Pour les salariés ayant travaillé moins de la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année, le CPF est crédité au prorata de la durée de travail qu'ils ont effectuée.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de proche aidant (soutien familial) ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul de ces droits.

39.3. Formations éligibles au CPF

Les droits inscrits sur le compte personnel de formation (CPF) permettent notamment à son titulaire de financer les actions de formation suivantes :

- les actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles ;
- les actions de formation sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences au sens de l'article L. 6113-1 du code du travail ;
- les actions de formation sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience mentionnées au 3° de l'article L. 6313-1 du code du travail ;
- les bilans de compétences ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;
- les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions.

39.4. Abondements du CPF en cas de crédit insuffisant sur le compte

Lorsque le coût de la formation est supérieur aux droits inscrits, le titulaire du compte peut demander à bénéficier d'un abondement en droits complémentaires.

Ces abondements peuvent notamment provenir :

- du titulaire du CPF lui-même ;
- de l'employeur si le titulaire du compte est salarié ;
- de l'opérateur de compétences ;
- de la Caisse nationale de l'assurance maladie (CNAM) et le réseau des organismes chargés de la branche des accidents du travail et des maladies professionnelles du régime général ;
- des caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT) ;
- de l'État ;
- des régions ;
- de France Travail ;
- de l'Agefiph pour les personnes en situation de handicap ;
- d'un fonds d'assurance-formation de non-salariés ;
- des chambres consulaires ;
- d'une autre collectivité territoriale ;
- de l'établissement public chargé de la gestion de la réserve sanitaire ;
- de l'organisme gestionnaire de l'assurance chômage.

Article 40 | Projet de transition professionnelle (PTP)

Les salariés, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, peuvent bénéficier d'une autorisation d'absence en vue de réaliser un projet de transition professionnelle (PTP), destiné à leur permettre de changer de métier ou de profession.

Dans le cadre de ce dispositif, les salariés peuvent mobiliser les droits inscrits sur leur CPF en vue de financer une action de formation certifiante et/ou diplômante.

40.1. Conditions pour bénéficier du congé de transition professionnelle (CTP)

a) Ancienneté

Sous réserve de la réglementation applicable, pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, les salariés doivent justifier d'une ancienneté minimale appréciée à la date de départ en formation :

- pour les salariés en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) : d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont 12 mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs ;
- pour les salariés en contrat de travail à durée déterminée (CDD) : d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des 5 dernières années dont 4 mois, consécutifs ou non, en CDD au cours des 12 derniers mois.

Pour l'appréciation des 4 mois de travail, il ne peut être tenu compte de l'ancienneté acquise au titre :

- d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi ;
- d'un contrat d'apprentissage ;
- d'un contrat de professionnalisation ;
- d'un contrat conclu avec un jeune au cours de son cursus scolaire ou universitaire ;
- d'un CDD qui s'est poursuivi par un CDI.

Ces conditions d'ancienneté ne s'appliquent pas aux salariés :

- bénéficiant de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ;
- ou qui ont changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique ou pour inaptitude et qui n'ont pas suivi d'action de formation entre leur licenciement et leur nouvel emploi.

b) Délai de carence

Les salariés ayant déjà effectué un projet de transition professionnelle ne peuvent prétendre, dans la même entreprise, au bénéfice d'un nouveau congé pour transition professionnelle avant l'expiration d'un délai de carence.

Ce délai, exprimé en mois, est égal à 10 fois la durée du projet de transition professionnelle précédemment effectué.

En tout état de cause, ce délai ne peut être ni inférieur à 6 mois, ni supérieur à 6 ans.

La période d'absence liée au bénéfice du congé pour VAE n'est pas prise en compte dans le calcul de ce délai.

40.2. Départ en congé de transition professionnelle

Le congé de transition professionnelle étant un droit du salarié, l'employeur ne peut le refuser que si le salarié ne respecte pas les conditions prévues à l'article R. 6323-10 du code du travail.

Toutefois, si l'employeur estime que l'absence du salarié peut avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise, il a la possibilité de différer, de 9 mois maximum, la date de départ du salarié en congé, après avis du CSE s'il existe.

Il peut également reporter le congé afin d'éviter que le pourcentage de salariés simultanément absents au titre d'un projet de transition professionnelle ne dépasse 2 % de l'effectif total dans un établissement d'au moins 100 salariés ou que le nombre de salariés absents à ce titre soit supérieur à un dans les entreprises de moins de 100 salariés.

En tout état de cause, l'employeur qui décide de refuser le congé ou de le reporter doit répondre dans un délai de 30 jours et motiver sa décision. L'absence de réponse dans ce délai vaut en effet acceptation du congé.

Lorsque les demandes de congé ne peuvent être satisfaites en même temps, l'employeur définit un ordre de priorité, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Ainsi, doivent être acceptées en premier lieu les demandes déjà présentées et qui ont été reportées.

Viennent ensuite, dans l'ordre, les demandes formulées par les salariés :

- dont l'action de formation a dû être interrompue pour des motifs légitimes après avis du CSE, lorsqu'il existe ;
- ayant un niveau de qualification inférieur au niveau 4 (niveau baccalauréat) ;
- les plus anciens dans l'entreprises ;
- n'ayant jamais bénéficié d'un congé de transition professionnelle.

Article 41 | Promotion ou reconversion par l'alternance (Pro-A)

Objet de la promotion ou reconversion par l'alternance (Pro-A)

Ce dispositif peut être mobilisé dans le cadre d'un projet co-construit entre un employeur et un salarié, pour permettre à celui-ci de :

- changer de métier ou de profession ;
- de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle.

Et ce, par la réalisation d'actions de formation certifiantes ou diplômantes ou d'actions de validation d'acquis de l'expérience (VAE) ou encore pour permettre l'acquisition du socle de connaissances et de compétences dit CléA.

Salariés concernés par le dispositif

Le dispositif Pro-A est destiné :

- aux salariés en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ;
- aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée ;
- aux salariés sportifs ou entraîneurs professionnels en contrat de travail à durée déterminée (CDD) ;
- aux salariés placés en position d'activité partielle,

dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

Pour pouvoir accéder à ce dispositif, les salariés ne doivent pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP et correspondant au grade de la licence.

Liste des certifications éligibles au dispositif de promotion ou reconversion par l'alternance

Les certifications éligibles au dispositif de promotion ou reconversion par l'alternance (Pro-A) sont celles définies aux articles 70 et 97. Elles font l'objet d'un examen annuel par la CPNEFP.

Durée de la Pro-A

La durée de la Pro-A est comprise entre 6 et 12 mois. Toutefois, les partenaires sociaux conviennent que la durée du dispositif peut être prolongée au-delà des 12 mois et jusqu'à 36 mois pour les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail et dans la limite de 24 mois pour les bénéficiaires des qualifications définies dans une négociation de branche ultérieure.

Durée de la formation

Les partenaires sociaux conviennent que la durée des actions de formation, peut être portée au-delà de 25 % de la durée totale de la Pro-A et au maximum jusqu'à 2 200 heures et dans tous les cas dans la limite maximale de la certification visée.

Les actions visant à l'obtention d'une qualification par la VAE et la certification CléA ou CléA numérique bien qu'inférieures à 150 heures sont également éligibles à la Pro-A.

Mise en œuvre de la Pro-A

Le dispositif de la Pro-A peut être mis en œuvre soit à la demande du salarié, soit à l'initiative de l'employeur.

Avant tout départ en formation, le contrat de travail devra faire l'objet de la signature d'un avenant. Cet avenant précisera notamment, la durée et l'objet de la promotion ou de la reconversion par l'alternance, si l'action de formation se déroule pendant ou en dehors du temps de travail.

Cet avenant sera déposé auprès de l'opérateur de compétences (OPCO) en même temps que la demande de financement à laquelle il est subordonné.

Les actions de formation peuvent se dérouler :

- en priorité pendant le temps de travail, avec maintien de la rémunération ;
- à défaut, en dehors du temps de travail, dans la limite de 70 heures par an, avec l'accord écrit du salarié et repos compensateur de même durée dont les modalités sont fixées dans l'avenant.

Accompagnement par un tuteur

Le tuteur est désigné par l'employeur parmi les salariés qualifiés et volontaires dans l'entreprise ; l'employeur peut lui aussi assumer cette fonction.

Le tuteur s'il est salarié, peut encadrer et ainsi exercer une fonction tutorale, auprès de deux salariés au plus. Il en est de même si le tuteur est employeur.

Le tuteur doit justifier d'au moins 2 ans d'expérience dans une qualification visée par le dispositif de la Pro-A.

Le tuteur peut bénéficier d'une formation spécifique, en vue d'assumer ces nouvelles fonctions, financée par l'opérateur de compétences.

Financement du dispositif de la Pro-A

Le dispositif de la Pro-A est financé par l'opérateur de compétences, les frais pouvant être financés sont, par ordre de priorité et en fonction des fonds disponibles :

- les frais pédagogiques ;
- les frais de transport et d'hébergement ;
- la rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles sans que le montant total pris en charge au titre de la rémunération puisse toutefois excéder le coût horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance par heure conformément au décret n° 2020-262 du 16 mars 2020 ;
- les dépenses exposées par l'employeur lorsqu'il fait bénéficier un salarié d'une formation en vue d'exercer ses fonctions de tuteur, conformément aux dispositions de l'article 44.

La prise en charge ou le montant forfaitaire de ces frais est déterminé par la CPNEFP et validée par la SPP.

Article 42 | L'apprentissage

L'insertion dans l'univers professionnel national des jeunes en fin d'apprentissage est un objectif prioritaire.

Le rapport annuel de branche contient des informations quantitatives sur le recours à l'apprentissage dans la branche. Les entreprises de la branche sont incitées à développer le recours à l'apprentissage. À cette fin, chaque organisation liée par la convention collective s'engage à communiquer sur l'intérêt de ce statut pour les entreprises et les salariés.

Les rémunérations des personnes en apprentissage sont définies par la loi sauf décision sectorielle plus favorable.

Article 43 | Contrat de professionnalisation

L'insertion professionnelle des jeunes est nécessaire au renouvellement de la pyramide des âges du secteur. Celui-ci entend par ailleurs contribuer à l'insertion de demandeurs d'emploi y compris non diplômés. Les partenaires sociaux souhaitent, dans ce cadre, prendre les mesures permettant la conclusion de contrats de professionnalisation en faveur :

- de jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale ;
- de demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- des bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ;
- des personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Les rémunérations des personnes en contrat de professionnalisation sont définies par la loi sauf décision sectorielle plus favorable.

Pour chaque titulaire d'un contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un tuteur dans les conditions prévues ci-après.

Article 44 | Le tutorat

Lorsque cela est requis, l'employeur choisit un tuteur ou un maître d'apprentissage parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Le tuteur ou le maître d'apprentissage doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objet de professionnalisation visé. Des mesures sont prises, le cas échéant en concertation avec l'OPCO pour inciter les salariés à devenir maître d'apprentissage ou tuteur.

L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience. Les chefs d'entreprise et leurs représentants sont incités à assurer la mise à niveau de leur formation en matière pédagogique en qualité de tuteurs et à utiliser les outils de formations ciblés existants avec les financements qui y sont attachés.

Les missions du tuteur sont celles définies par le code du travail.

Le tuteur peut encadrer et ainsi exercer une fonction tutorale auprès de deux salariés au plus dans les conditions définies par la loi.

L'ensemble des temps consacrés à cette mission constitue un temps de travail effectif.

En outre, le tuteur ou maître d'apprentissage doit bénéficier d'un aménagement de sa charge de travail et le cas échéant d'une adaptation de ses objectifs professionnels. Une indemnité de tutorat peut être versée par l'OPCO, dans le cadre de la prise en charge des frais de tutorat.

Dans la perspective de la transmission du savoir et de l'expérience, les salariés et les employeurs sont incités à occuper une fonction tutorale au sein de l'entreprise, le cas échéant pour les salariés, dans le cadre d'un aménagement de leurs fonctions et de leur temps de travail.

Titre VI Contrat de travail

Article 45 | Embauche

Les employeurs font connaître leurs besoins en main-d'œuvre à France Travail, à la Chambre des métiers et de l'artisanat, aux CFA et à l'OPCO.

Ils se réservent le droit de recourir à l'évolution interne et à l'embauche directe.

Avant tout recrutement externe, les employeurs favorisent le recrutement, l'évolution ou la promotion internes. À cet effet, le personnel est tenu informé des postes vacants par voie d'affichage ou selon les dispositions légales en vigueur.

Avant toute embauche sur un poste compatible avec leur qualification, les employeurs informent les anciens salariés qui ont une priorité de réembauchage et ont demandé à en bénéficier afin qu'ils puissent en bénéficier dans les conditions applicables.

Outre les informations prévues par les articles L. 1221-5-1 et R. 1221-34 du code du travail issus de la loi du 9 mars 2023, chaque embauche est confirmée par une lettre dans laquelle sont précisés la date d'entrée, la classification/coefficient hiérarchique, le lieu de travail, la durée de travail et la rémunération correspondante ainsi le cas échéant que la durée et les conditions d'accomplissement de la période d'essai.

La visite médicale d'information et prévention est obligatoire et engage la responsabilité de l'employeur. Elle doit permettre notamment de s'assurer que le salarié est médicalement apte à son poste de travail.

Le salarié doit en bénéficier dans les trois mois à compter de la prise effective du poste de travail.

Elle a toutefois lieu avant l'embauche si la personne bénéficie d'une surveillance médicale renforcée :

- travailleur de nuit ;
- travailleur handicapé ;
- jeune âgé de moins de 18 ans ;
- femme enceinte ;
- travailleur exposé à certains risques : amiante, plomb, rayonnements ionisants, bruit, vibrations, agents biologiques, cancérigènes ou toxiques, risque hyperbare... ;
- travailleur affecté à un poste particulier soumis à un examen d'aptitude spécifique prévu par le code du travail.

La déclaration préalable à l'embauche « DPAE » vaut demande, auprès du service de santé au travail dont relève l'employeur, de visite médicale pour le salarié embauché.

Article 46 | Période d'essai

Toute embauche comportant une période d'essai donne obligatoirement lieu à un écrit accepté des parties. Il en est de même en cas d'utilisation de la possibilité de renouvellement. En pareil cas, le contrat de travail n'est définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai.

La durée de la période d'essai est :

- pour les ouvriers/employés d'un mois ;
- pour les agents de maîtrise de deux mois renouvelable une fois pour une durée d'un mois ;
- pour les cadres de trois mois renouvelable une fois pour une durée d'un mois.

Ces durées doivent correspondre à une présence effective du salarié. Aussi, en cas d'absence de celui-ci pour quelque cause que ce soit, les durées prévues ci-dessus sont prolongées du temps d'absence.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 1°** Vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;
- 2°** Quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;
- 3°** Deux semaines après un mois de présence ;
- 4°** Un mois après trois mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsque le délai de prévenance n'a pas été respecté, son inexécution ouvre droit pour le salarié, sauf s'il a commis une faute grave ou lourde, à une indemnité compensatrice. Cette indemnité est égale au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité compensatrice de congés payés comprise.

Passé la période d'essai, ce sont les règles relatives à la rupture du contrat de travail (démission, licenciement...) qui s'appliquent.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de quarante-huit heures. Ce délai est ramené à vingt-quatre heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à huit jours.

En cas d'embauche dans l'entreprise dans les trois mois suivant l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié.

Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai.

Article 47 | Salaire conventionnel

Le salaire conventionnel correspondant à la classification des emplois en vigueur est le salaire mentionné sur la grille de salaires figurant en annexe sectorielle. Ces salaires sont entendus pour une durée de 151,67 heures de travail mensuel correspondant à la durée légale de 35 heures.

La définition des emplois en vigueur (niveaux et échelons) figure en annexe sectorielle.

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

Article 48 | Périodicité de la paie

La périodicité de la paie est mensuelle.

Chaque mois, le salarié reçoit un bulletin de salaire sur lequel doivent figurer les mentions obligatoires fixées par les dispositions réglementaires en vigueur et notamment :

- l'emploi occupé et la position dans la classification conventionnelle qui lui est applicable ;
- le nombre d'heures effectuées en distinguant les heures normales et les heures supplémentaires ;
- le décompte des heures de repos acquises au titre des repos compensateurs prévus à l'article 52 ainsi que le nombre d'heures de repos attribuées dans le cadre de ce dispositif.

Article 49 | Emplois saisonniers

Les professions font face à une saisonnalité de l'activité conformément aux dispositions de l'article L. 1242-2, 3° du code du travail. Les tâches ont par nature un caractère temporaire.

Article 50 | Garantie de rémunération en cas de maladie ou d'accident

Les salariés absents pour maladie ou accident, dûment constaté par certificat médical, bénéficient d'une indemnité complémentaire à l'indemnité journalière versée par la sécurité sociale, à condition :

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

Les taux, délais et modalités de calcul de cette indemnité complémentaire sont précisés dans les annexes conventionnelles spécifiques à chaque secteur d'activité.

Lors de chaque arrêt de travail, les durées d'indemnisation commencent à courir à compter du 1^{er} jour si celui-ci est consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, à un accident de trajet ou à une hospitalisation et à compter du 8^e jour dans tous les autres cas sans préjudice de l'application des articles L. 1226-23 et L. 1226-24 du code du travail applicables aux salariés relevant des dispositions particulières aux départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

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

Sont déduites de l'indemnité complémentaire les allocations que le salarié perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant dans ce dernier cas que la part des prestations résultant des versements de l'employeur.

Lorsque les indemnités de sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement.

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

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

Titre VII Durée du travail

Article 51 | Durée du travail

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Conformément à la législation en vigueur, la durée hebdomadaire du travail est fixée à trente-cinq heures. La durée du travail est décomptée dans le cadre de la semaine civile, du lundi 0 heure au dimanche 24 heures.

La durée maximale quotidienne est fixée à dix heures et la durée maximale hebdomadaire à quarante-huit heures, sans pouvoir excéder quarante-quatre heures en moyenne sur toute période de douze semaines consécutives.

La durée maximale de travail quotidien des jeunes et apprentis de moins de 18 ans est fixée à huit heures.

Article 52 | Heures supplémentaires

Toute heure travaillée au-delà de la durée légale hebdomadaire est en principe une heure supplémentaire qui ouvre droit à une majoration salariale ou, le cas échéant, à un repos compensateur équivalent dans les conditions du présent article.

Toutefois, il peut y avoir des heures travaillées au-delà de la durée légale hebdomadaire qui ne sont pas des heures supplémentaires lorsqu'il existe au sein de l'entreprise un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine ou lorsque l'entreprise a réduit le temps de travail par l'attribution de jours de réduction du temps de travail selon la réglementation alors en vigueur.

52.1. Contingent annuel

Les heures supplémentaires peuvent être accomplies dans la limite d'un contingent annuel fixé en annexe sectorielle.

Les heures supplémentaires ouvrant droit au repos compensateur équivalent et celles accomplies dans les cas de travaux urgents ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

En cas de dépassement du contingent d'heures supplémentaires, une contrepartie en repos est accordée pour chaque heure travaillée au-delà du contingent dans les conditions définies par la loi. Cette contrepartie s'ajoute à l'application de la majoration que celle-ci soit payée ou compensée en repos. Cette contrepartie en repos est prise selon les modalités prévues pour la prise du repos compensateur équivalent.

52.2. Rémunération des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la 35^e heure jusqu'à la 43^e heure inclusive sont rémunérées 25 % de plus que les heures normales.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la 43^e heure sont rémunérées 50 % de plus que les heures normales.

Pour l'assiette d'application de la majoration, il faut ajouter au taux horaire de base les majorations pour travail de nuit, travail un dimanche et travail un jour férié avant d'appliquer le pourcentage de majoration pour heures supplémentaires.

52.3. Compensation des heures supplémentaires (repos compensateur équivalent)

Les heures dont le paiement aurait été majoré de 25 % peuvent être remplacées par un repos compensateur de 125 %.

Les heures dont le paiement aurait été majoré de 50 % peuvent être remplacées par un repos compensateur de 150 %.

Le choix entre majoration ou repos ainsi que les modalités de prise du repos sont définies au niveau de l'entreprise dans les conditions prévues par la loi. Ce repos peut être pris par journées ou demi-journées.

En cas de compensation des heures supplémentaires en repos dans les conditions définies par le présent article, les majorations pour travail de nuit, travail un dimanche et travail un jour férié sont payées en plus du repos.

Titre VIII Congés

Article 53 | Congés payés

Pour tout ce qui concerne les congés payés, les parties signataires se réfèrent à la réglementation en vigueur, notamment aux articles L. 3141-1 et suivants du code du travail.

53.1 Période de référence

Sauf disposition contraire au niveau de l'entreprise, la période prise en considération pour le calcul des jours de congés et de l'indemnité de congés payés est fixée du 1^{er} juin de l'année N-1 au 31 mai de l'année N.

53.2. Durée

Tout salarié a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur d'une durée de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur, étant rappelé que sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à quatre semaines ou vingt-quatre jours de travail conformément à la loi.

Le calcul peut être également effectué en jours ouvrés s'il est au moins aussi favorable qu'en jours ouvrables (par exemple quand un jour férié chômé existe dans la semaine au cours de laquelle sont pris des congés exprimés en jours ouvrés, le chômage du jour férié entraîne l'attribution d'un jour supplémentaire pour respecter l'équivalence avec les jours ouvrables).

Dans ce cas, tout salarié acquiert un droit à congé de 2,08 jours ouvrés par mois de travail.

Pour bénéficier de l'intégralité des congés, le salarié doit justifier de 48 semaines de travail effectif durant la période de référence.

Il est rappelé que la réglementation assimile certaines absences à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel.

La durée totale du congé exigible ne peut excéder trente jours ouvrables – le cas échéant 25 jours ouvrés – sous réserve des jours supplémentaires prévus en cas de fractionnement dans les conditions définies par la loi et sous réserve des règles plus favorables applicables au sein des entreprises.

Il est rappelé par ailleurs que les salariés de moins de 21 ans peuvent bénéficier de jours supplémentaires de congés par enfant à charge dans les conditions définies par le code du travail.

En cas d'absence non assimilée à du temps de travail effectif, la réduction de la durée des congés ne peut être plus que proportionnelle à la durée de l'absence.

En cas de nombre de jours comportant une décimale, il est arrondi au nombre entier immédiatement supérieur.

53.3. Prise des congés

Sous réserve de la détermination de la période de prise des congés et de l'ordre des départs, les congés peuvent être pris dès l'embauche.

En l'absence d'accord d'entreprise, l'employeur définit après avis du comité social et économique ou, en l'absence de CSE, après discussion avec le personnel :

a) La période de prise des congés

Cette période comprend dans tous les cas la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année. Sauf accord du salarié, l'employeur ne peut obliger celui-ci à prendre son congé principal hors de cette période.

En cas de fractionnement du congé principal, une fraction d'au moins 12 jours ouvrables doit être prise, en continu, entre le 1^{er} mai et le 31 octobre sauf dispositions différentes internes à l'entreprise. Les jours restants du congé principal donnent lieu à des jours supplémentaires dans les conditions suivantes :

- 1 jour supplémentaire pour la prise de 3 à 5 jours après le 31 octobre ;
- 2 jours supplémentaires pour la prise d'au moins 6 jours après le 31 octobre.

Étant ici rappelé la nécessité de respecter l'équivalence entre les jours ouvrés et les jours ouvrables.

Étant entendu que la cinquième semaine de congé n'entre pas en compte pour le calcul du droit à des jours supplémentaires de congé.

Le droit aux jours supplémentaires est ouvert qu'il s'agisse d'un fractionnement à l'initiative du salarié ou de l'employeur dans les conditions définies par la loi.

La période de prise des congés est portée à la connaissance des salariés par affichage ou par tout autre moyen écrit au moins deux mois avant l'ouverture de cette période.

b) L'ordre des départs

L'ordre des départs est établi en tenant compte des critères suivants :

- la situation de famille des bénéficiaires, notamment les possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ainsi que la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie. (À ce titre, les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané) ;
- la durée de leurs services chez l'employeur ;
- leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'employeur ne peut modifier l'ordre et les dates de départ moins d'un mois avant la date de départ prévue qu'avec l'accord du salarié.

Hormis les cas prévus par le cadre légal en vigueur, lorsque le salarié a été dans l'impossibilité de prendre l'intégralité de ses congés, ses jours de congés non pris sont reportés sur la période suivante et pris par priorité sur les congés acquis postérieurement.

53.4. Situations particulières

Il est rappelé que la durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder vingt-quatre jours ouvrables sauf dérogation individuelle pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières ou de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.

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

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

Les salariés ayant au moins six mois de présence dans l'entreprise à l'ouverture de la période de prise des congés peuvent, sur leur demande, bénéficier d'un complément de congé non payé pouvant être accolé ou non au congé principal, jusqu'à concurrence de la durée normale correspondant à un an de présence.

Article 54 | Congés maternité ou paternité

En cas de naissance ou d'adoption d'enfant, le salarié a droit à un congé maternité ou paternité dans les conditions prévues par la loi.

Article 55 | Congés pour événements familiaux

Le salarié a droit, sur justification, à un congé :

- de quatre jours pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité. Ce congé est porté à une semaine calendaire pour les salariés ayant au moins six mois d'ancienneté sur justification présentée dix jours à l'avance ;
- de deux jours pour le mariage ou le Pacs d'un enfant du salarié ;
- de trois jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité mais peuvent se cumuler avec le congé paternité ;
- de douze jours pour le décès d'un enfant ou quatorze jours lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente ;
- de huit jours supplémentaires de deuil, en cas de décès de son enfant âgé de moins de vingt-cinq ans ou d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente. Ces jours peuvent être fractionnés en deux périodes, chacune devant avoir une durée au moins égale à une journée, et pris dans un délai d'un an à compter du décès. Le salarié informe l'employeur vingt-quatre heures au moins avant le début de chaque période d'absence ;
- de trois jours pour le décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du père, de la mère, du beau-père (père du conjoint ou du partenaire pacsé), de la belle-mère (mère du conjoint ou du partenaire pacsé), d'un frère ou d'une sœur ;
- d'un jour pour le décès du beau-frère ou de la belle-sœur (issu d'un mariage ou d'un Pacs), d'un grand-parent du salarié ;
- de cinq jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant du salarié.

Sauf disposition contraire, les jours de congé mentionnés au présent article sont des jours ouvrables.

Ces congés sont pris dans un délai raisonnable entourant cet évènement. Ils n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel et de l'ancienneté.

La durée de ces congés ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.

Titre IX Rupture du contrat de travail

Article 56 | Préavis de rupture du contrat de travail en cas de licenciement

En cas de licenciement non fondé sur une faute grave ou lourde, la durée de préavis est fixée comme suit :

Employés et ouvriers

Ancienneté inférieure à 6 mois : 2 semaines.

Ancienneté entre 6 mois et inférieure à 2 ans : 1 mois.

Ancienneté supérieure ou égale à 2 ans d'ancienneté : 2 mois.

Agents de maîtrise

Ancienneté inférieure à 2 ans : 1 mois.

Ancienneté supérieure ou égale à 2 ans d'ancienneté : 2 mois.

Cadres

Ancienneté inférieure à 6 mois : 1 mois.

Ancienneté supérieure à 6 mois : 3 mois.

Conformément aux dispositions de l'article L. 1234-3 du code du travail, le point de départ du préavis de licenciement débute le jour de la première présentation de la lettre recommandée avec avis de réception au salarié par les services de La Poste.

Article 57 | Recherche d'emploi

Pendant la période de préavis consécutive à un licenciement, l'employé est autorisé à s'absenter chaque jour pendant 2 heures. Ces absences qui ne donnent pas lieu à réduction de salaire sont fixées d'un commun accord avec délai de prévenance de l'employé.

Elles peuvent être regroupées après accord entre les parties, en journée ou en demi-journées. Les salariés devront produire un justificatif. Elles ne sont pas en principe, selon l'usage en vigueur, prises le vendredi, le samedi ou les veilles de fête, sauf en cas de cumul pour tenir compte des contraintes en vigueur dans la profession.

En cas de travail à temps partiel, l'autorisation d'absence pour recherche d'emploi est calculée au prorata du temps de travail.

En cas de licenciement, l'employé peut quitter son emploi dès qu'il en a trouvé un autre, sans avoir à payer d'indemnité de préavis. Il ne perçoit alors que le salaire correspondant à la période de travail effectif.

Article 58 | Priorité de réembauchage en cas de licenciement pour motif économique

La priorité de réembauchage, obligatoirement mentionnée dans la lettre de licenciement, peut être demandée pendant un an à compter de la date d'expiration du préavis, effectué ou non, ou à compter de la rupture du contrat de travail au profit de tout salarié licencié pour motif économique qui en fait la demande auprès de l'ancien employeur.

L'employeur doit :

- proposer au salarié tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification. Si le salarié a acquis une nouvelle qualification, il bénéficie également de la priorité de réembauchage sur les emplois disponibles et compatibles au titre de celle-ci ;
- informer les représentants du personnel des postes disponibles.

Cette disposition ne peut faire échec aux obligations résultant des lois relatives à l'emploi de certaines catégories de personnel, notamment les mutilés pensionnés et handicapés.

Article 59 | Préavis de rupture du contrat de travail en cas de démission

En cas de démission du salarié, la durée du préavis est fixée comme suit :

Employés et ouvriers

Ancienneté inférieure à 6 mois : 2 semaines.

À partir de 6 mois d'ancienneté : 1 mois.

Agents de maîtrise

Ancienneté inférieure à 6 mois : 1 mois.

À partir de 6 mois d'ancienneté : 2 mois.

Cadres

Ancienneté inférieure à 6 mois : 1 mois.

À partir de 6 mois d'ancienneté : 3 mois.

Les durées de préavis précisées ci-dessus peuvent être réduites en tout ou partie par accord écrit conclu entre l'employeur et le salarié après notification de la démission.

Le point de départ du préavis débute le jour de la première présentation de la lettre recommandée avec avis de réception à l'employeur par les services de La Poste ou par le salarié en cas de remise en mains propres contre décharge.

Article 60 | Indemnité de licenciement

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte 8 mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave ou lourde, à une indemnité de licenciement.

Cette indemnité est calculée dans les conditions posées par le code du travail.

Article 61 | Indemnité de départ à la retraite

Lorsque la mise à la retraite résulte d'une décision de l'employeur, le salarié a droit à une indemnité dont le montant est égal à celui de l'indemnité légale de licenciement.

Les salariés quittant volontairement l'entreprise à l'âge légal de la retraite ont droit à une indemnité de départ fixée en annexe sectorielle.

Titre X Protection sociale

Article 62 | Régime frais de soins de santé

Les organisations liées par la convention collective nationale ont souhaité instaurer un standard professionnel uniifié en matière d'assurance santé qui repose sur des objectifs de solidarité professionnelle et comprend notamment des prestations d'action sociale.

Les parties réaffirment le caractère impératif des dispositions conventionnelles auxquelles il ne peut être dérogé que pour mettre en place des garanties au moins équivalentes.

62.1. Bénéficiaires

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

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

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

- les salariés bénéficiaires de la complémentaire santé solidaire avec ou sans participation financière. La dispense ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut jouer que jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;
- les salariés qui bénéficient, y compris en tant qu'ayants droit, de prestations complémentaires « frais de santé » servies au titre d'un autre emploi en tant que bénéficiaire de l'un ou l'autre des dispositifs suivants :
 - couverture collective et obligatoire conformément à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;
 - dispositif de garanties prévu par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ou par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
 - contrats d'assurance de groupe issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle (dits « Madelin ») ;
 - régime local d'Alsace-Moselle ;
 - régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières.

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

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

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

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

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

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

62.2. Prestations

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

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

a) Garanties

À l'exception de ceux ayant demandé une dispense d'affiliation, les salariés bénéficient à titre obligatoire des prestations et éléments de solidarité détaillés aux articles 88 et 109.

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

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

Les garanties du régime couvrent la prise en charge de la participation forfaitaire acquittée par le bénéficiaire en cas de réalisation d'un acte coûteux (qualifiée de forfait sur les actes dits « lourds ») prévue au I de l'article R. 160-16 du code de la sécurité sociale.

b) Limites des garanties. Exclusions

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

Ne donnent pas lieu à remboursement :

- les frais de soins :
 - engagés avant la date d'effet de la garantie ou après la cessation de celle-ci. La date prise en considération est, dans tous les cas, celle figurant sur les décomptes de la sécurité sociale ;
 - déclarés après un délai de 2 ans suivant la date des soins pratiqués ;
 - engagés hors de France. Si la caisse de sécurité sociale à laquelle le salarié est affilié prend en charge les frais engagés hors de France, ceux-ci seront pris en charge par le présent régime sur la base de remboursement utilisée par la sécurité sociale et selon les garanties prévues par le régime ;
 - non remboursés par les régimes de base de la sécurité sociale ;
 - ne figurant pas à la nomenclature générale des actes professionnels ou à la classification commune des actes médicaux, sauf pour les actes prévus expressément dans le tableau de garanties ;
 - engagés dans le cadre de la législation sur les pensions militaires ;
 - engagés au titre de l'hospitalisation dans les centres hospitaliers de long séjour ou dans les unités de long séjour relevant des centres hospitaliers, dans les sections de cure médicale des maisons de retraite, des logements foyers ou des hospices ;

- les participations forfaitaires et les franchises restant à la charge du salarié prévues aux II et III de l'article L. 160-13 du code de la sécurité sociale ;
- la majoration de participation prévue aux articles L. 162-5-3 du code de la sécurité sociale et L. 1111-15 du code de la santé publique ;
- les dépassements d'honoraires sur les actes cliniques et techniques pris en application du 18^e de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale, à hauteur au moins du montant du dépassement autorisé sur les actes cliniques.

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

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

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

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

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

c) Plafond des remboursements

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

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

62.3. Suspension du contrat de travail

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

- d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;
- d'indemnités journalières (ou rente d'invalidité ou d'incapacité) versées par le régime obligatoire ;
- d'indemnités journalières complémentaires (ou rente d'invalidité ou d'incapacité) financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est

totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

La contribution est alors payée dans les mêmes conditions et modalités de répartition par l'employeur et le salarié.

En cas de suspension du contrat de travail d'une durée supérieure à 15 jours consécutifs, sans maintien de salaire, indemnités journalières ou revenu de remplacement versé par l'employeur, la garantie est suspendue. Elle est maintenue à la demande du salarié sous réserve du paiement par ce dernier de la totalité de la cotisation.

62.4. Suspension des garanties

a) Principe

Les garanties cessent d'être assurées à compter du dernier jour du mois civil au cours duquel a pris fin le contrat de travail.

b) Portabilité des garanties pour les anciens salariés relevant de l'article 4 de la loi Évin

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

Bénéficiant ainsi de ce maintien :

- les anciens salariés obtenant la liquidation de leur pension de vieillesse de la sécurité sociale, à condition d'avoir été affiliés au contrat d'assurance en tant qu'actifs, et sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois suivant la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, suivant la date à laquelle prend fin le bénéfice du maintien des garanties prévu au titre de la portabilité (art. L. 911-8 du code de la sécurité sociale) ;
- les anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité dont le contrat de travail est rompu, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois suivant la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, suivant la date à laquelle prend fin le bénéfice du maintien des garanties prévu au titre de la portabilité (art. L. 911-8 du code de la sécurité sociale) ;
- les anciens salariés privés d'emploi, tant qu'ils ne retrouvent pas une activité professionnelle, bénéficiaires d'un revenu de remplacement, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois suivant la rupture de leur contrat de travail, ou le cas échéant, suivant la date à laquelle prend fin le bénéfice du maintien des garanties prévu au titre de la portabilité (art. L. 911-8 du code de la sécurité sociale).

Le maintien des garanties prend effet le lendemain de la demande.

Conformément au décret n° 90-769 du 30 août 1990, les tarifs applicables à ces anciens salariés :

- ne peuvent être supérieurs aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs la première année de l'adhésion ;
- ne peuvent être supérieurs de plus de 25 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs la deuxième année de l'adhésion ;
- ne peuvent être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs la troisième année de l'adhésion.

La cotisation est intégralement à la charge de l'ancien salarié.

62.5. Cotisations

Le financement des garanties est assuré à moitié par l'employeur et à moitié par le salarié.

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

Les cotisations applicables dans chaque secteur professionnel sont précisées aux articles 88 et 109.

62.6. Règlement des prestations

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

62.7. Solidarité

Des mesures de solidarité spécifiques à chaque secteur professionnel sont définis aux articles 88 et 109. Ces mesures font partie intégrante du régime santé dont elles sont un élément essentiel.

62.8. Organisme assureur

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

En cas de dispositif de mutualisation organisé par la branche, quelle que soit sa nature, l'intégralité des réserves constituées à partir des cotisations des salariés et des entreprises de la branche sont réputées appartenir au régime constitué.

62.9. Comité paritaire de suivi et de gestion

Un comité paritaire de suivi et de gestion du régime est constitué pour chaque secteur professionnel sous forme d'association entre les représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au sein de la convention collective nationale de la boucherie-poissonnerie.

Ces comités ont pour vocation d'assister la CPPNI dans le cadre du pilotage du régime au mieux des intérêts des salariés et entreprises de la branche.

Ils fonctionnent grâce à une indemnité précisée aux articles 88 et 109 notamment pour :

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

Les modalités de fonctionnement de ces comités sont détaillées aux statuts des associations susmentionnées.

Article 63 | Régime de prévoyance

Les dispositions ci-après se substituent à toute autre disposition conventionnelle professionnelle ou interprofessionnelle, notamment en ce qui concerne la prévoyance des cadres.

63.1. Bénéficiaires

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

63.2. Assiette des prestations et des cotisations

Le « salaire de référence » correspond à la rémunération brute annuelle de chaque salarié, déclarée à l'Urssaf telle qu'elle est déterminée par l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et sous déduction des sommes de toute nature versées à l'occasion ou au titre de la fin du contrat de travail.

Le salaire de référence est ventilé en tranches A et B. Elles sont définies comme suit :

- tranche A : fraction du salaire limitée au plafond annuel de la sécurité sociale ;
- tranche B : fraction du salaire comprise entre une (1) et quatre (4) fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

C'est l'assiette de calcul des cotisations et des prestations.

Pour le calcul des prestations, le salaire de référence est déterminé à partir de la rémunération perçue au cours des 12 derniers mois calendaires précédent celui au cours duquel s'est produit le décès ou l'arrêt de travail.

En cas d'embauche intervenue moins d'un an avant le décès ou l'arrêt de travail, il est tenu compte de la moyenne mensuelle des rémunérations versées depuis l'embauche.

63.3. Garantie incapacité

Lorsque le salarié se trouve en état d'incapacité temporaire totale de travail justifiant l'établissement d'un arrêt de travail et donnant lieu au versement d'indemnités journalières de la sécurité sociale, il bénéficie d'une indemnité complémentaire à celle de la sécurité sociale.

Pour ouvrir droit à la garantie incapacité, le premier arrêt de travail doit avoir pris effet au plus tôt au 1^{er} mai 2018 pour le secteur de la boucherie ou au 1^{er} juillet 2019 pour le secteur de la poissonnerie, dates respectives d'entrée en vigueur de ces garanties dans la convention collective de la boucherie et dans celle de la poissonnerie.

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

- en relais de la garantie de rémunération prévue à l'article 50, pour les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ;
- à compter du 61^e jour d'arrêt de travail continu pour les salariés ayant moins de 1 an d'ancienneté.

Le montant de l'indemnité journalière complémentaire brute, calculée en pourcentage de la 365^e partie du salaire de référence, sous déduction des prestations brutes de la sécurité sociale, est de :

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

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

Si le salarié reprend son travail et si une rechute provenant du même accident ou de la même maladie provoque un nouvel arrêt dans un délai inférieur à 2 mois, les prestations qui reprennent sont calculées sur les mêmes bases qu'avant ladite reprise du travail. Une rechute survenant

plus de 2 mois après la reprise du travail est considérée comme un nouvel accident ou une nouvelle maladie, et la franchise est à nouveau applicable (sauf pour les salariés relevant des dispositions particulières relatives à la Moselle, au Bas-Rhin et au Haut-Rhin).

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

Lorsqu'un salarié reprend son travail dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique, le montant de l'indemnité journalière est limité à la différence entre :

- d'une part, 100 % du salaire de référence ;
- d'autre part, le cumul des deux éléments suivants :
 - l'indemnité journalière maintenue par le régime obligatoire ;
 - le salaire de référence multiplié par le taux de travail à temps partiel.

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

63.4. Garantie invalidité

Le salarié percevant du régime obligatoire d'assurance maladie :

- une pension d'invalidité de deuxième ou troisième catégorie ;
- ou une rente d'incapacité permanente à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle correspondant à un taux d'incapacité défini par le régime obligatoire égal ou supérieur à 66 %,

bénéficie du versement d'une rente annuelle dont le montant est fixé à 70 % du salaire de référence, sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale.

Le salarié percevant du régime obligatoire d'assurance maladie :

- une pension d'invalidité de première catégorie ;
- ou une rente d'incapacité permanente à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle correspondant à un taux d'incapacité défini par le régime obligatoire compris entre 33 % et 66 %,

bénéficie du versement d'une rente annuelle égale aux 2/3 de la rente versée en cas d'invalidité deuxième et troisième catégorie, sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale.

Pour ouvrir droit à la garantie invalidité, l'état d'invalidité ou d'incapacité permanente doit être établi à effet au plus tôt au 1^{er} mai 2018 pour le secteur de la boucherie ou au 1^{er} juillet 2019 pour le secteur de la poissonnerie, dates respectives d'entrée en vigueur de ces garanties dans la convention collective de la boucherie et dans celle de la poissonnerie.

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

63.5. Décès. Invalidité absolue et définitive

a) Garantie. Décès

Décès

En cas de décès du salarié assuré, quelle que soit la cause, ses bénéficiaires perçoivent de l'organisme de prévoyance un capital égal à 200 % du salaire de référence.

À défaut de désignation expresse particulière, les bénéficiaires du capital versé en cas de décès sont :

- l'époux ou l'épouse légitime du salarié, non divorcé(e) et non séparé(e) de corps (séparation judiciaire ou amiable dès lors qu'elle est transcrise à l'état civil) ;
- à défaut le partenaire lié par un pacte civil de solidarité du salarié, sous réserve de la présentation de tout document attestant la conclusion d'un Pacs délivré par un officier public ;
- à défaut, par parts égales les enfants du salarié, reconnus ou adoptés, nés ou à naître, vivants ou représentés ;
- à défaut, par parts égales les père et mère du salarié ou au survivant de l'un d'entre eux ;
- à défaut, aux héritiers du salarié en proportion de leurs parts héréditaires et indépendamment de toute renonciation à la succession.

Conformément aux dispositions de la loi n° 2014-617 du 13 juin 2014 dite « loi Eckert », les assureurs ont l'obligation de rechercher les bénéficiaires désignés.

En cas de départ de l'entreprise, dans le cadre d'un dispositif de préretraite totale, le salarié bénéficie du maintien de la garantie décès, à titre gratuit et, ce, pendant une période de 6 mois à compter de la rupture de leur contrat de travail.

Le maintien gratuit cesse :

- en cas de reprise d'activité professionnelle pendant la période de 6 mois ;
- au terme de cette période de 6 mois.

Chaque salarié reçoit lors de son embauche le formulaire de désignation de bénéficiaire du capital décès.

Invalidité absolue et définitive

Lorsque le salarié est reconnu par la sécurité sociale, en invalidité de la 3^e catégorie ou atteint d'un taux d'incapacité permanente égal à 100 % avec majoration pour assistance d'une tierce personne, il peut percevoir le capital décès par anticipation.

Le versement du capital par anticipation met fin à la garantie décès, le capital ne pouvant être versé deux fois.

b) Garantie décès simultané ou postérieur du conjoint (double effet)

En cas de décès simultané ou postérieur du conjoint non divorcé ni séparé de corps ou du partenaire pacifié, non remarié et non pacifié, d'un salarié décédé, laissant un ou plusieurs enfants à charge qui étaient à la charge du salarié lors de son décès, il est versé aux intéressés un capital égal à 100 % de celui versé au décès du salarié, réparti par parts égales entre eux.

63.6. Suspension du contrat de travail

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

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

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

La contribution est alors payée dans les mêmes conditions et modalités de répartition par l'employeur et le salarié. L'assiette à retenir pour le calcul des cotisations et prestations est celle du montant de l'indemnisation versée dans le cadre de la suspension du contrat (indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une indemnisation complémentaire versée par l'employeur, revenu de remplacement versé par l'employeur).

En cas de suspension du contrat de travail d'une durée supérieure à quinze jours consécutifs, sans maintien de salaire, indemnités journalières ou revenu de remplacement versé par l'employeur, la garantie est suspendue. Elle est maintenue à la demande du salarié sous réserve du paiement par ce dernier de la totalité de la cotisation.

En cas d'arrêt de travail pour maladie, le salarié est exonéré de cotisations (part patronale et part salariale) à compter de l'expiration de son droit à la garantie de rémunération par l'employeur.

63.7. Cessation des garanties

a) Principe

Le bénéfice du régime cesse à la date de rupture du contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise.

b) Maintien des prestations en cours de versement et de la garantie décès

La résiliation du contrat de travail est sans effet sur le maintien des prestations en cours de service tant que l'ancien salarié bénéficiaire des prestations justifie des conditions d'indemnisation.

La garantie décès est par ailleurs maintenue nonobstant la résiliation du contrat de travail tant que l'ancien salarié est en état d'incapacité temporaire ou permanente de travail ou d'invalidité et perçoit une indemnité journalière ou une rente d'invalidité ou d'incapacité permanente au titre du présent régime. Le maintien de la garantie décès cesse à la date de liquidation de la retraite.

c) Portabilité des garanties pour les anciens salariés pris en charge par le régime d'assurance chômage

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

Le traitement de base servant de base au calcul des prestations est celui défini aux articles des garanties concernées, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de cessation du contrat de travail. Pour la détermination du traitement de base, sont exclues les sommes liées à la cessation du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

63.8. Exclusions

Sont exclues de l'ensemble des garanties, les conséquences issues :

- du suicide survenu au cours de la première année. Cependant, les garanties sont accordées si le salarié bénéficiait précédemment d'un régime de prévoyance de même nature et sous

- réserve que le cumul des périodes d'assurance soit au moins égal à un (1) an. Cette exclusion ne s'applique pas pour les rentes éducation ou de conjoint survivant ;
- de toute faute intentionnelle ou dolosive du salarié ou du bénéficiaire ;
 - de tout fait de guerre : des conséquences d'une guerre civile ou étrangère, d'une insurrection, d'une émeute ou d'un mouvement populaire, quel que soit le lieu où se déroulent les évènements et quels que soient les protagonistes, sauf si le salarié n'y prend pas une part active, ou s'il est appelé à effectuer une mission d'entretien ou de surveillance en vue du maintien de la sécurité des personnes et des biens au bénéfice de l'entreprise. En outre, en cas de guerre où la France serait belligérante, les garanties décès n'auraient d'effet que dans les conditions qui seront déterminées par la législation à intervenir sur les assurances sur la vie en temps de guerre ;
 - d'un attentat ou d'une tentative d'attentat, sauf si le salarié n'en est ni l'auteur ni complice ;
 - directement ou indirectement de la désintégration du noyau atomique et, d'une façon générale, tout accident provoqué par les radiations ionisantes, à l'exception des maladies ou accidents qui résultent de l'exposition à des radiations au cours de l'accomplissement de son activité professionnelle.

63.9. Définition des enfants à charge

Sont considérés comme enfants à charge les enfants du salarié ou de son conjoint dont la filiation est légalement établie :

- à charge au titre du régime obligatoire ;
- âgés de moins de 26 ans et :
- soit à charge fiscale, c'est-à-dire pris en compte dans le quotient familial du salarié ou percevant une pension alimentaire que le salarié déduit fiscalement de son revenu global ;
- soit sous contrat en alternance ou d'apprentissage ou poursuivant leurs études dans un établissement ou organisme reconnu par l'Éducation nationale et le ministère du travail ;
- quel que soit leur âge, s'ils sont titulaires, avant leur 21^e anniversaire, de la carte d'invalidité civil ou de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité » prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles, et s'ils n'établissent pas à titre personnel de déclaration de revenus.

Sont considérés comme enfants à charge les enfants du salarié nés viables moins de 300 jours après le décès de ce dernier.

63.10. Organisme assureur

Les entreprises organisent l'application intégrale du dispositif conventionnel par la souscription de contrats d'assurance. À cet effet, les contrats font expressément référence aux présentes dispositions conventionnelles.

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

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

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

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

En cas de dispositif de mutualisation organisé par la branche, quelle que soit sa nature, l'intégralité des réserves constituées à partir des cotisations des salariés et des entreprises de la branche sont réputées appartenir au régime constitué.

Partie II Dispositions spécifiques au secteur de la boucherie

Titre I^{er} Champ d'application

Les dispositions suivantes s'appliquent aux entreprises dont l'activité économique principale relève du secteur de la boucherie défini à l'article 1^{er} de la convention collective.

Titre II Droit syndical

Article 64 | Annexe à l'article 8 « Contribution au dialogue social »

64.1. Préambule

Les textes organisant les principes de la collecte de la contribution au dialogue social, son affectation et les modalités de son utilisation, antérieurement en vigueur dans le champ conventionnel de la boucherie, sont maintenus dans le secteur professionnel de la boucherie au sein de la présente convention collective fusionnée boucherie-poissonnerie dès son application effective prévue en son article 3.

Est ainsi maintenu et continue de s'appliquer dans ses forme et dispositions :

- l'avenant n° 59 du 17 mai 2018 relatif au financement du dialogue social.

À ce titre, la rédaction de l'avenant précité a été adaptée pour prendre en compte les spécificités rédactionnelles du champ fusionné boucherie-poissonnerie.

64.2. Intégration de l'avenant n° 59 du 17 mai 2018 relatif au financement du dialogue social

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

- la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ;
- la commission paritaire nationale pour l'emploi et de la formation professionnelle telle qu'énoncée à l'article 29 de la présente convention.

Les contributions collectées auprès des entreprises relevant du secteur de la boucherie tel que défini à l'article 1^{er} sont déposées sur un compte bancaire ouvert par l'association du paritarisme dans la boucherie-charcuterie artisanale (APBA) constituée à cet effet, expressément mandatée par l'ensemble des partenaires sociaux, et sont gérées dans le cadre de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation réunie en sous-commission boucherie.

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

- 17 % affectés à la confédération française de la boucherie, boucherie-charcuterie, traiteurs (CFBCT) qui assure les frais de secrétariat, de gestion et d'organisation des réunions paritaires ;

- 10 % affectés à l'APBA, utilisés sur décision des partenaires sociaux au sein de l'association et dédiés à engager toutes études notamment économiques et sociales, participer à l'information des négociateurs paritaires, à leur formation et à l'organisation de leurs rencontres, engager des actions destinées à informer les entreprises et leurs salariés sur les accords collectifs, sur l'évolution de la profession et tout particulièrement sur l'évolution de l'emploi et mener toute action de communication et de promotion organisée par la profession afin de favoriser l'attractivité du secteur ;
- 36,5 % affectés au collège « salariés », répartis entre les organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche, selon les modalités suivantes :
 - à hauteur de 20 % à égalité ;
 - à hauteur de 30 % en fonction de la présence aux réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, de la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle et des associations paritaires de la branche (plénières et sous-commissions boucherie) – il est précisé que les organisations auront droit à deux absences justifiées par année non décomptées dans le tableau annuel des présences et n'impactant pas l'enveloppe associée ;
 - à hauteur de 50 % en fonction du poids de chaque organisation tel que reconnu par l'arrêté de représentativité en vigueur au 1^{er} janvier de l'année ;
- 36,5 % affectés au collège « employeurs », répartis entre les organisations patronales reconnues représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective.

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

Le solde est réparti dans les conditions ci-dessus.

Titre III Apprentissage et formation professionnelle

Article 65 | Actions prioritaires de formation

Les actions prioritaires de formation sont les suivantes :

- la préparation au CAP « Boucher » par la voie de l'apprentissage, par la voie du contrat de professionnalisation et par la voie de la validation des acquis de l'expérience. Le contrat de professionnalisation permet d'accéder au niveau 3 échelon A « Boucher préparateur qualifié » ;
- la préparation du CQP « Technicien boucher artisanal » permettant d'accéder au niveau 3 échelon B « Boucher préparateur vendeur qualifié » ;
- la préparation au brevet professionnel de boucher : accessible par la voie de l'apprentissage dans le respect des conditions posées par l'article D. 6222-1-2 du code du travail, par la VAE, par le contrat de professionnalisation. Le brevet professionnel de boucher permet d'accéder au niveau 4, échelon C « Boucher hautement qualifié » de la grille de classification des emplois du métier ayant le niveau et l'expérience professionnelle exigés par le règlement d'examen de ce diplôme d'Etat ;
- les formations techniques et économiques en boucherie, charcuterie, traiteur et les formations commerciales professionnelles ;
- les formations du concours meilleur ouvrier de France (MOF) ;
- les actions ayant pour objet le bilan des compétences ou la validation des acquis de l'expérience ;

- la licence professionnelle ;
- le parcours MUM boucher manager (Management des unités marchandes) ;
- la préparation de la mention complémentaire « vente conseil » en boucherie à l'issue notamment du CAP « Boucher » ou du brevet professionnel de boucher ;
- la préparation de la mention complémentaire « traiteur ».

Article 66 | Contributions conventionnelles

66.1. Contribution conventionnelle à la formation

Dans l'objectif de mettre en œuvre, en toute autonomie, la politique emploi-formation définie par la CPNEFP de la branche pour le secteur de la boucherie et afin d'en assurer le développement, les parties ont créé une contribution supplémentaire conventionnelle telle que mentionnée à l'article L. 6332-1-2 du code du travail.

Les entreprises relevant du secteur professionnel de la boucherie tel que défini à l'article 1^{er} de la convention collective versent à l'opérateur de compétences désigné à l'article 32 une contribution supplémentaire dont le montant est fixé, en fonction de la taille de l'entreprise, comme suit :

- 0,30 % de la masse salariale brute pour les entreprises de 11 à moins de 50 salariés ;
- 0,70 % de la masse salariale brute pour les entreprises de 50 salariés et plus.

Cette contribution est mutualisée dès réception et fait l'objet d'un suivi comptable distinct par l'OPCO et seule la branche est habilitée à décider de l'affectation des fonds.

La CPNEFP se réserve le droit de proposer à la CPPNI de créer une autre contribution ou de modifier par accord celle existante et de définir son affectation ainsi que sa gestion.

66.2. Contribution en faveur de l'insertion des jeunes en fin d'apprentissage : « Promo Jeunes métiers de la viande »

Pour financer les actions destinées à favoriser l'insertion dans l'univers professionnel national des jeunes en fin d'apprentissage, il a été institué une cotisation de 0,30 % de la masse salariale brute annuelle de l'exercice précédent, avec un montant de versement qui ne peut être inférieur à 65 euros HT.

Cette cotisation, due par toutes les entreprises, est collectée par l'association ACOTA au plus tard le dernier jour de février de chaque année, en même temps que la cotisation destinée au développement du dialogue social prévue à l'article 8 de la présente convention.

La gestion de la cotisation est assurée par une association paritaire régie par la loi du 1^{er} juillet 1901, dénommée Promo Jeunes métiers de la viande, assujettie à la TVA, créée à cet effet en 1997.

Article 67 | Les CQP boucherie

67.1. Certificat de qualification professionnelle (CQP) « Technicien boucher artisanal »

Le CQP « Technicien boucher artisanal » est une certification délivrée par le secteur professionnel de la boucherie, élaborée en réponse aux besoins des entreprises de la profession, il est enregistré au RNCP sous le numéro 36597.

Le CQP « Technicien boucher » devenu « Technicien boucher artisanal » a été créé par l'avenant n° 82 du 15 novembre 2001 étendu par arrêté du 10 juin 2002 publié au *Journal officiel* de la République française du 16 juin 2002 modifié par l'avenant n° 60 du 27 juin 2019 étendu par arrêté du 17 février 2020 publié au *Journal officiel* de la République française du 25 février 2020 et encore modifié par la présente convention collective nationale. Il peut être modifié par déci-

sion de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) soumise à un accord collectif au sein de la CPPNI.

La préparation du CQP « Technicien boucher artisanal » est accessible à toute personne majeure inscrite comme demandeur d'emploi :

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

La préparation du CQP « Technicien boucher artisanal » est accessible à tout salarié de la branche en contrat à durée déterminée (la durée du contrat doit couvrir *a minima* la durée de la formation) ou indéterminée :

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

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

- par la voie du projet de transition professionnelle.

Les CQP sont aussi accessibles par la voie de la VAE ou par tout autre dispositif à venir qui serait mis en place par le législateur le permettant.

Structuration du CQP « Technicien boucher artisanal » en blocs de compétences

Le CQP « Technicien boucher artisanal » s'articule autour des référentiels suivants :

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

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

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

Découpage des référentiels en blocs de compétences

Le CQP « Technicien boucher artisanal » est désormais constitué de 4 blocs de compétences obligatoires :

Bloc 1 – Prévenir les risques de contamination et d'altération des aliments.

Bloc 2 – Transformer et préparer la viande bovine, ovine et porcine.

Bloc 3 – Fabriquer des produits élaborés « prêts à cuire ».

Bloc 4 – Vendre et organiser l'espace de vente.

Le CQP « Technicien boucher artisanal » est constitué de 3 blocs de compétences optionnels :

Transformer et préparer des volailles.

Transformer et préparer la viande de cheval.

Transformer et préparer des produits tripiers.

Le tronc commun représente *a minima* 470 heures de formation en centre et 1 137 heures en entreprises.

Les blocs optionnels représentent chacun *a minima* 70 heures en centre de formation.

Validation du CQP « Technicien boucher artisanal » et blocs de compétences

La délivrance du CQP « Technicien boucher artisanal », sous l'autorité de la CPNEFP, s'obtient par la validation des 4 blocs de compétences obligatoires et d'au moins un bloc de compétences optionnel.

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

Niveau de qualification du CQP « Technicien boucher artisanal »

Le titulaire du CQP « Technicien boucher artisanal » est reconnu au même niveau et au même échelon que le titulaire du CAP « Boucher », niveau 3, échelon A « Boucher préparateur qualifié » dans la grille de classification des emplois de la présente convention.

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

67.2. Certificat de qualification professionnelle (CQP) « Charcutier préparateur artisanal »

Le CQP « Charcutier préparateur artisanal » est une certification délivrée par le secteur professionnel de la boucherie, élaborée en réponse aux besoins des entreprises de la profession, il est enregistré au RNCP sous le n° 37174. Le CQP « Charcutier préparateur artisanal » a été créé par avenant n° 55 du 7 février 2018 créant le CQP « Charcutier préparateur qualifié » étendu par arrêté du 14 décembre 2018 publié au *Journal officiel* de la République française du 22 décembre 2018 devenu CQP « Charcutier préparateur artisanal ». Il peut être modifié par décision de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) et par avenant en CPPNI.

La préparation du CQP « Charcutier préparateur artisanal » est accessible à toute personne demandeur d'emploi :

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

La préparation du CQP « Charcutier préparateur artisanal » est accessible à tout salarié de la branche en contrat à durée déterminée (la durée du contrat doit couvrir *a minima* la durée de la formation) ou indéterminée :

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

La préparation du CQP « Charcutier préparateur artisanal » est accessible à tout salarié ou demandeur d'emploi, relevant d'un autre secteur d'activité, dans le cadre d'une reconversion professionnelle dans le secteur de la boucherie :

- par la voie du projet de transition professionnelle.

Les CQP sont aussi accessibles par la VAE ou par tout autre dispositif à venir qui serait mis en place par le législateur le permettant.

Structuration du CQP « Charcutier préparateur artisanal » en blocs de compétences

- Le CQP « Charcutier préparateur artisanal » s'articule autour des référentiels suivants :
- le référentiel d'activités qui décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés ;
 - le référentiel de compétences qui identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui en découlent ;
 - le référentiel d'évaluation qui définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis.

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

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

Découpage des référentiels en blocs de compétences

Le CQP « Charcutier préparateur artisanal » est constitué de 3 blocs de compétences obligatoires :

Bloc 1 – Approvisionner l'établissement.

Bloc 2 – Produire les charcuteries artisanales et les recettes charcutières traditionnelles de l'établissement.

Bloc 3 – Développer la dynamique commerciale de l'établissement.

Les trois blocs représentent *a minima* 377 heures de formation en centre et 1 235 heures en entreprise.

Validation du CQP « Charcutier préparateur artisanal » et blocs de compétences

La délivrance du CQP « Charcutier préparateur artisanal », sous l'autorité de la CPNEFP, s'obtient par la validation des 3 blocs de compétences obligatoires.

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

Niveau de qualification du « Charcutier préparateur artisanal »

Le titulaire du CQP « Charcutier préparateur artisanal » qui occupe l'emploi de charcutier préparateur qualifié est reconnu au même niveau et au même échelon que le titulaire du CAP « Boucher », niveau III, échelon A « Boucher préparateur qualifié » dans la grille de classification des emplois de la présente convention.

Article 68 | Les contrats de professionnalisation

Donnent lieu en priorité à une participation de l'opérateur de compétences, les formations préparées par le contrat de professionnalisation telles que définies aux actions de formation prioritaires, mais aussi celles qui mènent à l'obtention de tout diplôme d'Etat ou titre homologué de niveau 4 (baccalauréat) et 5 (Bac + 2) (Éducation nationale) enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation, lorsque l'objectif visé par le diplôme et l'emploi occupé par le bénéficiaire sont en étroite relation avec les métiers de la viande.

Les parties signataires rappellent que la préparation au CAP « Boucher » se fait prioritairement par la voie de l'apprentissage et que le CQP « Technicien boucher artisanal » et CQP « Charcutier préparateur artisanal », qui se préparent aussi dans le cadre du contrat de professionnalisation, ont pour vocation l'insertion des personnes adultes dans le métier de boucher et charcutier.

Dans le cadre du contrat de professionnalisation, à l'exclusion de la préparation au brevet professionnel de boucher pour lequel, compte tenu du niveau pratique et technologique exigé, la durée est de 24 mois et le temps de formation est de 25 % de la durée totale, les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques ont une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à cent cinquante heures, et 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation.

Toutefois, lorsque la formation visée par le bénéficiaire est diplômante, et que la durée des enseignements l'exige, cette durée pourra être portée au-delà de 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation.

Pour le CQP « Technicien boucher artisanal » et le CQP « Charcutier préparateur artisanal », compte tenu du niveau pratique et technologique exigé, le temps de formation est porté au-delà des 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation, les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques ont une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à cent cinquante heures, et 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation.

Article 69 | Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises

Les rémunérations des personnes en apprentissage sont conformes aux règles légales.

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

Article 70 | Liste des certifications éligibles au dispositif de promotion ou reconversion par l'alternance

Les certifications éligibles au dispositif de promotion ou reconversion par l'alternance (Pro-A) sont les suivantes :

CAP – Équipier polyvalent du commerce (RNCP 34947)
CAPA – Services aux personnes et vente en espace rural (RNCP 38390)
CAPA – Opérateur en industries agroalimentaires (RNCP 38876)
CAP – Charcuterie-traiteur (RNCP 38631)
CAP – Boucher (RNCP 37535)
CAP – Cuisine (RNCP 38430)
CAP – Équipier polyvalent du commerce (RNCP 34947)
CAP – Pâtissier (RNCP 38765)
CAP – Production et service en restaurations (rapide, collective, cafétéria) (RNCP 35317)
CS – Employé traiteur (RNCP 37566)
CS – Cuisinier en desserts de restaurant (RNCP 37380)
CS – Organisateur de réceptions (RNCP 37922)
CS – Pâtisserie de boutique (RNCP 38761)
CQP – Technicien boucher artisanal (RNCP 36597)
CQP – Charcutier préparateur artisanal (RNCP 37174)

CTM – Boucher charcutier traiteur (RNCP 37530)
CTM – Préparateur-vendeur en boucherie charcuterie-traiteur (RNCP 36644)
BP – Charcutier-traiteur (RNCP 37559)
BP – Boucher (RNCP 37310)
BP – Responsable d'entreprise agricole (RNCP 38093)
BP – Arts de la cuisine (RNCP 38431)
BPA – Transformations alimentaires (RNCP 7580)
Bac pro – Métiers de l'accueil (RNCP 32049)
Bac pro – Métiers du commerce et de la vente (RNCP 38399)
Bac pro – Boucher-charcutier-traiteur (RNCP 37602)
BM – Boucher charcutier traiteur : option productions bouchères, option productions charcutières et traiteurs (RNCP 38527)
BTM – Pâtissier confiseur glacier traiteur (RNCP 35151)
Vendeur conseil omnicanal (RNCP 36865)
Employé polyvalent du commerce et de la distribution (RNCP 35010)
TP – Manager d'unité marchande MUM (RNCP 38676)
Manager du développement commercial (RNCP 38583)
TP – Conseiller de vente (RNCP 37098)
BTS – Comptabilité et gestion (RNCP 39159)
BTS – Négociation et digitalisation de la relation client (RNCP 38368)
BTSA – Qualité, alimentation, innovation et maîtrise sanitaire (BIOQUALIM) (RNCP 36937)
BTS – Gestion de la PME (RNCP 38363)
BTS – Management commercial opérationnel (RNCP 38362)
Licence professionnelle – Qualité, hygiène, sécurité, santé, environnement (RNCP 30098)
Licence professionnelle – Commerce et distribution (RNCP 29740)
Licence professionnelle – Industries agroalimentaires : gestion, production et valorisation (RNCP 30074)

Titre IV Contrat de travail

Article 71 | Périodicité de la paie

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

Article 72 | Prime de fin d'année

72.1. Calcul de la prime

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

La rémunération brute annuelle comprend l'ensemble des sommes et avantages accordés par l'employeur revêtant le caractère de salaire et assujettis à cotisations de sécurité sociale : salaire de base, congés payés, avantages en nature, prime d'ancienneté, prime pour événe-

ments familiaux, salaire variable, complément de salaire et indemnités journalières complémentaires financées par l'employeur en cas d'arrêt de travail pour maladie professionnelle et non professionnelle ou accident ainsi que les majorations prévues par la loi ou les accords collectifs (majorations pour heures supplémentaires, travail de nuit...).

La rémunération brute annuelle ne comprend pas :

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

72.2. Bénéficiaires de la prime

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

73.3. Modalités de versement

La prime pourra être versée en deux fois :

- 50 % au mois de juin de l'année N ;
- le solde au mois de décembre de l'année N calculé comme indiqué au 72.1.

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

72.4. Non-cumul de la prime de fin d'année avec d'autres primes versées

La prime de fin d'année ne s'ajoute pas aux primes versées dans certaines entreprises en une ou plusieurs fois dans l'année, quelle que soit l'appellation de ces primes (par exemple : prime de fin d'année, gratification, prime de bilan, prime de vacances, 13^e mois, à l'exclusion de la prime d'ancienneté lorsqu'elle existe, des primes de rendement et des primes de productivité) dans la mesure où le total des primes versées est d'un montant au moins égal à celui fixé au 72.1.

Article 73 | Mutations

La question du lieu de travail et de ses éventuels changements est fixée par le contrat de travail. En l'absence de disposition spécifique prévue par le contrat de travail, les dispositions qui suivent sont applicables.

a) Pour les entreprises qui ont plusieurs établissements ou succursales sous la même identité juridique et qui, pour des raisons de fonctionnement, demandent à un salarié de changer de lieu de travail, un accord écrit doit intervenir entre l'employeur et le salarié.

Le refus du salarié ne constitue pas un motif de licenciement.

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

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

b) En cas de mutation entraînant un changement d'employeur avec l'accord écrit du salarié, ce dernier conserve l'ancienneté acquise chez le précédent employeur. L'employeur ne peut se prévaloir du refus du salarié pour rompre le contrat de travail.

Article 74 | Remplacement provisoire

Le remplacement provisoire effectué dans un poste de classification supérieure n'entraîne pas promotion.

Les conditions de rémunération sont fixées ainsi qu'il suit : pendant le 1^{er} mois de remplacement, le salarié continue à percevoir sa rémunération antérieure ; à partir du 2^e mois et jusqu'à la fin du remplacement il reçoit une indemnité compensatrice au moins égale à la moitié de la différence entre sa rémunération antérieure et le salaire minimum de la convention collective correspondant au poste qu'il occupe provisoirement, augmenté le cas échéant des primes afférentes à l'emploi. Après 6 mois, le remplaçant perçoit le salaire afférent au poste qu'il occupe.

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

Article 75 | Garantie de rémunération en cas de maladie ou accident

L'indemnité complémentaire prévue à l'article 50 de la convention collective est calculée selon les modalités suivantes :

Ancienneté	Nombre de jours indemnisés sur la base de 90 % de la rémunération brute
1 à 5 ans	60
6 à 10 ans	80
11 à 15 ans	100
16 à 20 ans	120
21 à 25 ans	140
26 à 30 ans	160
À compter de 31 ans	180

Article 76 | Garantie d'emploi en cas d'absence pour maladie ou accident d'origine non professionnelle

Sous réserve des dispositions légales en matière d'inaptitude, un salarié ne peut être licencié ni sanctionné en raison de son état de santé.

En cas d'absence pour maladie ou accident non professionnel, l'emploi du salarié est garanti dans les conditions suivantes :

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

À l'issue de ces périodes, si l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié désorganisent l'entreprise et nécessitent de pourvoir à son remplacement définitif, l'employeur peut rompre le contrat de travail dans le respect des conditions légales.

Le salarié licencié en raison de la désorganisation de l'entreprise a, pendant une durée de 6 mois à dater de la fin de son indisponibilité, une priorité de réembauche pour occuper dans l'établissement un emploi à la mesure de ses capacités si une vacance se produisait. Pour béné-

ficier de ce droit de préférence, l'intéressé doit notifier à l'employeur dans les 15 jours suivant l'expiration de son indisponibilité son intention de s'en prévaloir.

Titre V Durée du travail

Article 77 | Repos

Le repos hebdomadaire peut être donné du dimanche à partir de 13 heures au mardi matin, avec en plus une autre demi-journée dans la semaine. En l'absence de travail dominical, le repos hebdomadaire peut être donné avec deux journées accolées (dimanche et lundi, par exemple).

Toutes autres formules peuvent être envisagées à condition que le repos hebdomadaire comporte au moins trois demi-journées consécutives, soit un repos hebdomadaire d'une durée minimale de trente-cinq heures consécutives.

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

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

Article 78 | Contingent annuel d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 270 heures.

Article 79 | Compensation des heures supplémentaires par le mécanisme de la « semaine zéro »

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la trente-cinquième heure jusqu'à la quarante-quatrième heure incluse peuvent être compensées par l'attribution d'une semaine de repos rémunérée. Les heures supplémentaires sont alors comptabilisées, dans les modalités exposées à l'article 52, jusqu'à ce qu'elles totalisent trente-cinq heures.

La prise de la semaine de repos est fixée selon les modalités internes à l'entreprise et doit nécessairement s'effectuer au plus tard dans les trois mois suivant l'accomplissement de la trente-cinquième heure supplémentaire.

Article 80 | Forfait jours

80.1. Dispositions générales

Peuvent conclure une convention individuelle de forfait en jours sur l'année :

- les cadres, qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- les agents de maîtrise dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Ces salariés relèvent des niveaux VI et VII de la grille des salaires.

La convention prévoit notamment le nombre de jours fixés dans le forfait.

Sauf disposition différente au niveau de l'entreprise, la période de référence est l'année civile.

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

Toutefois, en cas de dépassement du plafond de deux cent dix-huit jours annuels, le nombre de jours travaillés ne peut excéder, pour une année civile, ou une autre période de douze mois consécutifs, deux cent trente-cinq jours.

Le cas échéant, après déduction des congés payés reportés dans les conditions prévues par l'article L. 3141-22 du code du travail et sous réserve du respect des dispositions légales sur la durée du travail notamment de l'article L. 3121-59 du code du travail, le salarié a la possibilité :

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

Ce choix sera arrêté au cours d'un entretien organisé à l'initiative de l'employeur.

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

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

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

Les absences indemnisées par application d'une disposition législative ou conventionnelle ou contractuelle ou usage entraînent une réduction du nombre de jours à travailler ainsi qu'une diminution proportionnelle du nombre de jours de repos à raison de 0,83 jour de repos par mois ou par période de 4 semaines d'absence.

En cas d'entrée ou de sortie des effectifs en cours d'année, le nombre de jours de repos est calculé sur cette même base mensuelle et le nombre de jours à travailler par rapport au plafond annuel de 218 jours, jour de solidarité compris, est calculé à raison de 22 jours ouvrés par mois.

80.2. Suivi

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

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

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

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

Conformément à l'article L. 3121-65 du code du travail, l'évaluation de la charge de travail du salarié et son suivi font l'objet de modalités définies au niveau de l'entreprise permettant à l'employeur d'intervenir sur la charge de travail au fur et à mesure de l'évolution de cette charge, notamment en cas d'alerte par le salarié d'une charge de travail qui risquerait de ne plus être

compatible avec le respect des règles sur les repos quotidien et hebdomadaire et sur la protection de la santé du salarié étant ici rappelé l'obligation de déconnexion qui s'impose aux parties selon les modalités définies dans l'entreprise.

Le comité social et économique, lorsqu'il existe dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, est consulté sur le recours aux conventions de forfait ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

80.3. Rémunération

Pour les salariés se situant au niveau VI de la grille de classification des emplois, la rémunération minimale annuelle brute des salariés ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours est déterminée de la façon suivante :

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

Pour les salariés se situant au niveau VII de la grille de classification des emplois, la rémunération minimale annuelle brute des salariés ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours est déterminée de la façon suivante :

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

La rémunération des salariés ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours est forfaitaire et prend en compte la possibilité d'un travail de nuit ou le dimanche.

Article 81 | Travail de nuit occasionnel

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

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

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux salariés dont les fonctions les amènent à travailler de nuit de façon habituelle (tels les gardiens et veilleurs de nuit).

Titre VI Congés

Article 82 | Jours fériés

Le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire quelle que soit l'ancienneté ou la nature du contrat de travail.

Le salarié tenu de travailler un jour férié, autre que le 1^{er} mai, bénéficie d'un commun accord avec son employeur :

- d'un repos compensateur de même durée dans la quinzaine qui précède ou qui suit, si possible accolée à un jour de repos hebdomadaire. Il reste entendu que ce repos ne peut être fractionné ;
- ou d'une indemnité égale au montant de ce salaire, en sus de son salaire journalier.

Les jours fériés sont ceux prévus par le code du travail.

Article 83 | 1^{er} mai

S'ils travaillent le 1^{er} mai, les salariés ont droit, outre leur salaire de base, à une indemnité égale au montant de ce salaire.

Titre VII Rupture du contrat de travail à durée indéterminée

Article 84 | Préavis de départ à la retraite

La durée du préavis est égale à :

- 1 semaine si l'ancienneté du salarié est inférieure à 6 mois ;
- 2 mois si l'ancienneté du salarié est comprise entre 6 mois et moins de 2 ans ;
- 2 mois si l'ancienneté est d'au moins 2 ans.

Article 85 | Indemnité de licenciement pour inaptitude

L'indemnité de licenciement pour inaptitude pour son montant net versé par l'employeur au salarié est remboursée à l'employeur à hauteur de 50 % par l'organisme de prévoyance sous la double condition suivante :

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

L'organisme assureur adresse à la CPPNI un rapport annuel sur les prestations versées selon un cahier des charges établi par la CPPNI.

Article 86 | Indemnité de départ volontaire à la retraite

L'employeur verse au salarié quittant volontairement l'entreprise à l'âge légal de la retraite une indemnité de départ fixée en fonction de son ancienneté dans les entreprises du secteur de la boucherie tel que défini à l'article 1^{er} de la présente convention collective.

Le barème de l'indemnité est le suivant :

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

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le départ en retraite 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, n'est prise en compte que *pro rata temporis*.

L'ancienneté dans les entreprises évoquée au présent article s'entend des années de travail en tant que salarié d'entreprises relevant du secteur de la boucherie tel que défini à l'article 1^{er} de la présente convention collective.

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

La totalité de l'indemnité de départ à la retraite est remboursé à l'entreprise par l'organisme de prévoyance dès lors qu'elle est à jour de ses obligations vis-à-vis de cet organisme. Depuis le 1^{er} janvier 2024, le remboursement de cette indemnité est majoré d'un forfait tel que fixé dans les conditions générales de la convention conclue avec cet organisme afin de prendre en compte les cotisations et contributions sociales patronales.

Titre VIII Protection sociale

Article 87 | Retraite complémentaire

87.1. Adhésion des entreprises

Les entreprises doivent adhérer à AG2R Agirc-Arrco, institution de retraite complémentaire désignée au répertoire professionnel Agirc-Arrco.

87.2. Cotisations

Conformément à l'article 35 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime Agirc-Arrco de retraite complémentaire, les cotisations dues à ce régime sont assises :

- sur la tranche 1, sur la base d'un taux de calcul des points égal à 7 % depuis le 1^{er} janvier 1994 ;
- sur la tranche 2, sur la base d'un taux de calcul des points égal à 17 %.

Le pourcentage d'appel prévu à l'article 36 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime Agirc-Arrco de retraite complémentaire s'applique à ces taux.

Article 88 | Régime frais de santé

88.1. Cotisations

La cotisation mensuelle s'élève à 51,50 € pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale et à 30,90 € pour les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle.

L'indemnité permettant le fonctionnement du comité paritaire de suivi et de gestion prévue à l'article 62.9 est égale à 2 % des cotisations nettes de taxes ci-dessus.

88.2. Solidarité

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

Droits non contributifs. Action sociale	
En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle donnant lieu à un arrêt de travail de plus de 6 mois cf. 88.2 a	Maintien de la garantie sans paiement des cotisations pendant 12 mois à compter du 1 ^{er} jour du 7 ^e mois d'arrêt de travail
En cas de décès d'un salarié affilié cf. 88.2 b	Maintien de la garantie sans paiement des cotisations au bénéfice des ayants droit pendant 12 mois à compter du premier jour du mois suivant le décès
Fonds de solidarité cf. 88.2 d	Fonds de solidarité alimenté par une part égale à 2 % de la cotisation et utilisé selon les orientations définies par la CPPNI

a) Salariés en arrêt de travail au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle

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

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

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

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

En cas de cessation du contrat de travail, les anciens salariés, relevant de la législation « accidents du travail/maladies professionnelles » du régime de base de la sécurité sociale bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, continuent à bénéficier après la rupture du contrat de travail de la garantie avec exonération des cotisations dans les conditions fixées ci-dessus.

b) Ayants droit des salariés décédés

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

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

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

c) Couverture santé des anciens salariés

Les partenaires sociaux considèrent que la solidarité doit non seulement être professionnelle, mais également intergénérationnelle et entendent favoriser l'accès des retraités à une couverture santé. Dans cette perspective, l'employeur souscrit un contrat d'assurance prévoyant qu'à l'expiration de la période de trois ans visée par le décret n° 90-769 du 30 août 1990, l'organisme assureur propose, aux anciens salariés retraités, un contrat prévoyant des garanties

identiques à celles en vigueur pour les salariés. Le souscripteur organise chaque année avec l'assureur l'affectation des résultats bénéficiaires du contrat des actifs de manière à obtenir un lissage de la cotisation des anciens salariés retraités dans l'objectif de limiter la cotisation appelée auprès de ces derniers à 300 % de celle des actifs.

d) Fonds de solidarité

Dans le cadre des articles R. 912-1 et R. 912-2 du code de la sécurité sociale, un fonds de solidarité est alimenté chaque année par une part égale à 2 % de la cotisation prévue à l'article 88.1. Ce fonds permet le financement d'actions procédant d'un objectif de solidarité, selon les orientations définies par la CPPNI réunie en sous-commission boucherie.

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

Solidarité intergénérationnelle

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

Action sociale

Ce fonds permet également le versement d'aides à caractère exceptionnel aux salariés les plus défavorisés ou les plus en détresse selon des critères que la CPPNI définit. Les aides à caractère exceptionnel interviennent pour compléter des dépenses médicales au-delà des prises en charge de la sécurité sociale et éventuellement du régime de frais de soins de santé conventionnel, sans pouvoir excéder les frais réels exposés par les salariés et dans les conditions prévues par la réglementation sur les contrats frais de santé responsables.

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

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

Prévention santé

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

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

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

Par ailleurs, considérant que l'adoption précoce de gestes et postures appropriés est importante pour la préservation de l'intégrité physique, la CPPNI a décidé depuis la campagne de prévention 2020 d'orienter les actions vers les apprentis dans un double objectif de réduction

des risques par la prévention et de réduction des conséquences des éventuels sinistres par la sensibilisation aux gestes de premiers secours.

Les actions suivantes ont ainsi été décidées :

– prévention des risques professionnels en boucherie :

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

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

– la sensibilisation aux gestes de premiers secours :

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

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

e) Contrôle

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

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

– par voie postale, à l'adresse suivante : Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche de la boucherie-poissonnerie : 98, boulevard Pereire, 75017 Paris ;

– sous format numérique, à l'adresse suivante : cppni@remalim.fr.

(Voir page suivante.)

88.3. Grille de garanties

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

ABREVIATIONS :

BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement

RSS : Remboursement Sécurité Sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement

DPTM (Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée) : OPTAM / OPTAM-CO

OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée

OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - Chirurgie-Obstétrique

€ : Euro

FR : Frais réels engagés par le bénéficiaire

PLV : Prix limites de vente fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

HLF : Honoraires limites de facturation fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

HOSPITALISATION		
NATURE DES FRAIS EN CAS D'HOSPITALISATION MÉDICALE, CHIRURGICALE ET DE MATERNITÉ	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Frais de séjour		200 % BR
Forfait Patient Urgences (FPU)		100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur
Forfait journalier hospitalier		100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur
Forfait actes dits « lourds »		100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur
Honoraires :		
Actes de chirurgie (ADC)		
Actes d'anesthésie (ADA)		
Actes techniques médicaux (ATM)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	220 % BR 200 % BR
Autres honoraires		
Chambre particulière		
Frais d'accompagnement :		
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)		25 € par jour

TRANSPORT		
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
Transport remboursé SS		100 % BR

SOINS COURANTS		
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Honoraires médicaux :		
► remboursés SS		
Généralistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	200 % BR 180 % BR
Spécialistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	200 % BR 180 % BR
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	200 % BR 180 % BR
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	130 % BR 110 % BR
► non remboursés SS		
Acupuncture, Chiropractie, Etiopathie, Nutritionniste, Ostéopathie (si consultations pratiquées par un professionnel de santé recensé au répertoire ADELI ou RPPS ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS)	50 € par séance dans la limite de 3 séances par an et par bénéficiaire	
Pour le seul salarié :		
Du fait de l'exercice des métiers de la Boucherie, Boucherie-Charcuterie, Boucherie Hippophagique, Triperie, Commerce de Volailles et gibiers, mais sans que la cause de la consultation soit liée nécessairement à des raisons professionnelles (si consultations pratiquées par un professionnel de santé recensé au répertoire ADELI ou RPPS ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS)	Prise en charge par le fonds de solidarité dédié du régime visé à l'article 24 des Conditions générales : jusqu'à 4 actes supplémentaires d'Acupuncture, Chiropractie et Ostéopathie par année civile, dès le 4 ^{ème} acte et jusqu'au 7 ^{ème} acte de l'année civile (dans la limite du fonds disponible).	
Honoraires paramédicaux		
Auxiliaires médicaux (actes remboursés SS)	100 % BR	
Psychologues (actes remboursés SS)	100 % BR	
Kinésithérapeutes	100 % BR	
Analyses et examens de laboratoire		
Analyses et examens de biologie médicale remboursés SS	100 % BR	
Forfait actes dits « lourds »	100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Médicaments :		
► remboursés SS	100 % BR	
Pharmacie (hors médicaments) :		
► remboursée SS	100 % BR	
► non remboursée SS		
Vaccins contre la grippe et autres vaccins prescrits	Crédit de 50 € par an et par bénéficiaire	
Sevrage tabagique	Crédit de 30 € par an et par bénéficiaire	
Matériel médical		
Orthopédie, autres prothèses et appareillages remboursés SS (hors auditives, dentaires et d'optique)	100 % BR + crédit de 500 € par année civile	
Actes de prévention remboursés SS		
Actes de prévention définis par la réglementation	100 % BR	

AIDES AUDITIVES

NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Equipements 100 % Santé (*) :		
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 ^{ème} anniversaire		RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité sociale, dans la limite des PLV ⁽¹⁾
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 ^{ème} anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^{ème} après correction)		
Equipements libres ⁽²⁾ :		
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 ^{ème} anniversaire		100 % BR + 800 € ⁽¹⁾
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 ^{ème} anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^{ème} après correction)		100 % BR + 300 € ⁽¹⁾
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés SS ⁽³⁾	100 % BR + 400 € par année civile et par bénéficiaire	

(*) Equipements de classe I tels que définis réglementairement.

(1) La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par oreille, par période de 4 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai s'entendant pour chaque oreille indépendamment).

(2) Equipements de classe II tels que définis réglementairement.

S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la garantie couvre dans tous les cas, le montant minimal de prise en charge fixé par la réglementation en vigueur relative au « contrat responsable ». La prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue par ailleurs dans la limite du plafond de remboursement prévu par cette même réglementation (1700 € RSS inclus au 01.01.2021)

(3) Pour les piles, la garantie s'applique dans la limite du nombre annuel de paquets fixé par l'arrêté du 14.11.2018.

DENTAIRE

NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Soins et prothèses 100 % Santé (*)		
Inlay core		RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité sociale, dans la limite des HLF
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires		
Soins		
Soins dentaires conservateurs, chirurgicaux ou de prévention		100 % BR
Prothèses		
► Panier maîtrisé ⁽¹⁾		
Inlay, onlay		330 % BR dans la limite des HLF
Inlay core		330 % BR dans la limite des HLF
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires		330 % BR dans la limite des HLF
► Panier libre ⁽²⁾		
Inlay, onlay		330 % BR
Inlay core		330 % BR
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires		330 % BR
Autres actes dentaires remboursés SS		
Orthodontie remboursée SS		280 % BR
Actes dentaires non remboursés SS		
Parodontologie		Crédit de 200 € par année civile
Implants dentaires (la garantie « implantologie » comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe : scanner, pilier...)		800 € par acte limité à 3 actes par année civile
Orthodontie		280 % BR

(*) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier 100 % santé, tels que définis réglementairement.

(1) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier maîtrisé, tels que définis réglementairement.

(2) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier libre, tels que définis réglementairement.

OPTIQUE		
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Equipements 100 % Santé (*) :		
Monture de classe A (quel que soit l'âge) ⁽¹⁾	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité sociale, dans la limite des PLV	
Verres de classe A (quel que soit l'âge) ⁽¹⁾		
Prestation d'appairage pour des verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité sociale, dans la limite des PLV	
Supplément pour verres avec filtres de classe A	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité sociale, dans la limite des PLV	
Equipements libres (2) :		
Monture de classe B (quel que soit l'âge) ⁽¹⁾	100 €	
Verres de classe B (quel que soit l'âge) ⁽¹⁾	Montants indiqués dans la grille optique ⁽³⁾ ci-après en fonction du type de verres	
Prestations supplémentaires portant sur un équipement d'optique de classe A ou B		
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien-lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe A	100 % BR dans la limite des PLV	
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien-lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe B	100 % BR dans la limite des PLV	
Supplément pour verres avec filtres de classe B	100 % BR dans la limite des PLV	
Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme / système antiptosis / verres iséconiques)	100 % BR	
Autres dispositifs médicaux d'optique		
Lentilles acceptées par la SS	100 % BR+ crédit de 160 € par an et par bénéficiaire	
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	Crédit de 160 € par an et par bénéficiaire	
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	Crédit de 1 000 € par année civile	

(*) Equipements de classe A et prestations supplémentaires portant sur l'équipement de classe A pris en charge dans le cadre du « 100 % santé », tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.

(1) Conditions de renouvellement de l'équipement :

La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'arrêté du 03.12.2018 modifiant la prise en charge d'optique médicale de la Liste des Produits et Prestations (LPP) prévue à l'article L. 165-1 du Code de la Sécurité sociale, et rappelées ci-après :

Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière prise en charge d'un équipement.

Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale d'un an après le dernier remboursement d'un équipement.

Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné à l'alinéa précédent s'applique.

Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif de l'équipement optique concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement et dans ce cas, le délai de renouvellement s'apprécie distinctement pour chaque élément.

Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans au moins l'une des situations suivantes :

- variations de la sphère ou du cylindre d'au moins 0,5 dioptrie d'un verre, ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres ;
- variation d'au moins 0,5 dioptrie de l'addition (pour un verre), ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres en cas de presbytie et en l'absence de variation de la vision de loin ;
- somme des variations (en valeur absolue) de loin et de près d'au moins 0,5 dioptrie (pour un verre), en cas de presbytie et en présence de variation de la vision de loin ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 20° pour un cylindre (+) inférieur ou égal à 1,00 dioptrie ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 10° pour un cylindre (+) de 1,25 à 4,00 dioptries ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 5° pour un cylindre (+) > 4,00 dioptries.

La justification d'une évolution de la vue (dans les limites rappelées ci-dessus) doit être effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit selon les dispositions de l'article D. 4362-12-1 du Code de la santé publique lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance.

Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.

Par dérogation enfin, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières, précisées par la liste fixée ci-après et sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique :

- les troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique :
 - glaucome ;
 - hypertension intraoculaire isolée ;
 - DMLA et atteintes maculaires évolutives ;
 - rétinopathie diabétique ;
 - opération de la cataracte datant de moins de 1 an ;
 - cataracte évolutive à composante réfractive ;
 - tumeurs oculaires et palpébrales ;
 - antécédents de chirurgie réfractive datant de moins de 6 mois ;
 - antécédents de traumatisme de l'œil sévère datant de moins de 1 an ;
 - greffe de cornée datant de moins de 1 an ;
 - kératocône évolutif ;
 - kératopathies évolutives ;
 - dystrophie cornéenne ;
 - amblyopie ;
 - diplopie récente ou évolutive ;
- les troubles de réfraction associés à une pathologie générale :
 - diabète ;
 - maladies auto-immunes (notamment Basedow, sclérose en plaques, polyarthrite rhumatoïde, lupus, spondylarthrite ankylosante) ;
 - hypertension artérielle mal contrôlée ;
 - sida ;
 - affections neurologiques à composante oculaire ;
 - cancers primitifs de l'œil ou autres cancers pouvant être associés à une localisation oculaire secondaire ou à un syndrome paranéoplasique ;
- les troubles de réfraction associés à la prise de médicaments au long cours :
 - corticoïdes ;
 - antipaludéens de synthèse ;
 - tout autre médicament qui, pris au long cours, peut entraîner des complications oculaires.

La mention par l'ophtalmologiste sur l'ordonnance de ces cas particuliers est indispensable à la prise en charge dérogatoire.

La prise en charge de deux équipements est autorisée uniquement pour les patients ayant :

- une intolérance ou une contre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, et présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin. Dans ce cas, la prise en charge peut couvrir deux équipements corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés.
- une amblyopie et / ou un strabisme nécessitant une pénalisation optique. Pour ces patients, la prise en charge peut couvrir deux équipements de corrections différentes à porter en alternance.

(2) Equipements de classe B, tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.

(3) Grille optique des « verres de classe B » :

VERRES UNIFOCaux / MULTIFOCaux / PROGRESSIFS	Avec/Sans Cylindre	SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	Montant en € par verre (RSS inclus)
UNIFOCaux	Sphériques	SPH de - 6 à + 6 (*)	70 €
		SPH < à -6 ou > à + 6	110 €
	Sphéro cylindriques	SPH de - 6 à 0 et CYL ≤ + 4	70 €
		SPH > 0 et S ≤ + 6	70 €
		SPH > 0 et S > + 6	110 €
		SPH < - 6 et CYL ≥ + 0,25	110 €
		SPH de - 6 à 0 et CYL > + 4	110 €
	Sphériques	SPH de - 4 à + 4	130 €
		SPH < à -4 ou > à + 4	150 €
PROGRESSIFS ET MULTIFOCaux	Sphéro cylindriques	SPH de - 8 à 0 et CYL ≤ + 4	130 €
		SPH > 0 et S ≤ + 8	130 €
		SPH de - 8 à 0 et CYL > + 4	150 €
		SPH > 0 et S > + 8	150 €
		SPH < - 8 et CYL ≥ + 0,25	150 €

(*) Le verre neutre est compris dans cette classe.

AUTRES FRAIS	
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION
Cure thermale remboursée SS :	
Frais de traitement et honoraires	100 % BR
Frais de voyage et hébergement	Forfait de 250 € par année civile et par bénéficiaire
Forfait maternité	
Naissance ou adoption d'un enfant déclaré ⁽¹⁾	Forfait de 250 € par enfant déclaré
Télésurveillance médicale remboursée SS (dispositif prévu aux articles L. 162-48 et suivants du Code de la Sécurité sociale)	
	100 % BR

(1) Cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré.

Article 89 | Régime de prévoyance

89.1. Garantie rente éducation et rente temporaire de conjoint substitutive

a) Garantie rente éducation

En cas de décès d'un salarié, il est versé à ses enfants, une rente éducation égale à :

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

Le versement de la rente cesse au plus tard lorsque l'enfant atteint ses 18, 26 ou 30 ans selon sa situation. Toutefois, la rente est versée sans limitation de durée lorsque l'enfant bénéficiaire de la rente est reconnu, avant la limite de versement de la rente éducation, en invalidité équivalente à l'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tant qu'il est titulaire de la carte mobilité inclusion (CMI) avec la mention invalidité.

Le montant de la rente est doublé :

- lorsque l'enfant est, ou devient, orphelin de père et de mère ;
- en cas de décès postérieur du conjoint, concubin ou partenaire du salarié décédé à condition que l'enfant soit effectivement à sa charge au jour du décès.

b) Garantie rente temporaire de conjoint substitutive

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

- à son conjoint survivant non divorcé ni séparé de corps ;
- à défaut à son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- à défaut à son concubin au sens de l'article 515-8 du code civil, pouvant justifier avoir vécu notoirement avec le salarié depuis au moins deux (2) ans avant la date du sinistre. L'un et l'autre étant libre, au regard de l'état civil, de tout lien de mariage ou de contrat de Pacs. En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin, ce délai de deux ans n'est pas exigé.

Cette prestation est égale à 5 % du salaire de référence. Elle est versée jusqu'à l'âge visé à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale.

89.2. Cotisations prévoyance

Les cotisations sont réparties à raison de :

- 100 % à la charge intégrale de l'employeur pour la garantie de rémunération et l'indemnité de départ à la retraite et l'indemnité de licenciement pour inaptitude ;
- 65 % par l'employeur et 35 % par le salarié pour la garantie incapacité-invalidité ;
- 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié pour la garantie décès invalidité absolue et définitive ;
- 60 % par l'employeur et 40 % par le salarié pour la garantie rente éducation et rente temporaire de conjoint substitutive.

Les cotisations sont fixées comme suit :

Garantie	Cotisation totale En pourcentage du salaire de référence	Part employeur	Part salariale
Garantie de rémunération	0,63 %	0,63 %	
Incapacité-invalidité	0,83 %	0,54 %	0,29 %
Décès-IAD	0,40 %	0,20 %	0,20 %
Rente éducation et rente de conjoint substitutive	0,25 %	0,15 %	0,10 %
Indemnité de départ à la retraite et indemnité de licenciement pour inaptitude	0,35 % ^[1]	0,35 %	

[1] Cette cotisation est appelée à hauteur de 71,43 % (soit 0,25 %) jusqu'au 31 décembre 2024.

Partie III Dispositions spécifiques au secteur de la poissonnerie

Titre Ier Champ d'application

Les dispositions suivantes s'appliquent aux entreprises dont l'activité économique principale relève du secteur de la poissonnerie défini à l'article 1^{er} de la convention collective.

Article 90 | Annexe à l'article 8 « Contribution au dialogue social »**90.1. Préambule**

Les textes organisant les principes de la collecte de la contribution au dialogue social, son affectation et les modalités de son utilisation, antérieurement en vigueur dans le champ conventionnel de la poissonnerie, sont maintenus dans le « secteur professionnel de la poissonnerie » au sein de la présente convention collective fusionnée boucherie-poissonnerie dès son application effective prévue en son article 3.

Sont ainsi maintenus et continuent de s'appliquer dans leurs forme et dispositions :

- l'avenant n° 30 du 18 octobre 2001 relatif au développement du paritarisme modifié par :
 - l'avenant du 16 juin 2021 à l'avenant n° 30 du 18 octobre 2001 relatif au développement de l'objet social de l'Association pour le développement du paritarisme dans le secteur de la poissonnerie (ADPSP) ;
 - l'avenant du 16 juin 2021 à l'avenant n° 30 du 18 octobre 2001 relatif au développement du paritarisme ;
- l'avenant n° 32 du 6 juin 2002 relatif au paritarisme.

À ce titre, les rédactions des avenants précités ont été adaptées pour prendre en compte les spécificités rédactionnelles du champ fusionné boucherie-poissonnerie.

90.2. Intégration de l'avenant n° 30 du 18 octobre 2001 relatif au développement du paritarisme**a) Préambule**

Les organisations professionnelles et syndicales représentatives souhaitent poursuivre leur action et donner les moyens de développer la négociation collective, promouvoir l'exercice de la profession, défendre les droits et intérêts collectifs des organisations représentatives membres de la CPPNI et à travers elles, ceux des salariés et des entreprises relevant antérieurement de la convention collective nationale de la poissonnerie et désormais définies au 1.2. « Secteur professionnel de la poissonnerie » de la présente convention collective.

Prenant en compte leurs négociations antérieures portant, notamment, sur le développement de la formation professionnelle, l'application d'accords sur la santé et la prévoyance, sur la réduction du temps de travail, il est apparu indispensable de donner aux instances impliquées dans les négociations collectives les moyens financiers afin de mener à bien leurs missions par un travail de qualité, tant en amont de la négociation qu'en aval, pour l'information des entreprises et de leurs salariés sur le contenu des accords, pour la défense des droits et intérêts collectifs des organisations représentatives membres de la CPPNI et à travers elles ceux des salariés et des entreprises de la poissonnerie.

En effet, le secteur professionnel de la poissonnerie est caractérisé par un nombre élevé d'entreprises ayant un faible nombre de salariés par unité. Les organisations représentatives doivent donc développer d'importants moyens pour l'information des chefs d'entreprise et des salariés et la défense de leurs intérêts.

Conformément à l'article 8 « Contribution au dialogue social » de la présente convention, les sommes collectées par l'ACOTA auprès des entreprises du secteur professionnel de la poissonnerie sont reversées à l'ADPSP (Association pour le développement du paritarisme dans le secteur d'activité de la poissonnerie) dont la création et le fonctionnement sont repris dans la présente convention.

b) Association paritaire

Crée par l'avenant n° 30 du 18 octobre 2001 relatif au développement du paritarisme, l'ADPSP (Association pour le développement du paritarisme dans le secteur d'activité de la poissonnerie) conserve son fonctionnement et continue ses missions telles que définies alors.

Fonctionnement

Les organisations représentatives ont créé une association paritaire composée d'un collège de représentants d'organisations patronales et d'un collège de syndicats de salariés.

Elle élit, parmi ses membres, un président, un vice-président, un secrétaire et un trésorier. Le président et le secrétaire sont issus d'un des deux collèges, le vice-président et le trésorier de l'autre collège.

Tous les 2 ans, les fonctions d'un collège au sein de l'association sont permutées au profit de l'autre collège.

Cette association a pour vocation d'engager des études, rapports, analyses, ou services d'experts, de participer à l'information des négociateurs paritaires, à leur formation, à l'organisation de leurs rencontres, et à la prise en charge des frais liés à l'organisation des commissions paritaires de la branche ou des réunions de l'association. Elle a également pour vocation d'engager des actions destinées à informer les entreprises et leurs salariés sur les accords collectifs, sur l'évolution de la profession et, tout particulièrement, sur l'évolution de l'emploi.

L'association est également habilitée à gérer et détenir tout fonds social qui viendrait à être constitué dans l'intérêt des salariés et des entreprises de la poissonnerie. Cette gestion se fait sur décision de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) réunie en sous-commission poissonnerie qui précise le cadre des actions à engager. Pour cela, l'association est habilitée à recevoir toute somme relative à la négociation collective, à la formation, aux régimes de branche, à la santé et à la prévoyance du secteur de la poissonnerie dont la gestion lui serait déléguée par cette sous-commission et à engager et payer toute somme conformément aux actions décidées par celle-ci. L'association paritaire rend compte annuellement à la sous-commission de la manière dont sont utilisés les fonds confiés.

Elle peut également être saisie par la sous-commission afin d'intervenir sur des sujets qui lui auront été délégués afin d'apporter à celle-ci l'ensemble des informations dont elle pourrait avoir besoin afin d'éclairer son action et ses décisions.

Pour cela, elle peut, sur mandat de la sous-commission, entamer des négociations sur des sujets délégués et engager à cet effet les ressources nécessaires pour se faire accompagner par des conseils ou experts. Elle rend compte périodiquement de ses actions aux membres de la sous-commission.

Elle peut également, sur décision de la sous-commission, agir en justice, en son nom propre (c'est-à-dire au nom de l'association) seule ou conjointement avec tout ou partie de ses membres, afin de défendre les droits et les intérêts collectifs de ses membres et à travers eux des salariés et des entreprises de la poissonnerie sur toute question, notamment sur les questions de l'emploi, de l'exercice du droit syndical, de la négociation collective, des régimes de santé et prévoyance, de la formation, et de tous les sujets entrant dans le champ de la négociation collective.

Dans ce but, l'association recueille et gère les cotisations qui lui sont destinées.

Affectation des cotisations

Le montant des cotisations recueilli par l'association paritaire est affecté à l'exercice du droit à la négociation collective des salariés et des employeurs et à l'information de ceux-ci selon les modalités suivantes :

- un tiers affecté au financement de l'exercice du droit à la négociation collective des salariés, réparti pour moitié, à parts égales, entre les organisations syndicales représentatives dans la branche et, pour l'autre moitié, en part proportionnelle à leur présence aux réunions paritaires intéressant le secteur de la poissonnerie : CPPNI, CPNEFP (réunions plénières ou sous-commissions poissonnerie), réunions de l'association paritaire ou plus généralement toutes autres réunions paritaires directement liées à celle-ci (commission de conciliation et d'interprétation, etc.) – il est précisé que les organisations auront droit à deux absences justifiées par année non décomptées dans le tableau annuel des présences et n'impactant pas l'enveloppe associée ;
- un tiers affecté au financement de l'exercice du droit à la négociation collective des employeurs du secteur de la poissonnerie représentés par les organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective.

Le tiers affecté au financement de l'exercice du droit à la négociation collective des employeurs sera attribué et réparti aux organisations reconnues représentatives en prenant en compte 2 critères : le pourcentage de représentativité et leur présence aux réunions paritaires que celles-ci soient en présentiel ou en visioconférence. En effet, la présence aux réunions, gage de bon fonctionnement des institutions paritaire, sera valorisée.

Les montants seront attribués selon la règle de calcul suivante :

$$M_A = \frac{R_A \times N_A}{\sum_{i=1}^n R_i \times N_i} \times C$$

Avec :

M_A	Montant attribué au titre de la collecte pour l'organisation représentative A
R_A	Le poids de représentativité utilisé pour mesurer l'opposition à l'extension des accords collectifs prévue au titre de l'article L. 2261-19 du code du travail tel qu'arrêté par l'arrêté fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective.
N_A	Pourcentage de présences aux réunions paritaires. Ce pourcentage est défini à la fin de chaque année civile en prenant en compte la présence à l'ensemble des réunions paritaires CPPNI, CPNEFP, réunions statutaires de l'ADPSP, etc.
C	Montant total de la collecte (tiers affecté au financement de l'exercice du droit à la négociation collective des employeurs).
n	Nombre total d'organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective.

Exemple applicatif :

Soient 3 organisations reconnues représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective : A, B et C avec un pourcentage de représentativité de 10 % pour A, 60 % pour B et 30 % pour C.

Dans l'hypothèse de 5 réunions sur l'année, l'organisation A est présente à toutes les réunions (5/5), B présente à 4 réunions sur 5 (4/5) et C présente à 2 réunions sur 5 (2/5).

Les pourcentages de présences aux réunions paritaires sont donc les suivants : $N_A = 1$, $N_B = 0,8$ et $N_C = 0,4$.

Si la collecte de l'année est de 100 000 € alors les montants attribués à chaque organisation sont les suivants :

$$M_A = \frac{10 \% \times 1}{10 \% \times 1 + 60 \% \times 0,8 + 30 \% \times 0,4} \times 100 000 \text{ €} = 14 285,71 \text{ €}$$

$$M_B = \frac{60 \% \times 0,8}{10 \% \times 1 + 60 \% \times 0,8 + 30 \% \times 0,4} \times 100\ 000 \text{ €} = 68\ 571,43 \text{ €}$$

$$M_C = \frac{30 \% \times 0,4}{10 \% \times 1 + 60 \% \times 0,8 + 30 \% \times 0,4} \times 100\ 000 \text{ €} = 17\ 142,86 \text{ €}$$

$$M_A + M_B + M_C = 100\ 000 \text{ €}$$

– un tiers affecté au financement d’actions d’informations sur la convention collective nationale de la poissonnerie applicable au sein de la branche fusionnée de la boucherie (IDCC 992) et de la poissonnerie (IDCC 1504), sur les questions liées à la prévoyance et à la formation professionnelle, d’actions permettant la défense des droits et des intérêts collectifs des organisations représentatives membres de l’ADPSP, au financement de rapports, études, analyses, conseils ou services d’experts sollicités par la CPPNI réunie en sous-commission poissonnerie pour le développement et l’amélioration de la négociation sur les questions de l’emploi, de l’exercice du droit syndical, des régimes de santé et prévoyance, de la formation, et de tous les sujets entrants dans le champ de la négociation collective. Il permettra de faciliter l’information des négociateurs paritaires, leur formation, l’organisation de leurs rencontres, la prise en charge des frais de restauration lors des commissions paritaires de la branche ou des réunions de l’association. Le financement permettra également la défense des droits et intérêts précités ou tout autre objet entrant dans le champ du paritarisme qui aura été demandé par la CPPNI réunie en sous-commission poissonnerie.

Le financement de l’exercice du droit à la négociation collective au bénéfice des salariés comme des employeurs aura notamment pour objet de rembourser les frais occasionnés par :

- la préparation et l’organisation des réunions paritaires ;
- la formation et l’information des négociateurs paritaires ;
- les études nécessaires ;
- le suivi des accords paritaires intéressant le secteur professionnel de la poissonnerie ;
- l’information et l’accompagnement des salariés et des employeurs du secteur professionnel de la Poissonnerie pour mettre en œuvre des méthodes innovantes d’organisation du travail.

Ces frais peuvent être des frais de déplacements, de salaires, de secrétariat, d’édition...

Le financement de ces actions d’information se fera auprès des entreprises relevant du secteur professionnel de la poissonnerie. Ces actions auront pour objet principal l’information des salariés et des employeurs sur le champ conventionnel, les modalités d’application de la convention collective, la prévoyance, la formation initiale et continue, le temps de travail, l’emploi dans le secteur.

Ces actions pourront prendre la forme d’articles dans les journaux professionnels, de dépliants, de brochures, de stands d’information, de sites Internet ou autres moyens nécessaires adaptés préalablement par l’association paritaire.

Les actions de défense financées par le dernier tiers pourront prendre la forme de frais liés à l’exercice d’actions en justice (frais d’avocat, d’huissier, dépens...), de frais de secrétariat, d’édition, de diffusion nécessaires aux actions de défense susvisées, au financement de rapports, études, analyses, ou services d’experts nécessaires à ces actions de défense.

L’association paritaire rendra compte annuellement à la CPPNI, réunie en sous-commission poissonnerie, de la manière dont sont utilisés les fonds ainsi collectés.

90.3. Intégration de l’avenant n° 32 du 6 juin 2002 relatif au paritarisme

Au vu de l’accord UPA relatif au développement du dialogue social dans l’artisanat du 12 décembre 2001, étendu par arrêté ministériel, publié au *Journal officiel* le 3 mai 2002 qui

stipule que les artisans poissonniers de moins de 10 salariés sont concernés par son champ d'application.

Au vu du fait que la fédération nationale des syndicats professionnels du commerce du poisson et de la conchyliculture n'a pas signé cet accord interprofessionnel, seuls les artisans poissonniers de moins de 10 salariés sont concernés par l'accord UPA et non la totalité du champ conventionnel.

Cet article deviendrait caduc au cas où l'accord UPA se trouverait remis en cause totalement ou partiellement.

L'association du paritarisme de la poissonnerie reversera à l'association du paritarisme de l'artisanat, 0,08 % de la masse salariale des entreprises artisanales de la poissonnerie de moins de 10 salariés ; charge à cette dernière de répartir ce montant entre les organisations comme indiqué dans l'accord UPA du 12 décembre 2001.

Sur le 0,07 % restant, l'association du paritarisme de la poissonnerie applique la répartition issue de l'article 3 de l'avenant n° 30 de la convention collective nationale de la poissonnerie reprise à l'article 90.2 « Intégration de l'avenant n° 30 du 18 octobre 2001 relatif au développement du paritarisme ».

Titre III Apprentissage et formation professionnelle

Article 91 | *Les actions prioritaires*

Les actions prioritaires de formation sont les suivantes :

- la préparation du certificat d'aptitude professionnelle (CAP) « Poissonnier-écailler » (RNCP 37383) par la voie de l'apprentissage, de la professionnalisation ou de la validation des acquis de l'expérience ;
- la préparation du baccalauréat professionnel « Poissonnier-écailler-traiteur » (RNCP 37927) par la voie de l'apprentissage ou de la professionnalisation ou de la validation des acquis de l'expérience ;
- la préparation du certificat de qualification professionnelle (CQP) « Préparateur-vendeur en produits de la mer » (RNCP 37844) ;
- la formation hygiène de branche telle que décrite ci-après.

Les partenaires sociaux rappellent également toute l'importance qu'ils accordent à la reconversion professionnelle et à l'arrivée dans le métier de profils ayant une première partie de carrière dans d'autres professions. L'accès aux formations précédemment listées doit leur être facilité.

Article 92 | *La formation « hygiène » de branche*

L'ensemble des personnels, quel que soit leur statut salarié ou chef d'entreprise, de toutes les entreprises relevant du secteur de la poissonnerie tel que défini à l'article 1^{er} de la convention collective et ayant contact avec les produits aquatiques doivent impérativement suivre :

- une formation « hygiène et guide de bonnes pratiques poissonniers » d'une durée de 7 heures ;
- assurer son renouvellement tous les 3 ans dans les mêmes conditions que mentionnées ci-dessus.

Les personnes diplômées d'un des titres présentés ci-après :

- baccalauréat professionnel « Poissonnier-écailler-traiteur » ;
- CAP « Poissonnier-écailler » ;
- CQP « Préparateur-vendeur en produits de la mer »,

sont dispensées de la formation hygiène obligatoire de branche pendant une durée de 3 années à compter de la date telle qu'elle figure sur leur diplôme ou titre.

En cas de contrôle le titulaire doit pouvoir présenter à l'administration le titre en cours de validité dont il est détenteur.

Lesdites formations devront être réalisées auprès d'un organisme de formation répondant aux critères fixés par la CPNEFP réunie en sous-commission poissonnerie.

La formation devra porter spécifiquement sur la connaissance et la mise en œuvre des préconisations du guide des bonnes pratiques d'hygiène de la poissonnerie. Les organismes de formation ainsi autorisés sont tenus de se référer au guide de bonnes pratiques du métier.

Article 93 | Importance de la formation et accueil des apprenants dans les entreprises

Considérant que les premiers contacts avec le monde du travail et l'entreprise sont déterminants, les partenaires sociaux estiment qu'il est fondamental de créer des conditions particulières afin que l'apprenant puisse retirer de l'expérience en entreprise une mise en œuvre des connaissances théoriques acquises pour avoir une vision plus complète du métier auquel il se prépare.

Les partenaires sociaux font également le constat que le métier est confronté à une problématique de transmission et de reprise de ses entreprises ainsi qu'un manque de salariés qualifiés.

Or les partenaires sociaux sont convaincus que les chefs d'entreprises de demain sont les salariés et les apprentis d'aujourd'hui.

Il est donc important pour les parties signataires de garder ces apprenants dans les entreprises en leur offrant d'une part une formation de qualité et d'autre part, des formations qui leur permettront dans un avenir plus ou moins proche d'être à même de reprendre et de gérer l'entreprise qui les emploie.

Aussi, la formation doit permettre à ce que l'apprenant ait envie de rester dans la profession en ayant mesuré ses contraintes, mais aussi ses richesses et ses perspectives d'évolution.

Pour faire face à ces enjeux, les entreprises doivent respecter certains impératifs, notamment :

- procéder à une présentation de l'entreprise (ou de l'établissement), ses caractéristiques sociales et économiques, son mode d'organisation ;
- mettre l'apprenant en contact avec les clients au niveau de la vente et des services, car les compétences dans le domaine relationnel se développent par la mise en situation. La proximité et la qualité du suivi du tuteur sont ici essentielles ;
- assurer à l'apprenant une formation la plus complète possible et en adéquation avec la formation suivie.

En outre le comité social économique des entreprises de plus de 50 salariés lorsqu'il existe doit être informé et consulté sur :

- 1°** Les modalités d'accueil, d'encadrement et de suivi des jeunes pendant leur stage en entreprise ;
- 2°** L'effectif concerné, les postes et les services auxquels ils sont affectés ;
- 3°** La progression selon laquelle est organisée la formation pratique ;
- 4°** Les conditions de liaison entre entreprise et établissement ;
- 5°** Les modes d'appréciation des résultats obtenus en fin de formation.

Article 94 | Certificat de qualification professionnelle « Poissonnerie »

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) est un titre attestant de la qualification professionnelle obtenue dans le commerce de détail et la préparation du poisson et des produits de la pêche et de l'aquaculture.

À la date de signature de la présente convention collective, il existe un certificat de qualification professionnelle poissonnerie inscrit au RNCP :

- le CQP « Préparateur-vendeur en produits de la mer » (RNCP 37844) (CQP PVPM)

Conformément aux dispositions de l'article 34, la CPNEFP a fait évoluer le CQP « Préparateur-vendeur en produits de la mer » (CQP PVPM).

Le CQP PVPM a fait l'objet d'un enregistrement au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), au niveau 3, en date du 19 juillet 2023 pour une durée de 5 ans.

Il cible notamment l'accès aux emplois de préparateur-vendeur en produits de la mer, poissonnier et écailler au sein des entreprises du secteur de la poissonnerie artisanale de la présente convention collective.

Il est accessible, sans prérequis de qualification ou de certification, après un parcours de formation continue, en contrat de professionnalisation, par la voie de la reconnaissance des acquis de l'expérience (VAE) et par la voie du CPF.

Il est aussi accessible dans le cadre d'un parcours Pro-A.

Il est composé de 3 blocs de compétences évalués de manière autonome selon les modalités et critères établis au référentiel de certification enregistré au RNCP (fiche RNCP 37844) :

BLOC01. Approvisionner le point de vente

Ce bloc de compétences est relatif aux activités suivantes :

- comptage, rotation des stocks de produits de la mer ;
- calcul du besoin en produits et pré-remplissage de bons de commande ;
- contrôles liés à la réception des produits de la mer ;
- enregistrement des produits livrés dans les stocks ;
- tri, déconditionnement et reconditionnement des produits avant le stockage ;
- rangement rationnel des produits de la mer.

BLOC02. Travailler les poissons, les coquillages, les crustacés et les mollusques

Ce bloc de compétences est relatif aux activités suivantes :

- planification de la production, préparation du matériel, de l'outillage, des produits de la mer et organisation du poste de travail ;
- écaillage/grattage, vidage, débardage, pelage, filetage et découpe des poissons et autres produits de la mer ;
- réalisation de préparations culinaires crues prêtes à déguster ou prêtes à cuire à base essentiellement de produits de la mer ;
- intervention dans le processus de salage, de fumage et de séchage du poisson ;
- déconditionnement, préparation, cuisson et ouverture de fruits de mer et composition créative de plateaux de fruits de mer.

BLOC03. Développer la dynamique commerciale du point de vente

Ce bloc de compétences est relatif aux activités suivantes :

- nettoyage des ustensiles, des outils de travail, des matériels, des meubles de vente et des étals ;

- présentation et réassort des produits du point de vente, affichage des mentions obligatoires et mise en place d'actions commerciales et promotionnelles ;
- accueil, conseil, service client, traitement des commandes clients en ligne ou en point de vente et encaissement des achats ;
- représentation du point de vente lors de publication via les médias sociaux.

Article 95 | Contrats d'apprentissage

La rémunération minimale des apprentis se calcule sur la base du Smic ou du salaire conventionnel de l'emploi occupé si ce dernier est plus favorable étant précisé que les apprentis ne pourront pas être recrutés sur un niveau inférieur au coefficient 135 « Employé(e) de marée sans qualification apprenant l'exercice du métier ou manutentionnaire débutant(e) », « Commis poissonnier sans qualification apprenant l'exercice du métier » :

- 16 à 17 ans : 27 % la première année, 39 % la deuxième année et 67 % la troisième année ;
- 18 à 20 ans : 43 % la première année, 51 % la deuxième année et 67 % la troisième année ;
- plus de 21 ans : 53 % la première année, 61 % la deuxième année et 78 % la troisième année ;
- à compter de 26 ans : 100 %.

Les apprentis ayant au moins 26 ans perçoivent le salaire le plus élevé entre le Smic et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.

Article 96 | Contrats de professionnalisation

Les contrats de professionnalisation donnent lieu en priorité à une participation de l'opérateur de compétences, les formations préparées par le contrat de professionnalisation telles que définies aux actions de formation prioritaires, mais aussi celles qui mènent à l'obtention de tout diplôme d'Etat ou titre homologué d'un niveau au moins égal au baccalauréat professionnel (Education nationale) enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation, lorsque l'objectif visé par le diplôme et l'emploi occupé par le bénéficiaire sont en étroite relation avec les métiers de la poissonnerie.

Les parties signataires rappellent que la préparation au CAP « Poissonnier-écailler » se fait prioritairement par la voie de l'apprentissage et que le CQP « Préparateur-vendeur en produits de la mer » qui se prépare dans le cadre du contrat de professionnalisation, a pour vocation l'insertion des personnes adultes dans les métiers de la poissonnerie.

Toutefois, pour tenir compte de l'existence de sections de CAP « Poissonnier-écailler » ouvertes à des publics adultes et dans le souci des parties de prendre en compte leurs difficultés d'insertion ou de reconversion professionnelle et par dérogation aux actions de formation prioritaires, la préparation de ce diplôme en contrat de professionnalisation est ouverte exceptionnellement aux demandeurs d'emploi, inscrits à France Travail, de 26 ans et plus lorsque qu'aucun autre dispositif de financement n'a pu être mobilisé.

La rémunération minimale doit se calculer sur la base du Smic ou du salaire minimum conventionnel si ce dernier est plus favorable au jour de la signature du contrat.

- Non titulaire d'un diplôme ou titre homologué de niveau baccalauréat professionnel :
 - moins de 21 ans : 55 % du salaire minimum conventionnel ou du Smic selon le plus favorable au jour de la signature du contrat ;
 - à partir de 26 ans : 70 % du salaire minimum conventionnel ou du Smic selon le plus favorable au jour de la signature du contrat ;

- 26 ans et plus : 95 % du salaire minimum conventionnel sans pouvoir être inférieure à 100 % du Smic.
- Titulaire d'un diplôme ou titre homologué au moins égal à un niveau baccalauréat professionnel :
 - moins de 21 ans : 65 % du salaire minimum conventionnel ou du Smic selon le plus favorable au jour de la signature du contrat ;
 - moins de 26 ans : 80 % du salaire minimum conventionnel ou du Smic selon le plus favorable au jour de la signature du contrat ;
 - 26 ans et plus : 95 % du salaire minimum conventionnel sans pouvoir être inférieure à 100 % du Smic.

Article 97 | Liste des certifications éligibles au dispositif de promotion ou reconversion par l'alternance

Les certifications éligibles au dispositif de promotion ou reconversion par l'alternance (Pro-A) sont les suivantes :

- CQP « Préparateur-vendeur en produits de la mer » (RNCP 37844) ;
- CAP « Poissonnier-écailler » (RNCP 37383) ;
- CAP « Cuisine » (RNCP 38430) ;
- certificat de spécialisation – Employé traiteur (RNCP 37566) ;
- certificat de spécialisation – Organisateur de réceptions (RNCP 37922) ;
- baccalauréat professionnel – Poissonnier-écailler-traiteur (RNCP 37927) ;
- baccalauréat professionnel – Spécialité cultures marines (RNCP 2846) ;
- baccalauréat professionnel – Conduite de productions aquacoles (RNCP 36787) ;
- BTS A « Aquaculture » (RNCP 38350) ;
- licence professionnelle qualité hygiène sécurité santé environnement (RNCP 30098).

Titre IV Contrat de travail

Article 98 | Prime d'ancienneté

L'ancienneté correspond au temps écoulé depuis la date d'embauche.

En ce qui concerne les catégories ouvriers et employés une prime leur est allouée, chaque mois, après 3 ans d'ancienneté.

Le calcul de la prime est le suivant :

- 3 p. 100 de la rémunération minimale garantie après trois ans d'ancienneté ;
- 4 p. 100 de la rémunération minimale garantie après quatre ans d'ancienneté ;
- 5 p. 100 de la rémunération minimale garantie après cinq ans d'ancienneté ;
- 7 p. 100 de la rémunération minimale garantie après sept ans d'ancienneté ;
- 10 p. 100 de la rémunération minimale garantie après dix ans d'ancienneté.

Les entreprises doivent la faire apparaître distinctement sur le bulletin de paie.

(Voir page suivante.)

Article 99 | Garantie de rémunération en cas de maladie ou accident

L'indemnité complémentaire prévue à l'article 50 de la convention collective est calculée selon les modalités suivantes :

Ancienneté	Nombre de jours indemnisés sur la base de 90 % de la rémunération brute	Nombre de jours indemnisés sur la base de 75 % de la rémunération brute
1 à 5 ans	30	30
6 à 10 ans	40	40
11 à 15 ans	50	50
16 à 20 ans	60	60
21 à 25 ans	70	70
26 à 30 ans	80	80
À compter de 31 ans	90	90

Titre V Durée du travail

Article 100 | Repos

Le temps de travail peut être réparti sur tout ou partie des jours de la semaine, à condition d'accorder un repos hebdomadaire d'au moins 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent 11 heures de repos quotidien.

En cas de travail le dimanche, la durée du repos hebdomadaire est portée à un jour et demi répartis par accord des parties auxquels s'ajoutent 11 heures de repos quotidien.

En accord avec l'employeur, ce repos peut être pris de façon consécutive.

Article 101 | Contingent annuel d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 360 heures.

Pour les cadres soumis à une convention individuelle de forfait hebdomadaire ou mensuel, le contingent annuel est fixé à 180 heures.

Article 102 | Aménagement du temps de travail sur une période annuelle

Les entreprises qui connaissent des fluctuations d'activité peuvent aménager le temps de travail sur une période supérieure à la semaine, pouvant aller jusqu'à 12 mois.

Ces fluctuations d'activité peuvent résulter de leur situation géographique, ou des particularités de leur activité générant, à certaines périodes, un surcroît d'activité alors qu'à d'autres périodes, elles sont en sous-activité.

À défaut d'accord d'entreprise, les dispositions suivantes sont applicables.

102.1. Principe

L'horaire de travail peut être aménagé sur une période de 12 mois. La période de référence est l'année civile sauf si une autre période de douze mois est définie dans l'entreprise et portée par écrit à la connaissance des salariés.

Sur cette période de 12 mois, la durée du travail de référence est de 1 607 heures conformément à l'article L. 3121-41 du code du travail, après prise en compte du repos hebdomadaire, des 11 jours fériés légaux quand ils ne coïncident pas avec un jour de repos hebdomadaire. Ne peuvent être décomptés tous repos conventionnels prévus à la présente convention (ex.

congé de naissance, mariage, décès, etc.). Devront être pris en compte les éventuels jours de congés conventionnels prévus au niveau de l'entreprise.

102.2. Modalités

Dans le cadre de cette période de référence, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut varier par rapport à la durée hebdomadaire fixée dans l'entreprise de façon à compenser les hausses et les baisses d'activité de sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de cette durée hebdomadaire se compensent. Le planning peut prévoir une durée hebdomadaire moyenne inférieure ou supérieure à la durée hebdomadaire fixée dans l'entreprise.

Les limites de variations de l'horaire en « période creuse » et « période de pointe » sont fixées à 42 heures de travail par semaine (exceptionnellement 44 heures) sur une période de 12 semaines consécutives maximum en « période de pointe », 28 heures par semaine en « période creuse ».

Dans ces limites, il y a compensation entre les heures effectuées en période de pointe et celles effectuées en période creuse.

Il n'y a pas lieu à majoration d'heures supplémentaires ni à imputation sur le contingent annuel.

L'entreprise établit un calendrier indicatif des « périodes creuses » et des « périodes de pointe ». Ce calendrier peut être collectif pour l'ensemble du personnel ou une partie de celui-ci. Les calendriers seront établis dans le respect des règles régissant le repos hebdomadaire et la durée maximale hebdomadaire et quotidienne de travail.

Le calendrier annuel indicatif mentionne pour chaque semaine la durée du travail applicable ainsi que les horaires correspondants.

102.3. Heures supplémentaires

Le total des heures de travail accomplies depuis le début de la période de référence est mentionné en annexe du bulletin de paie.

Sont des heures supplémentaires les heures accomplies au-delà de 1 607 heures sur la période annuelle de référence.

Sont également des heures supplémentaires les heures accomplies au-delà de 42 heures par semaine.

Elles sont majorées conformément aux règles en vigueur et réglées soit en salaire au moment où elles sont effectuées et au plus tard le mois suivant, soit par compensation en repos équivalent.

102.4. Modalités de changement par rapport au calendrier

Les changements d'horaires prévisibles par rapport au programme indicatif communiqué au salarié sont portés à la connaissance des salariés au moins 7 jours ouvrés avant la date à laquelle le changement doit intervenir.

En cas de situation exceptionnelle, ce délai est réduit à 1 jour.

102.5. Les conditions de rémunération

Quelle que soit la période, le salaire mensuel est établi sur 151,67 heures ou sur la durée de travail contractuelle.

Les absences, que celles-ci soient indemnisées ou non, seront comptabilisées pour leur durée initialement prévue au planning. La rémunération du salarié absent, lorsqu'elle doit être maintenue en tout ou partie, est calculée sur la base du salaire lissé. En cas d'absence non rémunérée,

la rémunération lissée est réduite proportionnellement au nombre d'heures d'absence par rapport à la durée mensuelle réelle du travail.

En fin de période annuelle, un décompte est effectué et suivi s'il y a lieu, de la régularisation nécessaire. Si le décompte fait apparaître une durée de travail supérieure à 1 607 heures, les heures excédentaires sont réglées en heures supplémentaires ou repos compensateur de remplacement après accord des parties.

Si le décompte fait apparaître des heures payées non effectuées et non compensées, il y a une régularisation sur le bulletin de paie ou compensation en heures travaillées à une période définie entre l'employeur et le salarié.

En cas de régularisation, une retenue sur la rémunération mensuelle ne pourra excéder 1/10 de ladite rémunération et devra respecter les limites légales de la fraction saisissable des rémunérations, ce jusqu'à apurement de la dette.

102.6. Sort des salariés ne travaillant pas pendant toute la période

Sauf clause contraire prévue au contrat, les salariés entrés en cours de période suivent les horaires en vigueur dans l'entreprise. Leur salaire mensuel est établi sur la base de 151,67 heures ou sur la durée de travail contractuelle.

En fin de période, il est procédé à la régularisation selon les mêmes modalités que pour les salariés présents pendant toute la période. Il en est de même pour les salariés partis en cours de période.

En cas de départ du salarié, il est procédé à un décompte des heures afin d'opérer, s'il y a lieu, une régularisation sur le dernier bulletin de salaire. Cette régularisation se fait sur la base du taux horaire en vigueur multiplié par le nombre d'heures.

En cas de rupture de contrat pour motif économique intervenant en cours de période de référence, il ne peut être opéré aucune retenue ni sur le salaire ni sur les sommes dues au salarié au motif qu'il serait redevable d'un temps de travail.

102.7. Situation des salariés absents

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absences liées aux stipulations conventionnelles ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident ne pourront faire l'objet d'une récupération par le salarié.

Les périodes d'arrêt de travail pour raisons médicales sont déduites des 1 607 heures annuelles pour le décompte des heures supplémentaires.

102.8. Les salariés à temps partiel

Le présent article leur est applicable. Le document qui porte à la connaissance du personnel le planning prévisionnel des horaires permet de communiquer aux salariés à temps partiel la répartition de leur durée du travail et les modalités de sa modification.

Article 103 | Travail de nuit

103.1. Définition et durée du travail de nuit

Le recours au travail de nuit dans le secteur d'activité est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique du secteur de la marée. En effet, l'activité de vente de poisson impose notamment pour des raisons de qualité et de santé publique que la marchandise arrive la nuit chez les grossistes et aux premières heures de la matinée chez les détaillants.

Toutefois les parties conviennent que la mise en œuvre du travail de nuit doit faire en sorte que les conditions d'emplois des personnels concernés n'entravent pas, d'une part, l'exercice

de leurs responsabilités familiales et sociales et, d'autre part, la préservation de leurs conditions d'emploi.

À ce titre, le travail de nuit doit prendre en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

La plage horaire du travail de nuit correspond à la période comprise entre vingt-et une heures et six heures du matin.

Est considéré comme travailleur de nuit habituel :

- soit le travailleur qui effectue au moins deux fois par semaine trois heures au moins de son temps de travail effectif quotidien entre vingt-et une heures et six heures du matin ;
- soit le travailleur qui accomplit au minimum deux cent vingt heures de travail effectif entre vingt et une heure et six heures du matin au cours de l'année civile.

Le travailleur qui accomplit son temps de travail entre vingt-et une heures et six heures du matin et qui ne répond pas à la définition du travailleur habituel de nuit est qualifié de travailleur de nuit occasionnel.

103.2. Contrepartie du travail de nuit

a) Contreparties en repos

Les salariés ayant le statut de travailleur de nuit habituel bénéficient d'un repos compensateur qui ne peut être inférieur à une journée pour deux cent vingt heures de travail de nuit effectuées pendant une année civile.

Les heures effectuées au-delà de deux cent vingt heures donnent droit à un repos supplémentaire :

- de 220 à 690 heures : 1 jour de repos ;
- de 691 à 1 150 heures : 2 jours de repos ;
- de 1 151 à 1 380 heures : 3 jours de repos ;
- de 1 381 à 1 610 heures : 4 jours de repos ;
- de 1 611 à 1 840 heures : 5 jours de repos ;
- 1 841 heures et plus : 6 jours de repos.

Les modalités de prise du repos sont négociées de gré à gré. À défaut, les dates sont fixées par l'employeur.

b) Contreparties en rémunération

Travailleur de nuit occasionnel

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

Cette majoration est portée à 40 % si le travail occasionnel de nuit est demandé par l'employeur la veille ou le jour même de son exécution.

Travailleur de nuit habituel

Tout salarié travaillant habituellement de nuit a droit à une majoration de 20 % de la rémunération d'un salarié de même catégorie et de coefficient identique travaillant le jour pour chaque heure travaillée de nuit.

103.3. Médecin du travail

Le médecin du travail est consulté avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit.

Tout travailleur de nuit bénéficie d'un suivi individuel régulier de son état de santé selon les dispositions du code du travail.

103.4. Durée maximale de travail de nuit

La durée quotidienne du travail de nuit ne pourra excéder 8 heures.

Il pourra être dérogé à cette limite en cas de circonstances exceptionnelles sur autorisation de l'inspecteur du travail, après consultation des délégués syndicaux et après avis du comité social et économique lorsqu'ils existent dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, à la condition que des périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures accomplies au-delà de la durée maximale quotidienne soient attribuées aux salariés intéressés. Ce repos est pris dans les plus brefs délais à l'issue de la période travaillée.

Dans les entreprises concernées la durée hebdomadaire du travail des personnels de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines, ne peut dépasser 42 heures.

103.5. Protection de la maternité

Toutes les salariées en état de grossesse médicalement constaté doivent être affectées à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse dès lors qu'elles en font la demande.

103.6. Protection médicale

Une surveillance médicale particulière est réservée aux travailleurs de nuit auprès du médecin du travail. Le temps de visite est rémunéré sans perte de revenu.

Lorsque l'état de santé du travailleur de nuit constaté par le médecin du travail ne lui permet plus, à titre définitif ou temporaire le travail de nuit, il doit lui être proposé à titre définitif ou temporaire une mutation sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à son poste antérieur.

103.7. Prise en compte des situations individuelles

L'organisation du travail de nuit doit s'assurer que la répartition des horaires de travail demeure compatible avec les responsabilités familiales et sociales des travailleurs de nuit, notamment en ce qui concerne les moyens de transport.

L'entreprise s'assure notamment que, lors de son affectation à un poste de nuit, le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport disponible au début et à la fin de son poste.

Les travailleurs de nuit bénéficient d'une priorité pour occuper un poste de jour.

103.8. Droit à la formation professionnelle continue

Dans la mesure où une formation ne peut être effectuée que de jour, elle fait l'objet d'une rémunération sans perte de revenu.

Aucun salarié ne pourra se voir refuser l'accès à une formation professionnelle continue sur le fait de l'incompatibilité de la formation avec son horaire de travail.

Les formations dispensées doivent en outre respecter les dispositions du code du travail relatives aux temps de repos obligatoires hebdomadaires et journaliers.

103.9. Temps de pause

Dès que le temps de travail atteint 6 heures dont au moins 4 heures de nuit, le salarié a droit à une pause de 20 minutes rémunérée.

Titre VI Congés

Article 104 | Jours fériés

Le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire.

Le salarié tenu de travailler un jour férié, autre que le 1^{er} mai, bénéficie d'un repos compensateur d'une demi-journée si possible accolée à un jour de repos hebdomadaire. À défaut, il bénéficie d'une majoration de salaire pour les heures travaillées ce jour-là de 25 %.

Les jours fériés sont ceux prévus par le code du travail.

Article 105 | 1^{er} mai

S'ils travaillent le 1^{er} mai, les salariés ont droit, outre leur salaire journalier, à une indemnité égale au montant de ce salaire.

Titre VII Rupture du contrat de travail à durée indéterminée

Article 106 | Préavis de départ à la retraite

Les délais de préavis ci-dessous doivent être respectés par l'une ou l'autre des parties :

Coefficient inférieur à 200 :

- initiative (salarié) : 1 mois ;
- initiative (employeur) : 2 mois.

Coefficient supérieur ou égal à 200 :

- initiative (salarié) : 1 mois si le salarié a moins de deux ans d'ancienneté, deux mois si le salarié a au moins deux ans d'ancienneté ;
- initiative (employeur) : 2 mois.

Article 107 | Indemnité de départ volontaire à la retraite

Lorsque le salarié quitte volontairement l'entreprise, une allocation de départ en retraite lui est due. Cette allocation est fixée en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise à :

- un mois après dix ans d'ancienneté ;
- un mois et demi après quinze ans d'ancienneté ;
- deux mois après vingt ans d'ancienneté ;
- deux mois et demi après trente ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le départ en retraite 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, n'est prise en compte que *pro rata temporis*.

Titre VIII Protection sociale

Article 108 | Retraite complémentaire

Les cotisations dues au régime Agirc-Arrco de retraite complémentaire sont calculées et payées dans les conditions prévues par l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime Agirc-Arrco de retraite complémentaire.

Ainsi, conformément à l'article 35 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime Agirc-Arrco de retraite complémentaire, les cotisations dues à ce régime sont assises :

- sur la tranche 1, sur la base d'un taux de calcul des points égal à 6,20 % ;
- sur la tranche 2, sur la base d'un taux de calcul des points égal à 17 %.

Le pourcentage d'appel prévu à l'article 36 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime Agirc-Arrco de retraite complémentaire s'applique à ces taux.

Article 109 | Régime frais de santé

109.1. Cotisations

La cotisation contractuelle mensuelle par salarié est égale à :

- salariés bénéficiaires relevant de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres (anciennement de l'article 4 de la convention collective nationale des cadres de 1947) :
 - régime général de la sécurité sociale : 1,65 % plafond mensuel de la sécurité sociale ;
 - régime local d'Alsace-Moselle : 1,31 % plafond mensuel de la sécurité sociale ;
- salariés bénéficiaires ne relevant pas de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres (anciennement de l'article 4 de la convention collective nationale des cadres de 1947) :
 - régime général de la sécurité sociale : 1,23 % plafond mensuel de la sécurité sociale ;
 - régime local d'Alsace-Moselle : 0,97 % plafond mensuel de la sécurité sociale.

L'indemnité permettant le fonctionnement du comité paritaire de suivi et de gestion prévue à l'article 62.9 est égale à 1 % des cotisations nettes de taxe ci-dessus et prélevée sur le montant de celles-ci.

109.2. Action sociale

Le régime santé comprend des mesures de solidarité se déclinant notamment par des actions sociales et de prévention visant à préserver ou à améliorer collectivement ou individuellement la situation des salariés, anciens salariés et ayants droit couverts par le régime de frais de santé qui connaissent des difficultés.

Les actions sociales et de prévention sont définies annuellement par la CPPNI réunie en sous-commission poissonnerie et financées à travers la constitution d'un fonds de solidarité et dans la limite de ce fonds.

Les mesures de solidarité ainsi que leur financement sont définies par la CPPNI réunie en sous-commission poissonnerie dans un règlement d'action sociale et mises en œuvre par l'organisme assureur choisi.

L'entreprise employeur s'assure que l'information se rapportant à l'action sociale est communiquée aux salariés et aux bénéficiaires sur demande auprès de l'organisme assureur.

109.3. Grille des garanties

NATURE DES GARANTIES	PRESTATIONS RÉGIME CONVENTIONNEL ⁽¹⁾	
HOSPITALISATION (y compris maternité) (3)		
Forfait journalier hospitalier	100% FR	
Frais de séjour	200% BR	
Honoraire (consultations et actes)	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)
	200% BR	180% BR
Chambre particulière non remboursée par le RO (3)	50 € par jour	
Frais d'accompagnement d'un bénéficiaire âgé de moins de 16 ans, non remboursés par le RO	25 € par jour	
SOINS COURANTS (y compris maternité)		
Honoraire médicaux	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)
		180% BR
		180% BR
		180% BR
		100% BR
Honoraire paramédical	100% BR	
Séances d'accompagnement psychologique remboursées par le RO « MonParcoursPsy »	100% BR, Limité à 8 séances par an et par bénéficiaire	
Analyses et examens de laboratoire	100% BR	
Médicaments	- Médicaments remboursés par le RO - Sevrage tabagique non remboursé par le RO (3) - Vaccins prescrits mais non remboursés par le RO	100 % BR
		30 € par an et par bénéficiaire
		50 € par an et par bénéficiaire
Matériel médical (hors aides auditives)	100% BR + 400€ par an et par bénéficiaire	

AIDES AUDITIVES

Le renouvellement limité par bénéficiaire à 1 appareil/oreille tous les 4 ans, à compter de la date d'acquisition de l'appareil.
Cette limite tient compte des éventuelles prises en charge antérieurement effectuées par le RO au cours de la période susmentionnée.

Equipement « 100% SANTE » *	100% FR (*)
Equipement Hors « 100% SANTE » - Tarif Libre *	
<ul style="list-style-type: none"> - Bénéficiaire de 20 ans ou plus - Bénéficiaire de moins de 20 ans ou atteint de cécité (**) 	<p style="margin-left: 20px;">100% BR + 800€ par appareillage, limité à 1700€ y compris le remboursement RO, par oreille et par bénéficiaire</p> <p style="margin-left: 20px;">100% BR + 300€ par appareillage, limité à 1700€ y compris le remboursement RO, par oreille et par bénéficiaire</p>

Matériel médical aides auditives : consommables, piles et accessoires	100 % BR + 400€ par an et par bénéficiaire
--	---

OPTIQUE

Les prestations des garanties monture et verres s'entendent y compris les remboursements versés par le RO

Renouvellement limité à 1 équipement (monture + verres) tous les 2 ans à compter de la date d'acquisition, ramené à un an en cas d'évolution de la vue et pour les bénéficiaires de moins de 16 ans, hors exception réglementaire.
Cette limite tient compte des éventuelles prises en charge antérieurement effectuées par le RO au cours des périodes susmentionnées.

Equipement « 100% SANTE » *	100% FR (*)
Monture, verres, prestations d'appairage, prestations d'adaptation et filtres	
Equipement Hors « 100% SANTE » - Tarif libre*	
<ul style="list-style-type: none"> - Monture : - Verres : 	
Par verre simple	100 € par monture
Par verre complexe	92 €
Par verre hypercomplexe	135 €
Prestation d'appairage	185 €
Prestations d'adaptation	100% BR
Lentilles correctrices	100% BR
<ul style="list-style-type: none"> - Remboursées par le RO - Non remboursées par le RO (y compris lentilles jetables) 	
	100% BR + 150€ par an et par bénéficiaire
	150 € par an et par bénéficiaire

Autres prestations optiques	
- Correction des troubles de la vision par chirurgie	400 € par œil
DENTAIRE	
Soins et prothèses dentaires « 100% SANTE » * (2)	100% FR (*)
Soins Hors « 100% SANTE » *	
- Soins dentaires	100% BR
- Inlays-Onlays Tarif maîtrisé et libre	250% BR
Prothèses Hors « 100% SANTE » *	
- Prothèses dentaires Tarif maîtrisé et libre	280% BR
- Prothèses dentaires non remboursées par le RO (sont uniquement concernées les couronnes sur dents vivantes)	280% BRR
- Inlays-Core et Inlay-Core à clavette Tarif maîtrisé et libre	195% BR
Orthodontie	
- Remboursée par le RO	280% BR
- Non remboursée par le RO (3)	280% BRR
Autres prestations dentaires	
- Implantologie dentaire (pilier implantaire et l'implant) (3)	1000 € par implant, limité à 3 implants par an et par bénéficiaire

AUTRES GARANTIES	
Transport	100 % BR
Natalité (3) - Forfait naissance / adoption	150 € par enfant
Cure thermale (3) - Remboursée par le RO : o Honoraire médicaux (forfait de surveillance médicale, pratiques médicales complémentaires) o Frais d'établissement thermal	100 % BR 100 % BR
- Remboursée ou non remboursée par le RO : o Frais de transport o Frais d'hébergement à l'exclusion des frais de repas	200 € par cure et par bénéficiaire
Médecine douce (3) - Ostéopathe, chiropracteur, acupuncteur, étiopathie ou bilan nutritionnel non remboursé par le RO	50 € par séance, limité à 3 séances par an et par bénéficiaire
Prévention / Dépistage - Ensemble des actes de prévention remboursés par le RO (L. 871-1 du Code de la Sécurité sociale)	100 % BR

ABREVIATIONS :

BR : Base de remboursement du régime obligatoire. En secteur non conventionné, application du tarif d'autorité de cet organisme.

BRR : Base de remboursement reconstituée d'après la Base de remboursement qu'aurait retenu le régime obligatoire s'il était intervenu

FR : Frais réels

OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée

OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée Chirurgie et Obstétrique

L'OPTAM et l'OPTAM-CO sont des dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées négociés par l'Assurance Maladie et les syndicats médicaux et auxquels peuvent adhérer les médecins autorisés à pratiquer des honoraires différents ou titulaires du droit permanent à dépassement.

(Pour savoir si le médecin adhère à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO : <http://annuairesante.ameli.fr/>)

PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale (à titre indicatif égal à 3864 € pour 2024)

RO : Régime obligatoire de Sécurité sociale dont dépend le bénéficiaire

RSS : Remboursement du régime obligatoire de Sécurité sociale

(*) Tels que définis par la réglementation. Le « 100% Santé » permet d'accéder à des offres sans reste à charge pour certaines prestations au niveau des postes dentaire, optique et aides auditives. Dans la limite du Prix limite de vente (P.L.V.) ou des Honoraires limites de facturation (HLF) sous déduction du Remboursement de la Sécurité sociale. Avant l'entrée en vigueur du « 100% Santé », la prise en charge s'effectuera à hauteur du dispositif « Hors 100% Santé ».

(**) La cécité se définit par une acuité visuelle inférieure à 1/20 après correction.

(1) Selon les dispositions prévues au Contrat.

(2) Entrée en vigueur progressive à partir du 1^{er} janvier 2020 du dispositif « 100% Santé » en fonction de la localisation de la dent et du type de prothèse dentaire, tel que défini par la réglementation.

(3) Précisions sur les Garanties :

Hospitalisation	Le Contrat prend notamment en charge le Forfait patient urgences.
Petit appareillage et Grand appareillage	Tel que défini par le Régime Obligatoire ou précision indiquée dans le tableau des Garanties
Orthodontie non remboursée par le RO	Seuls sont pris en charge les traitements orthodontiques diagnostiqués, délivrés, suivis et facturés par un orthodontiste ou un chirurgien-dentiste diplômé d'état. Cet orthodontiste ou ce chirurgien-dentiste doit être référencé auprès des autorités compétentes.
Implantologie dentaire	Pour chaque implant dentaire, l'Institution prend en considération pour le versement de la Prestation, la première date effective de soins réalisé par le professionnel de santé. Les prothèses sur implant sont garanties au titre du poste "Prothèses dentaires".
Natalité	Sur présentation de l'extrait d'acte de naissance ou du jugement d'adoption plénière du ou des enfants. Les dépenses médicales remboursées par le Régime Obligatoire au titre de l'assurance maternité sont prises en charge. Il n'est versé qu'un forfait par foyer.
Cure thermale	Remboursement du forfait de surveillance médicale, du forfait thermal, des frais de transport et d'hébergement (nuitée) à l'exclusion des frais de repas. Les autres dépenses médicales relatives à la cure thermale sont prises en charge dans les conditions fixées au Contrat pour chaque acte.
Sevrage tabagique	Tout substitut nicotinique, tel que prévu dans la "Liste des substituts nicotiniques pris en charge par l'Assurance maladie" non prescrit par un médecin et donc non remboursé par le régime obligatoire.
Médecine douce	Concerne des pratiques thérapeutiques non remboursées par le régime obligatoire ; seules sont remboursées par le régime les pratiques listées, dans la limite du forfait annuel indiqué qui s'applique pour chaque Bénéficiaire et pour l'ensemble des pratiques de la liste ; il peut être utilisé en une ou plusieurs fois sur l'année civile. Les actes doivent être pratiqués par un professionnel de santé diplômé d'état ou ayant obtenu un diplôme délivré par des établissements agréés, dans sa spécialité ou ayant enregistré son diplôme dans les répertoires nationaux RPPS ou ADELI.

Article 110 | Régime prévoyance

110.1. Garantie rente éducation

En cas de décès d'un salarié, il est versé aux enfants à charge, une rente éducation égale à :

- 8 % du salaire de référence avec un montant minimum annuel de 1 440 € jusqu'au 12^e anniversaire ;
- 12 % du salaire de référence avec un montant minimum annuel de 2 160 € à partir du 12^e anniversaire et jusqu'à 18 ans (ou 26 ans en cas de poursuite d'études ou jusqu'au 30^e anniversaire du bénéficiaire en cas de contrat d'apprentissage).

Le versement de la rente cesse au plus tard à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant atteint ses 18 ans ou lorsqu'il ne remplit plus les conditions pour être considéré comme « à charge » telles que définies à l'article 63.9 et au plus tard au décès de l'enfant. Si l'enfant à charge est en contrat d'apprentissage, la rente est versée jusqu'à ses 30 ans sous conditions d'exécution du contrat d'apprentissage.

110.2. Cotisations

Les cotisations sont fixées comme suit :

- Non cadres : (salariés ne relevant pas de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres) :

Garantie	Cotisation totale en pourcentage du salaire de référence	Part employeur	Part salariale
Garantie de rémunération	0,458 %	0,458 %	
Option remboursement charges sociales	0,15 %	0,15 %	
Incapacité	0,24 %	0,12 %	0,12 %
Invalidité	0,59 %	0,295 %	0,295 %
Décès-IAD	0,193 %	0,114 %	0,079 %
Rente éducation	0,18 %	0,108 %	0,072 %

Garantie	Cotisation totale en pourcentage du salaire de référence	Part employeur	Part salariale
Indemnité de départ à la retraite	0,109 %	0,109 %	

■ Cadres : (salariés relevant de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres) :

Garantie	Cotisation totale en pourcentage du salaire de référence		Part employeur		Part salariale	
	T1	T2	T1	T2	T1	T2
Décès	0,680	0,680	0,680	0,340		0,340
Rente éducation	0,18	0,18	0,18	0,09		0,09
Incapacité	0,510	0,510	0,420	0,255	0,090	0,255
Invalidité	0,340	0,340	0,340	0,170		0,170
Indemnité de départ à la retraite	0,10 %	0,10 %	0,10 %	0,10 %		

Partie IV Grilles de classification des emplois

Titre I^{er} Secteur de la boucherie

Niveau I

Échelon A

Plongeur

Le plongeur est capable d'utiliser le lave-vaisselle, il connaît les produits de lavage, leur dosage et les règles d'hygiène élémentaires.

Employé d'entretien

L'employé d'entretien est chargé du nettoyage de l'ensemble des locaux professionnels et du matériel. Il connaît les produits à utiliser, leur dosage, les règles d'hygiène élémentaires contenues dans le guide de bonnes pratiques d'hygiène.

Vendeur débutant

Le vendeur débutant est un salarié non diplômé et non qualifié dans le secteur de la boucherie affecté à la vente. Il peut être amené à effectuer des gestes simples liés aux produits de la viande mais il n'effectue ni ne maîtrise l'ensemble des techniques du boucher et du vendeur et reste affecté principalement à la vente et à l'accueil de la clientèle. Le salarié évolue vers l'emploi de vendeur au plus tard après une durée globale de douze mois dans l'emploi, consécutifs ou non, en CDD ou CDI.

Préparateur de commandes – aide technique débutant

Le préparateur de commandes – aide technique débutant est un salarié non diplômé et non qualifié dans le secteur de la boucherie qui permet la préparation et le suivi des commandes, tout en apportant, au besoin, un soutien technique, pouvant se manifester sous la forme de diverses opérations (mise en cuisson des volailles en rotisserie, préparations de produits prêts

à vendre, préparations bouchères, livraisons...). Le salarié évolue vers l'emploi de préparateur au plus tard après une durée globale de douze mois dans l'emploi, consécutifs ou non, en CDD ou CDI.

Échelon B

Chauffeur-livreur

Le chauffeur-livreur assure le chargement des produits et marchandises conformément aux règles sanitaires. Il en effectue la livraison et le déchargement.

Il maintient son véhicule en tenant compte des règles d'hygiène.

Il s'assure du bon entretien du véhicule.

Il est chargé de recevoir et de transmettre tous les documents administratifs et commerciaux relatifs aux transports effectués.

Employé administratif

L'employé administratif effectue toutes tâches administratives utiles au bon fonctionnement de l'entreprise, par exemple travail sur ordinateur, classement, courrier...

Niveau II

Échelon A

Chauffeur-livreur encaisseur

En plus des fonctions de chauffeur-livreur (niveau I, échelon B), il a la responsabilité de toutes les opérations financières liées à l'encaissement des factures.

Caissier

Le caissier effectue seul toutes les opérations courantes de caisse. Il est apte à prendre des commandes. Il doit, par ailleurs, manifester de bonnes qualités relationnelles.

Vendeur

Le vendeur présente les viandes, prépare et présente les plats.

Il assure le service à la clientèle. Il doit, par ailleurs, manifester de bonnes qualités relationnelles.

Échelon B

Secrétaire aide-comptable

En plus des fonctions de l'employé administratif (niveau I, échelon B), il effectue toutes les opérations préparatoires au travail du comptable.

Boucher préparateur

Le boucher préparateur assure toutes les tâches d'exécution courantes nécessaires à la transformation des carcasses de leur état initial de gros morceaux de coupe jusqu'à leur présentation en morceaux de détail en vue de la mise en vente.

Charcutier-traiteur

Le charcutier-traiteur assure les tâches d'exécution courantes nécessaires à la réalisation des préparations et fabrications de base de charcuterie crue ou cuite traditionnelle et en charcuterie disposant d'un rayon traiteur.

Vendeur qualifié

En plus des fonctions du vendeur (niveau II, échelon A), il est capable d'apporter à la clientèle une information objective sur le choix des morceaux et leur préparation culinaire.

Tripier préparateur

Connaissances de base en triperie :

- identifier les différents produits tripiers ;
- distinguer les différentes qualités des produits tripiers ;
- maîtriser les méthodes de travail et les procédés : pesage, prise de température, qualité du produit, état de l'emballage... ;
- identifier les différents conditionnements des produits : palettes, cartons, chariots, bacs... ;
- identifier et mettre en pratique les règles d'hygiène et de sécurité.

Missions :

- réceptionner et stocker les produits ;
- reconnaître et vérifier les produits (température, quantité...) ;
- étiqueter et emballer les produits selon le souhait des clients ;
- stocker en chambre froide positive ou négative les produits prêts à expédier ;
- préparer les livraisons et les expéditions.

Aptitudes requises :

- respecter les délais (préparation des livraisons et des tournées d'expédition) ;
- respecter des processus de contrôle rigoureux (décompte des quantités prélevées sur les stocks, étiquetage, estampillage...).

Échelon C

Caissier aide-comptable

En plus des fonctions du caissier (niveau II, échelon A), il effectue toutes les opérations préparatoires au travail du comptable.

Niveau III

Échelon A

Boucher préparateur qualifié

Le boucher préparateur qualifié assure toutes les tâches d'exécution courante nécessaires à la transformation des carcasses de leur état initial de gros morceaux de coupe jusqu'à leur présentation en morceaux de détail en vue de la mise en vente.

Il est titulaire soit du CAP « Boucher », soit du CQP « Technicien boucher artisanal », soit, par équivalence, du CTM « Préparateur-vendeur » option boucherie.

Charcutier-traiteur qualifié

Le charcutier-traiteur qualifié assure les tâches d'exécution courantes nécessaires à la réalisation des préparations et fabrications de base de charcuterie crue ou cuite traditionnelle et en charcuterie disposant d'un rayon traiteur.

Il est titulaire du CAP « Charcutier-traiteur » ou, par équivalence, du CTM « Préparateur-vendeur » option charcuterie-traiteur.

Charcutier préparateur qualifié

Le charcutier préparateur qualifié est un professionnel qui maîtrise les techniques de transformation et de préparation de la viande de porc, il est capable de travailler d'autres matières premières : volailles, poissons, légumes.

Il est capable de présenter les produits, de communiquer des conseils techniques auprès du personnel de vente.

Il exerce son activité dans le respect des bonnes pratiques professionnelles dont celles relevant des règles d'hygiène, santé, sécurité et du respect de la législation du travail.

Après une certaine expérience et des formations complémentaires adaptées, il doit être capable de créer, reprendre et gérer une entreprise ou une unité de production.

Il est titulaire du CQP « Charcutier préparateur artisanal ».

Tripier préparateur qualifié

Le tripier préparateur qualifié assure les tâches de transformation et de commercialisation des abats blancs et des abats rouges depuis leur achat jusqu'à leur vente en produits élaborés à l'état cru ou cuit.

Il exerce son activité dans le respect des bonnes pratiques professionnelles dont celles relevant des règles d'hygiène, santé, sécurité et de législation du travail.

Après une certaine expérience et des formations complémentaires adaptées, il doit être capable d'accéder à des fonctions de responsabilité et de reprendre ou créer une entreprise.

Boucher hippophagique préparateur qualifié

Le boucher hippophagique préparateur qualifié assure les tâches de transformation et de commercialisation de la viande équine et de la viande asine depuis leur achat jusqu'à leur vente en produits élaborés à l'état cru ou cuit.

Il exerce son activité dans le respect des bonnes pratiques professionnelles dont celles relevant des règles d'hygiène, santé, sécurité et de législation du travail.

Après une certaine expérience et des formations complémentaires adaptées, il doit être capable d'accéder à des fonctions de responsabilité et de reprendre ou créer une entreprise.

Échelon B

Boucher préparateur vendeur qualifié

Le boucher préparateur vendeur qualifié effectue toutes les tâches du boucher préparateur qualifié (niveau III, échelon A).

Il possède les connaissances technologiques et pratiques équivalentes.

Boucher-traiteur qualifié

Le boucher-traiteur qualifié est titulaire du CAP « Préparateur en produits carnés » ou du CQP « Technicien boucher artisanal ».

Il est titulaire du CAP « Préparateur en produits carnés » ou du CQP « Technicien boucher artisanal » et de la mention complémentaire « Employé traiteur » ou du CS « Employé traiteur » ou possède les connaissances technologiques et pratiques équivalentes.

Ouvrier tripier

■ Connaissances de base en triperie :

- il a les mêmes connaissances que le tripier préparateur (niveau II, échelon B) ; et
- maîtrise les méthodes de travail et les procédés, si la fonction l'oblige, de : tranchage, parage, séparation des produits, mise sous vide, affûtage des couteaux...

■ Missions :

Trancheur-opérateur découpe :

- séparation des différents produits des pressures : cœur, ris, foie, mou, hampe... ;
- préparation des produits : parer, dénérer, dégraissier, trancher... (foies, coeurs, rognons, ris...) ;
- désossage et roulage des têtes de veau (cuir + langue) ;
- conditionnement des produits : mise sous vide ;

Désosseur-casseur de têtes :

- désossage des têtes de veau ;
- prélèvement des joues et des langues ;
- cassage des têtes de veau et des têtes de porc ;
- conditionnement des produits (mise sous vide, mise en barquette des cervelles...).

Vendeur :

- présente les produits tripiers ;
- prépare et présente les plats ;
- assure le service de la clientèle.

Il doit manifester de bonnes qualités relationnelles.

Il est fréquent que les ouvriers soient polyvalents et réalisent l'ensemble des opérations citées ci-dessus.

■ Aptitudes requises :

- bonne capacité d'adaptation ;
- détecter toute anomalie survenue en cours de production ou au sujet de la qualité des produits travaillés ;
- informer le chef d'atelier de toute anomalie rencontrée.

Échelon C

Boucher-charcutier-traiteur qualifié

Le boucher-charcutier-traiteur qualifié est titulaire :

- du CAP « Boucher » ou du CQP de technicien boucher artisanal et du CAP « Charcutier-traiteur » ;
- ou, par équivalence, du CTM « Boucher-charcutier-traiteur ».

Niveau IV

Échelon A

Comptable

Le comptable traduit en comptabilité toutes les opérations administratives, commerciales ou financières, les compose, les centralise et les assemble pour permettre d'en tirer : balances, bilan, comptes de résultat, prix de revient aux différents stades de la fabrication ou de la distribution.

Échelon B

Boucher-charcutier-traiteur très qualifié

Le boucher-charcutier-traiteur très qualifié est titulaire du baccalauréat professionnel de boucher-charcutier-traiteur.

Échelon C

Boucher hautement qualifié

Le boucher hautement qualifié est titulaire du BP « Boucher » ou en possède le niveau et les compétences.

Il est capable d'assurer la responsabilité du rayon boucherie.

Le boucher hautement qualifié assiste dans toutes ses tâches le responsable de point de vente (niveau VI, échelon A), il peut également le suppléer dans certaines de ses tâches.

Boucher-traiteur hautement qualifié

Le boucher-traiteur hautement qualifié est titulaire du BP « Boucher » ou en possède le niveau et les compétences.

Il est capable d'assurer la responsabilité du rayon traiteur.

Charcutier-traiteur hautement qualifié

Le charcutier-traiteur hautement qualifié est titulaire du BP « Charcutier-traiteur » ou en possède le niveau et les compétences.

Il est capable d'assurer la responsabilité du rayon charcuterie traiteur.

Tripier responsable cuisson

Connaissances de base en triperie :

- il a les mêmes connaissances que le tripier préparateur niveau II, échelon B ;
- il identifie les différentes matières premières et différents ingrédients ;
- il maîtrise les méthodes de travail et les procédés : mode de cuisson, temps de cuisson, températures, fonctionnement des machines...

Missions :

- organiser et planifier l'activité en fonction des commandes et des arrivages ;
- réceptionner les matières premières, les ranger en respectant le plan de gestion des stocks ;
- préparer les produits avant cuisson en respectant la nature des produits et les quantités (marinades, lavages...) ;
- paramétrier la (les) machine(s) avant lancement de la cuisson ;
- lancer la cuisson et vérifier régulièrement les différents paramètres : temps, température... ;

- procéder au nettoyage désinfection de la (les) machine(s) en fin de poste ;
- assurer la maintenance de premier niveau ;
- détecter les non-conformités, les anomalies et les dysfonctionnements par rapport aux produits à la machine.

Aptitudes requises :

- connaître et maîtriser le fonctionnement des différentes machines (exemple : autoclave) ;
- être rigoureux et méthodique ;
- anticiper, réagir rapidement en cas de non-conformité machine et produit ;
- transmettre l'information utile en fonction des besoins spécifiques de chaque interlocuteur interne.

Échelon D

Boucher-charcutier-traiteur hautement qualifié

Le boucher-charcutier-traiteur hautement qualifié est titulaire des BP des deux spécialités ou en possède le niveau et les compétences.

Il est capable d'assurer la responsabilité des rayons boucherie charcuterie traiteur.

Niveau V. Agents de maîtrise

Responsable de laboratoire adjoint

Le responsable de laboratoire adjoint assiste dans toutes ses tâches le responsable de laboratoire (niveau VII, échelon A), il peut également le suppléer dans certaines de ses tâches.

Responsable de point de vente adjoint

Le responsable de point de vente adjoint assiste dans toutes ses tâches le responsable de vente (niveau VII, échelon A), il peut le suppléer dans certaines de ses tâches. Il peut également assurer le fonctionnement normal d'un point de vente sous une responsabilité hiérarchique.

Niveau VI

Échelon A

Responsable de laboratoire

Le responsable de laboratoire assure le fonctionnement du laboratoire.

Il a la responsabilité de toute la préparation des produits en vue de leur commercialisation.

Responsable de point de vente

Le responsable de point de vente a la responsabilité du bon fonctionnement du point de vente (magasin, place de marché, tournée, etc.).

Responsable hygiène et sécurité

Le responsable hygiène et sécurité assure la mise en place et le respect des règles d'hygiène et de sécurité alimentaires dans l'entreprise.

Il est responsable de l'application des guides de bonnes pratiques d'hygiène ou de l'HACCP.

Il doit veiller à la formation en ces domaines du personnel.

Échelon B

Assistant de chef d'entreprise

L'assistant de chef d'entreprise assiste dans toutes ses tâches le responsable d'entreprise (niveau VII). Il peut également assurer le fonctionnement d'un point de vente ou d'un rayon spécifique.

Échelon C

Responsable de plusieurs points de vente

Le responsable de plusieurs points de vente assure le bon fonctionnement et la coordination des points de vente dont il est responsable.

Niveau VII. Cadres

Échelon A

Responsable de laboratoire

En plus des fonctions du responsable de laboratoire défini au niveau VI, il assure la gestion complète (embauche, fixation du salaire, répartition des tâches, pouvoir disciplinaire, etc.) du personnel du laboratoire.

Responsable de point de vente

En plus des fonctions du responsable de point de vente défini au niveau VI, il assure la gestion complète (embauche, fixation du salaire, répartition des tâches, pouvoir disciplinaire, etc.) du personnel du point de vente (magasin, place de marché, tournée, etc.).

Responsable des achats

Le responsable des achats doit satisfaire aux besoins de matières premières de l'entreprise. Pour cela, il a délégation de négociation auprès des fournisseurs auxquels il s'adresse dans le respect du cahier des charges de l'entreprise. Par ailleurs, il doit veiller au bon approvisionnement du ou des points de vente.

Échelon B

Responsable d'entreprise

Il assure la responsabilité du fonctionnement de l'entreprise.

(Voir page suivante.)

Titre II Secteur de la poissonnerie

La grille des qualifications applicable est définie ci-dessous :

Niveau I	Employés. Ouvriers
130	Vendeur saisonnier en poissonnerie Préparateur de commandes saisonnier
135	Employé(e) de marée sans qualification apprenant l'exercice du métier ou manutentionnaire débutante(e) Commis poissonnier sans qualification apprenant l'exercice du métier Opérateur(trice) de saisie débutant(e) Employé(e) de bureau débutant(e) Chauffeur-livreur débutant(e) Fileteur(teuse) débutant(e) Technicien(ne) débutant(e) Caissier(ère) facturier(e) débutant
140	Commis poissonnier sans CAP ayant 3 ans d'expérience Commis poissonnier avec CQP « Préparateur-vendeur en produits de la mer »
145	Commis poissonnier sans CAP ayant 5 ans d'expérience Employé(e) de marée avec minimum 5 ans d'expérience Opérateur(trice) de saisie avec minimum 5 ans d'expérience Chauffeur livreur avec minimum 5 ans d'expérience Fileteur(teuse) avec minimum 5 ans d'expérience Technicien(ne) avec minimum 5 ans d'expérience Caissier(re) facturier(e) avec minimum 5 ans d'expérience Commis poissonnier avec CQP « Préparateur-vendeur en produits de la mer » ayant 1 an d'expérience
150	Commis poissonnier avec CAP Commis poissonnier sans CAP avec 6 ans d'expérience Vendeur(se) preneur d'ordre débutant(e) Attaché(e) commercial(e) débutant(e) Secrétaire débutant(e)
160	Commis poissonnier avec CAP ayant 2 ans d'expérience Employé(e) de marée qualifié avec minimum 8 ans d'expérience Fileteur(se) avec minimum 8 ans d'expérience Opérateur(trice) de saisie avec minimum 8 ans d'expérience Standardiste Technicien(ne) avec minimum 8 ans d'expérience Caissier(ère) facturier(e) avec minimum 8 ans d'expérience

Niveau I	Employés. Ouvriers
165	Commis poissonnier avec CAP et 3 ans d'expérience Aide-comptable Commis poissonnier avec CQP de préparateur-vendeur en produits de la mer avec 2 ans d'expérience minimum, animant et exécutant le travail avec au moins 3 personnes
170	Commis poissonnier sans CAP avec minimum 8 ans d'expérience Responsable filetage Responsable préparation
175	Vendeur(euse) preneur d'ordres avec minimum 5 ans d'expérience Attaché(e) commercial(e) avec minimum 5 ans d'expérience Secrétaire avec minimum 5 ans d'expérience
180	Commis poissonnier avec CAP avec 5 ans d'expérience Commis poissonnier avec CQP « Préparateur-vendeur en produits de la mer » avec minimum 5 ans d'expérience, animant et exécutants le travail avec au moins 5 personnes Commis poissonnier sans CAP ayant plus de 10 ans d'expérience Aide-comptable après 5 ans d'expérience
185	Commis poissonnier sans CAP avec minimum 13 ans d'expérience Comptable 1 ^{er} échelon
190	Assistant(e) de formation Commis poissonnier avec CAP ayant plus de 8 ans d'expérience
195	Commis poissonnier avec CAP avec minimum 10 ans d'expérience, animant et exécutant le travail avec au moins 8 personnes

Niveau II	Agent de maîtrise
200	Commis poissonnier titulaire du baccalauréat professionnel poissonnier-écailler-traiteur
205	Responsable de caisse Assistant(e) informatique Assistant(e) qualité Assistant(e) marketing/communication
210	Attaché(e) de direction Comptable 2 ^e échelon Secrétaire de direction Intendant(e)-surveillant(e)

Niveau II	Agent de maîtrise
220	Vendeur(se) ambulant(e) tournée Attaché(e) commercial(e) avec 8 ans d'expérience Contrôleur gestion Responsable qualité Responsable informatique Responsable marketing/communication Responsable services généraux Responsable logistique Responsable comptable Chef de vente Formateur(trice) domaine professionnel ou général ayant ou non la charge de plusieurs matières d'enseignement
230	Responsable d'exploitation Responsable commercial
240	Responsable d'exploitation avec plus de 10 personnes Responsable commercial avec plus de 10 personnes
250	Acheteur(se) principal(e) Directeur(trice) adjoint(e) chargé(e) de la pédagogie Directeur(trice) adjoint(e) chargé(e) du développement

Niveau III	Cadre
300	Responsable de magasin ayant commandement de moins de 5 personnes Cadre d'exploitation Chef comptable
350	Responsable de magasin ayant commandement de plus de 5 personnes Directeur(trice) commercial(e) Directeur(trice) informatique Directeur(trice) des ressources humaines
400	Directeur (trice) pédagogique Secrétaire général(e) d'organisation professionnelle Secrétaire général(e) d'entreprise Rédacteur(trice) professionnel(lle)
450	Directeur(trice) d'exploitation

Coefficients 130 « Définition des postes »

Les partenaires sociaux tiennent à préciser la définition des postes du coefficient 130 et rappellent que ceux-ci sont soumis à la réglementation des CDD saisonniers :

- vendeur saisonnier en poissonnerie : le vendeur saisonnier en poissonnerie est affecté à la vente pendant les périodes de forte activité. Il peut être amené à effectuer des gestes simples liés aux produits de la mer mais il n'effectue ni ne maîtrise l'ensemble des techniques du poissonnier et reste affecté principalement à la vente et à l'accueil de la clientèle ;

- préparateur de commandes saisonnier : le préparateur de commandes saisonnier permet la préparation et le suivi des commandes pendant les périodes de forte activité.

CQP antérieurement délivrés

L'ensemble des CQP (certificat de qualification professionnelle) de branche qui auraient pu être délivrés avant 2017 sont assimilés et rattachés aux coefficients et à la progression du CQP Préparateur-vendeur en produits de la mer.

Partie V Grille des salaires

Titre Ier Secteur de la boucherie

(En euros.)

Niveau	Classification	Salaire brut mensuel (151,67 heures)
Ouvrier(e)s et employé(e)s		
Niveau I		
Échelon A	Plongeur	1 877
	Employé d'entretien	1 877
	Vendeur débutant	1 877
	Préparateur de commandes – aide technique débutant	1 877
Échelon B	Chauffeur-livreur	1 897
	Employé administratif	1 897
Niveau II		
Échelon A	Chauffeur-livreur encaisseur	1 920
	Caissier	1 920
	Vendeur	1 920
Échelon B	Secrétaire aide-comptable	1 939
	Boucher préparateur	1 939
	Charcutier-traiteur	1 939
	Vendeur qualifié	1 939
	Tripier préparateur	1 939
Échelon C	Caissier aide-comptable	1 972
Niveau III		
Échelon A	Boucher préparateur qualifié	2 091
	Charcutier-traiteur qualifié	2 091
	Charcutier préparateur qualifié	2 091
	Tripier préparateur qualifié	2 091
	Boucher hippophagique préparateur qualifié	2 091
Échelon B	Boucher préparateur vendeur qualifié	2 137
	Boucher-traiteur qualifié	2 137
	Ouvrier tripier	2 137

Niveau	Classification	Salaire brut mensuel (151,67 heures)
Échelon C	Boucher-charcutier-traiteur qualifié	2 220
Niveau IV		
Échelon A	Comptable	2 228
Échelon B	Boucher-charcutier-traiteur très qualifié	2 296
Échelon C	Boucher hautement qualifié	2 331
	Boucher-traiteur hautement qualifié	2 331
	Charcutier-traiteur hautement qualifié	2 331
	Tripier responsable cuisson	2 331
Échelon D	Boucher-charcutier-traiteur hautement qualifié	2 446
Agents de maîtrise et cadres		
Niveau V		
	Responsable de laboratoire adjoint	2 653
	Responsable de point de vente adjoint	2 653
Niveau VI		
Échelon A	Responsable de laboratoire	2 894
	Responsable de point de vente	2 894
	Responsable hygiène et sécurité	2 894
Échelon B	Assistant de chef d'entreprise	2 913
Échelon C	Responsable de plusieurs points de vente	3 262
Niveau VII		
Échelon A	Responsable de laboratoire	3 714
	Responsable de point de vente	3 714
	Responsable des achats	3 714
Échelon B	Responsable d'entreprise	3 809

(Voir page suivante.)

Titre II Secteur de la poissonnerie

La grille des salaires conventionnels applicable est définie ci-dessous.

Les salaires sont entendus bruts pour une durée de 151,67 heures de travail mensuel.

Niveau I	Employés. Ouvriers
130 1 796,92 €	Vendeur saisonnier en poissonnerie Préparateur de commandes saisonnier
135 1 858,83 €	Employé(e) de marée sans qualification apprenant l'exercice du métier ou manutentionnaire débutante(e) Commis poissonnier sans qualification apprenant l'exercice du métier Opérateur(trice) de saisie débutant(e) Employé(e) de bureau débutant(e) Chauffeur-livreur débutant(e) Fileteur(teuse) débutant(e) Technicien(ne) débutant(e) Caissier(ère) facturier(e) débutant
140 1 879,67 €	Commis poissonnier sans CAP ayant 3 ans d'expérience Commis poissonnier avec CQP « Préparateur-vendeur en produits de la mer »
145 1 904,10 €	Commis poissonnier sans CAP ayant 5 ans d'expérience Employé(e) de marée avec minimum 5 ans d'expérience Opérateur(trice) de saisie avec minimum 5 ans d'expérience Chauffeur livreur avec minimum 5 ans d'expérience Fileteur(teuse) avec minimum 5 ans d'expérience Technicien(ne) avec minimum 5 ans d'expérience Caissier (ère) facturier(e) avec minimum 5 ans d'expérience Commis poissonnier avec CQP « Préparateur-vendeur en produits de la mer » ayant 1 an d'expérience
150 1 928,13 €	Commis poissonnier avec CAP Commis poissonnier sans CAP avec 6 ans d'expérience Vendeur (se) preneur d'ordre débutant(e) Attaché(e) commercial(e) débutant(e) Secrétaire débutant(e)
160 1 956,14 €	Commis poissonnier avec CAP ayant 2 ans d'expérience Employé(e) de marée qualifié avec minimum 8 ans d'expérience Fileteur (se) avec minimum 8 ans d'expérience Opérateur(trice) de saisie avec minimum 8 ans d'expérience Standardiste Technicien(ne) avec minimum 8 ans d'expérience Caissier (ère) facturier(e) avec minimum 8 ans d'expérience
165 1 984,81 €	Commis poissonnier avec CAP et 3 ans d'expérience Aide-comptable Commis poissonnier avec CQP de préparateur-vendeur en produits de la mer avec 2 ans d'expérience minimum, animant et exécutant le travail avec au moins 3 personnes.

Niveau I	Employés. Ouvriers
170 2 010,61 €	Commis poissonnier sans CAP avec minimum 8 ans d'expérience Responsable filetage Responsable préparation
175 2 037,94 €	Vendeur(euse) preneur d'ordres avec minimum 5 ans d'expérience Attaché(e) commercial(e) avec minimum 5 ans d'expérience Secrétaire avec minimum 5 ans d'expérience
180 2 056,80 €	Commis poissonnier avec CAP avec 5 ans d'expérience Commis poissonnier avec CQP de préparateur-vendeur en produits de la mer avec minimum 5 ans d'expérience, animant et exécutants le travail avec au moins 5 personnes Commis poissonnier sans CAP ayant plus de 10 ans d'expérience Aide-comptable après 5 ans d'expérience
185 2 093,08 €	Commis poissonnier sans CAP avec minimum 13 ans d'expérience Comptable 1 ^{er} échelon
190 2 112,03 €	Assistant(e) de formation Commis poissonnier avec CAP ayant plus de 8 ans d'expérience
195 2 148,87 €	Commis poissonnier avec CAP avec minimum 10 ans d'expérience, animant et exécutant le travail avec au moins 8 personnes

Niveau II	Agents de maîtrise
200 2 168,30 €	Commis poissonnier titulaire du baccalauréat professionnel poissonnier-écailler-traiteur
205 2 206,16 €	Responsable de caisse Assistant(e) informatique Assistant(e) qualité Assistant(e) marketing/communication
210 2 285,35 €	Attaché(e) de direction Comptable 2 ^e échelon Secrétaire de direction Intendant(e)-surveillant(e)

Niveau II	Agents de maîtrise
220 2 310,80 €	Vendeur(se) ambulant(e) tournée Attaché(e) commercial(e) avec 8 ans d'expérience Contrôleur gestion Responsable qualité Responsable informatique Responsable marketing/communication Responsable services généraux Responsable logistique Responsable comptable Chef de vente Formateur(trice) domaine professionnel ou général ayant ou non la charge de plusieurs matières d'enseignement
230 2 365,09 €	Responsable d'exploitation Responsable commercial
240 2 406,91 €	Responsable d'exploitation avec plus de 10 personnes Responsable commercial avec plus de 10 personnes
250 2 446,59 €	Acheteur(se) principal(e) Directeur(trice) adjoint(e) chargé(e) de la pédagogie Directeur(trice) adjoint(e) chargé(e) du développement

Niveau III	Cadres
300 3 139,15 €	Responsable de magasin ayant commandement de moins de 5 personnes Cadre d'exploitation Chef comptable
350 3 461,65 €	Responsable de magasin ayant commandement de plus de 5 personnes Directeur(trice) commercial(e) Directeur(trice) informatique Directeur(trice) des ressources humaines
400 3 784,06 €	Directeur (trice) pédagogique Secrétaire général(e) d'organisation professionnelle Secrétaire général(e) d'entreprise Rédacteur(trice) professionnel(le)
450 4 104,62 €	Directeur(trice) d'exploitation

Fait à Paris, le 24 septembre 2024.

(Suivent les signatures.)