

**BOUCHERIE, BOUCHERIE-CHARCUTERIE ET BOUCHERIE HIPPOPAGIQUE
(COMMERCES DE DÉTAIL DE LA)**

Brochure n° 3101

Générée le 30/06/2016



L'info pratique en Droit du Travail



Tout le Droit du Travail en accès illimité

- ✓ Salariés
- ✓ Employeurs
- ✓ Comités d'Entreprises
- ✓ Délégués Syndicaux
- ✓ Délégués du Personnel

Des avocats et juristes vous permettent de comprendre vos droits et vous proposent des outils simples immédiatement opérationnels.

JuriTravail.com vous apporte des réponses immédiates.

- **2000 questions/réponses** pour faire le point immédiatement sur un sujet.
- **500 Modèles de lettres et contrats** prêts à l'emploi.
- **300 synthèses pratiques**, claires et vivantes pour aller plus loin.

Votre convention collective à jour et son actualité

Et aussi, le code du travail, l'actualité, les chiffres clefs, la jurisprudence, l' évaluation des salaires, ...

Consulter nos offres d'abonnement

Sommaire

Convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, actualisée.....	1
Texte de base.....	1
Convention collective nationale du 12 décembre 1978.....	1
Préambule.....	1
Chapitre Ier : Dispositions générales.....	2
Champ d'application.....	2
Règlement des risques de chevauchement.....	2
Durée.....	2
Révision.....	3
Dénonciation.....	3
Conventions et accords antérieurs.....	3
Chapitre II : Liberté, droits collectifs et individuels.....	3
Liberté syndicale. - Liberté d'opinion.....	3
Section syndicale.....	3
Panneaux d'affichage.....	4
Elections et attributions des délégués.....	4
Contribution au dialogue social.....	4
Chapitre III : Contrat de travail.....	5
Embauche et période d'essai.....	5
Durée du travail et heures supplémentaires.....	5
Forfait cadres en jours.....	6
Repos hebdomadaire.....	7
Jours fériés.....	7
Travail des femmes et des jeunes.....	8
Travail de nuit.....	8
Mutations temporaires.....	8
Mutations de longues durées ou définitives.....	8
Remplacement provisoire.....	9
Absences fortuites.....	9
Chapitre IV : Congés.....	9
Congés payés.....	9
Congés pour événements familiaux.....	10
Chapitre V : Prévoyance.....	10
Régime de prévoyance.....	10
Absences pour maladie ou accident et garantie d'emploi.....	11
Garantie de ressources en cas de maladie ou d'accident.....	11
Garantie décès-invalidité.....	12
Garantie rente éducation et rente temporaire de conjoint substitutive.....	13
Maintien des garanties des couvertures prévoyance.....	14
Régime frais de soins de santé.....	15
Chapitre VI : Hygiène, sécurité, qualité.....	22
Hygiène et sécurité.....	22
Chapitre VII : Formation.....	22
Formation professionnelle des salariés.....	22
Qualification professionnelle.....	24
Financement de la formation.....	26
Chapitre VIII : Salaires.....	27
Salaires.....	27
Périodicité de la paie.....	27
Chapitre IX : Rupture du contrat de travail.....	27
Rupture du contrat de travail, préavis et certificat de travail.....	27
Licenciement pour raison économique.....	28
Indemnité de licenciement.....	28
Ancienneté.....	28
Chapitre X : Retraite.....	28
Retraite complémentaire.....	28
Départ à la retraite et indemnité de départ à la retraite.....	29
Chapitre XI : Conciliation.....	30
Commission nationale de conciliation.....	30
Commission régionale ou départementale de conciliation.....	30
Textes Attachés.....	31
ANNEXE I.- Grille de classification des emplois. Avenant n° 27 du 31 mai 2011.....	31
ANNEXE II.- Grille des salaires conventionnels en vigueur au 1er février 2006. Avenant n° 114 du 10 juillet 2006.....	36
ANNEXE III.- Référentiels de formation des certificats de qualification professionnelle. Avenant n° 114 du 10 juillet 2006.....	36
CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE.....	36
Avenant n° 79 du 13 septembre 2001 portant création d'une commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle.....	75
Avenant n° 85 du 22 mai 2002 relatif au capital de temps de formation.....	76
Objet du capital de temps de formation.....	76
Capitalisation des droits à formation.....	76
Conditions d'ouverture du droit au capital de temps de formation.....	76
Déroations aux articles 2 et 3.....	77
Formations entrant dans le cadre du capital de temps de formation.....	77
Durée des formations.....	77
Procédures à suivre.....	77

Sommaire

Convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, actualisée

Moyens de financement.....	77
Délai de franchise.....	78
Financement.....	78
Dispositions diverses.....	78
Information des salariés.....	78
Dépôt et extension.....	78
Avenant n° 84 du 18 septembre 2002 relatif à la contribution pour le dialogue social.....	78
Contribution des entreprises.....	79
Objet de la contribution.....	79
Affectation des contributions collectées.....	79
Dépôt et extension.....	79
Avenant n° 91 du 6 mars 2003 modifiant les avenants n°s 57, 70 et 82.....	79
Avenant n° 93 du 16 mars 2004 relatif à la dénomination des emplois dans le cadre des CQP.....	80
Avenant n° 98 du 18 septembre 2004 relatif aux heures supplémentaires.....	81
Avenant n° 99 du 19 octobre 2004 relatif à la formation professionnelle.....	81
Contrat et période de professionnalisation.....	81
Droit individuel à la formation.....	82
Financement.....	82
Avenant n° 100 du 19 octobre 2004 relatif à la cotisation pour favoriser l'insertion des jeunes.....	83
Avenant n° 101 du 19 octobre 2004 relatif à la caisse de retraite complémentaire.....	83
Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique.....	84
Avenant n° 104 du 18 mai 2004 relatif à la professionnalisation.....	84
Avenant n° 105 du 18 mai 2005 relatif à la rente éducation.....	84
Personnel concerné.....	85
Objet.....	85
Définition des enfants à charge bénéficiaires de la rente éducation.....	85
Montant de la prestation.....	85
Modalités de paiement des prestations.....	86
Salaire de référence.....	86
Revalorisation des prestations.....	86
Cotisation - Assiette des cotisations.....	86
Cas de changement de régime de prévoyance.....	86
Organismes désignés.....	87
Délai de prescription.....	87
Changement d'organisme assureur.....	87
Exclusions.....	87
Information des entreprises et des salariés.....	87
Organisation de la mutualisation.....	88
Date d'effet.....	88
Avenant n° 110 du 18 mai 2005 relatif à la mise en place d'une garantie de rente d'éducation.....	88
Personnel concerné.....	88
Objet.....	88
Définition des enfants à charge bénéficiaires de la rente éducation.....	89
Montant de la prestation.....	89
Modalités de paiement des prestations.....	89
Salaire de référence.....	89
Revalorisations des prestations.....	89
Cotisation.....	90
Cas de changement de régime de prévoyance.....	90
Organisme désigné.....	90
Délai de prescription.....	91
Changement d'organisme assureur.....	91
Exclusions.....	91
Information des entreprises et des salariés.....	91
Organisation de la mutualisation.....	91
Date d'effet.....	91
Avenant n° 111 du 5 octobre 2005 relatif à la mutualisation des risques.....	92
Avenant n° 112 du 4 janvier 2006 relatif aux classifications des emplois et aux salaires à compter du 1er février 2006.....	92
Grille de classification des emplois.....	93
Ouvriers et employés.....	93
Agents de maîtrise.....	97
Cadres.....	97
Salaires conventionnels en vigueur au 1er février 2006.....	98
Avenant n° 113 du 8 juin 2006 relatif au financement des CFA.....	98
Avenant n° 2 du 6 décembre 2006 relatif aux dispositifs de formation.....	99
Avenant n° 4 du 20 mars 2007 portant modifications de la grille de classification.....	100
Avenant n° 6 du 30 octobre 2007 relatif à la rémunération des heures supplémentaires.....	100
Avenant n° 8 du 3 janvier 2008 relatif au contingent annuel d'heures supplémentaires.....	101
Avenant n° 9 du 5 mars 2008 relatif au CQP « Technicien boucher ».....	101
Avenant n° 11 du 3 septembre 2008 portant modifications du CQP « Vendeur qualifié ».....	102
Avenant n° 12 du 18 novembre 2008 relatif à la prévoyance obligatoire.....	102
Avenant n° 14 du 13 janvier 2009 relatif à la période d'essai et au préavis.....	104

Sommaire

Convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, actualisé

Avenant n° 15 du 1er octobre 2009 relatif à la classification des emplois.....	105
Avenant n° 17 du 12 novembre 2009 relatif à la prévoyance.....	106
Avenant n° 19 du 12 novembre 2009 relatif à la classification des emplois.....	107
Accord du 30 mars 2010 relatif à l'emploi des seniors.....	108
Champ d'application.....	109
Objet.....	109
Objectif chiffré du maintien dans l'emploi des salariés seniors.....	109
Actions proposées.....	109
Avenant n° 20 du 19 janvier 2010 relatif au régime de prévoyance.....	113
Avenant n° 18 du 20 mai 2010 relatif à la prévoyance.....	114
Avenant n° 22 du 8 octobre 2010 relatif au financement de la formation.....	114
Avenant n° 24 du 12 janvier 2011 relatif à la garantie rente éducation.....	115
Avenant n° 25 du 8 mars 2011 relatif au financement des CQP.....	116
Avenant n° 27 du 31 mai 2011 portant modification du CQP « Triplier préparateur ».....	116
Avenant n° 28 du 31 mai 2011 relatif à la formation professionnelle.....	117
Avenant n° 26 du 31 mai 2011 relatif au CQP « Triplier détaillant ».....	118
Annexe.....	119
Préambule.....	119
Activités. - Fonctions.....	120
Savoir-faire.....	123
Référentiel de certification.....	123
Savoirs associés.....	126
Règlement d'examen.....	130
Définition des épreuves.....	131
Avenant n° 31 du 3 janvier 2012 relatif aux forfaits annuels en jours.....	134
Avenant n° 33 du 26 juin 2012 à la convention.....	136
Avenant n° 35 du 22 janvier 2013 relatif à la délivrance du CQP.....	137
Avenant n° 37 du 22 janvier 2013 relatif au régime de prévoyance.....	137
Avenant n° 38 du 6 mai 2013 relatif aux frais de soins de santé.....	138
Avenant n° 39 du 27 juin 2013 relatif au CQP « Technicien boucher ».....	145
Avenant n° 41 du 4 septembre 2014 relatif au dialogue social.....	145
Avenant n° 42 du 11 septembre 2014 relatif à l'apprentissage et à l'insertion professionnelle.....	146
Avenant n° 1 du 25 mars 2015 à l'avenant n° 38 du 6 mai 2013 relatif à la prévoyance frais de soins de santé.....	147
Préambule.....	147
Avenant n° 1 bis du 28 mai 2015 à l'avenant n° 38 du 6 mai 2013 relatif aux frais de soins de santé.....	151
Préambule.....	151
Avenant n° 44 du 28 mai 2015 relatif à la désignation de l'OPCA AGEFOS-PME.....	155
Préambule.....	155
Avenant n° 2 du 29 octobre 2015 à l'avenant n° 38 du 6 mai 2013 relatif aux frais de soins de santé.....	155
Préambule.....	156
Avenant n° 47 du 10 décembre 2015 relatif au financement de la formation professionnelle.....	156
Préambule.....	156
Textes Salaires.....	158
Avenant n° 3 du 3 janvier 2007 relatif aux salaires.....	158
Avenant n° 5 du 16 mai 2007 relatif aux salaires à compter du 1er juin 2007.....	159
Annexe.....	160
Avenant n° 7 du 3 janvier 2008 relatif aux salaires au 1er février 2008.....	161
Annexe.....	161
Avenant n° 10 du 20 mai 2008 relatif aux salaires au 1er juin 2008.....	162
Annexe.....	163
Avenant n° 13 du 13 janvier 2009 relatif aux salaires au 1er février 2009.....	164
Annexe.....	164
Avenant n° 16 du 1er octobre 2009 relatif aux salaires au 1er octobre 2009.....	165
Annexe.....	166
Avenant n° 21 du 20 mai 2010 relatif aux salaires au 1er juin 2010.....	167
Annexe.....	167
Avenant n° 23 du 12 janvier 2011 relatif aux salaires pour l'année 2011.....	168
Annexe.....	169
Avenant n° 29 du 8 septembre 2011 relatif aux salaires au 1er octobre 2011.....	170
Annexe.....	171
Avenant n° 32 du 19 janvier 2012 relatif aux salaires au 1er février 2012.....	172
Annexe.....	172
Avenant n° 34 du 25 septembre 2012 relatif aux salaires au 1er octobre 2012.....	174
Annexe.....	174
Avenant n° 36 du 22 janvier 2013 relatif aux salaires conventionnels au 1er février 2013.....	175
Annexe.....	176
Avenant n° 40 du 22 janvier 2014 relatif à la revalorisation des salaires au 1er février 2014.....	177
Annexe.....	178
Avenant n° 43 du 22 janvier 2015 relatif à la revalorisation des salaires au 1er février 2015.....	179
Annexe.....	179
Avenant n° 45 du 28 mai 2015 relatif aux salaires au 1er juin 2015.....	181
Annexe.....	181
Avenant n° 46 du 10 décembre 2015 relatif aux salaires au 1er février 2016.....	182

Sommaire

Convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, actualisée

Annexe.....	183
Textes Extensions.....	185
ARRETE du 6 septembre 1976.....	185
ARRETE du 5 décembre 1980.....	185
ARRETE du 5 décembre 1980.....	185
ARRETE du 28 janvier 1982.....	185
ARRETE du 26 mai 1982.....	185
ARRETE du 14 décembre 1982.....	186
ARRETE du 11 mai 1984.....	186
ARRETE du 2 avril 1985.....	186
ARRETE du 12 avril 1985.....	186
ARRETE du 19 juin 1985.....	186
ARRETE du 30 avril 1986.....	186
ARRETE du 20 août 1986.....	187
ARRETE du 29 janvier 1987.....	187
ARRETE du 23 avril 1987.....	187
ARRETE du 15 juin 1987.....	187
ARRETE du 3 août 1987.....	187
ARRETE du 20 août 1987.....	187
ARRETE du 28 septembre 1987.....	188
ARRETE du 9 février 1988.....	188
ARRETE du 21 juillet 1988.....	188
ARRETE du 29 septembre 1988.....	188
ARRETE du 17 janvier 1989.....	188
ARRETE du 26 avril 1989.....	189
ARRETE du 18 septembre 1989.....	189
ARRETE du 14 décembre 1989.....	189
ARRETE du 24 janvier 1991.....	190
ARRETE du 1 février 1991.....	190
ARRETE du 1 juillet 1991.....	190
ARRETE du 3 novembre 1992.....	191
ARRETE du 9 mars 1993.....	191
ARRETE du 15 octobre 1993.....	192
ARRETE du 3 novembre 1993.....	192
ARRETE du 4 février 1994.....	192
ARRETE du 8 avril 1994.....	193
ARRETE du 14 juin 1994.....	193
ARRETE du 22 août 1994.....	194
ARRETE du 27 janvier 1995.....	194
ARRETE du 11 avril 1995.....	195
ARRETE du 24 octobre 1995.....	195
ARRETE du 2 mai 1996.....	196
ARRETE du 13 juin 1996.....	196
ARRETE du 18 octobre 1996.....	197
ARRETE du 9 décembre 1996.....	197
ARRETE du 18 mars 1997.....	198
ARRETE du 5 mai 1994.....	198
ARRETE du 23 juillet 1997.....	199
ARRETE du 6 août 1997.....	199
ARRETE du 4 juin 1999.....	200
ARRETE du 19 octobre 1999.....	200
ARRETE du 9 décembre 1999.....	200
ARRETE du 9 décembre 1999.....	201
ARRETE du 10 janvier 2000.....	201
ARRETE du 9 mai 2000.....	202
ARRETE du 20 décembre 2000.....	202
ARRETE du 14 mai 2001.....	203
ARRETE du 9 octobre 2001.....	203
ARRETE du 19 décembre 2001.....	204
ARRETE du 24 janvier 2002.....	205
ARRETE du 5 février 2002.....	205
ARRETE du 10 juin 2002.....	206
ARRETE du 7 octobre 2002.....	206
ARRETE du 18 décembre 2002.....	207
ARRETE du 7 février 2003.....	207
ARRETE du 3 juin 2003.....	208
ARRETE du 8 octobre 2003.....	208
ARRETE du 8 octobre 2003.....	209
ARRETE du 16 juillet 2004.....	209
ARRETE du 19 juillet 2004.....	210
ARRETE du 24 décembre 2004.....	210
ARRETE du 10 février 2005.....	211
ARRETE du 10 février 2005.....	211

Sommaire

Convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, actualisée

ARRETE du 10 février 2005.....	212
ARRETE du 27 juin 2005.....	212
ARRETE du 13 juillet 2005.....	213
ARRETE du 20 juillet 2005.....	213
ARRETE du 22 août 2005.....	214
ARRETE du 8 décembre 2005.....	214
ARRETE du 28 février 2006.....	215
ARRETE du 30 mai 2006.....	215
ARRETE du 31 mai 2006.....	216
ARRETE du 24 juillet 2006.....	216
ARRETE du 13 octobre 2006.....	217
ARRETE du 18 octobre 2006.....	217
ARRETE du 7 décembre 2006.....	218
ARRETE du 23 avril 2007.....	218
ARRETE du 5 juin 2007.....	219

Accord du 17 mars 1999 relatif à la couverture conventionnelle des traiteurs-organiseurs de réception.....221

Texte de base.....	221
Couverture conventionnelle des traiteurs-organiseurs de réception.....	221

Accord du 21 décembre 1994 portant création d'un OPCA de l'alimentation de détail.....223

Texte de base.....	223
OPCA de l'alimentation de détail.....	223
Création d'un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) national.....	223
Champ d'intervention.....	224
Objet.....	224
Fonctionnement de l'OPCAD.....	224
Délégations.....	224
Mutualisation.....	225
Entrée en vigueur.....	225
Adhésion.....	225
Dénonciation.....	225
Dépôt.....	225

Accord du 26 mai 2004 relatif à la mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les métiers de l'alimentation.....226

Texte de base.....	226
Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les métiers de l'alimentation.....	226
Préambule.....	226
Création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications au sein de la CGAD.....	227
Champ d'intervention.....	227
Objet.....	227
Fonctionnement.....	228
Ressources.....	228
Délégation.....	228
Adhésion.....	228
Dénonciation.....	229
Dépôt et extension.....	229
Entrée en vigueur.....	229
Annexe : Statuts de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.....	229
Textes Attachés.....	233
Avenant n° 1 du 13 mai 2013 portant modification du champ d'application de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.....	233
Préambule.....	233
Textes Extensions.....	235
Arrêté portant extension d'un accord national professionnel interbranches conclu dans le secteur des métiers de l'artisanat et du commerce indépendant de l'alimentation JORF 26 décembre 2004.....	235

Accord du 7 septembre 2009 relatif au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.....236

Texte de base.....	236
Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.....	236
Préambule.....	237
Annexe.....	237

Les 10 idées reçues du Droit du Travail.....240

1. Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence.....	241
2. Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail.....	242
3. Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima.....	243
4. La rupture conventionnelle est.....	244
5. Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de.....	245
6. Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise.....	246
7. Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser.....	247
8. Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de.....	248
9. J'ai demandé à un salarié de travailler le 8 mai. Le Code du travail prévoit que je dois le rémunérer double ce jour là.....	249
10. Le retard n'est pas un motif de licenciement.....	250

Sommaire

Comment lire efficacement sa convention collective.....	251
1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?.....	252
a. Définition de la convention collective.....	252
b. Thèmes abordés dans la convention collective.....	252
c. Utilité de la convention collective.....	252
2. Quelle convention collective est applicable dans votre entreprise ?.....	253
a. L'activité de l'entreprise.....	253
b. La notice d'information remise au moment de l'embauche.....	253
c. Les mentions figurant sur le bulletin de paie.....	253
d. Les mentions du contrat de travail.....	254
e. L'affichage dans l'entreprise.....	254
f. La mise à disposition des représentants du personnel.....	255
g. L'information auprès de l'inspecteur du travail.....	255
3. Comment s'applique une convention collective ?.....	256
a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail.....	256
b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs.....	256
c. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail.....	256
d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral.....	257
e. Comment savoir quels sont les avantages auxquels les salariés ont droit ?.....	257
4. Quels sont les événements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?.....	259
a. La convention collective qui est applicable est révisée.....	259
b. La convention collective qui est applicable est dénoncée.....	259
c. La situation de votre entreprise a changé (économique ou juridique).....	259
d. La disparition des organisations signataires.....	259
5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?.....	260
a. Savoir chercher dans sa convention collective.....	260
b. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?.....	260
c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?.....	262
d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?.....	263

Convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, actualisée

Texte de base

Convention collective nationale du 12 décembre 1978

CFBCT ;

FBHF ;

SNVD ;

CNTF.

FGTA-FO ;

FGA-CFDT ;

FNAA CFE-CGC ;

FNAF-CGT ;

CSFV-CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

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

- la fédération commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC ;

- la fédération générale de l'agroalimentaire (FGA) CFDT ;

- la fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des services annexes (FGTA) FO ;

- la fédération du personnel d'encadrement de la production, de la transformation, de la distribution et des services et organismes agroalimentaires et des cuirs et peaux (FNAA) CFE-CGC ;

- la fédération nationale agroalimentaire et forestière (FNAF) CGT.

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

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

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

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

Chapitre 1er : Dispositions générales

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

La présente convention règle, sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer, les rapports entre employeurs et salariés travaillant dans les entreprises dont l'activité économique principale est l'une ou plusieurs des activités économiques suivantes : boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie-traiteur, traiteur, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers, activités référencées (n° NAF) 15.1F, 52.2C, 52.6D et 55.5D.

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

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

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

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

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

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

Règlement des risques de chevauchement

Article 1er bis

En vigueur étendu

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

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

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

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

Durée

Article 2

En vigueur étendu

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

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

Révision

Article 3 [En vigueur étendu](#)

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

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

Dénonciation

Article 4 [En vigueur étendu](#)

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

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

Conventions et accords antérieurs

Article 5 [En vigueur étendu](#)

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

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

Chapitre II : Liberté, droits collectifs et individuels

Liberté syndicale. - Liberté d'opinion

Article 6 [En vigueur étendu](#)

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

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

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

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

Section syndicale

Article 7 [En vigueur étendu](#)

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

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

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

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

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

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

convenant à l'exercice de la mission de leurs représentants.

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

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

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

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

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

Panneaux d'affichage

Article 8 En vigueur étendu

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

Elections et attributions des délégués

Article 9 En vigueur étendu

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

Contribution au dialogue social

Article 10 En vigueur étendu

Il est appelé, à titre obligatoire, une contribution de 0,15 % de la masse salariale à la charge de toutes les entreprises.

Cette contribution, qui se situe strictement et exclusivement dans le cadre de l'accord du 12 décembre 2001 relatif au développement du dialogue social dans l'artisanat, est collectée en même temps que les cotisations formation prévues par la présente convention, au plus tard le dernier jour de février de chaque année.

Le produit de cette contribution est destiné à être partagé à hauteur de 0,08 % au niveau interprofessionnel, à parts égales entre les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés et à hauteur de 0,07 % pour être affecté au développement du dialogue social et au financement des instances paritaires de la profession, notamment :

- commissions nationales dont l'objet est la négociation, l'interprétation et le suivi de la convention collective et des accords de branche ;
- commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle telle qu'énoncée à l'article 28 de la présente convention.

Section nationale des grandes structures boucherie

Entre les parties soussignées, il est décidé de créer, dans le cadre du développement du paritarisme pour les entreprises de la branche employant 10 salariés et plus ne relevant pas du secteur artisanal, une association régie par la loi du 1er juillet 1901.

Cette association nommée « section nationale des grandes structures boucherie » a pour objets :

- de recevoir la totalité des fonds collectés par la CFBCT auprès des entreprises de la branche employant 10 salariés et plus, en application de l'accord paritaire relatif au développement du dialogue social dans l'artisanat, tel que codifié à l'article 10 de la présente convention collective, y compris la part interprofessionnelle, et de les reverser en totalité aux organisations désignées et selon la répartition définie dans le même article ;
- d'engager toutes études, de participer à l'information des négociateurs paritaires, à leur formation et à leurs rencontres ;
- d'engager des actions destinées à informer plus spécifiquement les entreprises employant 10 salariés et plus et leurs salariés sur les accords collectifs, sur l'évolution de la profession et tout particulièrement sur l'évolution de l'emploi.

Les contributions collectées sont déposées sur un compte bancaire ouvert à cet effet par la CFBCT, expressément mandatée par l'ensemble des organisations signataires, et sont gérées dans le cadre de la commission paritaire nationale et réparties comme suit :

- 20 % affectés aux frais de secrétariat et d'organisation des réunions assurés par la confédération française des bouchers, bouchers-charcutiers, traiteurs (CFBCT) ;

- 40 % affectés au collège salariés répartis à égalité entre les cinq centrales syndicales représentatives ;

- 40 % affectés au collège employeurs pour financer les études préalables aux réunions et les frais de participation (frais de déplacement, maintien du revenu, frais de restauration et d'hébergement) des représentants des employeurs.

Dans le souci du bon fonctionnement des instances paritaires, il est convenu que le versement de la dotation peut être suspendu en cas de non-représentation d'une organisation signataire, la décision étant prise par les autres signataires présents à la majorité simple.

Chapitre III : Contrat de travail

Embauche et période d'essai

Article 11

En vigueur étendu

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

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

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

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

Durée du travail et heures supplémentaires

Article 12

En vigueur étendu

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

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

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

a) Rémunérations des heures supplémentaires

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

d) Contingent annuel d'heures supplémentaires

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

e) Aide incitative

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

f) Allègements de charges

Le présent article donne accès aux allègements de charges en faveur des entreprises employant de 1 à 49 salariés, à condition que la durée normale de travail, soit de 35 heures hebdomadaires ou 1 607 heures par an, et que l'emploi soit maintenu, conformément à l'application du mode de décompte prévu au 1er alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail qui peut conduire à un volume annuel d'heures inférieur à 1 607 heures et, d'autre part, de la mise en place d'un dispositif d'annualisation du temps de travail, tel que prévu par les articles L. 212-8 et L. 212-9 (II) du code du travail. Ces allègements de charges peuvent, dans les entreprises de 1 à 20 salariés, se cumuler avec l'aide incitative prévue au paragraphe e du présent article.

g) Temps partiel

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

Forfait cadres en jours

Article 12 bis En vigueur étendu

Peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés et les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées, conformément aux dispositions prévues par l'article L. 3121-43 du code du travail.

a) Dispositions générales

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

b) Suivi

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

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

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

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

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

c) Rémunération

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

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

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

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

(1) Les quatrième et cinquième alinéas du a sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3121-45 du code du travail. (Arrêté du 5 septembre 2013 - art. 1)

Repos hebdomadaire

Article 13

En vigueur étendu

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

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

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

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

(1) Terme exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 221-16 du code du travail (arrêté du 5 juin 2007, art. 1er).

Jours fériés

Article 14 (1)

En vigueur étendu

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

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

Il reste entendu que ce repos ne peut être fractionné.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 222-5 et L. 222-7 du code de travail (arrêté du 5 juin 2007, art. 1er).

Travail des femmes et des jeunes

Article 15

En vigueur étendu

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

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

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

Travail de nuit

Article 16 (1)

En vigueur étendu

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

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

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

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 213-1, alinéa 1, et L. 213-4, alinéa 2, du code du travail (arrêté du 5 juin 2007, art. 1er).

Mutations temporaires

Article 17

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Mutations de longues durées ou définitives

Article 18

En vigueur étendu

a) Mutations de longues durées (1)

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

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

b) Mutations définitives (2)

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

Dans les entreprises constituant sous des identités juridiques différentes des groupes d'intérêts économiques communs, l'employeur qui propose un changement d'affectation temporaire ou définitif comportant un changement d'identité juridique de l'employeur ne peut y procéder sans l'accord écrit du salarié. Il entre chez le nouvel employeur en conservant l'ancienneté acquise chez le précédent. L'employeur ne peut se prévaloir du refus du salarié pour rompre le contrat de travail.

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

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

Remplacement provisoire

Article 19

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Absences fortuites

Article 20

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-14-3 du code du travail (arrêté du 5 juin 2007, art. 1er). (2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 122-14-3 et L. 122-45 du code du travail (arrêté du 5 juin 2007, art. 1er). (3) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-14-16 du code du travail (arrêté du 5 juin 2007, art. 1er). (4) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 122-14-17 et L. 514-1 du code du travail, de l'article L. 231-10 du code de la sécurité sociale et des articles L. 2123-1, L. 2123-2, L. 3123-1, L. 3123-2, L. 4135-1 et L. 4135-2 du code général des collectivités territoriales (arrêté du 5 juin 2007, art. 1er). (5) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 231-9, alinéa 3, du code de la sécurité sociale, L. 122-14-15, alinéa 2, et L. 514-1, alinéa 3, du code du travail (arrêté du 5 juin 2007, art. 1er).

Chapitre IV : Congés

Congés payés

Article 21

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Congés pour événements familiaux

Article 22 (1) **En vigueur étendu**

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

A.- Sans condition d'ancienneté

Mariage du salarié : 4 jours.

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

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

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

Mariage d'un enfant : 2 jours.

B.- Salariés ayant au moins 6 mois d'ancienneté

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

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

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

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

Chapitre V : Prévoyance

Régime de prévoyance

Article 23 **En vigueur étendu**

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

Le régime de prévoyance comprend :

- la garantie de ressources prévue à l'article 25 de la présente convention ;
- l'indemnité de départ à la retraite prévue à l'article 38 de la présente convention ;
- la garantie décès-invalidité prévue à l'article 25 bis de la présente convention.

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

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

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

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

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

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

La cotisation se répartit à raison de :

- 0,40 % à la charge de l'employeur pour la garantie de ressources ;
- 0,35 % à la charge de l'employeur pour l'indemnité de départ en retraite ;
- 0,20 % partagés à égalité entre l'employeur et le salarié pour la garantie décès-invalidité.

De plus, une nouvelle garantie est instituée.

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

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

La cotisation s'élève à 0,47 % de la masse salariale à la charge de l'employeur à compter du 1er janvier 2009.

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

Absences pour maladie ou accident et garantie d'emploi

Article 24

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-14-3 du code du travail (arrêté du 5 juin 2007, art. 1er).(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 122-32-5 et L. 122-24-4 du code du travail (arrêté du 5 juin 2007, art. 1er).(3) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 122-32-5 du code du travail, aux termes desquelles le contrat de travail est suspendu durant l'absence des salariés victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles (arrêté du 5 juin 2007, art. 1er).

Garantie de ressources en cas de maladie ou d'accident

Article 25

En vigueur étendu

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

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

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

Pendant les 30 jours suivants, ils reçoivent les 2/3 de cette même rémunération.

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

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

ANCIENNETÉ	MAINTIEN DU SALAIRE (sous déduction des prestations de sécurité sociale)
De 1 à 6 ans	30 jours à 90 %
	30 jours à 66,66 %
De 6 à 11 ans	40 jours à 90 %
	40 jours à 66,66 %
De 11 à 16 ans	50 jours à 90 %
	50 jours à 66,66 %
De 16 à 21 ans	60 jours à 90 %
	60 jours à 66,66 %
De 21 à 26 ans	70 jours à 90 %
	70 jours à 66,66 %
De 26 à 31 ans	80 jours à 90 %
	80 jours à 66,66 %
Plus de 31 ans	90 jours à 90 %
	90 jours à 66,66 %

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commencent à courir à compter du 1er jour d'absence si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, à l'exclusion des accidents de trajet, et à compter du 11e jour d'absence dans tous les autres cas.

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

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements de l'employeur. Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement.

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

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

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

Garantie décès-invalidité

Article 25 bis En vigueur étendu

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

1. Garantie décès :

- définition : en cas de décès d'un salarié, un capital est versé à un bénéficiaire désigné ;
- salarié dont le décès est visé par la garantie : ensemble du personnel ;
- bénéficiaire de la garantie : par ordre de préférence, le conjoint survivant, les descendants (enfants, puis petits-enfants), les ascendants (parents, puis grands-parents), les collatéraux et tout tiers désigné ;
- âge limite du salarié : au plus 65 ans ;
- ancienneté du salarié : aucune condition d'ancienneté ;
- nature de la garantie : versement d'un capital égal à 100 % du salaire annuel brut.

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

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

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

2. Garantie invalidité absolue et définitive :

- définition : en cas d'invalidité de la 3e catégorie reconnue par la sécurité sociale, un capital est versé au salarié invalide ;
- bénéficiaire de la garantie : le salarié lui-même ;
- Condition d'ancienneté exigée : 1 an dans l'entreprise ;
- nature de la garantie : versement d'un capital égal à 100 % du salaire annuel brut.

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

Garantie rente éducation et rente temporaire de conjoint substitutive

Article 26 **En vigueur étendu**

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

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

A. - Garantie rente éducation

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

- 20 % du salaire annuel brut jusqu'au 12e anniversaire ;
- 25 % du salaire annuel brut à partir du 12e anniversaire et jusqu'au 26e anniversaire sans condition et quelle que soit la situation du bénéficiaire de la rente jusqu'à son 26e anniversaire favorisant ainsi l'entrée dans la vie active des bénéficiaires des rentes.

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

Sont également considérés comme enfants à charge, indépendamment de leur position fiscale :

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

En cas d'invalidité de l'enfant à charge reconnue avant son 26e anniversaire et mettant l'enfant à charge dans l'impossibilité de se livrer à une activité professionnelle, la rente est versée viagèrement.

Sont considérés comme invalides les enfants de moins de 26 ans ayant une invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale, justifiée par un avis médical, ou tant qu'ils bénéficient d'une allocation spécifique aux personnes handicapées (allocation d'enfant handicapé, allocation d'adulte handicapé), ou tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile.

En cas de décès du conjoint ou concubin ou partenaire du participant décédé postérieur au décès de ce dernier, le montant de chaque rente éducation versée est doublé. Il en va de même si le participant décédé est une mère célibataire dont les enfants à charge n'ont pas fait l'objet d'une reconnaissance de paternité.

B. - Garantie rente temporaire de conjoint substitutive

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

Cette prestation est exprimée en pourcentage du salaire de référence égale, soit 5 % du salaire annuel brut versé au bénéficiaire.

Sont considérés comme conjoints survivants du participant les partenaires mariés, liés par un Pacs ou concubins du participant décédé.

Sont assimilés à des conjoints au sens légal les partenaires liés par un Pacs.

Sont également assimilés à des conjoints au sens légal les concubins pouvant justifier avoir vécu notoirement avec le participant depuis au moins 2 ans avant la date du sinistre. De plus, ils doivent être, comme le participant décédé, libres, 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 2 ans n'est pas exigé.

C. - Paiement des rentes

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

Maintien des garanties des couvertures prévoyance

Article 26 bis En vigueur étendu

Portabilité des droits de prévoyance complémentaire

a) Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de rupture ou de fin du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié bénéficie du maintien des garanties prévues aux articles 25 bis et 26.

Décès et invalidité absolue définitive suivi de la rente éducation

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après et sous réserve que l'ancien salarié :

- n'ait pas expressément renoncé, dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail, à l'ensemble des garanties collectives souscrites par son employeur, qu'elles soient prévues par le présent accord ou par les autres modalités de mise en place des garanties prévoyance et frais de santé définies à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale ;

- ait fourni à l'ancien employeur et aux organismes désignés aux articles 23 et 26 la justification de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le dispositif de portabilité s'applique aux ruptures ou fins de contrat de travail dont la date est égale ou postérieure au 1er juillet 2009.

b) Traitement de base

Le traitement de base servant de base au calcul des prestations est celui défini à l'article 25 bis, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de rupture ou de fin du contrat de travail. Pour la détermination du traitement de base, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

c) Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de fin du contrat de travail sous réserve de vérification de l'éligibilité à l'ouverture des droits par l'organisme assureur désigné.

Le maintien des garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois.

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

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi, dès qu'il ne peut plus justifier de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ou en cas de décès.

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

d) Financement de la portabilité

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

Une période d'observation de 24 mois à compter de la date d'effet des présentes dispositions (1er juillet 2009) est prévue. A l'issue de ce délai, lors de la présentation annuelle des résultats du régime, un bilan d'application du dispositif de portabilité sera établi et il sera statué sur la poursuite des modalités de financement et sur un éventuel ajustement tarifaire.

Les organismes désignés aux articles 23 et 26 établissent un suivi technique spécifique de la charge de la portabilité.

e) Communication

La notice d'information établie par les organismes désignés et remise au salarié par l'employeur mentionnera les conditions d'application de la portabilité.

f) Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur, les prestations en cours sont maintenues par le précédent organisme assureur.

Les anciens salariés relevant des présentes stipulations sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

g) Révision du dispositif de portabilité

Le contenu des présentes dispositions venant est susceptible d'évoluer en fonction des interprétations de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 par ses signataires. Ces modifications feront l'objet d'un avenant.

h) Date d'effet au 1er juillet 2009.

Régime frais de soins de santé

Article 26 ter

En vigueur non étendu

1. Adhésion-affiliation

A compter de la date d'effet du présent régime, les entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article 1er de la présente convention collective doivent affilier, par la signature d'un bulletin d'affiliation, les salariés bénéficiaires définis au point 2 auprès de l'organisme assureur visé au point 8.

Conformément aux dispositions légales, une notice d'information, délivrée par l'organisme assureur à l'employeur, sera remise par ce dernier à chaque salarié de l'entreprise afin de lui faire connaître les caractéristiques du régime.

Tant qu'il est en vigueur, aucun salarié bénéficiaire ne peut quitter à titre individuel et de son propre fait le régime de branche.

2. Bénéficiaires

Sont bénéficiaires du présent régime « remboursement de frais de soins de santé » obligatoire, tous les salariés relevant des entreprises visées à l'article 1er de la présente convention collective nationale à leur date d'entrée dans l'entreprise.

Dans le cas d'un contrat à durée indéterminée (CDI) faisant suite sans interruption à un contrat à durée déterminée (CDD), c'est la date d'effet du premier contrat qui sera prise en considération pour le calcul de l'ancienneté.

Peuvent, à leur initiative, se dispenser d'affiliation au présent régime " remboursement de frais de soins de santé ", en fournissant régulièrement à leurs employeurs les justificatifs correspondants :

- les salariés bénéficiant de la couverture maladie universelle complémentaire (CMUC), pour la durée de leur prise en charge au titre de ce régime, à la condition de fournir à leur employeur une attestation annuelle justifiant de leur couverture. Les salariés devront obligatoirement rejoindre le présent régime à compter de la date à laquelle ils ne bénéficient plus du régime de la CMUC ;

- les salariés bénéficiant de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé visée à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale et cela jusqu'à échéance du contrat individuel si l'intéressé ne peut pas le résilier par anticipation ;

- les salariés à temps très partiel (contrat de travail inférieur à un mi-temps) qui devraient acquitter une cotisation au présent régime au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;

- les salariés en contrat à durée déterminée inférieur ou égal à 3 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs.

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

A la demande de l'organisme assureur désigné, l'employeur devra fournir une copie des documents justifiant la dispense d'affiliation.

Le régime sera également proposé aux retraités ayant achevé leur carrière dans une entreprise relevant de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers.

3. Garanties

Limite des garanties

3.1. Garanties

Les garanties du présent régime sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de l'assurance maladie en vigueur au moment de sa prise d'effet. Elles seront revues, le cas échéant, sans délai en cas de changement de ces textes.

Les parties signataires pourront également convenir d'une révision des cotisations en tout ou partie à cette occasion.

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 garanties visé ci-dessous.

Les garanties " maternité " prévues au présent régime n'interviennent que pendant la période au cours de laquelle l'assurée reçoit des prestations en nature de la sécurité sociale au titre du risque maternité.

L'organisme assureur désigné verse, en cas de naissance d'un enfant du salarié (viable ou mort-né), une allocation dont le montant est égal au forfait en vigueur au jour de l'événement.

Le forfait maternité du salarié est également versé, en cas d'adoption d'un enfant mineur.

Un seul forfait peut être octroyé par période de 300 jours, à l'exception des naissances gémellaires ou de l'adoption.

Les dates prises en compte, pour le versement du forfait maternité et pour le calcul de la période de 300 jours, sont les dates de naissance respectives de chaque enfant.

Tableau des garanties

Nature des soins	Prestation (y compris remboursements sécurité sociale)
Hospitalisation médicale et chirurgicale	
Frais de séjour, salle d'opération	200 % BR
Honoraires : actes de chirurgie (ADC), actes d'anesthésie (ADA), autres honoraires	CAS : 220 % BR Hors CAS : 200 % BR
Chambre particulière (y compris maternité) en secteur conventionné	45 € par jour
Frais d'accompagnement (enfant à charge de moins de 16 ans sur justificatif)	25 € par jour
Transport (accepté par la sécurité sociale)	100 % BR
Forfait hospitalier	100 % des frais réels dans la limite de la réglementation en vigueur
Actes médicaux	
Consultation et visite de généraliste	CAS : 150 % BR Hors CAS : 130 % BR
Consultation et visite de spécialiste	CAS : 170 % BR Hors CAS : 150 % BR
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	CAS : 170 % BR Hors CAS : 150 % BR
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	CAS : 130 % BR Hors CAS : 110 % BR
Kinésithérapeutes	100 % BR
Autres auxiliaires médicaux	100 % BR
Analyses	100 % BR
Pharmacie remboursée par la sécurité sociale	
Pharmacie	100 % BR
Pharmacie non remboursée par la sécurité sociale	
Vaccins antigrippe et autres	100 % BR à titre d'acte de prévention (voir ci-dessous)
Dentaire	
Soins dentaires (hors inlay et onlay)	100 % BR
Inlay et onlay	330 % BR
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale	330 % BR
Inlay core et inlay core à clavettes	330 % BR
Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale	250 % BR
Orthodontie acceptée par la sécurité sociale	200 % BR
Orthodontie refusée par la sécurité sociale	200 % BR
Actes dentaires hors nomenclature	
Parodontologie	Crédit de 200 € par année civile
Pose chirurgicale de l'implant	500 € par acte limité à 3 actes par année civile
Orthopédie. - Autres prothèses	
Prothèses auditives	100 % BR + crédit de 500 € par année civile
Orthopédie. - Autres prothèses	100 % BR + crédit de 500 € par année civile
Optique	
Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de 2 verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les enfants et de 24 mois pour les adultes suivant l'acquisition du précédent équipement.	
Pour l'appréciation de la période permettant un renouvellement, le point de départ est fixé à la date d'acquisition d'un équipement optique (ou du premier élément de l'équipement dans l'hypothèse d'un remboursement demandé en deux temps). La période de renouvellement de l'équipement pour les adultes est réduite à 1 an en cas de renouvellement justifié par une évolution de la vue.	
Monture	RSS + 100 €
Verres	RSS + montants indiqués dans les tableaux ci-après en fonction du type de verre

Lentilles acceptées par la sécurité sociale	100 % BR + crédit de 160 € par année civile
Lentilles refusées par la sécurité sociale	Crédit de 160 € par année civile
Chirurgie réfractive	Forfait de 150 € par oeil
Maternité et adoption	
Allocation naissance	250 € par enfant
Cure thermale acceptée par la sécurité sociale	
Frais de traitement et honoraires	100 % BR
Frais de voyage et d'hébergement	Forfait de 250 € par année civile et par bénéficiaire
Actes hors nomenclature	
Acupuncture, chiropractie et ostéopathie (intervention dans le cadre d'un praticien inscrit auprès d'une association agréée)	20 € par acte limité à 4 actes par année civile
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, prise en charge supplémentaire sous réserve de la présentation du justificatif de professionnel de santé	Prise en charge par le fonds social dédié du régime jusqu'à 4 actes supplémentaires gratuits par année civile (dans la limite du fonds disponible) Cette garantie s'applique à partir du 5e acte et jusqu'au 8e acte de l'année civile (*)
Actes de prévention	
Détartrage annuel complet sus et sous-gingival	100 % BR
Vaccin antigrippe non remboursé par la sécurité sociale	100 % BR
Vaccin DTP et rubéole	100 % BR
Pour le seul salarié : Dans le cadre de la mise en oeuvre d'actions de prévention pilotées par la commission paritaire nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers	Prise en charge par le fonds de prévention du régime frais de santé du coût de la formation d'une journée prévention des risques liés à l'activité physique (ports de charge, ergonomie, lutte contre les troubles musculo-squelettiques) organisée par l'ENSMV (1) (**) (dans la limite des places disponibles)
<p>BR : base de remboursement de la sécurité sociale. FR : frais réels. RSS : remboursement sécurité sociale. CAS : contrat d'accès aux soins. (1) Ecole nationale supérieure des métiers de la viande.</p> <p>(*) Le document à remplir et à nous retourner à l'adresse indiquée est téléchargeable sur le site internet www.sante-boucherie.fr et devra obligatoirement être accompagné de toutes les pièces justificatives.</p> <p>(**) Les salariés souhaitant bénéficier de cette action de prévention doivent prendre contact auprès de l'ENSMV pour s'inscrire aux stages de formation en envoyant la demande par mail à l'adresse : formation@boucherie-france.org.</p>	

Grille optique

(En euros.)

Adulte (≥ 18 ans) Code LPP	Unifocaux Multifocaux	Avec/ Sans cylindre	Sphère	Montant par verre
2203240 : verre blanc	Unifocaux	Sphérique	De - 6 à + 6	70
2287916 : verre teinté				
2280660 : verre blanc			De - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	110
2282793 : verre blanc				
2263459 : verre teinté				
2265330 : verre teinté				
2235776 : verre blanc			< à - 10 ou > à + 10	110
2295896 : verre teinté				
2259966 : verre blanc		Cylindre < à 4	De - 6 à + 6	70

2226412 : verre teinté				
2284527 : verre blanc			< à - 6 et > à + 6	110
2254868 : verre teinté				
2212976 : verre blanc		Cylindre > à 4	De - 6 à + 6	110
2252668 : verre teinté				
2288519 : verre blanc			< à - 6 et > à + 6	110
2299523 : verre teinté				
2290396 : verre blanc	Multifocaux	Sphérique	De - 4 à + 4	130
2291183 : verre teinté				
2245384 : verre blanc			< à - 4 ou > à + 4	150
2295198 : verre teinté				
2227038 : verre blanc		Tout cylindre	De - 8 à + 8	130
2299180 : verre teinté				
2202239 : verre blanc			< à - 8 ou > à + 8	150
2252042 : verre teinté				

(En euros.)

Enfant (< 18 ans) Code LPP	Unifocaux Multifocaux	Avec/ Sans cylindre	Sphère	Montant par verre
2261874 : verre blanc 2242457 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	De - 6 à + 6	70
2243540 : verre blanc 2297441 : verre teinté 2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté			De - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	110
2273854 : verre blanc			< à - 10 ou > à + 10	110
2248320 : verre teinté				
2200393 : verre blanc		Cylindre < à 4	De - 6 à + 6	70
2270413 : verre teinté				
2283953 : verre blanc			< à - 6 et > à + 6	110
2219381 : verre teinté				
2238941 : verre blanc		Cylindre > à 4	De - 6 à + 6	110
2268385 : verre teinté				
2245036 : verre blanc			< à - 6 et > à + 6	110
2206800 : verre teinté				
2259245 : verre blanc	Multifocaux	Sphérique	De - 4 à + 4	130
2264045 : verre teinté				
2238792 : verre blanc			< à - 4 ou > à + 4	150

2202452 : verre teinté				
2240671 : verre blanc		Tout cylindre	De - 8 à + 8	130
2282221 : verre teinté				
2234239 : verre blanc			< à - 8 ou > à + 8	150
2259660 : verre teinté				

3.2. Limites des garanties. - Exclusions

Pendant la période de garantie, 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 l'organisme assureur sur la base de remboursement utilisée par la sécurité sociale et selon les garanties prévues par le présent 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, et même s'ils ont fait l'objet d'une notification de refus ou d'un remboursement nul par le régime de base, sauf pour les actes prévus expressément dans le tableau de garanties ;

- engagés dans le cadre de la législation sur les pensions militaires ;

- engagés au titre de l'hospitalisation dans les centres hospitaliers de long séjour ou dans les unités de long séjour relevant des centres hospitaliers, dans les sections de cure médicale des maisons de retraite, des logements foyers ou des hospices ;

- les participations forfaitaires et les franchises restant à la charge du salarié prévues à l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale ;

- la majoration de participation prévue aux articles L. 162-5-3 et L. 161-36-2 du code de la sécurité sociale ;

- les dépassements d'honoraires sur les actes cliniques et techniques pris en application du 18° de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale, à hauteur au moins du montant du dépassement autorisé sur les actes cliniques.

Pour les frais consécutifs à des actes soumis à entente préalable de la sécurité sociale, en l'absence de notification de refus à ces ententes préalables par les services de sécurité sociale, les règlements éventuels seront effectués après avis des praticiens-conseils de l'organisme assureur.

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

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

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

A 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.

Afin de s'assurer du respect de ces principes, il pourra être demandé au salarié de fournir tout devis ou facture relatif, notamment, aux actes et frais dentaires ou d'optique envisagés.

Qu'ils soient demandés par l'organisme assureur ou produits spontanément par le salarié, les devis feront l'objet d'un examen par un professionnel de santé dans le respect des règles déontologiques s'appliquant aux praticiens. L'organisme assureur peut également missionner tout professionnel de santé pour procéder à une expertise médicale de l'assuré. Dans un tel cas de figure les frais et honoraires liés à ces opérations d'expertise seront à la charge exclusive 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 du remboursement utilisée par le régime de sécurité sociale.

En l'absence de télétransmission par les organismes de base en cas de consultation d'un praticien du secteur non conventionné, le salarié doit transmettre à l'organisme assureur une facture détaillée établie par son médecin ; à défaut, l'indemnisation se fera sur la base de la garantie prévue pour les actes conventionnés.

3.3. Plafond des remboursements

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

4. Maintien des garanties

4.1. Pour les ayants droit des salariés décédés

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

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

- les enfants de moins de 21 ans à charge du salarié ou de son conjoint ou de son concubin au sens de la législation sécurité sociale et, par extension, 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) au sens de la législation fiscale définie ci-après :

- 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.

4.2. Pour les 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 d'un salarié bénéficiaire du présent régime, donnant lieu à un arrêt de travail de plus de 6 mois, les garanties du présent régime seront maintenues sans paiement des cotisations pendant 12 mois à compter du 1er jour du 7e mois d'arrêt de travail.

Toute reprise de travail met fin au bénéfice de la gratuité à compter du 1er 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 des garanties du présent régime avec exonération des cotisations dans les conditions fixées ci-dessus.

4.3. En cas de suspension du contrat de travail

Le régime et la cotisation patronale seront maintenus pour le salarié :

- en cas d'arrêt de travail pour maladie, congé maternité, adoption ou paternité ;
- en cas d'arrêt de travail pour accident du travail, accident de trajet ou maladie professionnelle, pour la période non couverte au titre de l'article 4.2 ;
- en cas de suspension du contrat de travail, avec maintien de salaire total ou partiel ou versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur.

En cas de suspension du contrat de travail, sans maintien de salaire ou sans versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, la couverture pourra être maintenue à la demande du salarié sous réserve du paiement par ce dernier de la totalité de la cotisation.

4.4. Portabilité des droits

Les modalités d'application du dispositif de portabilité instauré par l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009, sont précisées comme suit :

En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié bénéficie du maintien des garanties du présent régime.

Le présent dispositif de portabilité s'applique aux cessations de contrat de travail, telles que définies précédemment, dont la date est égale ou postérieure à la date d'application du présent régime.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf les stipulations particulières définies ci-après et sous réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des garanties collectives souscrites par son employeur, qu'elles soient prévues par la convention collective nationale ou par les autres modalités de mise en place des garanties prévoyance et frais de santé définies à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

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

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

Le maintien des garanties prend effet le lendemain de la date de fin du contrat de travail, sous réserve d'avoir été régulièrement déclaré par l'entreprise auprès de l'organisme assureur désigné.

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

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

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi ;
- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'employeur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- à la date de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- en cas de décès.

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

Le maintien des garanties au titre de la portabilité est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale) définies au point 6.

L'organisme désigné au point 8 établit un suivi technique spécifique de la charge de la portabilité.

En cas de changement d'organisme assureur, les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

5. Cessation des garanties

Pour tout salarié, la garantie cesse d'être accordée à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise ou, en cas de maintien des droits au titre du point 4.4 du présent article, le dernier jour du mois au cours duquel le bénéficiaire cesse d'être garanti.

A titre exceptionnel et à condition que la totalité des cotisations mensuelles afférentes à la période de couverture aient été acquittées, la garantie peut être maintenue jusqu'à la fin du trimestre au cours duquel prend fin le contrat de travail.

Dans le respect de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (dite " loi Evin ") et de son décret d'application n° 90-769 du 30 août 1990, l'organisme assureur désigné maintient, à titre individuel, la couverture frais de santé, sans condition de période probatoire ni d'examen 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, sans condition de durée, sous réserve qu'ils en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail.

Les anciens salariés visés au point 4.4 du présent article, dont la durée de portabilité est inférieure à 6 mois, disposent de 6 mois à compter de la cessation du contrat de travail pour demander à bénéficier des dispositions de l'article 4 de la loi Evin. La garantie prendra effet au plus tôt à l'issue de la période prise en charge au titre du dispositif de portabilité.

Les anciens salariés visés au point 4.4 du présent article, dont la durée de portabilité est supérieure à 6 mois disposent de leur période de portabilité pour demander à bénéficier des dispositions de l'article 4 de la loi Evin. La garantie prendra effet à l'issue de la période prise en charge au titre du dispositif de portabilité.

Les anciens salariés qui feront valoir ce droit devront justifier régulièrement de leur situation auprès de l'organisme assureur désigné.

Les tarifs applicables aux anciens salariés susvisés ne peuvent être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs.

Les ayants droit d'un salarié décédé ayant bénéficié de la gratuité prévue au point 4.1 du présent article pourront bénéficier du maintien de la couverture définie ci-dessus à l'issue de la période de gratuité sous réserve qu'ils en fassent la demande expressément dans les 6 mois suivant l'issue de cette période.

La nouvelle adhésion prendra effet, au plus tard, au lendemain de la demande.

6. Cotisations

Les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de la prise d'effet du présent régime. Les cotisations seront revues sans délai en cas de changement de ces textes.

Les parties signataires pourront également convenir d'une révision des garanties en tout ou partie à cette occasion.

La cotisation du régime " remboursement de frais de soins de santé " est mensuelle et fixée pour les années 2014 et 2015 à :

(En euros.)

Salarié relevant du régime général de la sécurité sociale	40
Salarié relevant du régime local Alsace-Moselle	24

Pour les anciens salariés visés par l'article 4 de la loi Evin, la cotisation retenue est égale à 150 % de la cotisation des actifs ci-dessus appelée à 125 %.

A compter du 1er janvier 2016 et au 1er janvier de chaque année, la cotisation sera indexée au minimum sur le dernier indice connu de l'évolution des dépenses de santé communiqué par les caisses nationales d'assurance maladie sauf si les résultats du régime compensent l'évolution de cet indice. Le montant de la cotisation sera revu par les parties en fonction notamment de l'évolution de la législation et des résultats du régime.

La répartition de la cotisation est de 50 % pour l'employeur et de 50 % pour le salarié.

Les cotisations sont payables trimestriellement à terme échu. Elles doivent être versées à l'organisme assureur désigné au point 8 dans le premier mois de chaque trimestre civil pour le trimestre écoulé.

Les cotisations sont dues pour la totalité du mois au cours duquel les garanties sont accordées.

L'organisme assureur, en application de l'article L. 932-9 du code de la sécurité sociale, procédera, le cas échéant, au recouvrement des cotisations dues par l'entreprise en cas de non-paiement dans les délais.

7. Prestations

7.1. Règlement des prestations

L'organisme assureur procède aux versements des prestations au vu des décomptes originaux des prestations en nature ou le plus souvent grâce à la télétransmission établie avec les caisses primaires d'assurance maladie, ou le cas échéant encore sur pièces justificatives des dépenses réelles.

Les prestations garanties sont versées soit directement aux salariés, soit aux professionnels de santé par tiers payant.

Les modalités pratiques complémentaires du règlement des prestations (pièces justificatives ...) seront détaillées dans le contrat d'adhésion de l'entreprise et la notice d'information remise aux salariés.

7.2. Tiers payant

Après l'enregistrement de l'affiliation du salarié auprès de l'organisme assureur, il lui est remis une carte santé permettant la pratique du tiers payant avec certaines professions de santé et l'obtention, le cas échéant, de prises en charge hospitalières, optiques, dentaires ou d'autres professions bénéficiant d'un accord de tiers payant.

Cette carte santé reste la propriété de l'organisme assureur.

L'entreprise s'engage à demander la restitution de la carte santé auprès du salarié, si elle est en cours de validité, dans le délai de 15 jours suivant la cessation définitive des garanties.

7.3. Prescription

Toutes actions dérivant du présent régime sont prescrites dans le délai de 2 ans à compter de l'événement qui y donne naissance.

7.4. Recours contre les tiers responsables

En cas de paiement des prestations par l'organisme assureur à l'occasion d'un accident comportant un tiers responsable, l'organisme assureur est subrogé au bénéficiaire des prestations dans son action contre le tiers responsable, dans la limite des dépenses qu'il a supportées, conformément aux dispositions légales.

8. Désignation de l'organisme assureur

AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale et relevant de l'autorité de contrôle prudentiel, sise 37, boulevard Brune, 75014 Paris, membre du GIE AG2R, 35, boulevard Brune, 75680 Paris Cedex 14, est désignée comme organisme assureur du présent régime " remboursement de frais de soins de santé ".

Les modalités d'organisation de la mutualisation du régime seront régulièrement réexaminées par le comité paritaire de suivi et de gestion. La désignation sera réexaminée dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent régime.

Les modalités de mise en oeuvre et de suivi du régime et les conditions de réexamen des modalités d'organisation de la mutualisation des risques seront prévues dans un protocole d'accord signé par les partenaires sociaux à cet effet.

9. Adhésion obligatoire des entreprises

L'adhésion de toutes les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers au régime " remboursement de frais de soins de santé " et l'affiliation des salariés de ces entreprises auprès de l'organisme assureur désigné ont un caractère obligatoire à compter du premier jour du mois civil qui suit la date de publication de l'arrêté d'extension du présent avenant et au plus tôt le 1er janvier 2014.

A cette fin, les entreprises concernées recevront un contrat d'adhésion et des bulletins d'affiliation.

Ces dispositions s'appliquent y compris pour les entreprises ayant déjà souscrit un contrat de frais de soins de santé auprès d'un autre organisme assureur au jour de l'entrée en vigueur du présent régime, quel que soit le niveau de garanties appliqué.

Par exception et pour tenir compte des délais de résiliation, si l'arrêté d'extension est publié au Journal officiel après le 20 octobre 2013, les entreprises, bénéficiant à cette date d'un contrat de frais de soins de santé obligatoire au profit des salariés visés par le présent régime, ne seront pas tenues d'adhérer à l'organisme assureur désigné à l'article 2.8 tant que ledit contrat est en vigueur et jusqu'au 31 décembre 2014.

Pour ce faire, elles devront justifier auprès de l'organisme assureur désigné de la souscription d'un contrat frais de soins de santé.

En tout état de cause, toutes les entreprises devront avoir rejoint le 1er janvier 2015 le régime frais de soins de santé mis en place par la profession.

10. Comité paritaire de suivi et de gestion

Le suivi du présent régime par les partenaires sociaux est effectué par un comité paritaire de suivi et de gestion constitué sous forme d'association entre les représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et signataires de l'avenant n° 38 à la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, étendue par arrêté du 15 mai 1979, relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé.

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

Il fonctionnera grâce à une indemnité de 2 % des cotisations brutes prévues au point 6 notamment pour :

- couvrir ses frais de fonctionnement (déplacements, salaires, secrétariat, édition) ;
- former et informer les négociateurs paritaires ;
- financer les études et l'information nécessaires au fonctionnement du régime.

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

11. Compte de résultat annuel

AG2R Prévoyance s'engage à présenter les comptes de résultat de l'année N au plus tard le 15 juin de l'année N + 1, et à adresser aux partenaires sociaux signataires du présent avenant à la convention collective, l'ensemble des documents au plus tard 15 jours avant la date de la réunion du comité paritaire national. Le comité paritaire se réunit au moins une fois par an pour examiner les résultats du régime ainsi que toutes statistiques ou éléments concernant ce régime dont elle pourrait avoir besoin.

12. Fonds d'action sociale

Un fonds d'action sociale est instauré au sein du régime complémentaire de remboursement de frais de soins de santé de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers.

Il sera alimenté selon les modalités prévues dans la convention d'assurance collective relative au présent régime de remboursement de frais de soins de santé.

Les bénéficiaires sont les salariés définis au point 2 du présent article.

Le fonds d'action sociale a pour objet le versement d'aides à caractère exceptionnel aux salariés les plus défavorisés ou les plus en détresse selon des critères que la commission sociale paritaire 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 issu de l'avenant n° 38 du 6 mai 2013, 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.

13. Fonds de prévention santé

Les partenaires sociaux ont souhaité la mise en place d'un fonds de prévention santé destiné à financer les actions décidées par la commission paritaire.

Il sera alimenté selon les modalités prévues dans la convention d'assurance collective relative au présent régime de remboursement de frais de soins de santé.

Chapitre VI : Hygiène, sécurité, qualité

Hygiène et sécurité

Article 27

En vigueur étendu

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

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

Les salariés sont tenus de s'y conformer.

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

Chapitre VII : Formation

Formation professionnelle des salariés

Article 28

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Les partenaires sociaux signataires considèrent :

- qu'il est important que le secteur de l'artisanat, de par sa spécificité, continue à apporter sa dimension sociale à l'économie nationale ;
- que les métiers des produits carnés, couverts par la présente convention collective, offrent aux futurs salariés et aux salariés actuels une diversité d'emplois ;
- que pour cela il faut assurer, tout au long de la carrière professionnelle des salariés, des possibilités de formation ;

- qu'il est primordial que cette politique de formation puisse permettre des flux d'emplois, en adéquation entre la nécessaire pérennité des métiers concernés et le plein emploi ;

- que pour cela il est indispensable d'établir les priorités des types de formation et de leurs moyens (apprentissage, professionnalisation, droit individuel à la formation, formation continue) ;

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

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

Actions prioritaires de formation :

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

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

- la préparation au brevet professionnel de boucher :

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

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

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

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

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

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

Reconnaissance des qualifications acquises :

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

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

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

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

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

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

Objectifs en matière d'apprentissage :

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

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

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

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

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

c) Dispositifs de formation

Contrat et période de professionnalisation :

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

- dans le cadre du contrat ou de l'action de professionnalisation, à l'exclusion de la préparation au brevet professionnel de boucher, pour lequel, compte tenu du niveau pratique et technologique exigé, la durée est de 24 mois et le temps de formation est de 25 % de la durée totale, les actions d'évaluation et

d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques ont une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation (art. L. 981-3 du code du travail). Toutefois, lorsque la formation visée par le bénéficiaire est diplômante, et que la durée des enseignements l'exige, cette durée pourra être portée au-delà de 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation ;

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

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

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

Toutefois, pour tenir compte de l'existence de sections de CAP boucher et de BEP alimentation, dominante préparateur en produits carnés, ouvertes désormais à des publics adultes, dans le souci des parties signataires de prendre en compte leurs difficultés d'insertion ou de reconversion professionnelle et par dérogation aux dispositions du présent article telles que définies au b « Actions de formation prioritaires », la préparation de ces deux diplômes en contrat de professionnalisation est ouverte exceptionnellement aux demandeurs d'emploi, inscrits à l'ANPE, de 26 ans et plus, lorsque aucun autre dispositif de financement n'a pu être mobilisé.

Droit individuel à la formation :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Qualification professionnelle

Article 29

En vigueur étendu

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

Il est établi que les CQP n'ont pour unique source que la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) définie à l'article 28 de la présente convention. Lorsque les représentants des employeurs ou des salariés l'estiment opportun, un projet de nouveau CQP ou de réforme d'un CQP existant est présenté à l'ordre du jour de la prochaine réunion de la CPNEFP (commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle). Tout intéressé qui pressent l'utilité que pourrait présenter, pour la branche, l'élaboration ou l'adaptation d'un CQP peut en faire la demande à la CPNEFP.

a) Création du CQP

- il est procédé à une étude destinée à aboutir à un descriptif de l'emploi visé en termes d'activités et de compétences (référentiel métier/compétences) et à un descriptif des capacités et connaissances liées à une bonne maîtrise professionnelle (référentiel formation) ;

- l'emploi considéré fait l'objet d'une évaluation en vue d'attribuer un niveau de qualification, compte tenu des compétences décrites dans le référentiel métier/compétences ;

- les référentiels métier/compétences et formation sont, le cas échéant, adoptés par la commission paritaire.

b) Délivrance du CQP

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

Un jury est ainsi composé :

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

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

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

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

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

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

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

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

c) Certificats de qualification professionnelle

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

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

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

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

2. CQP « Technicien boucher »

- la préparation de ce CQP est ouverte à toute personne majeure titulaire du brevet des collèges ou d'un niveau seconde ou issue de professions connexes et en situation de reconversion, ayant exprimé ses motivations par courrier ;

- il se prépare en priorité dans le cadre d'un contrat de professionnalisation d'une année civile à raison de 400 heures de formation en centre agréé par la CPNEFP et de 140 heures de formation en entreprise. Afin de favoriser une plus grande efficacité de la formation en entreprise, la CPNEFP préconise de consacrer au minimum 210 heures en centre, sans dépasser 245 heures, en début de contrat et d'étaler les heures restantes en alternance avec le temps en entreprise ;

- la coordination centre de formation/entreprise devra être régulière par l'intermédiaire d'un carnet de liaison. Les tuteurs sont appelés à effectuer une journée de formation en début d'accomplissement de contrat. L'acquisition des compétences s'évalue sous forme ponctuelle et sous forme de contrôle en cours de formation ;

- le CQP " Technicien boucher " peut aussi se préparer dans le cadre de la période de professionnalisation ou par voie de la formation continue, notamment dans le cadre du congé individuel de formation.

La préparation du CQP " Technicien boucher " dans le cadre du congé individuel de formation nécessite la conclusion d'une convention de formation quadripartite entre l'organisme de formation agréé par la CPNEFP, le stagiaire, son entreprise d'origine et une entreprise d'accueil, pour une durée de 1 an, à raison de 400 heures de formation en centre et au minimum de 1 190 heures de formation en entreprise d'accueil ;

- le titulaire du CQP « Technicien boucher » a le même niveau et le même échelon que le titulaire du CAP boucher, quelle que soit l'évolution du niveau et de l'échelon à l'avenir. Il s'inscrit au niveau III, échelon A, dans la grille de classification des emplois de la présente convention, « Boucher préparateur qualifié ».

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

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

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

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

4. CQP « Assistant chef d'entreprise »

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

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

formation professionnelle de la branche ;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

d) Annexes aux CQP

Les référentiels de formation permettant d'accéder respectivement aux CQP « Vendeur, vendeuse qualifié(e) », « Technicien boucher », « Boucher préparateur, vendeur, vendeuse qualifié(e) », « Assistant chef d'entreprise » et « Repreneur, créateur et responsable d'entreprise » figurent en annexe III de la présente convention sous la présentation suivante : descriptif d'activités, référentiel de certification, savoirs associés, règlement d'examen, définition des épreuves.

Financement de la formation

Article 30

En vigueur non étendu

a) Participation des entreprises au financement de la formation professionnelle

Contribution obligatoire :

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

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

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

Contribution conventionnelle :

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

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

-0,30 % de la masse salariale brute pour les entreprises de 10 à 49 salariés ;

-0,50 % de la masse salariale brute pour les entreprises de 50 à 299 salariés ;

-0,70 % de la masse salariale brute pour les entreprises de 300 salariés et plus.

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

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

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

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

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

c) Insertion des jeunes en fin d'apprentissage

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

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

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

Chapitre VIII : Salaires

Salaires

Article 31 En vigueur étendu

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

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

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

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

Périodicité de la paie

Article 32 En vigueur étendu

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

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

Chapitre IX : Rupture du contrat de travail

Rupture du contrat de travail, préavis et certificat de travail

Article 33 En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Licenciement pour raison économique

Article 34 En vigueur étendu

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

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

Indemnité de licenciement

Article 35 (1) En vigueur étendu

Une indemnité distincte du préavis est accordée, en dehors du cas de faute grave, aux salariés licenciés ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

Cette indemnité est calculée comme suit :

- moins de 10 ans d'ancienneté : 1 /10 de mois par année d'ancienneté ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté : 1 /10 de mois par année d'ancienneté plus 1 /15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Tout salarié ayant 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise reçoit une indemnité forfaitaire égale à 1 demi-mois de salaire dans les conditions définies ci-après.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1 /12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1 /3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que pro rata temporis.

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

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 122-2 du code du travail (arrêté du 5 juin 2007, art. 1er).

Ancienneté

Article 36 (1) En vigueur étendu

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

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 122-24-1, L. 122-28-9, L. 223-4, L. 225-2, L. 225-7, L. 225-8-III, L. 225-12, L. 225-18, L. 226-1, L. 451-2 et L. 931-7 du code du travail, aux termes desquelles les congés prévus par lesdits articles entrent dans le calcul de l'ancienneté, leur durée étant assimilée à une période de travail effectif (arrêté du 5 juin 2007, art. 1er).

Chapitre X : Retraite

Retraite complémentaire

Article 37 En vigueur étendu

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

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

2. Cotisations

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

3. Répartition de la cotisation

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

- 60 % pour la part patronale ;

- 40 % pour la part salariale.

4. Assiette des cotisations

a) Personnel bénéficiant du régime des cadres

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

b) Personnel non cadre

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

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

5. Validation des services passés

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

Départ à la retraite et indemnité de départ à la retraite

Article 38

En vigueur étendu

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

Le barème de l'indemnité est le suivant :

- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté dans le métier ;

- 2 mois après 15 ans d'ancienneté ;

- 2,5 mois après 20 ans d'ancienneté ;

- 3 mois après 25 ans d'ancienneté ;

- 3,5 mois après 30 ans d'ancienneté ;

- 4 mois après 35 ans d'ancienneté ;

- 4,5 mois après 40 ans d'ancienneté.

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

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

Chapitre XI : Conciliation

Commission nationale de conciliation

Article 39 (1)

En vigueur étendu

Pour faciliter l'application de la présente convention, et en cas de litige dans son application, il est convenu entre les parties la constitution d'une commission nationale professionnelle de conciliation. Le secrétariat de cette commission sera assuré par les organisations syndicales patronales signataires de la présente convention.

La commission de conciliation sera composée d'un représentant par organisation syndicale de salariés signataire de la présente convention nationale. Afin d'établir la parité au sein de la commission, les organisations syndicales patronales signataires de la présente convention désigneront leurs représentants en un nombre total pour elles deux, égal à celui des représentants des organisations de salariés. La commission nationale de conciliation sera convoquée chaque fois que l'une des parties en aura fait la demande. Le siège de la commission se trouvera être au siège de la confédération nationale de la boucherie et de la boucherie-charcuterie française. Les convocations de la commission de conciliation seront donc adressées par les services de la CFBCT comme indiqué ci-dessus, en accord avec les services de la FBHF, de la confédération nationale de la triperie française, secteur détail, et du syndicat national des volaillers détaillants.

Comme son nom l'indique, la commission a pour tâche de concilier. Elle aura compétence pour traiter des problèmes de l'application et de l'interprétation de la présente convention. Elle n'interviendra pour résoudre un problème quelconque à l'échelon départemental ou régional que si les signataires d'accords départementaux ou régionaux en font expressément la demande. La commission de conciliation nationale n'a pas compétence pour traiter d'un problème social ayant pour cadre une ou plusieurs entreprises, une ou plusieurs localités.

(1) Article étendu sous réserve de l'application du principe d'égalité, de valeur constitutionnelle, découlant, notamment, de l'article 6 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 (arrêté du 5 juin 2007, art. 1er).

Commission régionale ou départementale de conciliation

Article 40 (1)

En vigueur étendu

Les convocations de la commission seront transmises par les services compétents des syndicats concernés affiliés à la CFBCT, à la FBHF, à la CNTF, secteur détail, ou au SNVD. La commission sera composée d'un représentant par organisation syndicale de salariés signataire de la convention collective dans le cadre de la région ou du département. Les représentants patronaux à la commission seront désignés en nombre égal aux représentants salariés. La commission sera convoquée chaque fois que l'une des parties signataires d'accords régionaux ou départementaux en fera la demande.

La commission a compétence pour traiter de l'application des conventions collectives régionales ou départementales et de l'application de la convention collective nationale.

Elle a également compétence pour traiter de tout problème se présentant à l'échelon d'un ou plusieurs établissements, d'une ou plusieurs localités des départements composant la région. Au cas où la commission de conciliation aurait à étudier un problème lié à l'entreprise d'un membre de la commission (patron ou salarié), ce membre de la commission serait remplacé pendant la séance de cette commission.

Le siège de la commission du conseil régional est au siège du syndicat du président de région.

(1) Article étendu sous réserve de l'application du principe d'égalité, de valeur constitutionnelle, découlant, notamment, de l'article 6 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 (arrêté du 5 juin 2007, art. 1er).

Article 41

En vigueur étendu

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

Fait à Paris, le 10 juillet 2006.

Textes Attachés

ANNEXE I.- Grille de classification des emplois. Avenant n° 27 du 31 mai 2011

En vigueur étendu

Niveau I

Echelon 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.

Echelon 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

Echelon 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.

Echelon 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.

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 toto :

- 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...).

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.

Il est titulaire d'un CQP « Vendeur, vendeuse qualifié(e) ».

Echelon 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

Echelon 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 de boucher, soit du CQP de technicien boucher, soit, par équivalence, du CTM de préparateur(trice) vendeur(se) option boucherie.

Charcutier-traiteur qualifié

Le charcutier-traiteur qualifié assure les tâches d'exécution courante 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 de charcutier-traiteur ou, par équivalence, du CTM de préparateur(trice) vendeur(se) option charcuterie-traiteur.

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.

Il est titulaire du CQP « Tripier détaillant ».

Echelon B

Boucher préparateur vendeur qualifié

Le boucher préparateur vendeur qualifié effectue toutes les tâches du boucher préparateur qualifié (niveau III, échelon A).

Il est titulaire du CQP « Boucher préparateur vendeur, vendeuse qualifié(e) » ou 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 ».

Il est titulaire du CAP préparateur en produits carnés ou du CQP de technicien boucher et mention complémentaire employé traiteur ou possède les connaissances technologiques et pratiques équivalentes.

Ouvriers tripiers

Connaissances de base en triperie :

- il a les mêmes connaissances que le tripiér 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 fressures : coeur, ris, foie, mou, hampe... ;
- préparation des produits : parer, dénervé, dégraisser, 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.

Echelon C

Boucher-charcutier-traiteur qualifié

Le boucher-charcutier-traiteur qualifié est titulaire :

- du CAP de boucher ou du CQP de technicien boucher et du CAP de charcutier-traiteur ;
- ou, par équivalence, du CTM de boucher-charcutier-traiteur.

Niveau IV

Echelon 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.

Echelon B

Boucher-charcutier-traiteur très qualifié

Le boucher-charcutier-traiteur très qualifié est titulaire du baccalauréat professionnel de boucher-charcutier-traiteur.

Echelon C

Boucher hautement qualifié

Le boucher hautement qualifié est titulaire du BP de 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 de 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 de 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...) ;
- paramétrer 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.

Echelon 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

Echelon 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.

Echelon 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.

Il est titulaire d'un CQP d'assistant de chef d'entreprise.

Echelon 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

Echelon 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.

Echelon B

Responsable d'entreprise

Il assure la responsabilité du fonctionnement de l'entreprise.

ANNEXE II.- Grille des salaires conventionnels en vigueur au 1er février 2006. Avenant n° 114 du 10 juillet 2006

[En vigueur étendu](#)

(Se reporter à la rubrique "Salaires" en fin de brochure.)

ANNEXE III.- Référentiels de formation des certificats de qualification professionnelle. Avenant n° 114 du 10 juillet 2006

CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

[En vigueur étendu](#)

Avenant n° 114 du 10 juillet 2007 (BO n° 2006-32), étendu par arrêté du 5 juin 2007 (JO du 14 juin 2007)

ANNEXE III

Référentiels de formation des certificats de qualification professionnelle

CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE
VENDEUR (VENDEUSE) QUALIFIÉ(E)

1. Descriptif des activités

Les différentes fonctions de l'activité boucherie qui s'effectuent en permanence et impérativement dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité sont :

Préparation des morceaux de détail :

- désossage partiel ;
- parage, épluchage (finition) ;
- piéçage, coupe avec et sans os ;
- bardage, ficelage ;
- éviscération de volailles.

Présentation des morceaux de détail : mise sur plats.

Entretien des locaux et du matériel.

Vente :

- étiquetage ;
- communication ;
- vente.

Tableau de détail des activités

Fonction : préparation des morceaux de détail

Tâches :

- désossage partiel ;
- parage, épluchage (finition) ;
- préparation de volailles ;
- piéçage et coupe ;
- préparation en vue de la vente (bardage, ficelage) ;
- préparation des abats.

Conditions d'exercice :

Moyens et ressources :

- morceaux de détail ;
- consignes de travail ;
- matériels et outillages adaptés.

Autonomie, responsabilité :

- exerce sous la responsabilité du responsable de magasin.

Résultats attendus :

- produits commercialisables dans le respect des consignes de travail.

Fonction : présentation des morceaux de détail

Tâches :

- coupe ;
- disposition des morceaux.

Conditions d'exercice :

Moyens et ressources :

- matières d'oeuvre ;
- morceaux avec os ;
- morceaux sans os ;
- matériels et outillages adaptés ;
- directives du chef d'entreprise.

Autonomie, responsabilité :

- exerce sous la responsabilité du chef d'entreprise.

Résultats attendus :

- régularité des morceaux ;
- bonne harmonie des morceaux.

Fonction : entretien des locaux et du matériel

Tâches :

- nettoyage et désinfection des locaux, des équipements et des matériels.

Conditions d'exercice :

Moyens et ressources :

- protocole de nettoyage et désinfection ;
- matériels et produits adaptés.

Autonomie, responsabilité :

- autonome et responsable.

Résultats attendus :

- état sanitaire satisfaisant ;
- maintien de la propreté.

Fonctions : vente

Tâches :

- étiquetage ;

- vente.

Conditions d'exercice :

Moyens et ressources :

- produits destinés à la vente ;

- matériels et outillages adaptés ;

- magasin ;

- clients.

Autonomie, responsabilité :

- autonome tout en respectant les directives du chef d'entreprise.

Résultats attendus :

- service client conforme.

2. Référentiel de certification

Les règles d'hygiène et de sécurité doivent être respectées

dans tous les « savoir-faire » décrits ci-dessous

SAVOIR-FAIRE être capable de	CONDITIONS de réalisation	CRITÈRES D'ÉVALUATION
SF 1. - Préparation des morceaux de détail		
Désossage Boeuf : Plat de côtes Tendron ou petite poitrine Veau : Poitrine Tendron Haut de côtes Carrés de côtes (uniquement les côtes) Agneau : Gigot raccourci (semi- désossé) Epaule (semi-désossée) Poitrine Porc : Poitrine Carrés de côtes Volailles : Cuisses	Matières d'oeuvre Matériels et outillages adaptés Consignes de travail	Qualité d'exécution Précision du geste Bon enchaînement des opérations
Parage, épiluchage (finition) du boeuf, veau, porc, volailles et abats Les principaux morceaux de chacune de ces espèces	Matières d'oeuvre Matériels et outillages adaptés Connaissance des morceaux Consignes de travail	Respect, esthétique et hygiénique des morceaux après l'opération de parage Qualité d'exécution Précision du geste Bon enchaînement des opérations
Piçage et coupe avec et sans os des Morceaux de boeuf, veau, agneau, porc, volailles, abats En biftecks, escalopes, tranches, côtes, sauté	Matière d'oeuvre Matériels et outillages adaptés Consignes de travail	Respect des poids demandés Régularité des portions demandées Bonne présentation
Bardage, ficelage Les principaux morceaux de boeuf, veau, agneau, porc et volailles	Matières d'oeuvre Matériels et outillages adaptés Connaissance du ficelage Consignes de travail	Respect de la réglementation (barde) Régularité du ficelage Homogénéité et régularité du morceau Respect du ficelage par rapport aux morceaux Ex. : arrêtée à rôti, roulette, ficelage pot-au-feu, bridage Bon enchaînement des opérations Qualité d'exécution
Eviscération des principales volailles commercialisées	Matières d'oeuvre Matériels et outillages adaptés Consignes de travail	Bon enchaînement des opérations Respect de l'hygiène Qualité d'exécution
SF 2. - Présentation des morceaux sur plats		
Mise sur plats Des morceaux de sauté avec et sans os de boeuf, veau, agneau, porc, volailles	Matières d'oeuvre Plats Outillages adaptés Consignes de travail	Respect des consignes de travail Bonne présentation Qualité d'exécution
SF 3. - Entretien des locaux et du matériel		
Nettoyer Désinfecter Entretien Choisir et utiliser les produits et les matériels Contrôler visuellement	Matériels et produits d'entretien Protocole de nettoyage et de désinfection Consignes de travail	Etat sanitaire satisfaisant Respect de la réglementation Bonne application des consignes

3. Savoirs associés

Le formateur et le professionnel font appel et relient les différents savoirs pratiques et théoriques tout au long de la formation. Ils doivent en outre développer les savoirs associés aux savoir-faire du référentiel de certification.

Connaissance du produit

I. - Les appellations réglementaires nationales :

- A. - Boeuf
- B. - Veau
- C. - Porc
- D. - Agneau
- E. - Abats

II. - La destination culinaire :

- A. - Cuisson rapide des morceaux de détail de bovin, ovin, porc, volailles et abats
- B. - Cuisson lente des morceaux de détail de bovin, ovin, porc, volailles et abats

III. - Les caractéristiques de la viande :

- A. - La valeur nutritionnelle
- B. - Les qualités organoleptiques
- C. - L'intérêt de consommer de la viande

IV. - L'hygiène et la sécurité :

- A - L'hygiène
- B - La sécurité

V. - La conservation des viandes

Techniques et relations commerciales

I. - L'étalage :

- A. - L'étiquetage et la traçabilité

II. - La vente et le vendeur :

- A. - Les principaux acteurs de la vente
- B. - Les étapes de la vente

Connaissance du produit

CONNAISSANCES	LIMITE DES CONNAISSANCES
I. - Les appellations réglementaires nationales Boeuf, veau, porc, agneau Morceaux de détail Toutes les pièces issues des morceaux de coupe Abats Tous les abats	Citer toutes les appellations des morceaux de détail en référence à la réglementation en vigueur
II. - La destination culinaire A. - Cuisson rapide des morceaux de détail de bovin, ovin, porc, volailles et abats A rôti A griller B. - Cuisson lente des morceaux de détail de bovin, ovin, porc, volailles et abats A bouillir A braiser A sauter	Indiquer la ou les destinations culinaires de chaque morceau de détail et décrire les différents modes de cuisson
III. - Les caractéristiques de la viande A. - La valeur nutritionnelle La composition chimique de la viande Les apports en énergie de la viande B. - Les qualités organoleptiques La couleur La saveur La texture La jutosité C. - L'intérêt de consommer de la viande Le plaisir Les apports nutritionnels L'apport diététique L'aliment sain	Donner la composition chimique d'un morceau de viande Citer les quatre qualités organoleptiques de la viande Justifier l'intérêt de consommer de la viande
IV. - L'hygiène et la sécurité A - L'hygiène Les règles élémentaires d'hygiène et de sécurité B. - La sécurité	Indiquer l'intérêt d'appliquer les règles élémentaires d'hygiène et de sécurité en boucherie Démontrer l'importance du respect des températures
V. - La conservation des viandes Le froid La chaîne du froid	Indiquer l'intérêt d'appliquer les règles élémentaires d'hygiène et de sécurité en boucherie Démontrer l'importance du respect des températures

Techniques et relations commerciales

CONNAISSANCES	LIMITE DES CONNAISSANCES
---------------	--------------------------

I. - L'étalage A. - L'étiquetage et la traçabilité Affichage réglementaire Affichage obligatoire Peines encourues	Connaître l'affichage obligatoire à mettre en place dans un magasin de boucherie
II. - La vente et le vendeur A. - Les principaux acteurs de la vente Le client Le vendeur B. - Les étapes de la vente Le contact L'approche L'argumentaire La conclusion de la vente	Cerner les différents types et catégories de clients Adopter le comportement commercial adéquat en fonction du client Respecter les étapes de la vente nécessaires à son bon déroulement

4. Règlement d'examen

ÉPREUVE	UNITÉ	COEFFICIENT	DURÉE MAXIMUM de l'épreuve	FORME de l'examen
Epreuves professionnelles	E 1	12	1 h 30	Ponctuelle pratique et contrôle en cours de formation
Préparation du produit	E 1 A	10		
Désossage		1		
Parage, épluchage		1		
Coupe, dépiéçage		2,5		
Bardage, ficelage		3		
Eviscération		1,5		
Hygiène et sécurité dans le travail		1		
Connaissance du produit	E 1 B	2	1 h 00	Ponctuelle écrite et contrôle en cours de formation
Connaissance du produit		2		
Epreuves commerciales	E 2	8	0 h 20	Ponctuelle pratique et contrôle en cours de formation
Techniques commerciales	E 2 A	8		
Étiquetage		2		
Vente		3		
Conseil à la clientèle		2,5		
Hygiène et tenue		0,5		Orale

5. Définition des épreuves

Epreuve E 1 A

Préparation du produit (coefficient 10)

Finalité et objectif de l'épreuve

L'épreuve permet de constater que le candidat a acquis les compétences nécessaires pour préparer une commande dans les règles de l'art.

Nature de l'épreuve

L'épreuve pratique professionnelle porte obligatoirement sur :

- le désossage d'une pièce de boeuf ou de veau ou d'agneau ou de porc ou de volaille ;
- le parage ou l'épluchage (finition) d'une pièce de boeuf ou de veau ou d'agneau ou d'abat ;
- le ficelage ou bridage d'une pièce de viande, de boeuf ou de veau ou d'agneau ou de porc ou de volaille ;
- l'éviscération d'une volaille ;
- le piéçage ou la coupe d'une pièce de viande.

Epreuve E 1 B

Connaissance du produit (coefficient 2)

Finalité et objectif de l'épreuve

L'épreuve permet de constater que le candidat a acquis les connaissances technologiques utiles et nécessaires à la commercialisation au détail des produits carnés.

Evaluation

L'évaluation permet de vérifier que le candidat possède bien les connaissances requises pour assurer le poste de vendeur, vendeuse qualifié(e).

Contenu de l'épreuve

L'épreuve comporte obligatoirement une question sur les thèmes suivants :

- la valeur nutritionnelle ;

- les qualités organoleptiques ;
- l'hygiène et la sécurité ;
- la conservation des viandes.

Epreuve E 2 A

Techniques commerciales (coefficient 8)

Finalité et objectif de l'épreuve

L'épreuve permet de vérifier les acquis de chaque candidat dans les domaines de :

- l'étiquetage ;
- la connaissance de la nomenclature des morceaux.

La connaissance commerciale :

- recherche des besoins ;
- argumentaire du produit ;
- conseils culinaires.

Evaluation

L'évaluation permet de vérifier que le candidat possède bien les connaissances requises pour assurer le poste de vendeur, vendeuse qualifié(e).

Contenu de l'épreuve

L'épreuve comporte obligatoirement au minimum :

- une question sur :
 - l'étiquetage ;
 - la cuisson des viandes ;
 - un argumentaire commercial approprié au produit ;
 - une préparation de commande.

CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE TECHNICIEN BOUCHER

1. Descriptif des activités

Les différentes fonctions de l'activité boucherie qui s'effectuent en permanence et impérativement dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité sont :

Stockage :

- carcasses ;
- morceaux prêts à la vente.

Transformation :

- désossage ;
- séparation des morceaux ;
- parage ;
- épluchage ;
- piéçage ;
- ficelage.

Entretien des locaux et du matériel.

Tableau de détail des activités

Fonction : stockage

- carcasses ;
- morceaux prêts à la vente.

Tâches :

- rotation des stocks ;
- rangement de la chambre froide ;
- protection des produits ;
- contrôle de la température de la chambre froide.

Conditions d'exercice :

Moyens et ressources :

- guide de bonnes pratiques ;
- chambre froide adaptée ;
- moyens de protection de la viande ;
- consignes de conservation (froid positif).

Autonomie, responsabilité :

- responsable sous contrôle de l'employeur.

Résultats attendus :

- bonne conservation des produits stockés.

Fonction : transformation

Tâches :

- désossage et séparation.

Conditions d'exercice :

Moyens et ressources :

- carcasses ;
- morceaux de coupe ;
- consignes de travail ;
- matériel et outillages adaptés.

Autonomie, responsabilité :

- autonome dans le cadre des techniques de travail de l'entreprise.

Résultats attendus :

- respect des règles du désossage et de séparation ;
- respect des règles de sécurité ;
- respect des consignes de travail ;
- connaissances des appellations réglementaires nationales de morceaux.

Fonction : transformation

Tâches :

- parage ;
- épluchage ;
- préparation en vue de la vente (ficelage).

Conditions d'exercice :

Moyens et ressources :

- morceaux de détail ;
- consignes de travail ;
- matériels et outillages adaptés.

Autonomie, responsabilité :

- autonome dans le cadre des techniques de travail de l'entreprise.

Résultats attendus :

- produits commercialisables dans le respect des consignes de travail.

Fonction : entretien des locaux et du matériel

Tâches :

- nettoyage et désinfection des locaux, des équipements et des matériels.

Conditions d'exercice :

Moyens et ressources :

- protocole de nettoyage et désinfection ;
- matériels et produits adaptés.

Autonomie, responsabilité.

- autonome et responsable.

Résultats attendus :

- état sanitaire satisfaisant ;
- maintien de la propreté ;
- suggestions pour amélioration.

2. Référentiel de certification

Les règles d'hygiène et de sécurité doivent être respectées dans tous les « savoir-faire » décrits ci-dessous.

SAVOIR-FAIRE être capable de	CONDITIONS de réalisation	CRITÈRES D'ÉVALUATION
SF 1. - Stockage Les carcasses, les morceaux de coupe et les produits prêts à la vente		
Accrocher Parage préliminaire Ablations (saignée, hampe...) Ranger Protéger Conditionner	Equipements et matériels de stockage et conservation Matériels de conditionnement (film alimentaire, sous vide) Consignes de l'employeur	Respect de la réglementation Rangement rationnel pour la rotation et une conservation optimale (délai de maturation, perte de poids) Maintien des qualités organoleptiques Maintien de la température des chambres froides
SF 2. - Transformation : boeuf		
Désossage AV 5 Epaule Collier Basse côtes Plat de côtes découvert Poitrine Désossage ART 8 Cuisse avec hanche Cuisse Coquille Milieu de train de côtes Jambe	Matières d'oeuvre Matériels et outillages adaptés Connaissance des bases osseuses et musculaires Consignes de travail	Respect de la réglementation Degré de désossage à blanc (présence et importance du périoste en tenant compte de l'incidence de l'âge) Présence et importance des incisions et état esthétique et hygiénique du morceau après l'opération Présence et importance de fragments de viande sur les os
Séparation dépiéçage AV 5 Epaule Séparation, dépiéçage ART 8 Cuisse/rumsteck Tende de tranche Tranche grasse Semelle Rumsteck	Matières d'oeuvre Matériels et outillages adaptés Connaissance des bases anatomiques Consignes de travail	Respect des bases anatomiques Qualité d'exécution Précision du geste Bon enchaînement des opérations
Parage, épiluchage AV 5 Jumeau à biftecks Dessus de	Matières d'oeuvre Matériels et outillages adaptés Connaissance des bases anatomiques Consignes de	Respect des bases anatomiques Qualité d'exécution Précision du geste Bon

macreuse Macreuse à rôtir Parage, épiluchage ART 8 Tende de tranche (sans les araignées) Tranche (grasse) Gîte à la noix Rond de gîte à la noix Bavettes Aiguillette baronne Aiguillette de rumsteck	travail	enchaînement
Barder, ficeler AV 5 Macreuse à rôtir Barder, ficeler ART 8 Tendre de tranche Rond, plat de tranche Rond de gîte à la noix Gîte à la noix	Matières d'oeuvre Matériels et outillages adaptés Connaissance du ficelage Consigne de travail	Respect de la réglementation (barde) Régularité du ficelage Homogénéité et régularité des morceaux
SF 2. - Transformation : veau		
Désossage Cuisseau Epaule Collier Bas de carré Poitrine	Matières d'oeuvre Matériels et outillages adaptés Connaissance des bases anatomiques osseuses et musculaires	Respect des bases anatomiques Degré de désossage « à blanc » Importance des incisions et état esthétique et hygiénique du morceau après l'opération Présence et importance des fragments de viande sur les os
Barder, ficeler Noix pâtissière Epaule Bas de carré	Matières d'oeuvre Matériels et outillages adaptés Connaissance du ficelage Consignes de travail	Respect de la réglementation Régularité et homogénéité du morceau Bon enchaînement des opérations
SF 2. - Transformation : porc		
Désossage Epaule Jambon Longe Poitrine	Matières d'oeuvre Matériels et outillages adaptés Connaissance des bases osseuses et musculaires Consignes de travail	Respect des bases anatomiques Degré de désossage à blanc (présence et importance du périoste) Présence et importance des incisions et état esthétique et hygiénique des morceaux après l'opération Présence et importance de fragments de viande sur les os
Dépiéçage, parage, ficelage Epaule Jambon Longe	Matières d'oeuvre Matériels et outillages adaptés Connaissance des bases anatomiques Connaissance du ficelage Consignes de travail	Respect des bases anatomiques Qualité d'exécution Précision des gestes Bon enchaînement des opérations Respect de la réglementation Régularité du ficelage Homogénéité et régularité du morceau
Piéçage et coupe En escalopes : Jambon En côtes : échine Carré de côtes	Matières d'oeuvre Matériels et outillages adaptés Consignes de travail	Respect des bases anatomiques Qualité d'exécution Précision des gestes Absence d'« esquille » d'os Bon enchaînement des opérations Régularité des pièces obtenues
SF 2. - Transformation : agneau		
Désossage Epaule Poitrine Gigot Parage Epaule Poitrine Gigot Bardage, ficelage Epaule	Matières d'oeuvre Matériels et outillages adaptés Connaissance des bases osseuses et musculaires Connaissance du ficelage Consignes de travail	Respect des bases anatomiques Degré de désossage à blanc (présence et importance du périoste) Présence et importance des incisions et état esthétique et hygiénique des morceaux après l'opération Présence et importance de fragments de viande sur les os Qualité d'exécution Précision des gestes Bon enchaînement des opérations Respect de la réglementation (barde) Régularité du ficelage Homogénéité et régularité du morceau
Entretien des locaux et du matériel		
Nettoyer Désinfecter Entretien Choisir et utiliser les produits et les matériels Contrôler visuellement	Matériel et produits d'entretien Protocole de nettoyage et de désinfection	Etat sanitaire satisfaisant Respect de la réglementation

3. Savoirs associés

Le formateur et le professionnel font appel et relient les différents savoirs pratiques et théoriques tout au long de la formation. Ils doivent en outre développer les savoirs associés aux savoir-faire du référentiel de certification.

I. - Les différentes espèces :

A. - Bovine

B. - Ovine

C. - Porcine

II. - Equipements professionnels :

L'environnement de travail

III. - Règles d'hygiène et sécurité :

A. - Guide des bonnes pratiques

B. - Les fondements de l'hygiène

C. - Tablier et gants de protection

D. - Prévention et premiers secours

IV. - Connaissance du squelette :

A. - Bovin

B. - Ovin

C. - Porcin

V. - L'appréciation des carcasses bovines :

A. - Les principaux critères d'appréciation

B. - La classification réglementaire (SEUROP)

VI. - Les appellations réglementaires nationales :

A. - Boeuf

B. - Veau

C. - Porc

D. - Agneau

VII. - Ficelage, bardage :

A. - Réglementation

B. - Les différentes techniques de ficelage

VIII. - La destination culinaire :

A. - Cuisson rapide des morceaux de détail de bovin, ovin, porcin

B. - Cuisson lente des morceaux de détail de bovin, ovin, porcin

IX. - La qualité des viandes :

A. - La maturation

B. - La couleur

X. - La chaîne du froid ;

A. - Le froid positif

B. - Les pertes de poids et la dessiccation.

Technologie

CONNAISSANCES	LIMITE DES CONNAISSANCES
I. - Les différentes espèces A. - Bovine Taureau Taurillon Génisse Vache Veau B. - Ovine Agneau Bélier Brebis C. - Porcine Porc charcutier Verrat Truie	Citer les types de l'espèce bovine En choisir deux et expliquer leurs différentes caractéristiques zootechniques et bouchères Citer pour chaque espèce le type le plus couramment utilisé en boucherie artisanale Justifier pour chacun les critères de choix
II. - Equipements professionnels Environnement de travail Outillage de découpe (couteau...) Tenue professionnelle Matériaux de conditionnement (sous vide, film alimentaire) Principaux organes de la chambre froide	Justifier le choix de l'outillage en fonction des différentes tâches à accomplir Enumérer les principaux vêtements recommandés pour le travail des viandes Expliquer le fonctionnement sommaire de la machine sous vide et l'intérêt de filmer les morceaux Repérer sur un schéma les principaux organes de fonctionnement de la chambre froide

III. - Règles d'hygiène et de sécurité A. - Le guide des bonnes pratiques B. - Les fondements de l'hygiène Matières premières Matériels Manipulations Méthode de travail Milieu de travail C. - Tablier et gants de protection D. - Prévention et premiers secours	Citer le nom du document de référence utilisé par les professionnels à propos de l'hygiène Donner deux arguments justifiant son utilisation en boucherie Enumérer les cinq origines de contamination et de multiplication des micro-organismes en boucherie (5M) Pour chacune d'entre elles, citer deux actions permettant de réduire ou supprimer la contamination microbienne Citer les recommandations de la réglementation Citer les trois parties du corps les plus exposées Expliquer l'intérêt des moyens de protection corporelle
IV. - Connaissance du squelette A. - Bovins : formule vertébrale Os long Os plat Os court Os allongé B. - Ovins : formule vertébrale Os long Os plat Os court Os allongé C. - Porcins : formule vertébrale Os long Os plat Os court Os allongé	Enumérer le nom des os correspondant aux différents morceaux de coupe de bovins Citer les formules vertébrales du squelette de : Bovin Ovin Porcin
V. - L'appréciation des carcasses bovines A. - Les principaux critères d'appréciation Age Sexe Ossature Etat engraissement Couleur Conformation B. - La classification réglementaire (SEUROP) Boeuf, veau	Citer pour chaque critère d'appréciation deux points de repère observés sur la carcasse Classer des carcasses selon leur profil de conformation Citer les trois facteurs pris en compte par la réglementation pour classer les carcasses de boeuf et de veau
VI. - Les appellations réglementaires nationales A. - Boeuf : Découpes primaires : AR 8 AV 5 ART 8 Morceaux de coupe : Jambe, cuisse, hanche, aloyau déhanché, milieu de train de côtes, basses côtes, collier, poitrine, plat de côtes (couvert, découvert), épaule Morceaux de détail : Toutes les pièces issues des morceaux de coupe	Citer toutes les appellations des morceaux de découpes primaires, morceaux de coupe et de détail en référence à la réglementation en vigueur
B. - Veau : Découpes primaires : La basse Le pan Morceaux de coupe : Cuisseau, carrés de côtes, collier, bas de carré, épaule, poitrine Morceaux de détail : Toutes les pièces issues des morceaux de coupe	Citer toutes les appellations des morceaux de découpes primaires, morceaux de coupe et de détail en référence à la réglementation en vigueur
C. - Porc : Morceaux de coupe : Jambon, rein, poitrine hachage Morceaux de détail : Jambon, jambonneau, longe, palette, bardière, poitrine, noix d'épaule, travers, gorge	Citer toutes les appellations des morceaux de coupe et de détail en référence à la réglementation en vigueur
D. - Agneau : Morceaux de coupe et de détail : Gigot Carrés de côtes Epaule Collier Poitrine Selle de gigot Côtes filet double	Citer toutes les appellations des morceaux de coupe et de détail en référence à la réglementation en vigueur
VII. - Ficelage, bardage A. - Réglementation : L'utilisation de la barde sur les différentes espèces B. - Les différentes techniques de ficelage Ficelage arrêté Ficelage pot-au-feu Ficelage à la « roulette »	Indiquer la réglementation en vigueur concernant le bardage des morceaux Citer deux techniques de ficelage
VIII. - La destination culinaire A. - Cuisson rapide des morceaux de détail de bovin, ovin, porcine : A rôti A griller B. - Cuisson lente des morceaux de détail de bovin, ovin, porcine : A bouillir A braiser	Indiquer la ou les destinations culinaires de chaque morceau de détail
IX. - La qualité des viandes A. - La maturation : Evolution post mortem de la viande Incidence de la température sur la durée de maturation B. - La couleur : Les différentes colorations du muscle du bovin adulte et du veau	Définir le temps de maturation optimum nécessaire pour les bovins, ovins et porcins Expliquer les phénomènes en cause responsables de la couleur chez le boeuf et chez le veau
X. - La chaîne du froid A. - Le froid positif : Les moyens employés pour respecter la chaîne du froid (transport, frigo de stockage, laboratoire...) B. - Les pertes de poids et la dessiccation : Les moyens employés pour limiter les pertes de poids (film alimentaire, sacs sous vide) Les méthodes de travail préconisées : Maturation puis découpe selon les besoins Découpe mise sous vide et stockage avant utilisation	Citer les températures de conservation des viandes aux différents stades de transformation Citer deux moyens couramment employés en boucherie pour limiter les pertes de poids Expliquer les avantages et les inconvénients de ces deux techniques de travail

4. Règlement d'examen

ÉPREUVE	UNITÉ	COEFFICIENT	DURÉE MAXIMUM de l'épreuve	FORME de l'examen
Pratique professionnelle	E 1	12	3 h	Ponctuelle pratique et contrôle en cours de formation
Désossage		4	2 h 45	
Séparation, dépiéçage		3		
Parage, épluchage		3		
Bardage, ficelage		1	0 h 15	
Piéçage		1		
Hygiène et sécurité dans le travail		1		Ponctuelle écrite et contrôle en cours de formation
Technologie	E 2	8	2 h	
Environnement et technologie des produits carnés		6	1 h 30	
Règles d'hygiène et de sécurité		2	0 h 30	

Pour chacune des deux épreuves, la note d'admission est de 10/20. Les évaluations doivent tenir compte des acquisitions en cours de formation dans le cadre du contrôle continu.

5. Définition des épreuves

Epreuve E 1

Pratique professionnelle (coefficient 12)

Finalité et objectif de l'épreuve

L'épreuve permet de constater que le candidat possède les qualités nécessaires à la bonne exécution d'un travail de transformation des produits carnés.

Nature de l'épreuve

L'épreuve pratique professionnelle porte obligatoirement sur :

- le désossage d'un morceau de coupe de boeuf ou de veau ;
- le désossage de l'épaule d'agneau ;
- le piéçage de l'échine de porc ou d'un carré en côtelettes.

Epreuve E 2

Technologique (coefficient 8)

Finalité et objectif de l'épreuve

L'épreuve permet de vérifier les acquis de chaque candidat dans le domaine technologique des produits carnés.

Evaluation

L'évaluation permet de vérifier que le candidat possède les connaissances indispensables pour exercer son métier.

Contenu de l'épreuve

L'épreuve comporte obligatoirement au minimum 8 questions réparties parmi les thèmes listés dans le référentiel.

Formation en entreprise

Le stockage des carcasses, des morceaux de coupe et des produits prêts à la vente :

- l'accrochage ;
- le parage préliminaire ;
- le rangement ;
- le conditionnement et la protection des morceaux.

Le désossage :

- de l'AV 5 ;
- de l'ART 8 ;
- du demi-veau ;
- du demi-porc ;
- de l'épaule, de la poitrine et du gigot d'agneau.

Les techniques usuelles de préparation :

- la séparation et le dépiéçage ;
- le parage et l'épluchage ;
- le bardage et le ficelage.

Le piéçage et la coupe :*

- du jambon en escalopes ;
- du carré de côtes et de l'échine en côtes.

L'hygiène et la sécurité * :

- l'ordre ;
- le nettoyage ;
- la désinfection ;
- la tenue professionnelle ;

- le tablier et le gant de protection ;
- la préparation et les premiers secours.

La coordination avec l'entreprise :*

Celle-ci s'effectue à travers un carnet de suivi de formation tenu à jour conjointement par le tuteur en entreprise et le formateur en centre.

CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

BOUCHER PRÉPARATEUR VENDEUR (VENDEUSE) QUALIFIÉ(E)

1. Descriptif des activités

Les différentes fonctions de l'activité boucherie qui s'effectuent en permanence et impérativement dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité sont :

Préparation des morceaux de détail :

- désossage partiel ;
- parage ;
- épluchage ;
- piéçage, coupe ;
- bardage, ficelage.

Présentation des morceaux de détail : mise sur plats.

Entretien des locaux et du matériel.

Vente :

- étiquetage ;
- communication ;
- vente.

Tableau de détail des activités

Fonction : préparation des morceaux de détail

Tâches :

- désossage ;
- parage ;
- épluchage ;
- piéçage et coupe ;
- préparation en vue de la vente (bardage, ficelage).

Conditions d'exercice :

Moyens et ressources :

- morceaux de détail ;
- consignes de travail ;
- matériels et outillages adaptés.

Autonomie, responsabilité :

- autonome dans le cadre des techniques de travail de l'entreprise.

Résultats attendus :

- produits commercialisables dans le respect des consignes de travail.

Fonction : présentation des morceaux de détail

Tâches :

- coupe ;
- disposition des morceaux.

Conditions d'exercice :

Moyens et ressources :

- matières d'oeuvre ;
- morceaux avec os ;
- morceaux sans os ;
- matériels et outillages adaptés ;
- directives du chef d'entreprise.

Autonomie, responsabilité :

- autonome dans le cadre des techniques de travail de l'entreprise.

Résultats attendus :

- régularité des morceaux ;
- bonne harmonie des morceaux.

Fonction : entretien des locaux et du matériel

Tâches :

- nettoyage et désinfection des locaux, des équipements et des matériels.

Conditions d'exercice :

Moyens et ressources :

- protocole de nettoyage et désinfection ;
- matériels et produits adaptés.

Autonomie, responsabilité :

- autonome et responsable.

Résultats attendus :

- état sanitaire satisfaisant ;
- maintien de la propreté.

Fonction : vente

Tâches :

- étiquetage ;
- vente.

Conditions d'exercice :

Moyens et ressources :

- produits destinés à la vente ;
- matériels et outillages adaptés ;
- magasin ;
- clients.

Autonomie, responsabilité :

- autonome tout en respectant les directives du chef d'entreprise.

Résultats attendus :

- service client conforme.

2. Référentiel de certification

Les règles d'hygiène et de sécurité doivent être respectées dans tous les « savoir-faire » décrits ci-dessous.

SAVOIR-FAIRE être capable de	CONDITIONS de réalisation	CRITÈRES D'ÉVALUATION
SF 1. - Préparation des morceaux de détail		
Déossage Boeuf : Jarret/jambe Plat de côtes Tendron ou petite poitrine Veau : Jarret Poitrine Tendron Haut de côtes Carrés de côtes Agneau : Gigot Gigot raccourci Selle Epaule Poitrine Porc : Palette Noix d'épaule Carrés de côtes Volailles : Cuisses	Matières d'oeuvre Matériels et outillages adaptés Connaissance des bases anatomiques Consignes de travail	Qualité d'exécution Précision du geste Bon enchaînement des opérations
Parage, épiluchage du boeuf Jumeau à biftecks Dessus de palette Macreuse à rôtir Dessus de côtes Persillé Collier, basses côtes, jarret avec et sans os Plat de côtes découvert Poitrine Tendron ou petite poitrine Tende de tranche Tranche (grasse) Gîte à la noix Rond de gîte à la noix Bavettes Aiguillette baronne Aiguillette de rumsteck Rumsteck Faux-filet Filet Entrecôte Jarret Gîte Nerveux de gîte	Matières d'oeuvre Matériels et outillages adaptés Connaissance des bases anatomiques Consignes de travail	Respect des bases anatomiques Qualité d'exécution Précision du geste Bon enchaînement des opérations
Parage du veau, agneau, porc et volailles Les principaux morceaux de chacune de ces espèces	Matières d'oeuvre Matériels et outillages adaptés Connaissance des morceaux Consignes de travail	Respect, esthétique et hygiénique des morceaux après l'opération de parage Qualité d'exécution Précision du geste Bon enchaînement des opérations
Piçage et coupe des Morceaux de boeuf, veau, agneau, porc, volailles En biftecks, escalopes, rôti, côtes, sauté, braisé et pot-au-feu Bardage, ficelage Les principaux morceaux de boeuf, veau, agneau, porc et volailles	Matières d'oeuvre Matériels et outillages adaptés Consignes de travail Matières d'oeuvre Matériels et outillages adaptés Connaissance du ficelage Consignes de travail	Respect des poids demandés Régularité des portions demandées Qualité d'exécution et valorisation équilibrée Bonne présentation Respect de la réglementation (barde) Régularité du ficelage Homogénéité et régularité du morceau Respect du ficelage par rapport aux morceaux Ex. : - arrêté à rôti - roulette - ficelage pot-au-feu - bridage Bon enchaînement des opérations Qualité d'exécution
Eviscération des principales volailles commercialisées	Matières d'oeuvre Matériels et outillages adaptés Consignes de travail	Bon enchaînement des opérations Respect de l'hygiène Qualité d'exécution
SF 2. - Présentation des morceaux sur plats		
Mise sur plats Des morceaux de boeuf, veau, agneau, porc, volailles (biftecks, escalopes, rôti, côtes, sauté, braisé et pot-au-feu...)	Matières d'oeuvre Plats Outillages adaptés Consignes de travail Connaissance des caractéristiques technologiques des morceaux	Respect des consignes de travail Bonne présentation Qualité d'exécution
SF 3. - Entretien des locaux et du matériel		
Nettoyer Désinfecter Entretien Choisir et utiliser les produits et les matériels Contrôler visuellement	Matériels et produits d'entretien Protocole de nettoyage et de désinfection Consignes de travail	Etat sanitaire satisfaisant Respect de la réglementation Bonne application des consignes

3. Savoirs associés

Le formateur et le professionnel font appel et relient les différents savoirs pratiques et théoriques tout au long de la formation. Ils doivent en outre développer les savoirs associés aux savoir-faire du référentiel de certification.

Connaissance du produit

I. - Les appellations réglementaires nationales :

A. - Boeuf

B. - Veau

C. - Porc

D. - Agneau

II. - La destination culinaire :

A. - Les principes de cuisson

B. - Cuisson rapide des morceaux de détail de bovin, ovin, porcine

C. - Cuisson lente des morceaux de détail de bovin, ovin, porcine

III. - L'appréciation des carcasses bovine, ovine, porcine :

A. - Les principaux critères d'appréciation

B. - La classification réglementaire

IV. - Du muscle à la viande :

A. - Le fonctionnement du muscle

B. - La structure musculaire

C. - La modification du tissu musculaire

D. - La maturation

V. - Les caractéristiques de la viande :

A. - La valeur nutritionnelle

B. - Les qualités organoleptiques

C. - L'intérêt de consommer de la viande

VI. - L'hygiène, la sécurité et la conservation :

A. - L'hygiène

B. - La sécurité

C. - La conservation

VII. - Les rendements et pertes de poids :

A. - Les principaux rendements

B. - Les facteurs qui entraînent des pertes de poids

Techniques et relations commerciales

I. - L'étalage :

A. - L'assortiment

B. - La présentation marchande

C. - Le linéaire

D. - L'étiquetage et la traçabilité

II. - Les supports de communication appropriés :

A. - La cible

B. - Les canaux de communication appropriés

C. - La tenue des fichiers clients

III. - La vente et le vendeur :

A. - Les principaux acteurs de la vente

B. - Les étapes de la vente

IV. - La correspondance commerciale :

A. - Le plan

B. - Correspondance échangée avec le personnel

C. - Correspondance relative à la commande et à la livraison de marchandises

D. - Correspondance échangée avec les transporteurs

V. - La proportionnalité :

A. - Rapport de deux grandeurs

B. - Proportions

C. - Grandeurs proportionnelles

VI. - Les pourcentages :

A. - La notion de pourcentage

B. - Application de pourcentages sur une quantité connue

C. - Recherche du taux

D. - Application de pourcentages sur une quantité inconnue

E. - Les pourcentages dans le cadre des grandeurs inversement proportionnelles

VII. - Initiation à la formation des prix de vente :

A. - La marge commerciale

B. - Le coût d'achat

C. - Le coût de revient

D. - La TVA

E. - Le coefficient multiplicateur

Connaissance du produit

CONNAISSANCES	LIMITE DES CONNAISSANCES
I. - Les appellations réglementaires nationales Boeuf Découpes primaires AR 8 AV 5 ART 8 Morceaux de coupe Jambe, cuisse, hanche, aloyau déhanché, milieu de train de côtes, basses côtes, collier, poitrine, plat de côtes (couvert, découvert), épaule Morceaux de détail Toutes les pièces issues des morceaux de coupe Veau Découpes primaires La basse Le pan Morceaux de coupe Cuisseau, carrés de côtes, collier, bas de carré, épaule, poitrine Morceaux de détail Toutes les pièces issues des morceaux de coupe Porc Morceaux de coupe Jambon, rein, poitrine hachage Morceaux de détail Jambon, jambonneau, longe, palette, bardière, poitrine, noix d'épaule, travers, gorge Agneau Morceaux de coupe et de détail Gigot, carrés de côtes Epaule, collier Poitrine, selle de gigot Côtes filet double	Citer toutes les appellations des morceaux de coupes primaires, morceaux de coupe et de détail en référence à la réglementation en vigueur Citer toutes les appellations des morceaux de coupes et de détail en référence à la réglementation en vigueur
II. - La destination culinaire A. - Les principes de cuisson La concentration L'extraction Le procédé mixte B. - Cuisson rapide des morceaux de détail de bovin, ovin, porc, volailles et abats A rôti A grillé C. - Cuisson lente des morceaux de détail de bovin, ovin, porc, volailles A bouillir A braiser A sauter	Indiquer la ou les destinations culinaires de chaque morceau de détail et décrire les différents modes de cuisson
III. - L'appréciation des carcasses bovine, ovine et porcine A. - Les principaux critères d'appréciation Age Sexe Etat d'engraissement Conformation Ossature Couleur B. - La classification réglementaire Boeuf Veau Agneau Porc	Citer pour chaque critère d'appréciation deux points de repère observés sur la carcasse Citer les trois facteurs pris en compte par la réglementation pour classer les carcasses de boeuf, de veau et d'agneau Donner un exemple de classement et l'expliquer
IV. - Du muscle à la viande A. - Le fonctionnement du muscle Illustration B. - La structure musculaire La fibre Les groupes de fibres Le conjonctif C. - La modification du tissu musculaire La chute du pH La durée de conservation D. - La maturation Définition Le temps de maturation conseillé	Décrire succinctement le fonctionnement du muscle Repérer sur un morceau de viande les différents composants Expliquer les causes et conséquences d'une viande à pH 5.2 et 6.2 Expliquer la relation temps pH Définir la maturation Préconiser des temps de maturation optimum
V. - Les caractéristiques de la viande A. - La valeur nutritionnelle La composition chimique de la viande Les apports en énergie de la viande B. - Les qualités organoleptiques La couleur La flaveur La texture La jutosité C. - L'intérêt de consommer de la viande Le plaisir Les apports nutritionnels L'apport diététique L'aliment sain	Donner la composition chimique d'un morceau de viande Calculer l'apport énergétique d'une pièce de viande Citer les quatre qualités organoleptiques de la viande Justifier l'intérêt de consommer de la viande
VI. - L'hygiène et la sécurité A. - L'hygiène Les règles élémentaires d'hygiène B. - La sécurité C. - La conservation Le froid La chaîne du froid Le sous-vide La congélation	En boucherie Démontrer l'importance du respect des températures Citer deux avantages et deux inconvénients du conditionnement sous vide Citer les modifications entraînées par le fait de congeler de la viande Différencier la surgélation de la congélation
VII. - Les rendements et pertes de poids A. - Les principaux rendements Le rendement à l'abattage Le rendement commercialisable Le rendement commercialisé B. - Les facteurs qui entraînent des pertes de poids La dessiccation L'exsudation Les autres pertes de poids	Repérer les informations utiles et nécessaires pour déterminer un rendement et calculer un rendement Expliquer les phénomènes de pertes d'eau et autres pertes de poids

Techniques et relations commerciales

CONNAISSANCES	LIMITE DES CONNAISSANCES
---------------	--------------------------

I. - L'étalage A. - L'assortiment La définition Cohérence et rentabilité B. - La présentation marchande Les 4 niveaux de présentation Impact des ventes selon la hauteur de présentation C. - Le linéaire Classement par famille Classement par sous-famille Séparation Mise en avant Rythme linéaire D. - L'étiquetage et la traçabilité Affichage réglementaire Affichage obligatoire Peines encourues	Connaître les logiques de présentations marchandes Mettre en place un linéaire selon l'assortiment disponible et justifier son implantation (cohérence, rentabilité) Connaître l'affichage obligatoire à mettre en place dans un magasin de boucherie
II. - Les supports de communication La cible Les canaux de communication appropriés La tenue des fichiers clients	Citer et différencier les trois cibles potentielles en fonction du comportement d'achat Citer et justifier trois canaux de communication utilisés couramment en boucherie
III. - La vente et le vendeur A. - Les principaux acteurs de la vente Le client Le vendeur B. - Les étapes de la vente Le contact L'approche L'argumentaire La conclusion de la vente	Cerner les différents types et catégories de clients Adopter le comportement commercial adéquat en fonction du client Respecter les étapes de la vente nécessaires à son bon déroulement
IV. - La correspondance commerciale A. - Le plan La rédaction proprement dite B. - Correspondance échangée avec le personnel L'offre d'emploi La lettre de demande d'emploi C. - Correspondance relative à la commande et à la livraison de marchandises Recherche d'un fournisseur La commande proprement dite La livraison Lettre de rappel de règlement D. - Correspondance échangée avec les transporteurs Avaries ou manquants La lettre de demande d'emploi	Rédiger une lettre de demande d'emploi faisant référence à une offre parue dans la presse Rédiger un courrier relatif à une situation professionnelle
V. - La proportionnalité A. - Rapport de deux grandeurs Ecriture et lecture des rapports B. - Proportions Propriété fondamentale Transformation des proportions La 4e proportionnelle Moyenne proportionnelle C. - Grandeurs proportionnelles Grandeurs directement proportionnelles Grandeurs inversement proportionnelles	Résoudre un problème d'ordre professionnel faisant référence à des notions directement ou inversement proportionnelles
VI. - Les pourcentages A. - La notion de pourcentage Analyse d'une information exprimée en pourcentage B. - Application de pourcentages sur une quantité connue Un seul pourcentage Pourcentages en série, additifs Pourcentages en série, successifs C. - Recherche du taux Précision de vocabulaire Calcul du taux D. - Application de pourcentages sur une quantité inconnue Un seul pourcentage Pourcentages en série, successifs E. - Les pourcentages dans le cadre des grandeurs inversement proportionnelles	Maîtriser l'application de pourcentages sur une quantité connue Maîtriser l'application de pourcentages dans le cadre des grandeurs inversement proportionnelles
VII. - Initiation à la formation des prix de vente A. - La marge commerciale Expression de la marge en pourcentage Le taux de marque Le taux de marge B. - Le coût d'achat Définition et calcul C. - Le coût de revient Définition et calcul D. - La TVA Principe de l'application de la TVA E. - Le coefficient multiplicateur	Analyser différentes situations relatives à l'initiation à la formation des prix

4. Règlement d'examen

ÉPREUVE	UNITÉ	COEFFICIENT	DURÉE MAXIMUM de l'épreuve	FORME de l'examen
Epreuves professionnelles	E 1	10	1 h 30	Ponctuelle pratique et contrôle en cours de formation
Préparation du produit	E 1 A	8		
Désossage		1,5		
Parage, épiluchage		3		
Bardage, ficelage		2,5		
Hygiène et sécurité dans le travail		1		
Connaissance du produit	E 1 B	2	1 h 30	Ponctuelle écrite et contrôle en cours de formation
Connaissance du produit		2		
Epreuves commerciales	E 2	10	0 h 20	Ponctuelle pratique et contrôle en cours de formation
Techniques commerciales	E 2 A	8		
Etiquetage		2		
Vente		3		
Conseil à la clientèle		2		
Hygiène et tenue		1		
Relations commerciales	E 2 B	2	1 h 00	Ponctuelle écrite et contrôle en cours de formation
Initiation à la formation des prix		2		

5. Définition des épreuves

Epreuve E 1 A

Préparation du produit (coefficient 8)

Finalité et objectif de l'épreuve

L'épreuve permet de constater que le candidat a acquis les compétences nécessaires pour préparer une commande dans les règles de l'art.

Nature de l'épreuve

L'épreuve pratique professionnelle porte obligatoirement sur :

- le désossage d'une pièce de boeuf ou de veau ou d'agneau ou de porc ;
- le parage ou l'épluchage d'une pièce de boeuf ou de veau ou d'agneau ;
- le ficelage d'une pièce de viande, de boeuf ou de veau ou d'agneau ou de porc ou de volaille.

Epreuve E 1 B

Connaissance du produit (coefficient 2)

Finalité et objectif de l'épreuve

L'épreuve permet de constater que le candidat a acquis les connaissances technologiques utiles et nécessaires à la commercialisation au détail des produits carnés.

Evaluation

L'évaluation permet de vérifier que le candidat possède bien les connaissances requises pour assurer le poste de boucher préparateur vendeur, vendeuse qualifié(e).

Contenu de l'épreuve

L'épreuve comporte obligatoirement une question sur les thèmes suivants :

- la valeur nutritionnelle ;
- les qualités organoleptiques ;
- l'appréciation des carcasses ;
- la structure musculaire ;
- l'hygiène ;
- la conservation des viandes ;
- les rendements et pertes de poids.

Epreuve E 2 A

Techniques commerciales (coefficient 8)

Finalité et objectif de l'épreuve

L'épreuve permet de vérifier les acquis de chaque candidat dans les domaines de :

- l'étalage en fonction d'un assortiment donné ;
- ses techniques de découpe au moment de service ;
- la connaissance de la nomenclature des morceaux.

La connaissance commerciale :

- recherche des besoins ;
- argumentaire du produit ;
- conseils culinaires.

Evaluation

L'évaluation permet de vérifier que le candidat possède bien les connaissances requises pour assurer le poste de boucher préparateur vendeur, vendeuse qualifié(e).

Contenu de l'épreuve

L'épreuve comporte obligatoirement au minimum :

- une question sur :
- la cohérence de l'étalage et sa rectification au besoin ;
- la cuisson des viandes ;
- un argumentaire commercial approprié au produit ;
- une préparation de commande.

Epreuve E 2 B

Relations commerciales (coefficient 2)

Finalité et objectif de l'épreuve

L'épreuve permet de vérifier les acquis de chaque candidat dans les domaines de :

- l'initiation à la formation des prix.

Evaluation

L'évaluation permet de vérifier que le candidat possède bien les connaissances requises pour assurer le poste de boucher préparateur vendeur, vendeuse qualifié(e).

Contenu de l'épreuve

L'épreuve comporte obligatoirement une étude de cas sur :

- l'initiation à la formation des prix.

CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

ASSISTANT CHEF D'ENTREPRISE

1. Descriptif des activités

Les différentes fonctions de l'activité en boucherie charcuterie traiteur sont :

Transformation :

- parage ;
- épluchage ;
- piéçage, coupe ;
- ficelage.

Fabrication :

- émulsion à froid ;
- liaison ;
- utilisation des fonds et fumets ;
- pétrissage ;
- tournage, façonnage, moulage et fonçage ;
- cuisson ;
- préparation de l'appareil ;
- épluchage et parage ;
- râper, émincer et couper ;
- assaisonner ;
- découpe, coupe, filetage et parage ;
- triage, parage et présalage ;
- pochage, cutterage et mélange.

Entretien des locaux et du matériel.

Vente :

- étalage ;
- agencement, aménagement du magasin ;
- étude de marché ;
- communication ;
- vente.

Gestion :

- étude des coûts ;
- établissement d'un prix de vente ;
- préparation du travail comptable ;
- statuts du chef d'entreprise ;
- statuts juridiques de l'entreprise ;
- gestion du personnel.

Tableau de détail des activités

Fonction : transformation

Tâches :

- parage ;
- épluchage ;
- piéçage et coupe ;
- préparation en vue de la vente (ficelage).

Conditions d'exercice :

Moyens et ressources :

- morceaux de détail ;
- consignes de travail ;
- matériels et outillages adaptés.

Autonomie, responsabilité :

- autonome dans le cadre des techniques de travail de l'entreprise.

Résultats attendus :

- produits commercialisables dans le respect des consignes de travail.

Fonction : fabrication

Fabrication :

- de charcuterie ;
- de plats cuisinés ;
- de pâtisserie charcutière.

Taches :

- émulsion à froid ;
- liaison ;
- utilisation des fonds et fumets ;
- pétrissage ;

- tournage, façonnage, moulage et fonçage ;
- cuisson ;
- préparation de l'appareil ;
- épluchage et parage ;
- râper, émincer et couper ;
- assaisonner ;
- découpe, coupe, filetage et parage ;
- triage, parage et présalage ;
- hachage, cutterage et mélange.

Conditions d'exercice :

Moyens et ressources :

- matières d'oeuvre ;
- matériels et outillages adaptés ;
- consignes de travail ;
- fiche technique.

Autonomie, responsabilité :

- autonome dans le cadre des techniques de travail de l'entreprise.

Résultats attendus :

- sauces onctueuses et nappantes ;
- respect de la fiche technique et des consignes de travail ;
- qualités organoleptiques satisfaisantes.

Fonction : entretien des locaux et du matériel

Taches :

- nettoyage et désinfection des locaux, des équipements et des matériels.

Conditions d'exercice :

Moyens et ressources :

- protocole de nettoyage et désinfection ;
- matériels et produits adaptés.

Autonomie, responsabilité :

- autonome et responsable.

Résultats attendus :

- état sanitaire satisfaisant ;
- maintien de la propreté ;
- suggestion pour amélioration.

Fonction : vente

Taches :

- étalage ;
- agencement, aménagement ;
- étude de marché ;

- vente.

Conditions d'exercice :

Moyens et ressources :

- produits destinés à la vente ;
- matériels et outillages adaptés ;
- magasin ;
- clients.

Autonomie, responsabilité :

- autonome tout en respectant les directives du chef d'entreprise.

Résultats attendus :

- chiffre d'affaires conforme aux attentes.

Fonction : gestion

Taches :

- étude des coûts ;
- établissement des prix ;
- préparation du travail comptable ;
- choix des statuts juridiques ;
- gestion du personnel.

Conditions d'exercice :

Moyens et ressources :

- méthodes de calcul et d'analyse ;
- pièces comptables ;
- directives du chef d'entreprise.

Autonomie, responsabilité :

- autonome tout en respectant les directives du chef d'entreprise.

Résultats attendus :

- bonne analyse et gestion de l'activité.

2. Référentiel de certification

Les règles d'hygiène et de sécurité doivent être respectées dans tous les « savoir-faire » décrits ci-dessous.

SAVOIR-FAIRE être capable de	CONDITIONS	de réalisation CRITÈRES D'ÉVALUATION
SF 1. - Transformation		
SF 1. - Transformation Boeuf Parage et/ou épiluchage AV5-AVT5 Jumeau à biftecks Dessus de palette Macreuse à rôti Dessus de côtes Persillé Collier, basses côtes, jarret A et S/OS Plat de côtes découvert Caparaçon	Matières d'oeuvre Matériels et outillages adaptés Connaissance des bases anatomiques Consignes de travail	Respect des bases anatomiques Qualité d'exécution Précision du geste Bon enchaînement des opérations
Parage et/ou épiluchage ART8-AR8 Tende-de-tranche Tranche (grasse) Gîte à la noix Bond de gîte à la noix Bavettes Aiguillette baronne Aiguillette	Matières d'oeuvre Matériels et outillages adaptés Connaissance des bases anatomiques Consignes de travail	Respect des bases anatomiques Qualité d'exécution Précision du geste Bon enchaînement des opérations

de rumsteck Rumsteck Faux-filet Filet Entrecôte Jarret Gîte Nerveux de gîte		
Porc Bardage, ficelage Les principaux morceaux de l'AV5 Les principaux morceaux de l'ART8	Matière d'oeuvre Matériels et outillages adaptés Connaissance des morceaux Consignes de travail	Respect de la réglementation (barde) Régularité du ficelage Homogénéité et régularité du morceau Respect ou ficelage par rapport aux morceaux Exemple : - arrêté à rôti - roulette - ficelage pot-au-feu
Veau Bardage, ficelage Les principaux morceaux de porc	Matière d'oeuvre Matériels et outillages adaptés Connaissance du ficelage Consignes de travail	Respect de la réglementation Régularité et homogénéité du morceau Bon enchaînement des opérations
Porc Parage, ficelage Les principaux morceaux	Matière d'oeuvre Matériels et outillages adaptés Connaissance des bases anatomiques Connaissance du ficelage Consignes de travail	Matière d'oeuvre Matériels et outillages adaptés Connaissance des bases anatomiques Connaissance du ficelage Consignes de travail
Agneau Parage Les principaux morceaux Bardage, ficelage Les principaux morceaux	Matière d'oeuvre Matériels et outillages adaptés Connaissance des bases osseuses et musculaires Connaissance du ficelage Consignes de travail	Respect des bases anatomiques, esthétiques et hygiéniques des morceaux après l'opération de parage Qualité d'exécution Précision des gestes Bon enchaînement des opérations Respect de la réglementation (barde) Régularité du ficelage Homogénéité et régularité du morceau
Piçage et coupes des : Morceaux de boeuf, veau, agneau, porc, volaille, abats En bifteck, escalopes, rôti, côtes, sauté, braisé et pot-au-feu	Matière d'oeuvre Matériels et outillages adaptés Consignes de travail	Respect des poids demandés Régularité des portions demandées Bonne présentation Qualité d'exécution
SF 2. - Fabrication		
Emulsion à froid Mayonnaise Vinaigrette Béchamel	Matière d'oeuvre Matériels et outillages adaptés Consignes de travail Fiche technique Connaissance des techniques d'émulsion à froid	Respect de la fiche technique et des consignes de travail Bonne tenue du produit Qualités organoleptiques satisfaisantes
Liaison de la sauce des plats cuisinés Lapin chasseur Poulet basquaise Bourguignon Blanquette Curry d'agneau Saumon à l'oseille Filet de lieu	Matières d'oeuvre Matériels et outillages adaptés Consignes de travail Connaissance des techniques de liaison	Sauces onctueuses et nappantes Respect des consignes de travail
Utilisation des fonds et fumets Fond brun Fond blanc Fumet de poisson	Matières d'oeuvre Matériels et outillages adaptés Consignes de travail Fiche technique	Qualités organoleptiques satisfaisantes Respect de la fiche technique et des consignes de travail
Pétrissage De la pâte Brisée De la pâte briochée De la détrempe	Matières d'oeuvre Matériels et outillages adaptés Fiche technique Consignes de travail Connaissance des matières premières Connaissance des techniques de fabrication	Respect de la fiche technique Aspect du produit cru conforme (pas gras, bonne consistance, pas granuleux)
Tourrage De la pâte feuilletée	Matières d'oeuvre Consignes de travail Matériels et outillages adaptés Connaissance du tourrage	Bonne répartition de la matière grasse lors du tourrage Respect des temps de repos
Façonnage De la pâte briochée De la pâte feuilletée	Matières d'oeuvre Consignes de travail Matériels et outillages adaptés Connaissance du façonnage	Aspect correct du produit avant cuisson Respect du temps de pousse et de repos
Moulage De la pâte Brisée De la pâte à brioche Des pâtes et terrines Du pâté en croûte	Matières d'oeuvre Matériels et outillages adaptés Consignes de travail Connaissance du moulage	Bonne adhérence au moule Bonne répartition de la pâte Absence de poche d'air dans la mélé Remplissage en adéquation avec la grandeur du moule Aspect du produit satisfaisant Bonne adéquation entre le poids de la pâte à brioche et le volume du moule Respect de la réglementation
Fonçage De la pâte Brisée	Matières d'oeuvre Consignes de travail Matériels et outillages adaptés Connaissance du fonçage	Bonne adhérence au moule Bonne répartition de la pâte Respect du temps de repos Bonne adéquation entre l'épaisseur de la pâte et le type de produit réalisé
Cuisson de la pâtisserie charcutière Pâtés en croûte Saucisson brioché Quiche lorraine Tourtes Friands Pizzas	Matières d'oeuvre Matériels et outillages adaptés Fiche technique Consignes de travail Connaissance des températures à coeur	Bon développement de la pâte feuilletée durant la cuisson Bonne tenue de la pâte Brisée à la coupe Qualités organoleptiques satisfaisantes Aspect du produit fini correct Respect des températures de cuisson à coeur
Cuisson des plats cuisinés Lapin chasseur Poulet basquaise Bourguignon Blanquette Curry d'agneau Saumon à l'oseille Filet de lieu	Matières d'oeuvre Matériels et outillages adaptés Consignes de travail Connaissance des différentes techniques de cuisson Fiche technique	Cuisson bien menée Qualités organoleptiques satisfaisantes Aspect du produit fini correct Respect des consignes de travail et de la fiche technique
Cuisson des légumes Champignons Pommes de terre Riz	Matières d'oeuvre Matériels et outillages adaptés Consignes de travail Connaissance des procédés de cuisson appropriés aux légumes	Respect de la fiche technique et des consignes de travail Aspect visuel satisfaisant (couleur) Bonne conduite des cuissons
Cuisson Pâtés de campagne et de foie Terrines de viandes	Matières d'oeuvre Matériels et outillages adaptés Fiche technique Connaissance des températures à coeur Consignes de travail	Respect de la température à coeur Aspect après refroidissement et démoulage Qualités organoleptiques satisfaisantes

L'appareil A pizzas A quiches A tourtes	Matières d'oeuvre Matériels et outillages adaptés Consignes de travail Fiche technique	Cuisson bien menée Respect de la fiche technique Qualités organoleptiques satisfaisantes Aspect visuel satisfaisant
Assaisonner Les hors d'oeuvre	Matières d'oeuvre Matériels et outillages adaptés Fiche technique Consignes de travail	Respect de la fiche technique et des consignes de travail Bonne adéquation entre l'assaisonnement et la quantité de légumes préparée Qualités organoleptiques satisfaisantes
Eplucher, parer Les légumes	Matières d'oeuvre Matériels et outillages adaptés Consignes de travail	Epluchures convenables Légumes prêts à l'emploi
Râper, émincer, couper Les légumes	Matières d'oeuvre Matériels et outillages adaptés consignes de travail Fiche technique	Respect de la fiche technique et des consignes de travail Aspect visuel satisfaisant
Découpage, coupe, filetage et parage De volailles De bourguignon De blanquette De curry d'agneau Du saumon	Matières d'oeuvre Matériels et outillages adaptés Consignes de travail Notions portion/consommateur	Respect des consignes de travail Respect du grammage par option Présentation et tenue des morceaux convenables
Trier, parer, présaler Des chairs à saucisses Des farces à pâté en croûte Des pâtés de campagne et de foie Des terrines de viande	Matières d'oeuvre Matériels et outillages adaptés Fiche technique Connaissance de la réglementation Consignes de travail	Respect de la réglementation Respect de la fiche technique Triage, parage satisfaisant Temps de présalage respecté
Hâchage, cutterage et mélange Des chairs à saucisses Des farces à pâté en croûte Des pâtés de campagne et de foie Des terrines	Matières d'oeuvre Matériels et outillages adaptés Connaissance des températures de hachage, cutterage Consignes de travail	Respect des consignes de travail Homogénéité satisfaisante de la mêlée Température du produit ne dépassant pas + 5
SF 3. - Entretien des locaux et du matériel		
Nettoyer Désinfecter Entretien Choisir et utiliser les produits et les matériels Contrôler visuellement	Matériels et produits d'entretien Protocole de nettoyage et de désinfection Consignes de travail	Etat sanitaire satisfaisant Respect de la réglementation Bonne application du guide de bonnes pratiques d'hygiène

3. Savoirs associés

Le formateur et le professionnel font appel et relient les différents savoirs pratiques et théoriques tout au long de la formation. Ils doivent en outre développer les savoirs associés aux savoir-faire du référentiel de certification.

Technologie boucherie, connaissance du produit

I. - Les appellations réglementaires nationales :

- A. - Boeuf
- B. - Veau
- C. - Porc
- D. - Agneau

II. - La destination culinaire :

- A. - Les principes de cuisson
- B. - Cuisson rapide des morceaux de détail de bovin, ovin, porc
- C. - Cuisson lente des morceaux de détail de bovin, ovin, porc

III. - La traçabilité :

- A. - Les principaux textes réglementaires
- B. - Les produits concernés
- C. - L'étiquetage
- D. - La procédure de traçabilité dans l'entreprise

IV. - La qualité des viandes :

- A. - La structure musculaire
- B. - La couleur
- C. - L'état d'engraissement
- D. - La maturation

V. - La diététique :

A. - La ration alimentaire

B. - L'aliment viande

VI. - L'hygiène et la sécurité :

A. - Guide de bonnes pratiques

B. - Prévention des risques professionnels

Technologie charcuterie-traiteur

I. - L'hygiène et la sécurité :

A. - Guide de bonnes pratiques

B. - Prévention des risques professionnels

II. - Les pâtes de base :

A. - La pâte brisée

B. - La pâte feuilletée

C. - La pâte briochée

III. - La cuisson des plats cuisinés :

A. - Les principes de cuisson

B. - Les différentes techniques de cuisson

IV. - La liaison des sauces :

A. - Les stabilisations à froid

B. - Les liaisons à chaud

C. - La réglementation des plats cuisinés

V. - Les bases de la charcuterie :

A. - La préparation des matières premières

B. - Les ingrédients et additifs

C. - La transformation des matières premières

D. - La cuisson des pâtés et terrines

Techniques commerciales

boucherie-charcuterie-traiteur

I. - L'étalage :

A. - L'assortiment

B. - La présentation marchande

C. - Le linéaire

D. - L'étalage à thème

II. - L'agencement, l'aménagement du magasin :

A. - Les facteurs d'ambiance

B. - L'implantation du matériel et du mobilier

III. - L'étude de marché :

A. - L'implantation commerciale

B. - Le positionnement sur le marché

IV. - Les supports de communication appropriés

V. - La vente et le vendeur :

A. - Les principaux acteurs de la vente

B. - Les étapes de la vente

Gestion

boucherie-charcuterie-traiteur

I. - L'étude des coûts :

A. - L'analyse des charges

B. - Le coût de production

C. - Le coût de revient

II. - Etablissement d'un prix de vente :

A. - La marge nette

B. - La marge commerciale

C. - Les coefficients de marge

III. - La préparation du travail comptable :

A. - Les factures

B. - Le livre de caisse

C. - Le cahier de caisse

D. - La tenue de la banque

IV. - Les statuts du chef d'entreprise et de son conjoint :

A. - Le régime salarié et non salarié

B. - Le conjoint collaborateur, salarié, associé

V. - Les statuts juridiques de l'entreprise :

A. - L'entreprise individuelle

B. - L'entreprise sociétaire

VI. - La gestion du personnel :

A. - Le contrat de travail

B. - Le bulletin de paie

C. - La durée du travail

D. - La convention collective nationale (CCN)

Technologie boucherie

CONNAISSANCES	LIMITE DES CONNAISSANCES
I. - Les appellations réglementaires nationales Boeuf Découpes primaires AR8 AV5 ART8 AVT5 Morceaux de coupe Jambon, cuisse, hanche, aloyau déhanché, milieu de train de côtes, basses côtes, collier, poitrine, plat de côtes (couvert, découvert), épaule Morceaux de détail Toutes les pièces issues des morceaux de coupe Veau Découpes primaires La basse Le pan Morceaux de coupe Cuisseau, carrés de côtes, collier, bas de carré, épaule, poitrine Morceaux de détail Toutes les pièces issues des morceaux de coupe Porc Morceaux de coupe Jambon, rein, poitrine hachage Morceaux de détail Jambon, jambonneau, longe, palette, bardière, poitrine, noix d'épaule, travers, gorge Agneau Morceaux de coupe et de détail Gigot, carrés de côtes Epaule, collier Poitrine, selle de gigot Côtes, filet double	Citer toutes les appellations des morceaux de découpes primaires, morceaux de coupe et de détail en référence à la réglementation en vigueur
II. - La destination culinaire A. - Les principes de cuisson B. - Cuisson	Indiquer la ou les destinations culinaires de chaque morceau de détail

rapide des morceaux de détail de bovin, ovin, porc, volailles et abats A rôtir A griller C. - Cuisson lente des morceaux de détail de bovin, ovin, porc, volailles A bouillir A braiser A sauter	
III. - La traçabilité A. - Les principaux textes réglementaires B. - Les produits concernés C. - L'étiquetage D. - La procédure de traçabilité dans l'entreprise	Mettre en place sur le lieu de vente la réglementation relative à la traçabilité des produits carnés
IV. - La qualité des viandes A. - La structure musculaire Les principaux composants de la texture musculaire B. - La couleur Les facteurs qui influencent son évolution Le pH L'incident de l'acidité de la viande sur sa couleur C. - L'état d'engraissement La viande marbrée La viande couverte La viande persillée D. - La maturation Etude du phénomène et son importance sur la qualité de la viande	Indiquer l'évolution des principaux composants des muscles après abattage Différencier la fibre musculaire du tissu conjonctif musculaire Décrire le processus d'oxygénation de la viande Localiser les dépôts graisseux
IV. - La diététique A. - La ration alimentaire Les principes de l'alimentation L'équilibre alimentaire B. - L'aliment viande La composition chimique de la viande La valeur nutritionnelle de la viande La viande face à la diététique	Citer le classement des aliments en groupe Expliquer la notion d'apport calorique au quotidien Justifier l'intérêt d'incorporer de la viande dans la ration alimentaire
IV. - L'hygiène et la sécurité A. - Guide de bonnes pratiques d'hygiène B. - Prévention des risques professionnels	Enumérer les cinq origines de contamination et de multiplication des micro-organismes en boucherie Pour chacune d'entre elles, citer deux actions permettant de réduire ou supprimer la contamination microbienne Citer les principaux éléments matériels en cause lors d'accidents du travail Pour chacun d'entre eux définir un plan d'action adapté

Technologie charcuterie-traiteur

CONNAISSANCES	LIMITE DES CONNAISSANCES	
I. - L'hygiène et la sécurité A. - Guide de bonnes pratiques d'hygiène B. - Prévention des risques professionnels	Enumérer les cinq origines de contamination et de multiplication des micro-organismes en charcuterie-traiteur Pour chacune d'entre elles, citer deux actions permettant de réduire ou supprimer la contamination microbienne Citer les principaux éléments matériels en cause lors d'accidents du travail Pour chacun d'entre eux définir un plan d'action adapté	
II. - Les pâtes de base A. - La pâte brisée Les différents composants Le processus de fabrication Les temps de repos Le fonçage La cuisson B. - La pâte feuilletée Les différents composants Le tourrage Les temps de repos Le façonnage La cuisson C. - La pâte à brioche Les différents composants Le processus de fabrication Les mises en pousse Le temps de repos Le façonnage La cuisson	Nommer les différentes phases du processus de fabrication de la pâte brisée, feuilletée et à brioche Expliquer pourquoi les différentes pâtes doivent subir un temps de repos Justifier l'usage de chacun des ingrédients constituant les différentes pâtes Expliquer la conduite des cuissons des différents produits façonnés à base de pâte	
III. - La cuisson des plats cuisinés A. - Les principes de cuisson Concentration Extraction Procédé mixte B. - Les différentes techniques de cuisson A rôtir A griller A braiser A bouillir A sauter	Plat cuisiné Nommer une technique de cuisson appropriée à l'élaboration d'un plat cuisiné	
IV. - La liaison des sauces A. - Les stabilisations à froid Définition L'ordre d'incorporation des ingrédients B. - Les liaisons à chaud Définition Les méthodes de liaison : - par réduction - par amidon C. - La vente des plats cuisinés La vente immédiate La vente différée	Citer l'ordre d'incorporation des ingrédients lors de l'élaboration d'une mayonnaise ou d'une vinaigrette Citer les différents ingrédients utilisés lors de différentes liaisons à chaud Citer les contraintes réglementaires des plats cuisinés présentés chauds ou froids sur le point de vente Citer les principales classifications de gras et maigres Citer les différentes phases du paragage Expliquer le but du présalage Citer l'ordre d'incorporation de trois ingrédients Citer les quatre champs d'action des ingrédients additifs Citer un exemple de dosage conforme à la réglementation Citer un exemple de température d'un produit après hachage, cutterage, mélange Citer les différents types de cuisson Citer pour un produit la température de cuisson ambiante et sa température à coeur	

V. - Les bases de la charcuterie A. - La préparation des matières premières Le triage Définition La classification des gras La classification des maigres Le parage Définition Les différentes pHases La destination des parures Le présalage Définition Objectif du présalage Couleur Liaison Saveurs Organisation Réglementation B. - Les ingrédients additifs Définition Conditions d'emploi Champ d'action Couleur Saveur Texture Conservation Réglementation Dosage C. - La transformation des matières premières Le hachage et le cutterage Définition Les températures de hachage Les granulométries Les défauts Le mélange Définition Les températures Objectif du mélange Liaison Les défauts Le moulage Définition Exemple de moulage D. - La cuisson des pâtés et terrines Définition Les différents types de cuisson La cuisson à sec La cuisson humide La cuisson sous vide Les températures Ambiante A coeur Les défauts

Techniques et relations commerciales

Boucherie - charcuterie - traiteur

CONNAISSANCES	LIMITE DES CONNAISSANCES
I. - L'étalage A - L'assortiment La définition Cohérence et rentabilité La zone de chalandise B. - La présentation marchande Les quatre niveaux de présentation Impact des ventes selon la hauteur de présentation C. - Le linéaire Classement par famille Classement par sous-famille Séparation Mise en avant Rythme linéaire	Connaître les logiques de présentations marchandes
D. - L'étalage à thème Conception d'un étalage à thème Impact commercial d'un étalage à thème Idées d'étalages à thèmes	Enumérer quatre thèmes d'étalage appropriés à la commercialisation des produits camés
II. - L'agencement, l'aménagement du magasin A. - Les facteurs d'ambiance B. - L'implantation du matériel et du mobilier	Repérer, analyser les facteurs d'ambiance de différents agencements sur photos, diapositives
III. - L'étude de marché A. - L'implantation commerciale Zone de chalandise B. - Le positionnement sur le marché La qualité Le mode de distribution Le service clientèle	Citer les principaux facteurs qui déterminent la zone de chalandise Justifier le positionnement de votre enseigne
IV. - Les supports de communication La cible Les canaux de communication appropriés La tenue des fichiers clients	Choisir un canal de communication en cohérence avec la cible

V. - La vente et le vendeur A. - Les principaux acteurs de la vente Le client Le vendeur B. - Les étapes de la vente Le contact L'approche L'argumentaire La conclusion de la vente	Cerner les différents types et catégories de clients Mettre en pratique les aptitudes et techniques liées à une relation commerciale Respecter les étapes de la vente nécessaires à son bon déroulement
---	---

Gestion

Boucherie - charcuterie - traiteur

CONNAISSANCES	LIMITE DES CONNAISSANCES
I. - Etude des coûts A. - Analyse des charges B. - Le coût de production C. - Le coût de revient	Aider le responsable d'entreprise à déterminer son coût de revient et ses prix de vente
II. - Etablissement d'un prix de vente A. - La marge nette B. - La marge commerciale C. - Le coefficient de marge	Aider le responsable d'entreprise à déterminer son coût de revient et ses prix de vente
III. - La préparation du travail comptable A. - Les factures L'établissement La TVA B. - Le livre de caisse Sa tenue C. - Le cahier de caisse Les recettes Les dépenses D. - La tenue de la banque Le règlement des fournisseurs Les remises en banque Les prélèvements et virements	Préparer, organiser le travail comptable
IV. - Les statuts du chef d'entreprise A. - Le régime salarié, non salarié B. - Le conjoint collaborateur, associé salarié	Justifier le choix d'un statut, qu'il soit pour le chef d'entreprise ou son conjoint
V. - Les statuts juridiques de l'entreprise A. - L'entreprise individuelle B. - L'entreprise sociétaire SARL EURL SNC SA	Enumérer 3 différences entre une entreprise individuelle et une entreprise sociétaire
VI. - La gestion du personnel A. - L'embauche, le contrat de travail, les déclarations liées à l'embauche : - CDD - CDI autres contrats spécifiques B. - Le bulletin de paie C. - La durée du travail D. - La convention collective nationale (CCN)	Enumérer les principales caractéristiques du CDD et du CDI Analyser et comprendre un bulletin de paie Connaître les modalités liées à la durée du travail Connaître les règles de base du droit du travail

4. Règlement d'examen

ÉPREUVE	UNITÉ	COEFFICIENT	DURÉE MAXIMUM de l'épreuve	FORME de l'examen
Epreuves professionnelles			1 h 30	Ponctuelle écrite et contrôle en cours de formation
Boucherie	E 1 A			
Parage, épluchage		2		
Piçage, coupe		4		
Bardage, ficelage		2,5		
Hygiène et sécurité dans le travail		1		
Epreuves professionnelles	E 1 B		quatre h	Ponctuelle, pratique et contrôle en cours de formation
Charcutier traiteur				
Fabrication de charcuterie		2		
Préparation de plats cuisinés		4		
Elaboration de pâtisserie charcutière		3		
Hygiène et sécurité dans le travail		1		
Techniques commerciales	E 2 A ou E 2 B		10 min 10 min 30 min	Ponctuelle pratique et contrôle en cours de formation Orale
Etalage		1		
Vente		4		
Connaissance du produit et de l'animation commerciale		2		
Gestion	E3		2 h 30	Ponctuelle pratique et contrôle en cours de formation
Les statuts		1		
La gestion du personnel				
La préparation du travail comptable		2,5		
La gestion du produit				

Pour l'obtention du certificat, la moyenne générale obtenue doit être au minimum de 10/20, hors notes éliminatoires par matière.

Les notes éliminatoires de chacune des matières constitutives des trois unités de l'épreuve sont celles obtenues en dessous de 5/20.

Pour conserver pendant 1 an le bénéfice d'une unité de l'épreuve, le candidat doit obtenir pour celle-ci une moyenne égale ou supérieure à 10/20.

5. Définition des épreuves

Epreuve E1A : pratique professionnelle boucherie. - Coeff. 9,5

Finalité et objectif de l'épreuve

L'épreuve permet de constater que le candidat a acquis les compétences nécessaires pour préparer une commande dans les règles de l'art.

Nature de l'épreuve

L'épreuve pratique professionnelle porte obligatoirement sur :

- épluchage d'une pièce de boeuf ;
- parage d'un morceau de boeuf, de veau ou d'agneau ;
- coupe de côtes de porc, de bifteck dans les bavettes, le dessus de tranche, la poire et le dessus de palette ;
- ficelage d'une pièce de viande, rôti bardé dans le tende-de-tranche bardé, le plat de tranche bardé, le rond de tranche bardé, l'épaule d'agneau en long bardée et rôti de porc (longe) ;
- estimation du poids d'une pièce de viande.

Epreuve E1B : fabrication charcuterie-traiteur. - Coeff. 10

Finalité et objectif de l'épreuve

L'épreuve permet de constater que le candidat a acquis les compétences nécessaires pour confectionner les sauces, les pâtes, les pâtisseries charcutières, les hors d'oeuvre, les plats cuisinés et la charcuterie inscrite dans le référentiel des activités.

Nature de l'épreuve

L'épreuve pratique porte sur des produits inscrits dans le référentiel, soit obligatoirement :

- fabrication d'un pâté ou d'une terrine ou d'une farce ou d'une chair à saucisses ;
- préparation d'un plat cuisiné ;
- élaboration d'une pâtisserie charcutière.

NB. : La pâte feuilletée est fournie par le centre d'examen.

Epreuve E2A : commerciale boucherie. - Coeff. 7

Finalité et objectif de l'épreuve

L'épreuve permet de vérifier les acquis de chaque candidat dans les domaines de :

- l'étalage et la vente ;
- l'animation commerciale ;
- la technologie des produits carnés.

Evaluation

L'évaluation permet de vérifier que le candidat possède les connaissances indispensables pour assurer le poste d'assistant du chef d'entreprise.

Contenu de l'épreuve

L'épreuve comporte obligatoirement au minimum une question sur :

- la traçabilité ;
- la qualité des viandes,
- la valeur nutritionnelle de la viande,
- l'animation commerciale.

Elle inclut également :

- une présentation marchande des produits,
- un argumentaire commercial approprié au produit.

Epreuve E2B : commerciale charcuterie-traiteur. - Coeff. 7

Finalité et objectif de l'épreuve

L'épreuve permet de vérifier les acquis de chaque candidat dans les domaines de :

- l'étalage et la vente ;
- l'animation commerciale ;
- la technologie nécessaire à la fabrication de produits de charcuterie-traiteur.

Evaluation

L'évaluation permet de vérifier que le candidat possède les connaissances indispensables pour assurer le poste d'assistant du chef d'entreprise.

Contenu de l'épreuve

L'épreuve comporte obligatoirement au minimum une question sur :

- les pâtes ;
- la cuisson des plats cuisinés ;
- la liaison des sauces ;
- les bases de la charcuterie ;
- l'animation commerciale.

Elle inclut également :

- une présentation marchande des produits,
- un argumentaire commercial approprié au produit.

Epreuve E3 : gestion boucherie-charcuterie-traiteur. - Coeff. 3,5

Finalité et objectif de l'épreuve

L'épreuve permet de vérifier les acquis de chaque candidat dans les domaines de la gestion spécifique à l'activité choisie par celui-ci.

Contenu de l'épreuve

L'épreuve inclut obligatoirement un travail sur :

- la préparation du travail comptable ;
- la gestion du produit,

et comporte obligatoirement au minimum une question sur :

- les statuts ;
- la gestion du personnel.

CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

REPRENEUR, CRÉATEUR ET RESPONSABLE D'ENTREPRISE

1. Descriptif des activités

Les différentes fonctions de gestion de l'activité boucherie, charcuterie, traiteur sont :

- créer, reprendre, développer une entreprise ;
- suivre le bon fonctionnement de l'entreprise ;
- déterminer les prix ;
- vendre le produit ;
- gérer le personnel ;
- entretenir les locaux et le matériel ;
- assurer la sécurité.

Tableau de détail des activités

Fonctions : créer, reprendre, développer une entreprise

Tâches :

- étude de l'affaire ;
- plan de financement ;
- démarches ;
- choisir les statuts appropriés ;
- adopter un régime matrimonial.

Conditions d'exercice :

Moyens et ressources :

- documents comptables ;
- méthodes de calcul ;
- étude de marché.

Autonomie, responsabilité :

- autonome.

Résultats attendus :

- viabilité de l'affaire.

Fonction : suivre le bon fonctionnement de l'entreprise

Tâches :

- analyse des documents de synthèse (bilan, compte de résultat) ;
- suivi des amortissements ;
- anticiper le taux d'imposition de l'entreprise.

Conditions d'exercice :

Moyens et ressources :

- documents de synthèse ;
- documents comptables annexes ;
- outils d'analyse ;
- aide juridique.

Autonomie, responsabilité :

- autonome.

Résultats attendus :

- bonne gestion.

Fonction : déterminer les prix

Tâches :

- analyser les différents coûts ;
- fixer les prix de vente au détail ;
- effectuer des contrôles ;
- établir des documents préparatoires.

Conditions d'exercice :

Moyens et ressources :

- documents de synthèse ;
- produits carcasses ;
- méthodes de calcul ;
- pièces comptables et documents annexes ;
- tableur.

Autonomie, responsabilité :

- autonome.

Résultats attendus :

- prix conformes aux objectifs de marge et au pouvoir d'achat de la clientèle.

Fonction : vendre le produit

Tâches :

- étalage ;
- gestion de la traçabilité ;
- vente ;
- publicité.

Conditions d'exercice :

Moyens et ressources :

- documents de traçabilité ;
- produits destinés à la vente ;
- matériels et outillages adaptés ;
- magasin ;
- clients ;
- budget publicité ;
- moyens de communication.

Autonomie, responsabilité :

- autonome.

Résultats attendus :

- chiffre d'affaires conforme aux attentes et clients satisfaits.

Fonction : gérer le personnel

Tâches :

- manager et motiver une équipe ;
- adopter un style de management ;
- prendre en compte les droits des salariés et les accords de branche.

Conditions d'exercice :

Moyens et ressources :

- personnel ;
- service juridique.

Autonomie, responsabilité :

- autonome.

Résultats attendus :

- personnel motivé.

Fonction : entretenir les locaux et le matériel

Tâches :

- nettoyage et désinfection des locaux, des équipements et des matériels.

Conditions d'exercice :

Moyens et ressources :

- protocole de nettoyage et désinfection ;
- matériels et produits adaptés.

Autonomie, responsabilité :

- autonome et responsable.

Résultats attendus :

- état sanitaire satisfaisant
- maintien de la propreté.

Fonction : assurer la sécurité

Tâches :

- respect de la réglementation ;
- entretien du matériel ;
- veiller à la bonne application des consignes de sécurité.

Conditions d'exercice :

Moyens et ressources :

- consignes de sécurité ;
- document unique de sécurité.

Autonomie, responsabilité :

- autonome.

Résultats attendus :

- maîtrise des risques.

2. Référentiel de certification

Les règles d'hygiène et de sécurité doivent être respectées dans tous les « savoir-faire » décrits ci-dessous.

SAVOIR-FAIRE être capable de	CONDITIONS de réalisation	CRITERES D'EVALUATION
Créer, reprendre, développer une entreprise		
Etudier une affaire Etablir un plan de financement Cerner les démarches à réaliser Choisir les statuts appropriés Adopter un régime matrimonial	Projet de création, reprise ou développement Documents comptables Méthodes de calcul Informations juridiques	Création ou reprise réussie Chiffre d'affaires en augmentation Statuts appropriés Régime matrimonial adapté
Suivre le bon fonctionnement de l'entreprise		
Analyser les documents de synthèse Cerner l'incidence des amortissements Anticiper le taux d'imposition	Outils d'analyse Supports comptables Bilan Compte de résultat Service juridique	Taux d'imposition maîtrisé Suivi de gestion correct
Déterminer les prix		
Analyser les besoins de l'entreprise Fixer les prix au détail Contrôler la marge Prendre en compte les documents nécessaires Remplir les documents	Documents de synthèse Pièces comptables Matériels et outillages adaptés Méthodes de calcul	Prix en adéquation avec les objectifs et le pouvoir d'achat de la clientèle Marge conforme aux besoins de l'entreprise

préparatoires		
Vendre le produit		
Mettre en place une traçabilité Positionner les produits dans la vitrine Vendre le produit Répondre aux attentes des clients Définir une action publicitaire	Matières d'oeuvre Etiquettes Matériels et outillages adaptés Clients Environnement commercial Budget publicité	Bonne présentation des produits Respect de la réglementation Augmentation du nombre de clients
Gérer le personnel		
Manager une équipe Motiver une équipe Adopter un style de management Prendre en compte les textes législatifs	Personnel Service juridique Méthodes de management	Personnel motivé Pas de conflit Respect de la législation
Entretien des locaux et le matériel		
Nettoyer Désinfecter Entretien Choisir et utiliser les produits et les matériels Contrôler visuellement	Matériels et produits d'entretien Protocole de nettoyage et de désinfection	Etat sanitaire satisfaisant Respect de la réglementation Bonne application du guide de bonnes pratiques d'hygiène
Assurer la sécurité		
Appliquer la réglementation Entretien le matériel Veiller à la bonne application des consignes	Affiches Consignes de sécurité Réglementation en vigueur Document unique de sécurité	Respect de la réglementation Bonne lisibilité des consignes Maîtrise des risques

3. Savoirs associés

Le formateur doit faire appel aux différents savoirs pratiques et théoriques tout au long de la formation. Il doit en outre développer les savoirs associés aux savoirs du référentiel de certification.

Module : analyse et fonctionnement de l'entreprise

I. - Analyse du projet :

- A. - L'étude de l'affaire
- B. - Le plan de financement
- C. - La reprise, la succession et la création

II. - La comptabilité :

- A. - Le bilan
- B. - Le compte de résultat
- C. - Les amortissements comptables
- D. - L'amortissement du prêt bancaire

III. - La gestion du produit :

- A. - L'étude des coûts
- B. - La détermination des prix de vente des produits carnés
- C. - Le contrôle de marge par famille
- D. - La fiche de caisse

IV. - Informatique :

- A. - Les principaux logiciels
- B. - Les moyens de communication

V. - Le management du personnel :

- A. - Les rôles et fonction du manager
- B. - La motivation de l'équipe
- C. - Acquérir un style de management

Module : connaissances professionnelles

I. - Les techniques commerciales :

- A. - L'étalage
- B. - La vente

C. - La publicité

II. - L'hygiène, la traçabilité et la sécurité :

A. - L'hygiène dans l'entreprise

B. - La traçabilité

C. - La prévention des risques professionnels

Module : environnement juridique

I. - Droit du travail :

A. - Le contrat de travail

B. - La convention collective

C. - La formation professionnelle

II. - Droit commercial :

A. - Le bail commercial

B. - Le fonds de commerce

C. - Les statuts du chef d'entreprise

D. - Les statuts du conjoint

E. - Les statuts de l'entreprise

III. - Droit fiscal :

A. - L'impôt sur le revenu

B. - L'impôt sur les sociétés

C. - La taxe professionnelle

D. - La TVA

IV. - Droit civil :

Les régimes matrimoniaux

Analyse et fonctionnement de l'entreprise

CONNAISSANCES	LIMITE DES CONNAISSANCES
I. - Analyse du projet A. - L'étude de l'affaire Les informations à collecter L'évaluation de l'affaire Le marché B. - Le plan de financement Les principales ressources Les principaux besoins Le besoin en fonds de roulement C. - La reprise, la succession et la création Les avantages Les inconvénients Les différentes démarches à effectuer	Réaliser un diagnostic de l'affaire Elaborer un plan de financement Cerner le contexte de la reprise, succession et création d'entreprise
II. - La comptabilité A. - Le bilan Sa structure Les présentations en fonction du régime Forfait Réel simplifié Réel normal B. - Le compte de résultat Sa structure (charges, produits) Les présentations en fonction du régime Forfait Réel simplifié Réel normal Son analyse La marge commerciale La marge brute L'excédent brut d'exploitation Les différents résultats L'affectation du résultat C. - Les amortissements comptables Le linéaire Le dégressif Les incidences comptables D. - L'amortissement du prêt bancaire La table financière (annuité comptable) Le plan d'amortissement de prêt	Etre capable d'établir un bilan d'après des soldes issus de la comptabilité Connaître les principaux régimes fiscaux Etre capable d'établir un compte de résultat d'après des soldes issus de la comptabilité Connaître les principaux régimes fiscaux Expliquer et calculer les soldes intermédiaires suivants : - marge commerciale et brute - excédent brut d'exploitation - résultat d'exploitation, courant et net Enumérer les différents composants du résultat net avant impôts Citer ces deux modes d'amortissement ainsi que leurs particularités Etre capable d'anticiper les incidences des amortissements Etablir un plan d'amortissement de prêt
III. - La gestion du produit A. - L'étude des coûts Les charges directes Les charges indirectes Le coût de revient Le prix de vente B. - La détermination des prix de vente au détail des produits carnés Les rendements L'échelle de valeur Les différents coefficients L'objectif de marge Les prix de vente au détail C. - Le contrôle de marge par famille Les achats commercialisés L'échelle de valeur Les recettes réalisées L'inventaire D. - La fiche de caisse Sa structure Sa	Déterminer le coût de revient d'une préparation bouchère ou charcutière ainsi que son prix de vente Elaborer une grille de prix de vente au détail d'après un objectif de marge donné Réaliser un contrôle de marge Compléter une fiche de caisse d'après des informations données

tenue	
IV. - Informatique A. - Les principaux logiciels Traitement de textes Tableur Programmes professionnels B. - Les moyens de communication Internet Intranet	Etre en mesure d'établir un document ou une feuille de calcul avec l'aide des principaux logiciels Connaître les moyens de communication
V. - Le management du personnel A. - Les rôles et fonctions du manager L'attitude à adopter Les compétences requises B. - La motivation de l'équipe Les sources de la motivation La délégation La communication C. - Acquérir un style management Les différents styles Savoir féliciter et réprimander	Connaître les rôles et fonctions du manager Etre capable de motiver son équipe Savoir définir son style de management

Connaissances professionnelles

CONNAISSANCES	LIMITE DES CONNAISSANCES
I. - Les techniques commerciales A. - L'étalage L'assortiment : - la définition - cohérence et rentabilité - la zone de chalandise Présentation marchande : - les quatre niveaux de présentation - impact des ventes selon la hauteur de présentation Le linéaire : - classement par famille - classement par sous-famille - séparation - mise en avant - rythme linéaire B. - La vente Le client Le vendeur Les étapes de la vente Le contact L'approche L'argumentaire La conclusion de la vente C. - La publicité Définir une stratégie La réalisation d'un projet publicité	Connaître les bases de présentations marchandes Cerner les différents types et catégories de clients Mettre en pratique les aptitudes et techniques liées à une relation commerciale Respecter les étapes de la vente nécessaires à son déroulement Elaborer un projet de publicité tout en tenant compte des contraintes
II. - L'hygiène, la traçabilité et la sécurité A. - L'hygiène dans l'entreprise Les points clés Les autocontrôles La maîtrise des risques sanitaires L'application du guide de bonnes pratiques La gestion des MRS B. - La traçabilité Mise en place de l'information L'étiquetage Les risques sanitaires C. - La prévention des risques professionnels La réglementation Les risques liés au métier Les conditions de travail Les secours Les aides financières	Respect des règles d'hygiène dans l'entreprise et application des bonnes pratiques d'hygiène Etre capable d'établir une traçabilité appropriée à un point de vente Maîtriser la réglementation ainsi que les risques professionnels

Environnement juridique

CONNAISSANCES	LIMITE DES CONNAISSANCES
I. - Droit du travail A. - Le contrat de travail Le CDI Les CDD Les contrats aidés La rupture du contrat B. - La convention collective Aperçu général Les salaires et qualifications La durée du travail Les particularités C. - La formation professionnelle La formation continue L'alternance Le droit individuel à la formation	Savoir proposer un contrat approprié à une situation donnée Connaître les principales modalités de rupture du contrat de travail Connaître, appliquer et respecter la convention collective de la branche Cerner les différentes approches de formation mises en place par la profession

Analyse et fonctionnement de l'entreprise

CONNAISSANCES	LIMITE DES CONNAISSANCES
II. - Droit commercial A. - Le bail commercial La fixation du loyer L'utilisation des locaux Les clauses particulières Le renouvellement du bail La cession du bail et sous-location La fin du bail B. - Le fonds de commerce Eléments constitutifs La création La vente La mise en gérance L'apport en société C. - Les statuts du chef d'entreprise Le régime salarié Le régime non salarié Estimation des cotisations D. - Les statuts du conjoint Le conjoint collaborateur Le conjoint salarié Le conjoint associé Estimation des cotisations E. - Les statuts de l'entreprise L'entreprise individuelle La SARL L'EURL La SA	Maîtriser les points clés du bail Connaître les modalités de renouvellement, de cession et de fin de bail Connaître les éléments constitutifs du fonds de commerce Cerner les principales particularités liées à la création, vente, gérance et apport en société d'un fonds de commerce Justifier le choix d'un statut pour : Le chef d'entreprise Le conjoint L'entreprise

Environnement juridique

CONNAISSANCES	LIMITE DES CONNAISSANCES
III. - Droit fiscal A. - L'impôt sur le revenu Les revenus professionnels Le calcul de l'impôt Les réductions et crédits d'impôt B. - L'impôt sur les sociétés Taux Le calcul de l'impôt C. - La taxe professionnelle Les bases d'imposition Valeur	Appréhender le système d'imposition des revenus professionnels Appréhender le calcul de l'impôt sur les sociétés Identifier les principaux éléments servant de base au calcul de la taxe professionnelle Cerner les principales contraintes liées à l'assujettissement à la TVA

locative Réduction, plafonnement, dégrèvement D. - La TVA	
IV. - Droit civil Les régimes matrimoniaux Le régime légal Les régimes conventionnels	Justifier le choix d'un régime en fonction d'une situation donnée

4. Règlement d'examen

ÉPREUVE	UNITÉ	COEFFICIENT	DURÉE MAXIMUM de l'épreuve	FORME de l'examen
Analyse et fonctionnement de l'entreprise			1 heure	Ecrite et orale en fonction du dossier constitué par le candidat
Analyse du projet		3		
Comptabilité		3		
Gestion du produit		3		
Environnement juridique				Ponctuelle pratique et contrôle en cours de formation
Droit du travail		0,5		
Droit commercial		2,5		
Droit fiscal		1,5		
Droit civil			1,5	
Connaissances professionnelles			0 h 30	Ponctuelle pratique et contrôle en cours de formation Orale
Techniques commerciales		4		
Hygiène, traçabilité et sécurité		1		
Total coefficient		20		

Equivalences accordées :

- titulaires du brevet professionnel depuis 1999 ;
- module : connaissances professionnelles ;
- titulaires du CQP d'assistant chef d'entreprise ;
- module : connaissances professionnelles

Unités : gestion du produit et droit du travail.

5. Définition des épreuves

Epreuve de gestion (coefficient 15)

Modules : analyse et fonctionnement de l'entreprise

et environnement juridique

Finalité et objectif de l'épreuve

L'épreuve permet d'évaluer les compétences acquises dans les domaines de la gestion.

Contenu

Cette épreuve porte sur les compétences répertoriées dans le référentiel de certification, à savoir :

- créer, reprendre, développer une entreprise ;
- suivre le bon fonctionnement de l'entreprise ;
- déterminer les prix.

Evaluation

Elle vise à apprécier l'aptitude du candidat à formuler par écrit et à l'oral les compétences suivantes :

- prendre en compte les spécificités de l'entreprise de boucherie, charcuterie, traiteur ;
- adapter son système de gestion aux particularités de la filière ;
- mettre en oeuvre les techniques de formation des prix.

Critères d'évaluation

- la pertinence des situations présentées ;
- la clarté et la rigueur des analyses, des présentations ;

- l'implication personnelle ;
- le degré de maîtrise des compétences en matière de gestion.

Forme de l'évaluation : écrite et orale

Un dossier d'étude de projet est établi par le candidat durant sa formation. Celui-ci devra être déposé au centre de formation avant examen par les membres du jury désignés par la CPNEFP (commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle) de la branche.

Ce même jury chargé de l'entretien oral sera composé de trois professionnels spécialisés dans les domaines de la gestion de l'entreprise et de l'environnement juridique.

Epreuve

Connaissances professionnelles (coefficient 5)

Finalité et objectif de l'épreuve

L'épreuve permet de vérifier les acquis de chaque candidat dans les domaines de :

- l'étalage et la vente ;
- l'hygiène, la traçabilité et la sécurité.

Evaluation

L'évaluation permet de vérifier que le candidat possède les connaissances indispensables pour assurer le poste de responsable d'entreprise.

Contenu de l'épreuve

L'épreuve comporte obligatoirement :

- une présentation marchande des produits ;
- une mise en situation de vente ;
- un argumentaire commercial approprié au produit.

Elle inclut également des connaissances en :

- hygiène ;
- traçabilité ;
- sécurité.

Avenant n° 79 du 13 septembre 2001 portant création d'une commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle

CFBCT ;
FBHF ;
CNTF.

CGT-FO ;
FGA CFDT ;
CFE-CGC ;
CFTC.

Article 1 En vigueur étendu

Il est créé une commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP).

Article 2 En vigueur étendu

La CPNEFP a notamment pour mission :

- l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans la profession ;
- l'étude de l'évolution de l'emploi ;

- la recherche de solutions d'insertion des jeunes ;
- l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels pour tous les niveaux de qualification ;
- le suivi des accords paritaires conclus dans le cadre de la négociation quinquennale de branche sur les orientations et les moyens en matière de formation professionnelle ;
- l'examen des modalités de mise en oeuvre des orientations définies par la branche en matière de formation initiale et de perfectionnement.

Article 3
En vigueur étendu

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant dès sa signature, de sorte qu'il soit applicable dans tous les établissements entrant dans le champ d'application de la présente convention.

Avenant n° 85 du 22 mai 2002 relatif au capital de temps de formation

CFBCT ;
FBHF ;
CNTF.

CGT-FO ;
FGA-CFDT ;
CFE-CGC ;
CFTC.

En vigueur étendu

Les organisations professionnelles et syndicales soussignées, souhaitant améliorer l'accès des salariés relevant de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers, au plan de formation de l'entreprise décident de mettre en place le capital de temps de formation visé à l'article L. 932-2 du code du travail, dans les conditions ci-après.

Objet du capital de temps de formation

Article 1
En vigueur étendu

Le capital de temps de formation a pour objet de donner aux salariés la possibilité de suivre des actions de formation relevant du plan de formation de l'entreprise en vue de se perfectionner professionnellement, d'élargir ou d'accroître leur qualification dans la profession, d'accéder à des responsabilités nouvelles ou à des formations diplômantes.

Capitalisation des droits à formation

Article 2
En vigueur étendu

Chaque année d'activité complète ouvre droit à 36 heures de formation dans le cadre du capital de temps de formation.

En cas d'année incomplète, chaque mois ouvre droit à 3 heures de formation.

Conditions d'ouverture du droit au capital de temps de formation

Article 3
En vigueur étendu

Le capital de temps de formation est ouvert aux salariés qui justifient d'une ancienneté d'au moins 3 années dans l'activité et d'au moins 1 an de présence dans l'entreprise auprès de laquelle ils demanderont à bénéficier d'une action de formation.

En cas de demandes simultanées d'actions de formation entrant dans le cadre du capital de temps de formation et en l'absence d'accord entre les salariés, l'employeur peut différer les départs en formation des salariés les derniers embauchés, dans les conditions définies par l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 pour le congé individuel de formation.

L'employeur peut également différer, dans les mêmes conditions définies, son autorisation de départ en formation lorsque celui-ci peut avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise.

Dérogations aux articles 2 et 3

Article 4

En vigueur étendu

Accès au capital de temps pour des formations diplômantes spécifiques

L'accès à une formation professionnelle sanctionnée par un diplôme d'un niveau égal ou supérieur au niveau IV et reconnu dans la convention collective ou par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) est librement ouvert à tout salarié remplissant les conditions réglementaires de présentation au diplôme, sous réserve de l'accord des employeurs.

Accès au capital de temps de formation en préalable à la reprise ou la création d'entreprise

L'accès au capital temps de formation est librement ouvert aux salariés désirant suivre des actions de formation ayant pour objectif de faciliter la reprise ou la création d'entreprise et agréées par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Formations entrant dans le cadre du capital de temps de formation

Article 5

En vigueur étendu

Sont considérés comme publics éligibles prioritaires au titre du capital de temps de formation :

- les salariés sans qualification professionnelle reconnue par un diplôme ou un titre homologué ;
- les salariés n'ayant pas bénéficié d'une action de formation au titre du plan de formation au cours des 2 dernières années ;
- les salariés désirant s'adapter à l'introduction dans l'entreprise de nouvelles technologies ou de nouveaux modes de gestion, d'organisation ou de dynamique commerciale ;
- les salariés suivant des formations à l'hygiène ;
- les salariés désirant suivre une formation professionnelle diplômante de niveau IV ou supérieur ;
- les salariés effectuant une préparation à la reprise ou la création d'entreprise.

Durée des formations

Article 6

En vigueur étendu

La durée des formations entrant dans le cadre du capital de temps de formation ne peut être inférieure à 60 heures.

Procédures à suivre

Article 7

En vigueur étendu

Tout salarié remplissant les conditions d'accès peut demander à son employeur, par écrit, de bénéficier d'une action de formation professionnelle, dans le cadre du capital de temps de formation. L'entreprise dépose une demande de prise en charge des dépenses afférentes à l'action de formation envisagée auprès de l'OPCA dont relève la profession.

L'employeur informe le salarié par écrit de l'acceptation totale ou partielle ou du refus de prise en charge par l'OPCA de l'action demandée.

Le salarié devra fournir, pour chaque formation, une attestation de présence qui sera transmise à l'OPCA pour prise en charge des frais y afférents.

Moyens de financement

Article 8

En vigueur étendu

Le financement des actions de formation au titre du capital de temps de formation est assuré par :

- une contribution de 0,10 % du montant des salaires prise sur l'obligation des entreprises tenues de cotiser au titre du congé individuel de formation ;
- en cas de besoin, une contribution prise sur la partie conventionnelle des cotisations versées par les entreprises de moins de 10 salariés, et définie paritairement.

Les contributions des entreprises et les dépenses afférentes au capital de temps de formation sont gérées dans le cadre du plan de formation et font l'objet de la création d'une section particulière pour assurer la gestion de cette contribution et en permettre le suivi.

Délai de franchise

Article 9 En vigueur étendu

La durée du délai de franchise entre deux actions de formation dans la même entreprise est fixée à 4 ans, à compter du dernier jour de la précédente action de formation entrant dans le cadre.

Financement

Article 10 En vigueur étendu

Dans l'objectif de faciliter la mise en oeuvre du capital de temps de formation, le financement de l'action suivie comporte, outre les frais pédagogiques, les frais de transport et d'hébergement, les salaires et charges sociales légales et conventionnelles dans les limites définies paritairement.

Dispositions diverses

Article 11 (1) En vigueur étendu

Dans l'objectif de faciliter la mise en oeuvre des démarches de qualification dans le cadre du capital de temps de formation en faveur des salariés sans qualification, les parties signataires engagent l'OPCAD-AGEFOV à mobiliser les moyens nécessaires sur les sommes collectées au titre du capital de temps de formation pour concourir à la réalisation d'outils pédagogiques adaptés.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article R. 964-4 du code du travail, qui ne prévoit pas la réalisation ou la participation à la réalisation d'outils pédagogiques (arrêté du 7 octobre 2002, art. 1er).

Information des salariés

Article 12 En vigueur étendu

Les parties signataires s'engagent à assurer la plus large information sur les possibilités du capital de temps de formation, notamment par l'intermédiaire de l'OPCAD et des structures professionnelles et syndicales départementales.

Dépôt et extension

Article 13 En vigueur étendu

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Les parties conviennent également d'en demander l'extension en application de l'article L. 133-8 du code du travail.

Avenant n° 84 du 18 septembre 2002 relatif à la contribution pour le dialogue social

La CFBCT ;
La CNTF ;
La FBHF,

La FGA-CFDT ;
La CFE-CGC ;
La CFTC ;
La CGT ;
La CGT-FO,

En vigueur étendu

il est conclu l'accord suivant, qui se situe strictement et exclusivement dans le cadre de l'accord interprofessionnel du 12 décembre 2001 qui vise uniquement les entreprises artisanales et leurs salariés.

Préambule

L'UPA, les 3 confédérations multibranches composant l'UPA, à savoir la CAPEB, la CNAMS et la CGAD (section artisanale) ont conclu le 12 décembre 2001

avec la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC, la CGT et la CGT-FO un accord relatif au développement du dialogue social dans l'artisanat.

Cet accord est applicable :

- aux entreprises artisanales relevant du répertoire des métiers, occupant moins de 10 salariés et entrant dans le champ d'application défini en annexe de l'accord ;
- aux entreprises relevant des champs d'application des conventions collectives des organisations membres de l'UPA citées en annexe de l'accord ;
- aux organisations professionnelles qui, postérieurement à la signature de l'accord, adhéreront à une confédération membre de l'UPA.

L'accord du 12 décembre 2001 institue à la charge des entreprises entrant dans son champ d'application une contribution de 0,15 % de leur masse salariale.

Le produit de cette contribution est destiné à être partagé, à hauteur de 0,08 %, au niveau interprofessionnel, à parts égales, entre les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés et, à hauteur de 0,07 %, au niveau des branches professionnelles, entre les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés suivant les dispositions définies dans les accords de branche.

Contribution des entreprises

Article 1

En vigueur étendu

En conséquence, il est appelé, à titre obligatoire, une contribution de 0,15 % à la charge de toutes les entreprises relevant de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers, contribution collectée en même temps que les cotisations formation prévues par la convention collective, au plus tard le dernier jour de février de chaque année.

Objet de la contribution

Article 2

En vigueur étendu

La contribution de 0,07 % est affectée au développement du dialogue social, et au financement des instances paritaires de la profession notamment :

- commissions nationales dont l'objet est la négociation, l'interprétation et le suivi de la convention collective et des accords de branche ;
- commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle créée par l'avenant n° 79 à la présente convention collective.

Affectation des contributions collectées

Article 3

En vigueur étendu

Les contributions collectées sont déposées sur un compte bancaire ouvert à cet effet par la CFBCT, expressément mandatée par l'ensemble des organisations signataires.

Elles sont gérées dans le cadre de la commission paritaire nationale et réparties comme suit :

- 20 % affectés aux frais de secrétariat et d'organisation des réunions assurés par la confédération française des bouchers, bouchers-charcutiers, traiteurs (CFBCT) ;
- 40 % affectés au collègue salarié répartis à égalité entre les 5 centrales syndicales représentatives ;
- 40 % affectés au collègue employeur pour financer les études préalables aux réunions et les frais de participation (frais de déplacement, maintien du revenu, frais de restauration et d'hébergement) des représentants des employeurs.

Dans le souci du bon fonctionnement des instances paritaires, il est convenu que le versement de la dotation peut être suspendu en cas de non-représentation d'une organisation signataire, la décision étant prise par les autres signataires présents à la majorité simple.

Dépôt et extension

Article 4

En vigueur étendu

Il est convenu d'effectuer les formalités légales et réglementaires contenues dans le code du travail en vue de procéder au dépôt du présent avenant puis à sa demande d'extension.

Fait à Paris, le 18 septembre 2002.

Avenant n° 91 du 6 mars 2003 modifiant les avenants n°s 57, 70 et 82

CFBCT ;
FBHF ;

CNTF.

FGTA-FO ;
FGA-CFDT ;
FNAA CFE-CGC ;
CFTC-CSSV.

Article 1
En vigueur étendu

Les parties signataires annulent les avenants n°s 57 et 70 et les remplacent par les dispositions suivantes :

Article 2
En vigueur étendu

L'avenant n° 57 du 13 février 1996 est modifié comme suit :

(voir cet article)

Article 3
En vigueur étendu

L'avenant n° 70 du 14 septembre 1999 est modifié comme suit :

(voir cet article)

Article 4
En vigueur étendu

Les parties signataires modifient l'avenant n° 82 du 15 novembre 2001 comme suit :

Nouvel article 2

(voir cet article)

Fait à Paris, le 6 mars 2003.

Avenant n° 93 du 16 mars 2004 relatif à la dénomination des emplois dans le cadre des CQP

La CFBCT ;
La FBHF ;
Le SNVD,

La CGT-FO ;
La FGA-CFDT ;
La CGC-CFE ;
La CFTC,

Article 1
En vigueur étendu

La dénomination des emplois prévus par la grille conventionnelle des classifications est ainsi modifiée : au niveau II, échelon B, au lieu de : vendeur avec CQP, lire désormais vendeur qualifié.

Article 2
En vigueur étendu

La définition du poste intitulé : Vendeur avec CQP de vente (niveau II, échelon B) est ainsi modifiée :

«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.

«Il est titulaire du CQP vendeur, vendeuse qualifié(e).»

Article 3
En vigueur étendu

La définition du poste intitulé : Boucher préparateur vendeur qualifié (niveau III, échelon B) est ainsi modifié :

(voir ce texte)

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant dès sa signature, de sorte qu'il soit applicable dans tous les établissements entrant dans le champ d'application de la présente convention.

Fait à Paris, le 16 mars 2004.

Avenant n° 98 du 18 septembre 2004 relatif aux heures supplémentaires

CFBCT.

CGT-FO ;
CFE-CGC ;
CFTC.

Article 1 En vigueur étendu

Entre les parties soussignées, il est convenu de modifier comme suit l'article 8, alinéa 2 et suivants, de l'avenant n° 80 à la convention collective :

(voir cet article)

Article 2 En vigueur étendu

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant dès sa signature, de sorte qu'il soit applicable dans tous les établissements entrant dans le champ d'application de la présente convention.

Fait à Paris, le 18 septembre 2004.

Avenant n° 99 du 19 octobre 2004 relatif à la formation professionnelle

CFBCT ;
SNVD.

FGTA-FO ;
FNAA CFE-CGC ;
CSFV-CFTC.

Article 1 En vigueur étendu

Le présent avenant, conclu dans le cadre des articles du code du travail qui résultent de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, a pour objet la définition du droit individuel à la formation et sa mise en oeuvre. Cet avenant indique également les conditions et le fonctionnement du contrat et des périodes de professionnalisation ainsi que les clauses de recours au tutorat.

Contrat et période de professionnalisation

Article 2 En vigueur étendu

Section 1

Les formations menant aux qualifications donnant lieu en priorité à une participation des associations délégataires de l'organisme paritaire collecteur agréé sont :

- le certificat de qualification professionnelle " vendeur qualifié " permettant d'accéder au niveau II, échelon B ;
- le certificat de qualification professionnelle " technicien boucher " permettant d'accéder au niveau III, échelon A ;
- le certificat de qualification professionnelle " boucher préparateur vendeur qualifié " permettant d'accéder au niveau III, échelon B ;
- le brevet professionnel de boucher permettant d'accéder au niveau IV, échelon B.

Section 2

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

Compte tenu du niveau pratique et technologique exigé, la durée du contrat est de 24 mois. Le temps de formation est de 25 % de la durée totale du contrat. Durant l'accomplissement du contrat, la rémunération ne peut être inférieure à 100 % du SMIC.

Section 3

Pour chaque titulaire des contrats ou périodes de professionnalisation mentionnés en article 1er, l'employeur choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Le tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objet de professionnalisation visé.

L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Une formation à la fonction tutorale agréée par la CPNEFP de la branche, d'une durée de 1 journée, est obligatoire pour chaque tuteur. Les missions du tuteur sont celles définies par l'article L. 981-8 du code du travail.

Droit individuel à la formation

Article 3

En vigueur étendu

Section 1

Attribution annuelle

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

Section 2

Actions prioritaires

Les actions de formation prioritaires mises en oeuvre dans le cadre du DIF sont les suivantes :

- les formations techniques et économiques en boucherie, charcuterie, traiteur ;
- les formations commerciales professionnelles ;
- les formations à distance aux certificats de qualification professionnelle du métier, au brevet professionnel de boucher, à la préparation pratique, scientifique et technologique du concours MOF ;
- les actions ayant pour objet le bilan des compétences ou la validation des acquis de l'expérience.

Section 3

Allocation de formation

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

- pour la durée des études au brevet professionnel de boucherie : 200 heures, soit 100 heures par an ;
- pour la préparation au CQP, " assistant chef d'entreprise " : 80 heures ;
- pour la préparation au CQP " boucher préparateur vendeur qualifié " : 70 heures ;
- pour la préparation aux épreuves scientifiques et technologiques du MOF : 32 heures.

Financement

Article 4

En vigueur étendu

Section 1

Conformément à la loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social (art. L. 952-1 du code du travail), les entreprises employant moins de 10 salariés doivent consacrer 0,15 % de la masse salariale de l'année 2004 au financement des contrats ou des périodes de professionnalisation ainsi que du droit individuel à la formation défini à l'article L. 933-1.

Section 2

L'avenant n° 71 à la CCN (article d'extension du 9 décembre 1999) ayant fixé à 0,40 % de la masse salariale la contribution des entreprises de moins de 10 salariés à la formation continue, la participation globale de celles-ci est donc portée à partir du 1er janvier 2005 à 0,55 % des rémunérations versées l'année précédente.

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant dès sa signature, de sorte qu'il soit applicable dans tous les établissements entrant dans le champ d'application de la présente convention.

Les dispositions de cet avenant sont impératives et s'imposent donc aux accords conclus ou pouvant être conclus au sein des entreprises relevant de son champ professionnel et territorial qui ne peuvent y déroger que dans un sens plus favorable aux salariés.

Fait à Paris, le 19 octobre 2004.

Avenant n° 100 du 19 octobre 2004 relatif à la cotisation pour favoriser l'insertion des jeunes

CFBCT ;
SNVD.

FGTA-FO ;
FGA-CFDT ;
FNAA CFE-CGC ;
CSFV-CFTC.

Article 1 En vigueur étendu

L'article 2 de l'avenant n° 61 et l'article 2 de l'avenant 77 de la présente convention sont modifiés comme suit :

(voir cet article)

Article 2 En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant dès sa signature, de sorte qu'il soit applicable dans tous les établissements entrant dans le champ d'application de la présente convention.

Fait à Paris, le 19 octobre 2004.

Avenant n° 101 du 19 octobre 2004 relatif à la caisse de retraite complémentaire

CFBCT ;
SNVD.

FGTA-FO ;
FNAA CFE-CGC ;
CSFV-CFTC.

Article 1 En vigueur non étendu

Entre les parties soussignées, il est réaffirmé le principe selon lequel la désignation de la caisse de retraite complémentaire des salariés d'une branche professionnelle appartient uniquement à cette branche professionnelle.

C'est en application de ce principe que les partenaires sociaux ont désigné dès l'origine de la convention collective (convention collective signée le 12 décembre 1978) l'organisme spécialisé UIRIC.

Le regroupement entre l'UIRIC et l'UPS a abouti à la création de l'URS dont la gestion administrative est assurée par le groupe PARUNION.

Article 2 En vigueur non étendu

Compte tenu de ce changement de nom, les partenaires sociaux confirment la désignation de l'URS-PARUNION comme seule et unique caisse de retraite complémentaire des salariés des entreprises entrant dans le champ de la convention collective, à l'exclusion des salariés des entreprises de boucherie hippophagique qui sont affiliés à l'ISICA, également depuis l'origine.

Article 3 En vigueur non étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant dès sa signature, de sorte qu'il soit applicable dans tous les établissements entrant dans le champ d'application de la présente convention.

Fait à Paris, le 19 octobre 2004.

Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique

En vigueur

Bagnolet, le 6 décembre 2004.

La fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, service des conventions collectives, 210, quai de Jemmapes, 75462 Paris Cedex 10.

Monsieur,

Nous avons le plaisir de vous faire savoir que, après décision du bureau fédéral de la fédération des commerces et des services UNSA, prise à l'unanimité, nous adhérons à la convention collective de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique n° 3101.

Veillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le secrétaire général.

Avenant n° 104 du 18 mai 2004 relatif à la professionnalisation

CFBCT ;
FBHF ;
SNVD ;
CNTF.

FGTA-FO ;
FGA-CFDT ;
FNAA CFE-CGC ;
CSFV-CFTC.

Article 1

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent qu'elles ont créé par avenant n° 99, daté du 19 octobre 2004, à la présente convention collective, à l'article 2, les conditions et le fonctionnement des contrats et périodes de professionnalisation.

Article 2

En vigueur étendu

Les formations accessibles aux contrats et périodes de professionnalisation sont aussi celles qui mènent à l'obtention de tout diplôme d'État ou titre homologué de niveau IV et III (éducation nationale) enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation, lorsque l'objectif visé par le diplôme et l'emploi occupé par le bénéficiaire sont en étroite relation avec les métiers du champ conventionnel.

Ces formations donnent lieu en priorité à une participation des associations délégataires de l'organisme paritaire collecteur agréé.

Article 3

En vigueur étendu

Dans le cadre du contrat ou de l'action 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 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation (art. 981-3 du code du travail).

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

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant dès sa signature, de sorte qu'il soit applicable dans tous les établissements entrant dans le champ d'application de la présente convention.

Fait à Paris, le 18 mai 2005.

Avenant n° 105 du 18 mai 2005 relatif à la rente éducation

CFBCT ;
FBHF ;

SNVD ;
CNTF.

FGTA-FO ;
FGA-CFDT ;
FNAA CFE-CGC ;
FNAF-CGT ;
CSFV-CFTC.

En vigueur non étendu

Entre les parties soussignées, il est convenu l'institution d'une rente éducation OCIRP.

Personnel concerné

Article 1

En vigueur non étendu

Les salariés cadres et non cadres des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et de gibiers.

Objet

Article 2

En vigueur non étendu

Mise en place d'une garantie de rente éducation, assurée par l'OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance) au profit des participants, de façon à permettre la couverture de tout ou partie des frais relatifs à l'éducation et à la scolarité des enfants à charge du participant décédé.

Définition des enfants à charge bénéficiaires de la rente éducation

Article 3

En vigueur non étendu

Sont considérés comme tels, indépendamment de la position fiscale, les enfants de l'assuré, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26e anniversaire, et sous condition, soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
 - d'être en contrat d'apprentissage ;
 - d'être en contrat de professionnalisation ;
 - d'être, préalablement à l'exercice d'un 1er emploi rémunéré, inscrit auprès de l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) comme demandeurs d'emploi ou stagiaire de la formation professionnelle ;
 - d'être employé dans un centre d'aide par le travail en tant que travailleur handicapé.

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

En cas de décès du conjoint ou concubin ou partenaire du participant décédé postérieur au décès de ce dernier, le montant de chaque rente éducation versée est doublé. Il en va de même si le participant décédé est une mère célibataire dont les enfants à charge n'ont pas fait l'objet d'une reconnaissance de paternité.

Montant de la prestation

Article 4

En vigueur non étendu

La rente éducation est calculée en pourcentage de la base de calcul des prestations. Le montant de la rente varie en fonction de l'âge de l'enfant à charge :

- de 0 au 12e anniversaire : 10 % du salaire annuel brut dans la limite des tranches A et B ;

- du 12e au 18e anniversaire : 15 % du salaire annuel brut dans la limite des tranches A et B ;

- du 18e au 26e anniversaire : 15 % du salaire annuel brut dans la limite des tranches A et B.

Le versement de la rente est maintenu en cas d'invalidité de l'enfant à charge reconnue par la sécurité sociale avant son 21e anniversaire et mettant l'enfant à charge dans l'impossibilité de se livrer à une activité professionnelle.

Modalités de paiement des prestations

Article 5

En vigueur non étendu

Le paiement des prestations n'est subordonné à aucune condition de situation d'emploi, ni de remariage, ni de concubinage, ni de contrat de Pacs, intervenant après le décès du participant.

Les rentes sont payables trimestriellement et par avance et leur date d'ouverture est fixée le 1er jour du mois qui suit la date de décès. Le 1er versement inclut le cas échéant le montant correspondant à la période échue depuis la date d'ouverture.

Salaire de référence

Article 6

En vigueur non étendu

Le salaire de référence servant de base de calcul des prestations est le salaire brut tranches A et B, ayant donné lieu à cotisation au cours des 12 mois précédant le décès.

Pour les salariés ayant été en arrêt de travail au cours de l'année précédant l'arrêt de travail ou le décès, ou n'ayant pas 12 mois de présence dans l'entreprise qui les emploie, le salaire sera constitué pro rata temporis.

Revalorisation des prestations

Article 7

En vigueur non étendu

Les prestations rentes éducation servies par l'OCIRP sont revalorisées selon un coefficient et une périodicité fixés par l'OCIRP.

Cotisation - Assiette des cotisations

Article 8

En vigueur non étendu

Est soumis à cotisations le salaire brut tranches A et B de l'ensemble du personnel.

Taux de cotisation

L'appel des cotisations est fixé à 0,20 % du salaire annuel brut dans la limite des tranches A et B, à compter du 1er janvier 2005, soit 0,08 % pour le salarié et 0,12 % pour l'employeur.

Cas de changement de régime de prévoyance

Article 9

En vigueur non étendu

La garantie rente éducation d'OCIRP est maintenue, y compris en cas de non-renouvellement de sa désignation en tant qu'organisme assureur, aux participants en incapacité de travail ou en invalidité, les cotisations n'étant dues que sur le salaire éventuellement maintenu en tout ou partie.

Si l'adhérent a résilié un précédent contrat collectif obligatoire garantissant une rente éducation au décès des salariés pour souscrire la garantie rente éducation décrite ci-dessus auprès de l'institution, les prestations en cas de décès seront versées par l'institution sous déduction de celles dues par le précédent organisme assureur au titre du maintien de la garantie décès en cas de résiliation du contrat dudit organisme.

Prise en charge des risques en cours

En application de la loi 89-1009 du 31 décembre 1989, de la loi 94-678 du 8 août 1994 et la loi 2001-624 du 17 juillet 2001, les salariés des entreprises ayant régularisé leur adhésion auprès des organismes assureurs sont garantis à la date d'effet du présent avenant pour les prestations suivantes liées à la rente éducation :

- l'indemnisation intégrale pour les salariés en arrêt dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet lorsqu'il n'existe aucun organisme assureur précédent ;
- les revalorisations futures des rentes en cours de service à la date d'adhésion, que le contrat soit rompu ou non ;
- l'éventuel différentiel en cas d'indemnisation moindre d'un salarié par un assureur antérieur ;
- le maintien de la garantie, que le contrat de travail soit rompu ou non, pour les bénéficiaires de rentes incapacité et invalidité versées par un organisme en application d'un contrat souscrit antérieurement au 1er janvier 2002, sous réserve que le maintien de cette garantie ne soit pas déjà prévu par le contrat antérieur.

En cas de changement des organismes assureurs désignés, la garantie de rente éducation sera maintenue aux bénéficiaires de rentes complémentaires d'incapacité et d'invalidité par les organismes assureurs.

La revalorisation du salaire de référence, base de calcul de la rente éducation, est au moins égale à celle définie à l'article 7 du présent avenant, conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale.

La revalorisation des rentes éducation sera assurée par les nouveaux organismes assureurs désignés.

Pour le cas où le contrat souscrit auprès d'un précédent assureur prévoyait le maintien des garantis en cas de décès, les organismes assureurs réclameront, en application des dispositions transitoires de l'article 30 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, le transfert des provisions déjà constituées par le précédent assureur.

Organismes désignés

Article 10

En vigueur non étendu

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et de gibiers sont tenues d'affilier leurs salariés auprès de l'APGIS.

Pour la garantie rente éducation, l'APGIS agit au nom et pour le compte de l'OCIRP dont elle est membre (OCIRP : organisme commun des institutions de rente et de prévoyance, union d'institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, dont le siège social est situé au 10, rue Cambacérès à Paris [8e]).

La présente garantie est portée par l'OCIRP qui est seul responsable de la bonne fin des prestations.

Délai de prescription

Article 11

En vigueur non étendu

Versement des rentes éducation :

Les demandes non présentées, dans un délai de 10 ans suivant la date de décès, ne donneront pas lieu au versement des prestations.

Changement d'organisme assureur

Article 12

En vigueur non étendu

En cas de changement d'organisme assureur de la garantie de rente éducation, les rentes, au cours de la date de cette nouvelle désignation, sont maintenues, chacune au montant atteint. L'union OCIRP met fin aux revalorisations.

Exclusions

Article 13

En vigueur non étendu

La garantie n'est pas accordée dans les cas suivants :

- le bénéficiaire a commis ou fait commettre un meurtre sur la personne du participant et a été condamné pour ces faits par décision de justice devenue définitive ;
- en cas de guerre étrangère à laquelle la France serait partie impliquée, sous réserve des conditions qui seraient déterminées par la législation à venir ;
- en cas de guerre civile ou étrangère, dès lors que le participant y prend une part active ;
- pour les sinistres survenus à la suite des effets directs ou indirects d'explosion, de dégagement de chaleur, d'irradiation provenant de transmutation de noyaux d'atomes.

Information des entreprises et des salariés

Article 14

En vigueur non étendu

Afin d'informer les entreprises des obligations nées des dispositions du présent avenant, l'OCIRP rédige les documents informatifs qui seront diffusés auprès des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et de gibiers.

Par ailleurs, et conformément aux dispositions légales en vigueur, les organismes assureurs rédigent une notice d'information à destination des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et de gibiers.

Cette notice sera adressée à chaque entreprise adhérente au régime de prévoyance conventionnel.

La preuve de la remise de la notice à chaque salarié incombe à l'employeur.

Organisation de la mutualisation

Article 15

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions de l'article 10 du présent avenant de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et de gibiers, les organismes assureurs sont chargés de récolter les adhésions des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et de gibiers.

A cet effet, ils adressent aux entreprises concernées l'ensemble des documents d'adhésion (lettre les informant de la mise en place d'un régime conventionnel de prévoyance, bulletin d'adhésion, descriptif des garanties du régime).

Date d'effet

Article 16

En vigueur non étendu

Le présent avenant prend effet à compter du 1er décembre 2004.

Article 17

En vigueur non étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant dès sa signature, de sorte qu'il soit applicable dans tous les établissements entrant dans le champ d'application de la présente convention.

Fait à Paris, le 18 mai 2005.

Avenant n° 110 du 18 mai 2005 relatif à la mise en place d'une garantie de rente d'éducation

CFBCT ;
FBHF ;
SNVD ;
CNTF.

FGTA-FO ;
FGA-CFDT ;
FNAA CFE-CGC ;
FNAF-CGT ;
CSFV-CFTC.

En vigueur étendu

Entre les parties soussignées, il est convenu l'institution d'une rente éducation OCIRP.

Personnel concerné

Article 1

En vigueur étendu

Les salariés cadres et non cadres des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et de gibiers.

Objet

Article 2

En vigueur étendu

Mise en place d'une garantie de rente éducation, assurée par l'OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance) au profit des participants, de façon à permettre la couverture de tout ou partie des frais relatifs à l'éducation et à la scolarité des enfants à charge du participant décédé.

Définition des enfants à charge bénéficiaires de la rente éducation

Article 3 En vigueur étendu

Sont considérés comme tels, indépendamment de la position fiscale, les enfants de l'assuré, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26e anniversaire, et sous condition, soit :
- de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
- d'être en contrat d'apprentissage ;
- d'être en contrat de professionnalisation ;
- d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrit auprès de l'agence nationale pour l'emploi (ANPE) comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
- d'être employé dans un centre d'aide par le travail en temps que travailleur handicapé.

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

En cas de décès du conjoint ou concubin ou partenaire du participant décédé postérieur au décès de ce dernier, le montant de chaque rente éducation versée est doublé. Il en va de même si le participant décédé est une mère célibataire dont les enfants à charge n'ont pas fait l'objet d'une reconnaissance de paternité.

Montant de la prestation

Article 4 En vigueur étendu

La rente éducation est calculée en pourcentage de la base de calcul des prestations. Le montant de la rente varie en fonction de l'âge de l'enfant à charge :

- de 0 au 12e anniversaire : 10 % du salaire annuel brut dans la limite des tranches A et B ;
- du 12e au 18e anniversaire : 15 % du salaire annuel brut dans la limite des tranches A et B ;
- du 18e au 26e anniversaire : 15 % du salaire annuel brut dans la limite des tranches A et B.

Le versement de la rente est maintenu en cas d'invalidité de l'enfant à charge reconnue par la sécurité sociale avant son 21e anniversaire et mettant l'enfant à charge dans l'impossibilité de se livrer à une activité professionnelle.

Modalités de paiement des prestations

Article 5 En vigueur étendu

Le paiement des prestations n'est subordonné à aucune condition de situation d'emploi, ni de remariage, ni de concubinage, ni de contrat de pacs, intervenant après le décès du participant.

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

Salaire de référence

Article 6 En vigueur étendu

Le salaire de référence servant de base de calcul des prestations est le salaire brut tranche A et B, ayant donné lieu à cotisation au cours des 12 mois précédant le décès.

Pour les salariés ayant été en arrêt de travail au cours de l'année précédant l'arrêt de travail ou le décès, ou n'ayant pas 12 mois de présence dans l'entreprise qui les emploie, le salaire sera constitué pro rata temporis.

Revalorisations des prestations

Article 7 En vigueur étendu

Les prestations rentes éducation servies par l'OCIRP sont revalorisées selon un coefficient et une périodicité fixés par l'OCIRP.

Cotisation

Article 8 En vigueur étendu

Assiette des cotisations.

Est soumis à cotisations le salaire brut tranche A et B de l'ensemble du personnel.

Taux de cotisation

L'appel des cotisations est fixé à 0,20 % du salaire annuel brut dans la limite des tranches A et B, à compter du 1er janvier 2005, soit 0,08 % pour le salarié et 0,12 % pour l'employeur.

Cas de changement de régime de prévoyance

Article 9 En vigueur étendu

La garantie rente éducation d'OCIRP est maintenue, y compris en cas de non-renouvellement de sa désignation en tant qu'organisme assureur, aux participants en incapacité de travail ou en invalidité, les cotisations n'étant dues que sur le salaire éventuellement maintenu en tout ou partie.

Si l'adhérent a résilié un précédent contrat collectif obligatoire garantissant une rente éducation au décès des salariés pour souscrire la garantie rente éducation décrite ci-dessus auprès de l'institution, les prestations en cas de décès seront versées par l'institution sous déduction de celles dues par le précédent organisme assureur au titre du maintien de la garantie décès en cas de résiliation du contrat dudit organisme.

Prise en charge des risques en cours

En application de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, de la loi n° 94-678 du 8 août 1994 et la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001, les salariés des entreprises ayant régularisé leur adhésion auprès des organismes assureurs sont garantis à la date d'effet du présent avenant pour les prestations suivantes liées à la rente éducation :

- l'indemnisation intégrale pour les salariés en arrêt dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet lorsqu'il n'existe aucun organisme assureur précédent ;
- les revalorisations futures des rentes en cours de service à la date d'adhésion, que le contrat soit rompu ou non ;
- l'éventuel différentiel en cas d'indemnisation moindre d'un salarié par un assureur antérieur ;
- le maintien de la garantie, que le contrat de travail soit rompu ou non, pour les bénéficiaires de rentes incapacité et invalidité versées par un organisme en application d'un contrat souscrit antérieurement au 1er janvier 2002, sous réserve que le maintien de cette garantie ne soit pas déjà prévu par le contrat antérieur.

En cas de changement des organismes assureurs désignés, la garantie de rente éducation sera maintenue aux bénéficiaires de rentes complémentaires d'incapacité et d'invalidité par les organismes assureurs.

La revalorisation du salaire de référence, base de calcul de la rente éducation, est au moins égale à celle définie à l'article 7 du présent avenant, conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale.

La revalorisation des rentes éducation sera assurée par les nouveaux organismes assureurs désignés.

Pour le cas où le contrat souscrit auprès d'un précédent assureur prévoyait le maintien des garanties en cas de décès, les organismes assureurs réclameront, en application des dispositions transitoires de l'article 30 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, le transfert des provisions déjà constituées par le précédent assureur.

Organisme désigné

Article 10 En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 912-1, alinéa 2, du code de la sécurité sociale, les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et de gibiers sont tenues d'affilier leurs salariés auprès de l'APGIS. En effet, les entreprises qui bénéficient déjà de la couverture prévoyance doivent s'adapter si les garanties proposées sont d'un niveau inférieur ou équivalent.

La possibilité de ne pas adhérer au régime de branche doit se limiter aux seules entreprises disposant de couvertures prévoyance de niveau strictement supérieur.

Pour la garantie rente éducation, l'APGIS agit au nom et pour le compte de l'OCIRP dont elle est membre [OCIRP : organisme commun des institution de rente et de prévoyance, union d'institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, dont le siège social est situé au 10, rue Cambacères à Paris (8e)].

La présente garantie est portée par l'OCIRP qui est seul responsable de la bonne fin des prestations.

Délai de prescription

Article 11

En vigueur étendu

Versement des rentes éducation.

Les demandes non présentées, dans un délai de 10 ans suivant la date de décès, ne donneront pas lieu au versement des prestations.

Changement d'organisme assureur

Article 12

En vigueur étendu

En cas de changement d'organisme assureur de la garantie de rente éducation OCIRP, les rentes au cours de la date de cette nouvelle désignation sont maintenues, chacune au moment atteint. L'union ORCIP met fin aux revalorisations.

Exclusions

Article 13

En vigueur étendu

La garantie n'est pas accordée dans les cas suivants :

- le bénéficiaire a commis ou fait commettre un meurtre sur la personne du participant et a été condamné pour ces faits par décision de justice devenue définitive ;
- en cas de guerre étrangère à laquelle la France serait partie impliquée, sous réserve des conditions qui seraient déterminées par la législation à venir ;
- en cas de guerre civile ou étrangère dès lors que le participant y prend une part active ;
- pour les sinistres survenus à la suite des effets directs ou indirects d'explosion, de dégagement de chaleur, d'irradiation provenant de transmutation de noyaux d'atomes.

Information des entreprises et des salariés

Article 14

En vigueur étendu

Afin d'informer les entreprises des obligations nées des dispositions du présent avenant, l'OCIRP rédige les documents informatifs qui seront diffusés auprès des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et de gibiers.

Par ailleurs, et conformément aux dispositions légales en vigueur, les organismes assureurs rédigent une notice d'information à destination des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et de gibiers.

Cette notice sera adressée à chaque entreprise adhérente au régime de prévoyance conventionnel.

La preuve de la remise de la notice à chaque salarié incombe à l'employeur.

Organisation de la mutualisation

Article 15

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article 10 du présent avenant de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et de gibiers, les organismes assureurs sont chargés de récolter les adhésions des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et de gibiers.

A cet effet, ils adressent aux entreprises concernées l'ensemble des documents d'adhésion (lettre les informant de la mise en place d'un régime conventionnel de prévoyance, bulletin d'adhésion, descriptif des garanties du régime).

En application de l'alinéa 1er de l'article L. 912-1 du code de sécurité sociale créé par la loi n° 94-678 du 8 août 1994, les conditions et modalités de mutualisation des risques " contrat de garanties collectives " conclu avec les organismes désignés seront réexaminés au plus tard 5 ans après la date d'effet du présent accord. La commission paritaire se réunira spécialement au plus tard 6 mois avant l'échéance.

Date d'effet

Article 16

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet à compter du 1er décembre 2004.

Article 17
En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant dès sa signature, de sorte qu'il soit applicable dans tous les établissements entrant dans le champ d'application de la présente convention.

Fait à Paris, le 18 mai 2005.

Avenant n° 111 du 5 octobre 2005 relatif à la mutualisation des risques

CFBCT ;
FBHF ;
SNVD ;
CNTF.

FGTA-FO ;
FNAA CFE-CGC ;
CSFV-CFTC.

Article 1
En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, et de l'avenant n° 31 du 12 septembre 1990 de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers, le comité paritaire de gestion a examiné les modalités de l'organisation de la mutualisation des risques dans la branche.

Il résulte de cet examen, la disposition suivante :

Article 2
En vigueur étendu

L'APGIS dont le siège social est à Vincennes 94300, 12, rue Massue, est chargée, pour une période de 5 ans à compter de l'extension du présent avenant, d'assurer la mutualisation des risques, tels qu'ils sont définis aux articles 23 et 23 bis de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers.

Article 3
En vigueur étendu

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant dès sa signature, de sorte qu'il soit applicable dans tous les établissements entrant dans le champ d'application de la présente convention.

Fait à Paris, le 5 octobre 2005.

Avenant n° 112 du 4 janvier 2006 relatif aux classifications des emplois et aux salaires à compter du 1er février 2006

CFBCT ;
FBHF ;
SNVD ;
CNTF.

FGTA-FO ;
FGA-CFDT ;
FNAA CFE-CGC ;
CSFV-CFTC.

En vigueur étendu

Entre les parties soussignées, il a été convenu ce qui suit :

Article 1
En vigueur étendu

A compter du 1er février 2006, la grille de classification des emplois est ainsi modifiée :

- Au niveau VI, l'échelon B " Responsable de plusieurs points de vente " devient l'échelon C. Lire désormais échelon C " Responsable de plusieurs points de vente ".

- Au niveau VI, à l'échelon A, la classification " Assistant chef d'entreprise " passe au nouvel échelon B. Lire désormais échelon B " Assistant chef d'entreprise ".

Article 2
En vigueur étendu

A compter du 1er février 2006, les salaires conventionnels applicables sont augmentés de la façon suivante :

Niveaux I, II, V et VII : + 1 %.

Niveaux III et IV : + 1,5 %.

Niveau VI, échelon A : + 1 %.

Niveau VI, échelons B et C : + 1,5 %.

Article 3
En vigueur étendu

La nouvelle grille de classification des emplois ainsi que la nouvelle grille de salaires conventionnels applicables figurent en annexe du présent avenant.

Article 4
En vigueur étendu

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant dès sa signature, de sorte qu'il soit applicable dans tous les établissements entrant dans le champ d'application de la présente convention.

Fait à Paris, le 4 janvier 2006.

Grille de classification des emplois

Ouvriers et employés.

En vigueur étendu

NIVEAU I
Echelon 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.

Echelon 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
Echelon 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 de la clientèle. Il doit, par ailleurs, manifester de bonnes qualités relationnelles.

Echelon 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.

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 :

Être capable de :

- 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 ..).

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. Il est titulaire du CQP vendeur, vendeuse qualifié(e).

Echelon 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

Echelon A

Boucher préparateur qualifié :

Le boucher préparateur qualifié 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.

Il est titulaire du CAP de préparateur en produits carnés ou du CQP de technicien boucher.

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.
Echelon B

Boucher préparateur vendeur qualifié :

Le boucher préparateur vendeur qualifié effectue toutes les tâches du boucher préparateur qualifié (niveau III, échelon A).

Il est titulaire du CQP boucher préparateur vendeur, vendeuse qualifié(e) ou 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 de technicien boucher.

Il est titulaire du CAP préparateur en produits carnés ou de CQP de technicien boucher et mention complémentaire employé traiteur ou possède les connaissances technologiques et pratiques équivalentes.

Ouvriers tripiers :

Connaissances de base en triperie.

Il a les mêmes connaissances que le tripiér préparateur niveau II " 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 fressures : coeur, ris, foie, mou, hampe .. ;
- préparation des produits : parer, dénervé, dégraisser, 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.

Echelon C

Boucher-charcutier traiteur qualifié :

Le boucher-charcutier traiteur qualifié est titulaire :

- du CAP de préparateur en produits carnés ou du CQP de technicien boucher,

- et du CAP de charcutier-traiteur.

NIVEAU IV

Echelon 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 les balances, bilans, comptes de résultats, prix de revient aux différents stades de la fabrication ou de la distribution.

Echelon B

Boucher hautement qualifié :

Le boucher hautement qualifié est titulaire du BP de boucher ou en possède le niveau et les compétences.

Il est capable d'assurer la responsabilité du rayon boucherie.

Boucher traiteur hautement qualifié :

Le boucher traiteur hautement qualifié est titulaire du BP de 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 de 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 et ;
- identifie les différentes matières premières et ingrédients ;
- 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 ..) ;
- paramétrer 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 ou les machines 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 (ex : 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.

Echelon C

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.

Agents de maîtrise.

En vigueur étendu

NIVEAU V

Responsable de laboratoire adjoint :

Le responsable de laboratoire adjoint assiste dans toutes ses tâches le responsable de laboratoire (niveau VI, 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 point de vente (niveau VI, 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

Echelon 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 alimentaire 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.

Echelon 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.

Il est titulaire du CQP d'assistant de chef d'entreprise.

Echelon 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.

Cadres.

En vigueur étendu

NIVEAU VII

Echelon 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 ..).

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.

Echelon B

Responsable d'entreprise :

Il assure la responsabilité du fonctionnement de l'entreprise.

Salaires conventionnels en vigueur au 1er février 2006.

En vigueur étendu

La commission paritaire chargée de la négociation collective a décidé une revalorisation de 2 % sur les salaires conventionnels à compter du 1er avril 2004.

Ouvriers, employés

NIV	ECH	CLASSIFICATION	SALAIRE BRUT mensuel 151 h 67 (en euros)	
I	A	Plongeur	1 259	
		Employé d'entretien	1 259	
	B	Chauffeur-livreur	1 273	
		Employé administratif	1 273	
II	A	Chauffeur-livreur encaisseur	1 289	
		Caissier	1 289	
		Vendeur	1 289	
	B	Secrétaire aide-comptable	1 306	
		Boucher-préparateur	1 306	
		Charcutier-traiteur	1 306	
		Vendeur qualifié	1 306	
	III	C	Tripier préparateur	1 306
			Caissier aide-comptable	1 327
		A	Boucher-préparateur qualifié	1 407
Charcutier traiteur qualifié			1 407	
B		Boucher préparateur vendeur qualifié	1 438	
		Boucher-traiteur qualifié	1 438	
		Ouvrier tripier	1 438	
C	Boucher charcutier traiteur qualifié	1 491		
IV	A	Comptable	1 497	
		Boucher hautement qualifié	1 567	
	B	Boucher traiteur hautement qualifié	1 567	
		Charcutier traiteur hautement qualifié	1 567	
		Tripier responsable cuisson	1 567	
	C	Boucher-charcutier traiteur hautement qualifié	1 648	

Agents de maîtrise et cadres

NIV	ECH	CLASSIFICATION	SALAIRE BRUT mensuel (en euros)
V		Responsable de laboratoire adjoint	1 784
		Responsable de point de vente adjoint	1 784
VI	A	Responsable de laboratoire	1 948
		Responsable de point de vente	1 948
		Responsable hygiène et sécurité	1 948
	B	Assistant chef d'entreprise	1 958
	C	Responsable de plusieurs points de vente	2 195
VII	A	Responsable de laboratoire	2 501
		Responsable de point de vente	2 501
		Responsable des achats	2 501
	B	Responsable d'entreprise	2 563

Avenant n° 113 du 8 juin 2006 relatif au financement des CFA

CFBCT ;
SNVD.

FGTA-FO ;
FNAA CFE-CGC ;
CSFV-CFTC.

Article 1
En vigueur étendu

Les parties signataires réaffirment leur volonté de favoriser et de développer l'insertion des jeunes dans les métiers du champ conventionnel par la voie de l'apprentissage.

Article 2
En vigueur étendu

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

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

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

Article 3
En vigueur étendu

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

Fait à Paris, le 8 juin 2006.

Avenant n° 2 du 6 décembre 2006 relatif aux dispositifs de formation

CFBCT ;

FBHF ;

SNVD ;

CNTF.

FGTA-FO ;

FGA-CFDT ;

FNAA CFE-CGC ;

CSFV-CFTC.

Article 1er
En vigueur étendu

Entre les organisations soussignées, il est décidé d'insérer un nouvel alinéa après le 1er alinéa du c « Dispositifs de formation, contrat et période de professionnalisation » de l'article 28 de la présente convention, rédigé comme suit :

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

Toutefois, pour tenir compte de l'existence de sections de CAP boucher et de BEP alimentation, dominante préparateur en produits carnés, ouvertes désormais à des publics adultes, dans le souci des parties signataires de prendre en compte leurs difficultés d'insertion ou de reconversion professionnelle et par dérogation aux dispositions du présent article telles que définies au b "Actions de formation prioritaires", la préparation de ces deux diplômes en contrat de professionnalisation est ouverte exceptionnellement aux demandeurs d'emploi, inscrits à l'ANPE, de 26 ans et plus, lorsqu'aucun autre dispositif de financement n'a pu être mobilisé. »

Article 2
En vigueur étendu

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

Fait à Paris, le 6 décembre 2006.

Avenant n° 4 du 20 mars 2007 portant modifications de la grille de classification

CFBTC.

FGTA-FO ;

FGA-CFDT ;

FNAA CFE-CGC ;

CSFV-CFTC.

Article 1er

En vigueur étendu

Entre les organisations soussignées, il est décidé de modifier dans la grille de classification des emplois de niveau III, comme suit :

« Echelon 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 de boucher, soit du CQP de technicien boucher, soit, par équivalence, du CTM de préparateur(trice) vendeur(se) option boucherie.

Charcutier-traiteur qualifié

Le charcutier-traiteur qualifié assure les tâches d'exécution courante 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 de charcutier-traiteur ou, par équivalence, du CTM de préparateur(trice) vendeur(se) option charcuterie-traiteur.

Echelon C

Boucher-charcutier traiteur qualifié

Le boucher-charcutier-traiteur qualifié est titulaire :

- du CAP de boucher ou du CQP de technicien boucher et du CAP de charcutier-traiteur ;

- ou, par équivalence, du CTM de boucher-charcutier-traiteur. »

Article 2

En vigueur étendu

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

Fait à Paris, le 20 mars 2007.

Avenant n° 6 du 30 octobre 2007 relatif à la rémunération des heures supplémentaires

CNTF ;

CFBCT ;

FBHF ;

SNVD.

FGTA-FO ;

CSFV-CFTC ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA-CFDT.

Article 1er
En vigueur étendu

Entre les parties soussignées, il a été décidé de remplacer le 1er alinéa du « Rémunérations des heures supplémentaires » de l'article 12 de la présente convention, rédigé comme suit :

« a) Rémunérations des heures supplémentaires

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

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

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

Article 2
En vigueur étendu

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

Avenant n° 8 du 3 janvier 2008 relatif au contingent annuel d'heures supplémentaires

CFBCT ;

FBHF ;

SNVD ;

CNTF.

FGTA-FO ;

CSFV-CFTC ;

FNAA CFE-CGC.

Article 1er
En vigueur étendu

Entre les parties soussignées, il a été décidé de remplacer le d « Contingent annuel d'heures supplémentaires » de l'article 12 de la présente convention, rédigé comme suit :

« d) Contingent annuel d'heures supplémentaires :

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

Article 2
En vigueur étendu

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

Avenant n° 9 du 5 mars 2008 relatif au CQP « Technicien boucher »

CFBCT.

FGTA-FO ;

FGA-CFDT ;

FNAA CFE-CGC ;

CSFV-CFTC.

Article 1er
En vigueur étendu

Entre les parties soussignées, il a été décidé d'apporter des modifications à la durée et à la répartition des heures de formation prévues au référentiel de formation du certificat de qualification professionnelle « Technicien boucher » afin de rendre l'approche pédagogique cohérente au regard des exigences du référentiel de certification.

Article 2

En vigueur étendu

En conséquence, le 2e alinéa du paragraphe 2 « CQP "Technicien boucher" » de l'article 29 intitulé « Qualification professionnelle » est ainsi modifié :
« Il se prépare en priorité dans le cadre d'un contrat de professionnalisation d'une année civile à raison de 400 heures de formation en centre agréé par la CPNEFP et de 140 heures de formation en entreprise. Afin de favoriser une plus grande efficacité de la formation en entreprise, la CPNEFP préconise de consacrer au minimum 210 heures en centre, sans dépasser 245 heures, en début de contrat et d'étaler les heures restantes en alternance avec le temps en entreprise. »

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant dès sa signature, de sorte qu'il soit applicable dans tous les établissements entrant dans le champ d'application de la présente convention.

Avenant n° 11 du 3 septembre 2008 portant modifications du CQP « Vendeur qualifié »

CFBCT.

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

FNAA CFE-CGC ;

CSFV CFTC.

Article 1er

En vigueur étendu

Entre les parties soussignées, il a été décidé d'apporter des précisions quant à la durée et à la répartition des heures de formation prévues au référentiel de formation du certificat de qualification professionnelle « Vendeur, vendeuse qualifié(e) », afin de rendre l'approche pédagogique cohérente au regard des exigences du référentiel de certification.

Article 2

En vigueur étendu

En conséquence, le 2e alinéa du paragraphe 1 « CQP " Vendeur, vendeuse qualifié (e) " » de l'article 29 intitulé « Qualification professionnelle » est ainsi modifié :
« Il se prépare en priorité dans le cadre d'un contrat ou d'une période de professionnalisation d'une année civile à raison de 400 heures de formation en centre agréé par la CPNEFP et de 140 heures de formation en entreprise. Afin de favoriser une plus grande efficacité de la formation, la CPNEFP préconise de consacrer, en début de contrat, au minimum 140 heures en centre, soit 4 semaines, et d'étaler les heures restantes en alternance avec le temps en entreprise. Il peut se préparer aussi par la voie de la formation continue. »

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

Avenant n° 12 du 18 novembre 2008 relatif à la prévoyance obligatoire

CFBCT ;

FBHF ;

SNVD ;

CNTF.

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

FNAA CFE-CGC ;

CSFV CFTC.

Article 1er
En vigueur étendu

Entre les parties soussignées, il a été décidé d'apporter les modifications suivantes au régime de prévoyance obligatoire.

Article 2
En vigueur non étendu

A. - Garantie de ressources

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

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

ANCIENNETÉ	MAINTIEN DU SALAIRE (sous déduction des prestations de sécurité sociale)
De 1 à 6 ans	30 jours à 90 %
	30 jours à 66, 66 %
De 6 à 11 ans	40 jours à 90 %
	40 jours à 66, 66 %
De 11 à 16 ans	50 jours à 90 %
	50 jours à 66, 66 %
De 16 à 21 ans	60 jours à 90 %
	60 jours à 66, 66 %
De 21 à 26 ans	70 jours à 90 %
	70 jours à 66, 66 %
De 26 à 31 ans	80 jours à 90 %
	80 jours à 66, 66 %
Plus de 31 ans	90 jours à 90 %
	90 jours à 66, 66 %

De plus, une nouvelle garantie est instituée.

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

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

La cotisation s'élève à 0, 47 % de la masse salariale à la charge de l'employeur à compter du 1er janvier 2009.

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

B. - Garantie décès

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

C. - Garantie invalidité absolue et définitive

Condition d'ancienneté exigée : 1 an dans l'entreprise.

Article 3
En vigueur étendu

Ces nouvelles dispositions ne s'appliquent qu'aux décès survenant postérieurement à la date d'effet de l'avenant.

Garantie rente éducation et rente temporaire de conjoint substitutive

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

Le salaire de base servant au calcul des prestations correspond au salaire annuel brut limité aux tranches A et B effectivement versé au participant dans sa dernière

catégorie d'emploi, par l'entreprise qui l'occupait en dernier lieu et qui a donné lieu au paiement de cotisations OCIRP au titre de l'année civile précédant l'événement ouvrant droit aux prestations.

A. - Garantie rente éducation

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

- 15 % du salaire annuel brut jusqu'au 12e anniversaire ;
- 20 % du salaire annuel brut jusqu'au 18e anniversaire ;
- 20 % du salaire annuel brut à partir du 18e au 26e anniversaire dans les conditions particulières définies ci-après.

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

Sont également considérés comme enfants à charge, indépendamment de leur position fiscale :

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

Sont considérés comme enfants à charge à compter du 18e anniversaire, les enfants en poursuite d'étude, inscrits dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel.

En cas d'invalidité de l'enfant à charge reconnue avant son 26e anniversaire et mettant l'enfant à charge dans l'impossibilité de se livrer à une activité professionnelle, la rente est versée viagèrement.

Sont considérés comme invalides les enfants de moins de 26 ans ayant une invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale, justifiée par un avis médical, ou tant qu'ils bénéficient d'une allocation spécifique aux personnes handicapées (allocation d'enfant handicapé, allocation d'adulte handicapé), ou tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile.

En cas de décès du conjoint ou concubin ou partenaire du participant décédé postérieur au décès de ce dernier, le montant de chaque rente éducation versée est doublé. Il en va de même si le participant décédé est une mère célibataire dont les enfants à charge n'ont pas fait l'objet d'une reconnaissance de paternité.

B. - Garantie rente temporaire de conjoint substitutive

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

Cette prestation est exprimée en pourcentage du salaire de référence égale, soit 5 % du salaire annuel brut versé jusqu'au 60e anniversaire du bénéficiaire.

Sont considérés comme conjoints survivants du participant les partenaires mariés, liés par un Pacs ou concubins du participant décédé.

Sont assimilés à des conjoints au sens légal les partenaires liés par un Pacs.

Sont également assimilés à des conjoints au sens légal les concubins pouvant justifier avoir vécu notoirement avec le participant depuis au moins 2 ans avant la date du sinistre. De plus, ils doivent être, comme le participant décédé, libres, 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 2 ans n'est pas exigé.

C. - Paiement des rentes

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

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

Avenant n° 14 du 13 janvier 2009 relatif à la période d'essai et au préavis

CNTF ;

CFBCT ;

FBHF ;

SNVD.

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT.

Article 1

En vigueur étendu

Entre les parties soussignées, il a été décidé de modifier les articles 11 « Période d'essai » et 33 « Préavis » de la présente convention collective.

Article 2
En vigueur étendu

Article 11
Embauche et période d'essai

Le deuxième paragraphe est modifié de la façon suivante :

Après la phrase : « toute embauche est subordonnée à une période d'essai. Cette période est de 3 mois pour les cadres », ajouter « de 2 mois pour les agents de maîtrise, de 1 mois pour les ouvriers et le personnel administratif », puis le paragraphe se poursuit inchangé « périodes pendant lesquelles les parties sont mutuellement libres ».

Article 33
Rupture du contrat de travail, préavis et certificat de travail

Le troisième paragraphe est modifié de la façon suivante :

Après la phrase : « pour les salariés démissionnaires ayant plus de 6 mois de présence, la durée du préavis est », supprimer « 15 jours » et remplacer par « 1 mois, sauf pour les cadres dont la durée de préavis est égale à 3 mois ».

Article 3
En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-5 dudit code.

Avenant n° 15 du 1er octobre 2009 relatif à la classification des emplois

CNTF ;

CFBCT ;

FBHF ;

SNVD.

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT.

Article 1
En vigueur étendu

Entre les parties soussignées, il est convenu de compléter la classification des emplois suivants comme indiqué à l'article 2.

Article 2
En vigueur étendu

Niveau IV, échelon B

Boucher hautement qualifié

Ajouter la phrase suivante : « 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. »

Niveau V

Responsable de point de vente adjoint

Responsable de laboratoire adjoint

Au lieu de la référence au niveau VI, échelon A, lire à chaque fois « niveau VII, échelon A ».

Article 3
En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

Avenant n° 17 du 12 novembre 2009 relatif à la prévoyance

CNTF ;

CFBCT ;

FBHF ;

SNVD.

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FGA CFDT ;

FNAA CFE-CGC.

Article 1
En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de mettre en oeuvre le maintien des garanties prévues par le régime de prévoyance de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers mis en place par l'accord du 1er janvier 1991, en application du dispositif de portabilité instauré par l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008.

Article 2
En vigueur étendu

Les garanties du régime peuvent être maintenues lorsque la rupture ou la fin du contrat de travail non consécutive à une faute lourde ouvre droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

A cet effet, il est créé et inséré un nouvel article 26 bis à la présente convention collective, intitulé « Maintien des garanties des couvertures prévoyance » ; il est ainsi rédigé :

Portabilité des droits de prévoyance complémentaire

a) Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de rupture ou de fin du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié bénéficie du maintien des garanties prévues aux articles 25 bis et 26.

Décès et invalidité absolue définitive suivi de la rente éducation

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après et sous réserve que l'ancien salarié :

- n'ait pas expressément renoncé, dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail, à l'ensemble des garanties collectives souscrites par son employeur, qu'elles soient prévues par le présent accord ou par les autres modalités de mise en place des garanties prévoyance et frais de santé définies à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale ;

- ait fourni à l'ancien employeur et aux organismes désignés aux articles 23 et 26 la justification de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le dispositif de portabilité s'applique aux ruptures ou fins de contrat de travail dont la date est égale ou postérieure au 1er juillet 2009.

b) Traitement de base

Le traitement de base servant de base au calcul des prestations est celui défini à l'article 25 bis, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de rupture ou de fin du contrat de travail. Pour la détermination du traitement de base, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

c) Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de fin du contrat de travail sous réserve de vérification de l'éligibilité à l'ouverture des droits par l'organisme assureur désigné.

Le maintien des garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois.

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

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi, dès qu'il ne peut plus justifier de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ou en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la

durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

d) Financement de la portabilité

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

Une période d'observation de 24 mois à compter de la date d'effet du présent avenant (1er juillet 2009) est prévue. A l'issue de ce délai, lors de la présentation annuelle des résultats du régime, un bilan d'application du dispositif de portabilité sera établi et il sera statué sur la poursuite des modalités de financement et sur un éventuel ajustement tarifaire.

Les organismes désignés aux articles 23 et 26 établissent un suivi technique spécifique de la charge de la portabilité.

e) Communication

La notice d'information établie par les organismes désignés et remise au salarié par l'employeur mentionnera les conditions d'application de la portabilité.

f) Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur, les prestations en cours sont maintenues par le précédent organisme assureur.

Les anciens salariés relevant des présentes stipulations sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

g) Révision du dispositif de portabilité

Le contenu du présent avenant est susceptible d'évoluer en fonction des interprétations de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 par ses signataires. Ces modifications feront l'objet d'un avenant.

h) Date d'effet

Le présent avenant prend effet le 1er juillet 2009.

Article 3
En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

Avenant n° 19 du 12 novembre 2009 relatif à la classification des emplois

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 21 avril 2010, art. 1er)

CNTF ;

CFBCT ;

FBHF ;

SNVD.

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT.

Article 1
En vigueur étendu

Entre les parties soussignées, il est convenu d'apporter des modifications à la grille de classification des emplois de la présente convention comme suit.

Article 2
En vigueur étendu

Il est créé la classification de « boucher charcutier traiteur très qualifié ».

Article 3
En vigueur étendu

Le « boucher charcutier traiteur très qualifié » est titulaire du baccalauréat professionnel de boucher charcutier traiteur.

Article 4
En vigueur étendu

Le « boucher charcutier traiteur très qualifié » s'inscrit à l'échelon B du niveau IV de la grille de classification de la présente convention collective. Les quatre postes à l'échelon B du niveau IV passent à l'échelon C. Le poste à l'échelon C du niveau IV passe à l'échelon D ainsi créé.

Article 5
En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet le 12 novembre 2009.

Article 6
En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

Accord du 30 mars 2010 relatif à l'emploi des seniors

CNTF ;

CFBCT ;

FBHF ;

SNVD.

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT.

En vigueur étendu

Il est convenu le présent accord de branche qui résulte de la négociation collective engagée au cours des réunions paritaires nationales (commission paritaire et CPNEFP) qui se sont tenues les 12 novembre 2009, 19 janvier et 9 mars 2010.

Préambule

Par le présent accord, les partenaires sociaux réaffirment leur attachement au principe de non-discrimination en fonction de l'âge en garantissant l'égalité d'accès à l'emploi et à la promotion sociale de chaque salarié. Ils font néanmoins un constat démographique au regard de la pyramide des âges et reconnaissent la nécessité de prévoir des actions en faveur des seniors qui prennent en compte les particularités du secteur, à savoir la pénurie de main-d'oeuvre dans un métier reconnu « en tension » et la volonté d'en améliorer l'attractivité.

Cet accord s'inscrit dans le cadre défini par l'article 87 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009, incitant à la mise en place d'un accord d'entreprise ou d'un accord de branche relatif au recrutement et au maintien dans l'emploi des seniors.

Cet accord trouve également ses sources dans les constats suivants :

- le taux d'emploi des seniors (55-64 ans) est de 39 % en France, bien au-dessous de la moyenne européenne (44 %) et de l'objectif européen fixant, pour 2010, le taux d'emploi des seniors à 50 % ;
 - le recrutement des seniors est peu répandu sur le marché du travail alors que l'âge de départ à la retraite ne cesse d'être repoussé ;
 - l'âge moyen de la population ne cesse de s'accroître, du fait de l'augmentation de l'espérance de vie ;
 - le nombre de personnes en âge de travailler diminue (vieillesse de la population et entrée tardive dans la vie active).
- Les partenaires sociaux se sont donc accordés sur la nécessité d'engager des négociations sur les conditions de maintien et d'évolution dans l'emploi des salariés âgés de 50 ans et plus, avec pour objectif :

- d'améliorer le taux d'emploi des seniors ;
- de les accompagner jusqu'à l'issue de leur vie professionnelle ;
- de permettre la pérennisation du métier.

Champ d'application

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises employant entre 50 et 300 salariés ou appartenant à un groupe au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail, dont l'effectif comprend entre 50 et 300 salariés, relevant du champ d'application de la convention collective de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers du 12 décembre 1978.

Conformément aux dispositions de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008, loi de financement de la sécurité sociale pour 2009, les entreprises de 300 salariés et plus devront négocier un accord d'entreprise (ou, à défaut, définir un plan d'action).

Il ne peut pas être dérogé dans un sens défavorable au présent accord par les entreprises comprises dans son champ d'application.

Toute entreprise de moins de 50 salariés peut, si elle le souhaite, décider d'appliquer le présent accord.

Objet

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord considèrent que les salariés dits « seniors » constituent, au regard de l'expérience acquise, une réelle valeur ajoutée pour le développement de l'entreprise en contribuant à la pérennisation des savoir-faire d'un métier à forte technicité.

Dans ce sens, le présent accord a pour thème de fixer des objectifs chiffrés visant au maintien dans l'emploi des salariés seniors (âgés de 50 ans et plus) et de favoriser leur poursuite d'activité professionnelle.

Objectif chiffré du maintien dans l'emploi des salariés seniors

En vigueur étendu

Le taux d'emploi des seniors dans la branche (nombre de salariés âgés de plus de 50 ans par rapport au nombre total de salariés) est de 24,07 %. Les partenaires sociaux engagent les entreprises concernées par les mesures décrites ci-après à maintenir ce taux au terme du présent accord.

Actions proposées

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions du décret n° 2009-560 du 20 mai 2009 et à la circulaire ministérielle du 9 juillet 2009 relatif au contenu et à la validation des accords et plan d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés, il est rappelé qu'au moins 3 mesures doivent être retenues parmi 6 domaines d'actions, assorties d'objectifs chiffrés et d'indicateurs de suivi :

- le recrutement des salariés âgés dans l'entreprise ;
- l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;
- l'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité ;
- le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation ;
- l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite ;
- la transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat.

Ainsi, les partenaires sociaux s'accordent pour agir particulièrement sur 4 domaines d'actions assortis d'objectifs chiffrés et d'indicateurs spécifiques à la branche :

- l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;
- l'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité ;
- le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation ;
- la transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat.

Ces 4 domaines d'actions font l'objet des dispositions des articles 1, 2, 3 et 4 ci-dessous.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 28 de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers affirme la volonté des parties signataires d'assurer des possibilités de formation aux salariés tout au long de leur carrière professionnelle.

Entretien de deuxième partie de carrière

Conformément à l'article L. 6321-1 du code du travail, il est rappelé que le salarié senior, à l'occasion de l'entretien professionnel qui suit son 45e anniversaire (puis tous les 5 ans), a droit à un entretien de deuxième partie de carrière.

L'objectif de l'entretien de deuxième partie de carrière est d'encourager la définition et la concrétisation de projets professionnels pour la deuxième partie de

carrière.

L'entretien de deuxième partie de carrière est l'occasion pour l'entreprise et le salarié de faire le point sur :

- les compétences du salarié ;
- l'évolution de son métier ainsi que le déroulement de sa carrière ;
- ses besoins de formation afin de lui permettre de s'adapter à l'évolution de son poste de travail et de développer ses compétences ;
- les actions à mettre en oeuvre pour accompagner le projet professionnel du salarié.

Cet entretien, distinct des entretiens d'évaluation a lieu soit à l'initiative du salarié, soit à l'initiative de l'employeur. Il doit être mené au plus tard dans les 4 mois qui suivent la demande du salarié, et ses conclusions font l'objet d'un compte rendu écrit, signé par le salarié et le représentant de l'entreprise.

L'objectif chiffré fixé est une réalisation à 100 % des entretiens de deuxième partie de carrière des salariés seniors, répondant à la demande du salarié, et ce pendant toute la durée d'application du présent accord.

Les indicateurs permettant de mesurer la réalisation de cet objectif sont :

- le nombre de salariés de 45 ans et plus ayant bénéficié d'un entretien de deuxième partie de carrière ;
- le pourcentage de réalisation atteint.

Validation des acquis de l'expérience

La validation des acquis de l'expérience, définie à l'article 28 de la présente convention collective comme type de formation prioritaire, est une mesure permettant à toute personne, quels que soient son âge, son niveau d'études, son statut, de faire valider les acquis de son expérience professionnelle pour obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle.

Elle contribue ainsi à la reconnaissance des compétences acquises par l'expérience et dans ce sens vise particulièrement les salariés seniors.

Les employeurs doivent valoriser l'expérience et les compétences acquises de leurs salariés seniors en facilitant l'accès aux démarches de validation des acquis de l'expérience.

A cet effet, les partenaires sociaux s'engagent à favoriser la diffusion de l'information auprès des entreprises par la réalisation d'un guide d'appui à la démarche de la validation des acquis de l'expérience afin de permettre aux employeurs et salariés d'organiser cette démarche dans des conditions optimales.

L'objectif chiffré fixé est une acceptation à 100 % des demandes de validation des acquis de l'expérience des salariés seniors, sous réserve que la formation soit prise en charge par l'OPCA, sur la durée d'application du présent accord.

Les indicateurs permettant de mesurer la réalisation de cet objectif sont :

- le nombre de salariés de 45 ans et plus s'étant engagé dans une démarche de validation des acquis de l'expérience ;
- le pourcentage de réalisation atteint.

Article 2 En vigueur étendu

Tel qu'énoncé à l'article 27 de la présente convention collective, les parties signataires du présent accord réaffirment leur volonté de tout mettre en oeuvre pour préserver la santé des salariés occupés dans les différents établissements, notamment les seniors. Elles se tiennent en étroites relations pour l'étude et la mise en application de toutes dispositions propres à augmenter le climat de prévention.

Compte tenu des effets du vieillissement et des exigences de compétitivité, l'amélioration des conditions de travail concourt au maintien dans l'emploi des salariés seniors. Cette amélioration des conditions de travail est donc un facteur de réduction des départs anticipés des salariés de 55 ans et plus.

Aussi, afin de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés seniors, les entreprises de la branche doivent engager une réflexion sur l'amélioration des conditions de travail, en collaboration avec le médecin du travail, le CHSCT, ou à défaut les délégués du personnel.

Dans le cadre de la prévention des risques professionnels et des facteurs de pénibilité, des partenariats peuvent être créés entre la branche professionnelle et des organismes tels que la CRAM, l'ANACT, l'ARDATmv ...

Aménagement des conditions de travail

A l'issue de cette réflexion, les entreprises doivent mettre en place des actions de prévention des risques professionnels et d'identification des risques d'usure professionnelle. Les entreprises proposeront alors des solutions d'adaptation des postes considérés comme « pénibles » aux membres du CHSCT, ou à défaut aux délégués du personnel. Cela pourra également passer par un aménagement des horaires de travail.

L'aménagement de ces postes peut s'inscrire dans le cadre de la convention nationale d'objectifs signée en juin 2007 entre la confédération française de la boucherie, boucherie-charcuterie, traiteurs et la CNAMTS. Cette convention, opérationnelle jusqu'en juin 2011, permet à l'employeur qui s'engage dans l'amélioration des conditions de travail de ses salariés, y compris les seniors, de bénéficier du soutien intellectuel, technique et financier de sa CRAM. Le partenariat porte notamment sur des investissements pour mécaniser la manutention des charges lourdes et encombrantes, pour améliorer l'ergonomie des postes de travail, pour acquérir des matériels réduisant la pénibilité de certaines tâches ou en les automatisant.

Les employeurs doivent également consulter le CHSCT, ou à défaut les délégués du personnel, sur la possibilité de recourir à un aménagement des horaires de travail, de recourir au temps partiel, d'effectuer un suivi médical particulier, et ce pour les salariés de 55 ans et plus.

L'objectif chiffré fixé est une étude à 100 % par l'employeur des demandes d'aménagement des horaires de travail des salariés âgés de 55 ans et plus, et ce pendant toute la durée d'application du présent accord.

Les indicateurs permettant de mesurer la réalisation de cet objectif sont :

- la réalisation de documentation pratique par l'employeur sur la prévention des risques professionnels et diffusion aux salariés (dont la mise à jour du DUERP) ;
- le nombre d'entreprises occupant des salariés de 55 ans et plus ayant signé un contrat de prévention pour l'amélioration des conditions de travail avec leur CRAM ;
- le nombre de salariés de 55 ans et plus ayant émis le souhait d'aménager leurs horaires de travail ;
- le pourcentage de salariés de 55 ans et plus ayant effectivement bénéficié d'un aménagement de leurs horaires de travail.

Formation à la sécurité

Les pathologies liées à la manutention et aux gestes répétitifs représentent une part non négligeable des accidents du travail et des maladies professionnelles constatés dans la branche professionnelle.

Les salariés dits seniors doivent participer à des formations aux gestes et postures afin de prévenir ou réduire les troubles musculo-squelettiques (TMS) qui sont sources de souffrances physiques ressenties sur certains postes de travail.

L'objectif d'une formation aux gestes et postures est d'accompagner les seniors dans une réflexion sur l'organisation de leur poste de travail et sur les gestes et postures adaptés à leur activité et à leur environnement de travail (manipulation de charges, manutentions, gestes répétitifs). Un tel stage renseigne sur les principales règles à respecter pour une protection efficace du corps.

Il peut être approfondi par une formation dédiée à l'affûtage et l'affilage des couteaux. Il est en effet important de connaître les bons gestes indispensables à l'entretien du pouvoir de coupe des outils, permettant ainsi de moins forcer et de préserver son corps.

Les mesures engagées en faveur de l'amélioration des conditions de travail doivent figurer dans le rapport annuel du CHSCT, ou à défaut faire l'objet d'une information aux délégués du personnel.

L'objectif chiffré fixé est la participation effective à une formation à la sécurité (« gestes et postures » et / ou « affûtage et affilage des couteaux ») au minimum une fois par an, et ce pendant toute la durée d'application du présent accord.

Les indicateurs permettant de mesurer la réalisation de cet objectif sont :

- le nombre d'entreprises ayant été informées de la mise en place de formations à la sécurité ;
- le nombre de formations réalisées chaque année ;
- le nombre de salariés ayant participé à ces formations ;
- la mise en place d'ateliers de mise en condition avant l'exécution de certaines activités usantes.

Suivi médical renforcé (1)

Afin de mettre en oeuvre tous les moyens nécessaires pour favoriser le maintien dans l'emploi des seniors, les employeurs doivent également s'engager à offrir un suivi médical renforcé à leurs salariés de 55 ans et plus, par le recours à des visites médicales annuelles.

A cette occasion, les salariés peuvent éventuellement aborder d'éventuelles préoccupations en matière d'aménagement des conditions de travail (aménagement du poste, aménagement des horaires ...).

Cette visite médicale annuelle est également l'occasion pour le médecin du travail de faire un rappel sur les gestes et postures adaptés, d'établir un bilan auprès des salariés sur les facteurs de stress.

La visite médicale annuelle permet de prévenir les situations de pénibilité et constitue un outil privilégié en matière de prévention de l'inaptitude au travail.

L'objectif chiffré fixé est une réalisation à 100 % des visites médicales annuelles pour les salariés âgés de 55 ans et plus, et ce pendant toute la durée d'application de l'accord.

L'indicateur permettant de mesurer la réalisation de cet objectif est le nombre de salariés de 55 ans et plus ayant bénéficié d'une visite médicale annuelle.

(1) La partie Suivi médical renforcé de l'article 2 qui institue une visite médicale annuelle pour les salariés âgés de 55 ans et plus est exclue de l'extension en ce que, par sa généralité, elle est contraire à la politique de santé au travail telle qu'elle ressort des dispositions de l'article R. 4623-1 du code du travail, lequel définit la mission de prévention du médecin en milieu de travail et dont il découle que la multiplication des examens médicaux a pour effet une consommation du temps de travail du médecin du travail qui nuit à l'exercice de son action en milieu de travail et de ses actions de prévention des risques professionnels des salariés.

(Arrêté du 12 juillet 2010, art. 1er)

Article 3 En vigueur étendu

La formation professionnelle, outil d'acquisition, de développement et de perfectionnement des compétences doit être le moteur essentiel d'anticipation de l'évolution de carrière des salariés seniors pour :

- maintenir leur employabilité ;
- conforter leurs compétences ;
- favoriser l'évolution de leur emploi.

Elle reflète la volonté de la branche professionnelle de permettre à tout salarié d'adapter ses compétences à l'évolution de son emploi.

A ce titre, les partenaires sociaux rappellent leur totale adhésion au principe d'égalité des salariés, y compris les seniors, face à l'accès à la formation dès l'embauche et tout au long de la vie professionnelle.

Les articles 28 et 29 de la convention collective nationale définissent les actions de formation prioritaires de la branche. Elles s'inscrivent parfaitement dans le cadre du développement des compétences et des qualifications des salariés âgés :

- préparation du brevet professionnel boucher en alternance ou par correspondance ;
- préparation des certificats de qualification professionnelle de la branche « boucher préparateur, vendeur, vendeuse qualifié (e) », « assistant chef d'entreprise » ;
- mobilisation du droit individuel à la formation, notamment dans le cadre du bilan de compétences ou de la validation des acquis de l'expérience.

L'entreprise doit réserver une partie de son plan de formation au financement d'actions de formation au bénéfice des salariés seniors de 55 ans et plus.

Période de professionnalisation

Le recours aux périodes de professionnalisation doit être le plus souvent privilégié pour répondre aux besoins en qualification des entreprises et aux attentes des salariés âgés de 55 ans et plus afin, d'une part, de leur permettre de développer leurs compétences dans le métier par l'obtention d'une qualification supérieure reconnue dans la grille de classification des emplois de la présente convention, d'autre part, de s'orienter vers une reconversion.

Les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir ce dispositif en le dotant notamment d'un financement adapté au niveau de critères de prise en charge de l'OPCA de la branche.

Bilan de compétences

Chaque entreprise doit donner une suite positive à toute demande de bilan de compétences émanant d'un salarié senior âgé de 55 ans ou plus, ayant 3 ans d'activité professionnelle dans la branche et au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise. Le bilan de compétences, qui bénéficiera d'un financement prioritaire par l'OPCA de la branche, permet de définir un projet professionnel et des actions de formation en concertation avec l'employeur.

Passeport formation

Les entreprises peuvent également informer les salariés, âgés de 55 ans et plus, de la possibilité d'établir un passeport formation afin d'identifier et faire certifier leurs compétences et aptitudes professionnelles.

Les partenaires sociaux s'entendent pour que l'OPCA de branche mette annuellement à la disposition des salariés seniors des ressources consacrées à leur formation.

L'objectif chiffré fixé est une acceptation à 100 % des demandes de périodes de professionnalisation, bilans de compétences, sous réserve des disponibilités financières dont dispose l'OPCA, sur la durée d'application de l'accord.

Les indicateurs permettant de mesurer la réalisation de cet objectif sont :

- le nombre de salariés de 55 ans et plus ayant bénéficié d'une période de professionnalisation ;
- le nombre de salariés de 55 ans et plus ayant réalisé un bilan de compétences ;
- le nombre de salariés de 55 ans et plus ayant effectué un CQP ;
- le nombre d'actions de formations réalisées par les salariés âgés de 55 ans et plus.

Article 4 En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche estiment que les salariés dits seniors constituent une des ressources incontournables de l'entreprise et de la branche en termes de connaissances et de savoir-faire. Il est donc utile que ces compétences soient transmises aux nouveaux entrants (jeunes dans le cadre de l'apprentissage ou adultes dans le cadre de la professionnalisation) ainsi qu'aux salariés de qualification inférieure, par le développement de la fonction tutorale.

Tutorat

Le présent accord a notamment pour objectif de développer la fonction de tuteur au sein de l'entreprise et d'en privilégier l'accès aux salariés âgés de 55 ans et plus. Le tutorat a pour objet d'accueillir, de guider et d'accompagner les nouveaux entrants dans leur parcours d'insertion ainsi que les salariés de qualification inférieure. Sa durée peut aller jusqu'à 2 ans.

La mise en place d'action de tutorat répond à 2 objectifs :

- valoriser l'expérience professionnelle des tuteurs ;
- partager les compétences et savoir-faire des professionnels confirmés de l'entreprise.

L'entreprise doit proposer aux salariés âgés de 55 ans et plus l'exercice de la fonction de tuteur afin de transmettre leurs compétences et savoirs, ainsi que la culture de l'entreprise, aux nouveaux arrivants ainsi qu'aux salariés de qualification inférieure.

La prise effective de fonction est conditionnée par la réalisation d'une formation obligatoire d'une journée au tutorat. Son financement est assuré prioritairement par l'OPCA de la branche.

L'exercice de la fonction de tuteur étant basé sur le volontariat, les entreprises doivent veiller à dégager du temps aux tuteurs afin qu'ils puissent exercer cette fonction.

De plus, l'exercice d'une telle fonction est pris en compte dans l'appréciation des résultats individuels du salarié tuteur.

Parrainage

Sur le même principe, l'entreprise peut offrir la possibilité aux salariés âgés de 55 ans et plus d'effectuer des missions ponctuelles d'accueil et de parrainage auprès des nouveaux salariés.

Le parrainage a pour objectif d'accueillir et d'accompagner ponctuellement un nouvel embauché ou un salarié ayant bénéficié d'une mobilité professionnelle.

La durée du parrainage peut varier de quelques jours à quelques semaines.

L'exercice de la fonction de parrain repose sur le volontariat.

Une formation spécifique au parrainage pourra être dispensée, et ce sur le temps de travail.

L'objectif chiffré fixé est la mise en place d'une formation tuteur ou parrain au minimum 1 fois par semestre, et ce pendant toute la durée d'application de l'accord.

Les indicateurs permettant de mesurer la réalisation de cet objectif sont :

- le nombre de formations « tuteur » suivies par les salariés de 55 ans et plus ;
- le nombre de salariés de 55 ans et plus exerçant la fonction de tuteur ;
- le nombre d'heures de décharge accordées dans le cadre de la fonction tutorale.

Suivi des objectifs fixés et des résultats obtenus

Conformément à l'article R. 138-28, alinéa 2, du code de la sécurité sociale, les indicateurs et l'évolution des résultats des mesures prises dans le présent accord doivent figurer dans le rapport annuel de branche prévu à l'article D. 2241-1 du code du travail. Pour ce faire, une commission paritaire de suivi est créée.

Le rapport annuel de branche est complété par un rapport sur l'emploi des seniors, comportant les indicateurs cités au sein de chaque article.

L'employeur doit présenter au CE et au CHSCT, ou à défaut aux délégués du personnel, un bilan comportant les éléments définis ici, au moins une fois par an.

Formalités de dépôt

Conformément aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail (DGT) ainsi qu'auprès de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP).

En cas d'avis défavorable émis par la DGEFP, les partenaires sociaux conviennent de se réunir afin de procéder à un nouvel examen de l'accord.

En cas d'avis favorable de la DGEFP, le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension, dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Date d'application et durée de l'accord

Le présent accord est applicable à compter du 1er avril 2010 pour une durée déterminée de 3 ans. Il cessera automatiquement de produire ses effets à l'issue de ce délai.

Avenant n° 20 du 19 janvier 2010 relatif au régime de prévoyance

La CNTF ;

La CFBCT ;

La FBHF ;

Le SNVD,

La FGTA FO ;

La CFTC CSFV ;

La FNAA CGC ;

La FGA CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu

Entre les parties soussignées, il est convenu d'apporter les modifications suivantes au régime de prévoyance obligatoire.

Article 2

En vigueur étendu

L'article 25 de la présente convention collective, déjà modifié par l'avenant n° 12 du 18 novembre 2008, est ainsi modifié :

Après la phrase « l'indemnité de licenciement nette versée par l'employeur est remboursée » ajouter « à hauteur de 50 % » puis le paragraphe se poursuit.

Article 3

En vigueur étendu

Le paragraphe suivant est ajouté :

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

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet le 19 janvier 2010.

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

Avenant n° 18 du 20 mai 2010 relatif à la prévoyance

CNTF ;

CFBCT ;

FBHF ;

SNVD.

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CGC.

Article 1er En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et des articles 23 « Régime de prévoyance » et 26 « Rente éducation » de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers, le comité paritaire de gestion a examiné les modalités de l'organisation de la mutualisation des risques dans la branche.
Il résulte de cet examen les dispositions suivantes.

Article 2 En vigueur étendu

L'APGIS, dont le siège social est à Vincennes 94300,12, rue Massue, est chargée, pour une période de 5 ans à compter du 5 octobre 2010, d'assurer la mutualisation des risques, tels qu'ils sont définis aux articles 25,25 bis,38 et des avenants n° 12 du 18 novembre 2008, n° 17 du 12 novembre 2009 et n° 20 du 19 janvier 2010 de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers.

Article 3 En vigueur étendu

L'OCIRP est chargé, pour une période de 5 ans à compter du 18 mai 2010, d'assurer la mutualisation des risques, tels qu'ils sont définis à l'article 26 et de l'avenant n° 12 du 18 novembre 2008 de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers.

Article 4 En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

Avenant n° 22 du 8 octobre 2010 relatif au financement de la formation

CFBCT ;

FBHF ;

SNVD ;

CNTF.

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

FNAA CFE-CGC ;

FNAF CGT ;

CSFV CFTC.

Article 1er En vigueur étendu

Entre les parties soussignées, il est décidé de modifier le 1er alinéa du d « Insertion des jeunes en fin d'apprentissage » de l'article 30 « Financement de la formation » de la présente convention, rédigé comme suit :

« Pour financer les actions destinées à favoriser l'insertion dans l'univers professionnel national des jeunes en fin d'apprentissage, objectif prioritaire défini à l'article 28 de la présente convention, il a été institué une cotisation de 0,20 % de la masse salariale brute annuelle de l'exercice précédent, avec un montant de versement qui ne peut être inférieur à 45 €. »

Article 2
En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet à compter du 1er janvier 2011.

Article 3
En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

Avenant n° 24 du 12 janvier 2011 relatif à la garantie rente éducation

CNTF ;

CFBCT ;

FBHF ;

SNVD.

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT.

Article 1er
En vigueur étendu

Entre les parties soussignées, il a été décidé de modifier la garantie rente éducation à l'article 26 « Rente éducation », déjà modifié par l'avenant n° 12 du 18 novembre 2008, étendu par arrêté du 10 juillet 2009, paru au Journal officiel le 18 juillet 2009 à la présente convention, modifié comme suit.

Article 2
En vigueur étendu

Ces nouvelles dispositions ne s'appliquent qu'aux décès survenant postérieurement au 1er janvier 2011.

Garantie rente éducation

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

- 20 % du salaire annuel brut jusqu'au 12e anniversaire ;

- 25 % du salaire annuel brut à partir du 12e anniversaire et jusqu'au 26e anniversaire sans condition et quelle que soit la situation du bénéficiaire de la rente jusqu'à son 26e anniversaire favorisant ainsi l'entrée dans la vie active des bénéficiaires des rentes.

Cette modification s'applique également pour les rentes en cours de service au 1er janvier 2011.

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

Sont également considérés comme enfants à charge, indépendamment de leur position fiscale :

- les enfants à naître ;

- les enfants nés viables ;

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

En cas d'invalidité de l'enfant à charge reconnue avant son 26e anniversaire et mettant l'enfant à charge dans l'impossibilité de se livrer à une activité professionnelle, la rente est versée viagèrement.

Sont considérés comme invalides les enfants de moins de 26 ans, ayant une invalidité équivalente à l'invalidité 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale, justifiée

par un avis médical, ou tant qu'ils bénéficient d'une allocation spécifique aux personnes handicapées (allocation d'enfant handicapé, allocation d'adulte handicapé), ou tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidé civil.

En cas de décès du conjoint ou concubin ou partenaire du participant décédé postérieur au décès de ce dernier, le montant de chaque rente éducation versée est doublé. Il en va de même si le participant décédé est une mère célibataire dont les enfants à charge n'ont pas fait l'objet d'une reconnaissance de paternité.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

Avenant n° 25 du 8 mars 2011 relatif au financement des CQP

La CNTF ;

La CFBCT ;

La FBHF ;

Le SNVD,

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FGA CFDT ;

La CFE-CGC Agro,

Article 1er

En vigueur étendu

Les parties signataires de la présente convention réaffirment leur volonté de favoriser la qualification professionnelle des nouveaux entrants par la mise en oeuvre des certificats de qualification professionnelle (CQP) de la branche.

Les CQP « Technicien boucher » et « Vendeur, vendeuse qualifié (e) », créés par la CPNEFP de la branche et définis à l'article 29 de la présente convention, se préparent prioritairement par le contrat ou la période de professionnalisation.

Article 2

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions des articles L. 6332-14 et D. 6332-87 du code du travail et de la circulaire DGEFP n° 2007-21 qui prévoient que les OPCA prennent en charge, sur les fonds de la professionnalisation, les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sur la base de forfaits horaires fixés par accord collectif de branche et que ces forfaits peuvent faire l'objet d'une modulation en fonction de la nature et du coût de la prestation, il est décidé de porter le forfait horaire, pour le financement des deux CQP cités à l'article 1er du présent avenant dans le cadre du contrat et de la période de professionnalisation, de 9,15 € par heure à 13,50 €.

Ce financement est assuré par l'association délégataire de l'OPCAD, l'AGEFOV.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet dès sa signature.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

Avenant n° 27 du 31 mai 2011 portant modification du CQP « Tripiér préparateur »

La CFBCT ;

La FBHF ;

Le SNVD ;

La CNTF,
La FGTA FO ;
La FGA CFDT ;
La FNAA CFE-CGC ;
La CSFV CFTC,

Article 1er
En vigueur étendu

Entre les parties soussignées, il est convenu d'apporter des modifications à la grille de classification des emplois de la présente convention, comme suit.

Article 2
En vigueur étendu

Il est créé la classification de « Tripier préparateur qualifié ».

Article 3
En vigueur étendu

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.

Il est titulaire du CQP « Tripier détaillant ».

Article 4
En vigueur étendu

Le tripier préparateur qualifié s'inscrit à l'échelon A du niveau III de la grille de classification de la présente convention collective.

Article 5
En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet le 31 mai 2011.

Article 6
En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

Avenant n° 28 du 31 mai 2011 relatif à la formation professionnelle

La CFBCT ;
La CNTF ;
La FBHF ;
Le SNVD,
La FGTA FO ;
La CSFV CFTC ;
La FGA CFDT ;
La CFE-CGC Agro,

Article 1er
En vigueur étendu

Entre les parties soussignées, il est convenu de modifier l'article 30 de la présente convention au « a) Participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue », comme suit.

Article 2
En vigueur étendu

« Pour les entreprises occupant moins de 10 salariés :

- 0,40 % de la masse salariale affecté au plan de formation. La cotisation de 0,40 % ne peut produire un montant inférieur à 100 € hors taxes, pour assurer le financement des actions prioritaires de formation définies à l'article 28 de la présente convention. Dans le cadre d'une adhésion volontaire à l'AGEFOV, ce montant est dû par toute entreprise entrant dans le champ d'application de la présente convention ;
- 0,15 % de la masse salariale affecté au financement des contrats et des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation. »

Article 3
En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet le 31 mai 2011.

Article 4
En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

Avenant n° 26 du 31 mai 2011 relatif au CQP « Triplier détaillant »

La CNTF ;

La CFBCT ;

La FBHF ;

Le SNVD.

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FGA CFDT,

Article 1er
En vigueur étendu

Entre les parties soussignées, il est décidé de créer un certificat de qualification professionnelle intitulé : « Triplier détaillant »

Article 2
En vigueur étendu

Le titulaire du certificat de qualification professionnelle (CQP) « Triplier détaillant » occupera le poste de « Triplier préparateur qualifié », reconnu à l'échelon A niveau III de la grille de classification des emplois de la présente convention.

Article 3
En vigueur étendu

Le référentiel de formation permettant d'accéder au CQP « Triplier détaillant » figure en annexe du présent avenant sous la présentation suivante :

- référentiel de certification ;
- savoirs associés ;
- règlement d'examen ;
- définition des épreuves.

Article 4 En vigueur étendu

Un suivi et un bilan du CQP seront effectués à l'issue de la première session expérimentale et soumis à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche.

Article 5 En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Préambule

En vigueur étendu

Le CQP « Tripier détaillant » est une formation professionnelle accélérée en alternance (centre/entreprise) d'une durée de 8 mois.

Le CQP est délivré exclusivement par les organisations représentées à la CPNEFP. Il donne une qualification reconnue dans la grille de classification des emplois de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers : « Tripier préparateur qualifié », niveau III, échelon A.

Cet emploi peut être associé à celui de boucher préparateur qualifié ou de charcutier traiteur qualifié permettant au titulaire du CQP de prétendre au niveau III, échelon A de la grille de classification de la convention collective.

Public concerné

La préparation du CQP « Tripier détaillant » est ouverte à toute personne adulte motivée :

- sans emploi ou en situation de reconversion professionnelle ;
- issue des professions connexes.

Le CQP « Tripier détaillant » se prépare prioritairement dans le cadre d'un contrat ou d'une période de professionnalisation. Toutefois, d'autres dispositifs peuvent être mobilisés (Pôle emploi, CIF, etc.).

Conditions d'inscription du candidat

Adresser au centre la demande d'inscription, accompagnée d'une lettre de motivation.

Un entretien avec le candidat ainsi qu'un entretien avec l'employeur seront déterminants quant à l'acceptation de la candidature.

Dispositions générales. - Cahier des charges

Le cursus de préparation au CQP comporte obligatoirement, dans le cadre de la formation par alternance, des temps de formation en centre agréé par la CPNEFP et des temps de travail en entreprise habilitée sur une période maximum de 8 mois.

La formation d'une durée de 410 heures doit respecter la répartition suivante :

- 315 heures en centre de formation ;
- 95 heures de formation en entreprise.

Le centre crée une section pédagogique distincte des autres formations pour les candidats au CQP « Tripier détaillant ».

Il doit mettre en oeuvre des moyens pédagogiques adaptés, notamment :

- atelier de découpe agréé CEE ;
- formateurs et professionnels tripiers clairement identifiés pour la durée de la formation, ayant une expérience professionnelle ;
- quantités de matières d'oeuvre variées nécessaires aux démonstrations et travaux pratiques, équipements pédagogiques et supports documentaires.

L'entreprise d'accueil doit justifier d'une activité permettant au stagiaire d'acquérir les compétences correspondant aux objectifs fixés par la CNTF et définis dans le référentiel du CQP. La formation s'effectue sous la responsabilité d'un tuteur. Celui-ci doit obligatoirement participer à une journée de formation en début de contrat.

L'entreprise d'accueil doit impérativement appliquer la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers : « Tripier préparateur », niveau II, échelon B.

La demande d'ouverture d'une section CQP « Tripier détaillant » est validée par la confédération nationale de la triperie française et adressée par écrit au secrétariat de la CPNEFP au moins 6 mois avant la date prévue de début de formation.

La CPNEFP vérifie avant le début de la formation les conditions annoncées de sa mise en oeuvre et donne un avis favorable ou défavorable.

L'agrément est délivré pour une session et doit être renouvelé pour chaque nouvelle session.

Le non-respect du cahier des charges aboutit automatiquement au retrait de l'agrément à tout moment du cursus.

Un accompagnement organisationnel, administratif et pédagogique peut être assuré par la CPNEFP à la demande du centre.

Activités. - Fonctions

En vigueur étendu

Champ d'activité

Le titulaire du certificat de qualification professionnelle tripier détaillant assure les tâches de transformation et de commercialisation des abats blancs et des abats rouges depuis leur achat à l'état brut 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 la 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.

Contexte professionnel

Emplois concernés :

- tripier préparateur vendeur qualifié ;
- ouvrier professionnel qualifié tripier.

Types d'entreprises dans lesquelles le titulaire du CQP peut être amené à exercer son activité :

- secteur artisanal ;
- boucherie, triperie, volailles ;
- boucherie hippophagique ;
- boucherie charcuterie traiteur ;
- triperie (boutique, marché) ;
- grande distribution (rayons) ;
- grossistes et ateliers de transformation des industries de la viande ;
- certaines collectivités.

Le titulaire du CQP exerce son activité sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique (chef d'entreprise, chef d'équipe, etc.). Il est autonome et responsable dans le cadre des consignes de travail écrites ou verbales.

Les connaissances et la culture générale professionnelle du titulaire du CQP lui permettent :

- d'apprécier la qualité des produits tripiers ;
- de comprendre les processus de transformation et de commercialisation et leurs contraintes ;
- d'utiliser les matériaux, outils et techniques de manière appropriée.

Tableau de détail des activités

Fonction : achat

Tâches :

- choix des produits ;
- définition des besoins quantitatifs et qualitatifs ;
- négociation du prix ;
- vérification des achats en fonction du BL ou de la facture.

Conditions d'exercice :

Moyens et ressources :

- état des stocks ;
- liste des fournisseurs ;
- liste des achats ;
- consignes du supérieur hiérarchique ;
- tenue professionnelle.

Autonomie, responsabilité :

- sous la responsabilité du supérieur hiérarchique.

Résultats attendus :

- conformité qualitative et quantitative dans le respect du prix convenu.

Fonction : réception

Tâches :

- contrôles qualitatifs, quantitatifs et traçabilité ;
- déballage des produits ;
- rangement et protection des produits.

Conditions d'exercice :

Moyens et ressources :

- guide des bonnes pratiques et consignes ;
- thermomètre adapté ;
- zone de réception ;
- matériels et équipements adaptés ;
- bons de livraison et/ou factures.

Autonomie, responsabilité :

- sous la responsabilité du supérieur hiérarchique.

Résultats attendus :

- conformité qualitative et quantitative.

Fonction : stockage

- abats blancs ;
- abats rouges.

Tâches :

- contrôle de la température, de l'hygrométrie et de l'hygiène de la chambre froide ;
- organisation du rangement ;
- rotation des stocks ;
- vérification de la protection des produits.

Conditions d'exercice :

Moyens et ressources :

- guide des bonnes pratiques et consignes ;
- matériels et équipements adaptés.

Autonomie, responsabilité :

- sous la responsabilité du supérieur hiérarchique.

Résultats attendus :

- bonne conservation et rotation des produits stockés.

Fonction : transformation

Tâches :

- finition des têtes et des pieds ;
- désossage ;
- fente des têtes ;
- séparation ;
- dégraissage, parage ;
- épluchage ;
- piéçage ;
- ficelage.

Conditions d'exercice :

Moyens et ressources :

- guide des bonnes pratiques et consignes ;
- équipements de protection ;
- matériels et équipements adaptés ;
- locaux adaptés.

Autonomie, responsabilité :

- sous la responsabilité du supérieur hiérarchique.

Résultats attendus :

- produits conformes aux attentes.

Fonction : préparation, cuisson

- plats cuisinés ;
- terrines.

Tâches :

- sélection des matières premières ;
- préparation des ingrédients en vue de la recette ;
- découpe, coupe, hachage ;
- assaisonnement ;
- contrôle gustatif ;
- montage ;
- cuisson ;
- refroidissement ;

- décoration.

Conditions d'exercice :

Moyens et ressources :

- guide des bonnes pratiques et consignes ;
- fiches techniques ;
- local de cuisson adapté ;
- matériels et équipements adaptés ;
- barèmes de cuisson.

Autonomie, responsabilité :

- sous la responsabilité du supérieur hiérarchique.

Résultats attendus :

- produits finis conformes aux attentes.

Fonction : préparation, élaboration

- produits à griller ;
- produits marinés ;
- produits hachés.

Tâches :

- sélection des matières premières ;
- préparation des ingrédients en vue de la recette ;
- découpe, coupe, hachage ;
- assaisonnement, marinage ;
- contrôle gustatif ;
- embossage, montage.

Conditions d'exercice :

Moyens et ressources :

- guide des bonnes pratiques et consignes ;
- matériels et équipements adaptés ;
- fiches techniques ;
- locaux adaptés.

Autonomie, responsabilité :

- sous la responsabilité du supérieur hiérarchique.

Résultats attendus :

- produits finis conformes aux attentes.

Fonction : commercialisation

Tâches :

- présentation marchande des produits et étiquetage ;
- accueil de la clientèle ;
- argumentation et conseils à la clientèle ;
- vente des produits ;
- tenue de la caisse.

Conditions d'exercice :

Moyens et ressources :

- guide des bonnes pratiques et consignes ;
- matériels et équipements adaptés ;
- tenue adaptée à la vente.

Autonomie, responsabilité :

- sous la responsabilité du supérieur hiérarchique.

Résultats attendus :

- vente et satisfaction de la clientèle.

Fonction : transport

Tâches :

- contrôle de la propreté de la caisse de transport des produits ;
- chargement ;
- déchargement ;
- contrôle de la température des produits et de la caisse de transport ;
- rangement et protection des produits ;
- vérification de la présence des documents relatifs aux produits et au véhicule.

Conditions d'exercice :

Moyens et ressources :

- réglementation ;
- guide des bonnes pratiques et consignes ;
- thermomètre adapté ;
- matériels et équipements adaptés ;
- documents relatifs aux produits et au véhicule.

Autonomie, responsabilité :

- sous la responsabilité du supérieur hiérarchique.

Résultats attendus :

- maintien de la qualité des produits pendant le transport.

Fonction : entretien des locaux et du matériel

- hygiène ;
- sécurité ;
- maintenance.

Tâches :

- nettoyage et désinfection des locaux, du matériel et de l'outillage ;
- affûtage et affilage du matériel de coupe ;
- utilisation des protections (équipements de protection individuelle - EPI et matériels) ;
- maintenance des équipements, des locaux et du matériel.

Conditions d'exercice :

Moyens et ressources :

- guide des bonnes pratiques et consignes (hygiène, sécurité, gestes et postures) ;
- de sécurité corporelle ;
- matériels, équipements et produits adaptés ;
- contrats de maintenance éventuels ;
- fiches techniques et fiches de données de sécurité des produits chimiques.

Autonomie, responsabilité :

- sous la responsabilité du supérieur hiérarchique.

Résultats attendus :

- préserver la santé et la sécurité des personnes ;
- assurer l'hygiène et l'entretien des locaux et du matériel.

Savoir-faire

Référentiel de certification

[En vigueur étendu](#)

Les règles d'hygiène et de sécurité doivent être respectées dans tous les « savoir-faire » décrits ci-dessous.

Fonction « Achat

Savoir-faire est capable de	Conditions de réalisation	Critères d'évaluation on exige
Abats blancs et rouges :		
Identifier :		
- les besoins	Bons de commande	Adéquation au bon de commande
- les produits - la qualité	Consignes	Respect des consignes du supérieur hiérarchique
Choisir	Présentation des produits	
Négociier		

Fonction « Réception

--	--	--

Savoir-faire est capable de	Conditions de réalisation	Critères d'évaluation on exige
Abats blancs et rouges :	Consignes	Respect des consignes
Préparer les zones de réception et de stockage	Zone de réception et de stockage	Rangement rationnel, propreté des zones et bonne rotation des stocks
	Chambre froide	
Utiliser les outils de contrôle	Bons de livraison	Utilisation des outils de contrôle
Détecter et isoler les produits non conformes	Balance et thermomètre	Mise en place d'une action corrective
Déballer	Matériels et matériaux d'emballage	Adéquation entre les produits réceptionnés et les BL ou factures
Protéger		

Fonction « Stockage »

Savoir-faire est capable de	Conditions de réalisation	Critères d'évaluation on exige
Abats blancs et rouges :		
Reconnaître et répartir les produits		
Assurer la bonne rotation des stocks	Consignes, matériels et matériaux	Bon respect des consignes
		Maintien de la qualité des produits
		Rangement rationnel
Ranger les produits en fonction de leur spécificité		Maintien de la température
Vérifier le bon fonctionnement des installations frigorifiques	Appareils de contrôle	
	Température et hygrométrie conformes	

Fonction « Transformation »

Savoir-faire est capable de	Conditions de réalisation	Critères d'évaluation on exige
Abats blancs et rouges :		Absence de poils
Finir le rasage des têtes et des pieds		Conforme aux attentes
Désosser les têtes et les pieds	Matériels et outillages adaptés	Respect du produit et des consignes
Fendre et séparer les têtes et les pieds		Respect des consignes et des attentes du consommateur
Dégraissier, éplucher et/ou parer les produits tripiers	Matériels et outillages adaptés, consignes	Satisfaction de la clientèle
Piécer, trancher		Régularité
Ficeler		

Fonction « Préparation/cuisson de plats cuisinés et terrines »

Savoir-faire est capable de	Conditions de réalisation	Critères d'évaluation on exige
Abats blancs et rouges :		
Sélectionner, préparer	Les matières premières, les ingrédients, les matériels	
Découper, couper, hacher	Fiches techniques et consignes	Respect des fiches techniques
Assaisonner	Fiches techniques	

Monter	Fiches techniques et matériels adaptés	
Cuire (griller, poêler, rôtir, braiser, mijoter, bouillir, sauter)	Fiches techniques, barèmes de cuisson et matériels adaptés	Cuisson maîtrisée
Refroidir	Matériels et méthodes adaptés	Respect de la réglementation
Décorer	Ingrédients adaptés	Produit conforme visuellement et gustativement
		Produit attractif

Fonction « Préparation, élaboration des produits à griller, marinés, hachés

Savoir-faire est capable de	Conditions de réalisation	Critères d'évaluation on exige
Abats blancs et rouges :		
Sélectionner, préparer	Les matières premières, les ingrédients, les matériels	
Découper, couper, hacher		Respect de la fiche technique
Assaisonner, mariner	Fiches techniques et matériels adaptés	Respect de la réglementation
		Produit attractif
Embosses, monter	Matériels et adaptés	Produit conforme visuellement et gustativement

Fonction « Commercialisation

Savoir-faire est capable de	Conditions de réalisation	Critères d'évaluation on exige
Abats blancs et rouges, produits cuisinés et élaborés :		
Présenter, étiqueter	Matériels adaptés	Vitrine attractive
		Etiquetage conforme
Accueillir, argumenter, vendre	Espace de vente	Adéquation entre la demande et le service
	PLV, ILV, recettes	Bonne attitude
	Matériels de pesage, de tranchage et d'emballage	
	Tenue	Tenue correcte
	Vocabulaire adapté	Argumentaire approprié
Tenue de la caisse :		
- constituer un fonds de caisse	Matériels adaptés	Correspondance entre la recette et les ventes réalisées
- gérer les moyens de paiement	Fonds de caisse	
- rendre la monnaie		

Fonction « Transport

Savoir-faire est capable de	Conditions de réalisation	Critères d'évaluation on exige
Abats blancs et rouges :		

Contrôler, charger, décharger	Matériels adaptés	
	BL ou factures et documents du véhicule et du conducteur	
Vérifier la protection des produits		Propreté du matériel
Vérifier	Documents de traçabilité	Bonne manipulation des produits
		Vérification en fonction du BL ou de la facture
		Température conforme à la réglementation

Fonction « Entretien des locaux et du matériel

Savoir-faire est capable de	Conditions de réalisation	Critères d'évaluation on exige
Nettoyer, désinfecter	Protocole de nettoyage	Respect du protocole
	Produits	Propreté visuelle et bactériologique
Affûter et affiler	Matériels adaptés	Outillages et matériels tranchants
Utiliser les protections (EPI et matériels)	Moyens de protection (gants, tablier, chaussures, etc.)	Respect des consignes
	Sécurité des matériels	
	Consignes de sécurité	
Entretien des équipements, les locaux, le matériel	Consignes d'entretien et d'utilisation	Bon état du matériel et des locaux
	Contrat de maintenance	

Savoirs associés

En vigueur étendu

Le formateur et le professionnel font appel et relie les différents savoirs pratiques et théoriques tout au long de la formation. Ils doivent en outre développer les savoirs associés aux savoir-faire du référentiel de certification.

Connaissance des produits

I. - Le métier de tripièr :

- A. - Historique
- B. - La place des produits tripièrs dans l'économie actuelle

II. - Les différentes espèces :

- A. - Les produits tripièrs selon les espèces
- B. - Anatomie et physiologie

III. - L'abattage :

- A. - Les différentes opérations
- B. - Le cinquième quartier
- C. - L'inspection sanitaire

IV. - L'utilisation du froid :

- A. - La chaîne du froid
- B. - Les équipements et leur fonctionnement

V. - Les autres procédés de conservation :

- A. - Le conditionnement sous-vide
- B. - La congélation

VI. - Les techniques de transformation :

- A. - Les outils, les matériels
- B. - Les caractéristiques qualitatives des produits à l'état brut
- C. - Les produits crus
- D. - Les produits élaborés

VII. - La valeur nutritionnelle

VIII. - La commercialisation :

- A. - Présentation attractive des produits
- B. - Acte de vente
- C. - Communication.
- D. - Tenue de la caisse

IX. - L'hygiène :

- A. - La microbiologie

- B. - Les « 5 M »
- C. - Le guide des bonnes pratiques d'hygiène
- D. - Le nettoyage et la désinfection
- X. - La sécurité et la maintenance :
 - A. - La protection
 - B. - La maintenance des équipements
 - C. - La prévention
- XI. - La réglementation :
 - A. - Les services officiels et leurs rôles
 - B. - Le paquet hygiène
 - C. - Le transport (documents, froid, etc.)
 - D. - La vente.

Connaissances	Limite des connaissances
I. - Le métier de tripier	
A. - Historique	
Les principales références historiques	Expliquer les différentes raisons de l'évolution du métier de tripier
B. - La place des produits tripiers dans l'économie actuelle	
Le marché des produits tripiers :	
- production	
- nombre d'entreprises	
- import/export	Illustrer par des données chiffrées
- consommation des ménages	
Les filières commerciales :	
- industries	
- grossistes	Citer les trois principales filières et leurs rôles
- détaillants	
II. - Les différentes espèces	
A. - Les produits tripiers selon les espèces	
Espèce bovine/équine	Connaître l'ensemble des produits tripiers issus des différentes espèces selon l'âge figurant à l'annexe 1
Espèce ovine/caprine	
Espèce porcine	
B. - Anatomie et physiologie	Savoir localiser les différents organes selon les espèces
	Comparer les deux systèmes de digestion
	Donner la correspondance d'appellation entre les viscères et les abats
III. - L'abattage	
A. - Les différentes opérations	
L'étourdissement	
La saignée	Citer les différentes étapes de l'abattage
L'habillage	
L'éviscération	
La fente	

B. - Le cinquième quartier	Donner la définition du cinquième quartier
Les abats	
Les issues	
Le premier traitement des abats	Expliquer l'objectif du premier traitement des abats
C. - L'inspection sanitaire	
	Expliquer l'intérêt du contrôle sanitaire
IV. - L'utilisation du froid	
A. - La chaîne du froid	
Les températures de conservation	Connaître les températures de conservation
L'importance du respect de la chaîne du froid	Expliquer l'intérêt du respect de la chaîne du froid
La conservation dans la glace	Expliquer l'intérêt de la conservation dans la glace et citer les produits concernés
B. - Les équipements et leur fonctionnement	
La chambre froide (température, hygrométrie, ventilation)	
Le laboratoire	Repérer les différents composants d'une installation frigorifique
La vitrine	Expliquer le mode de fonctionnement d'un équipement frigorifique
Le camion et les autres équipements de transport	
V. - Les autres procédés de conservation	
A. - Le conditionnement sous-vide	
Le matériel	
Le procédé	Connaître le principe et les règles du conditionnement sous-vide
Les intérêts et les limites du conditionnement sous-vide	
Les règles d'étiquetage	
B. - La congélation	
Le matériel	
Le protocole	
Les intérêts et les limites	Connaître le principe et les règles de la congélation et de la décongélation
La décongélation	
Les règles d'étiquetage	
VI. - Les techniques de transformation	
A. - Les outils, les matériels	Identifier et connaître l'utilisation des différents outils et matériels
B. - Les caractéristiques qualitatives des produits à l'état brut	Identifier les critères de qualité
C. - Les produits crus	
Préparation des produits tripiers (rasage, désossage, fente, dégraissage, épluchage, piéçage, ficelage)	Définir les différentes phases de préparation des produits (de l'état brut à la commercialisation)
Rendement	Déterminer le rendement commercialisable
D. - Les produits élaborés	
Préparation (découpage, hachage, assaisonnement/marinage, montage, cuisson, refroidissement, décoration)	Rédiger une fiche de fabrication de produits tripiers cuits figurant dans l'annexe 2
VII. - La valeur nutritionnelle	

L'intérêt nutritionnel propre à chaque produit	Citer les apports nutritionnels des principaux produits tripiers
VIII. - La commercialisation	
A. - Présentation attractive des produits	
Principes et techniques d'implantation des produits en vitrine	Connaître les principes de présentation
B. - Acte de vente	
L'accueil	
L'écoute	
Le service	Expliquer et justifier les différentes étapes de l'acte de vente
Le conseil	
La tenue vestimentaire, le comportement	
C. - Communication	
La PLV (publicité sur le lieu de vente)	
L'ILV (Information sur le lieu de vente)	
Les supports	Lister les différents supports de communication
D. - Tenue de caisse	
Le fonds de caisse	
Les moyens de paiement	Etablir une fiche de caisse
Le rendu de monnaie	
La recette	
IX. - L'hygiène	
A. - La microbiologie	
L'environnement et la multiplication des micro-organismes	Connaître les différentes causes de contamination et savoir les limiter
Les différentes causes de contamination	Citer les principaux micro-organismes et leurs effets sur le produit et la santé du consommateur
La prévention et la lutte contre les micro-organismes	
Les risques et les effets des micro-organismes sur le produit et la santé du consommateur	
B. - Les « 5M »	
La matière	
Le milieu	
Le matériel	Connaître les bonnes pratiques
La méthode	
La main-d'oeuvre	
C. - Le guide de bonnes pratiques d'hygiène	
D. - Le nettoyage et la désinfection	
Le mode opératoire (TACT)	Décrire le mode opératoire du nettoyage et de la désinfection
La connaissance des produits chimiques	Expliquer les grandes règles d'utilisation des produits chimiques
La protection individuelle	

Le contrôle	Citer les moyens de contrôle
X. - La sécurité et la maintenance	
A. - La protection	Citer et expliquer l'intérêt du port des différents équipements de protection
La protection individuelle	Connaître les règles de sécurité des matériels
La protection des matériels	
B. - La maintenance des équipements	
La maintenance de premier niveau	Connaître les règles de maintenance de premier niveau et donner un exemple
Le contrat de maintenance	Justifier l'intérêt du contrat de maintenance
C. - La prévention	
Information sur le lieu de travail	
Formation du personnel	
Gestes et postures	Connaître et expliquer les principaux moyens de prévention mis à disposition
Contrôle des équipements	
Obligations vis-à-vis de la clientèle (trottoirs, sols du magasin, etc.)	
XI. - La réglementation	
A. - Les services officiels et leurs rôles	
Services vétérinaires	
Répression des fraudes	Connaître le rôle des différents services
« Poids et mesures »	
B. - Le paquet hygiène	Développer les principaux thèmes relatifs à la profession
C. - Le transport	
Documents réglementaires :	
Matériel	
Chauffeur	Citer les différents documents obligatoires
Produit/marchandise	
D. - La vente	
Etiquetage	
Affichage des prix	Maîtriser la réglementation relative à la vente
Traçabilité	
Matériels	

Règlement d'examen

En vigueur étendu

épreuve	Unité	Coefficient	Durée de l'épreuve	Forme de l'examen
Pratique professionnelle	E 1	12	1 h	Ponctuelle pratique et orale
Approvisionnement	E 1 A	2		
Achat		1		

Réception		0,5		
Stockage		0,5		
Transformation des produits crus	E 1 B	4	2 h	Ponctuelle pratique
Rasage		0,5		
Désossage				
Fente				
Parage, dégraissage, épluchage		1,5		
Ficelage		0,5		
Piçage		1,5		
Préparation/élaboration de produits à griller, marinés, hachés	E 1 C	3	45 mn	Ponctuelle pratique
Piçage		2		
Assaisonnement		0,5		
Montage		0,5		
Commercialisation, vente	E 1 D	2	45 mn	Ponctuelle pratique et orale
Présentation des produits		0,5		
Argumentation, conseil		1		
Acte de vente		0,5		
Hygiène et sécurité dans le travail	E 1 E	1	3 h	Ponctuelle écrite
Epreuve théorique	E 2	8		
Technologie	E 2 A	3		
Economie et vente	E 2 B	3		
Hygiène, sécurité et réglementation	E 2 C	2		

La moyenne des deux épreuves (épreuve pratique et épreuve théorique) doit être au minimum de 10/20.
Pour chaque sous-épreuve, la note ne doit pas être inférieure à 8/20.

Définition des épreuves

En vigueur étendu

Epreuve E 1 A Approvisionnement (coefficient 2)

Finalités de l'épreuve

Vérifier les compétences liées aux modes d'approvisionnement en produits bruts (abats rouges et abats blancs), au contrôle de la qualité et au stockage des produits.

Contenu de l'épreuve

L'épreuve porte en tout ou partie sur :

- les savoir-faire « achat », « réception » et « stockage » ;
- les connaissances décrites aux chapitres I à V des savoirs associés.

Mode d'évaluation

Pratique et orale : questionnement à partir d'une mise en situation professionnelle.

Durée : 1 heure.

Epreuve E 1 B Transformation des produits crus (coefficient 4)

Finalités de l'épreuve

Vérifier que le candidat possède les capacités pour transformer les produits bruts en produits tripiers commercialisables.

Contenu de l'épreuve

L'épreuve porte en tout ou partie sur :

- les savoir-faire « transformation » ;
- les connaissances décrites au VI des savoirs associés.

Mode d'évaluation

Pratique : à partir de matières premières mises à disposition et des consignes données, le candidat réalise des produits commercialisables faisant partie de l'annexe 1 « Les produits tripiers ». Il est évalué selon les critères suivants :

- l'organisation de son travail ;
- l'application des bonnes pratiques professionnelles ;
- le respect des règles d'hygiène ;
- le respect des règles courantes de sécurité ;
- la finition et la présentation.

Durée : 2 heures.

Epreuve E 1 C Préparation, élaboration de produits à griller, marinés, hachés (coefficient 3)

Finalités de l'épreuve

Vérifier que le candidat possède les capacités pour transformer des produits bruts en produits élaborés commercialisables.

Contenu de l'épreuve

L'épreuve porte en tout ou partie sur :

- les savoir-faire « préparation, élaboration » ;
- les connaissances décrites au VI des savoirs associés.

Mode d'évaluation

Pratique : à partir de matières premières mises à disposition et des consignes données, le candidat réalise des produits commercialisables. Il est évalué selon les critères suivants :

- l'organisation de son travail ;
- l'application des bonnes pratiques professionnelles ;
- le respect des règles d'hygiène ;
- le respect des règles courantes de sécurité ;
- la finition et la présentation.

Durée : 45 minutes.

Epreuve E 1 D Commercialisation, vente (coefficient 2)

Finalités de l'épreuve

Vérifier l'aptitude du candidat à mettre en valeur les produits tripiers sur le lieu de vente et au cours d'un acte de vente.

Contenu de l'épreuve

L'épreuve porte en tout ou partie sur :

- les savoir-faire « commercialisation » ;
- les connaissances décrites aux VII et VIII des savoirs associés et à l'annexe II.

Mode d'évaluation

Pratique et orale : à partir d'une situation de vente réelle ou reconstituée (lieu de vente, produits, vitrine, client, etc.) et des consignes données, le candidat exécute les opérations de vente et répond aux questions de l'examineur.

Durée : 45 minutes.

Epreuve E 1 E Hygiène et sécurité dans le travail (coefficient 1)

Finalités de l'épreuve

Vérifier que le candidat a acquis les connaissances de base en hygiène, sécurité et réglementation et qu'il est capable de les appliquer dans les différentes activités professionnelles.

Contenu de l'épreuve

L'épreuve porte en tout ou partie sur :

- les savoir-faire décrits en « achat », « réception », « stockage », « transformation », « préparation, élaboration », « commercialisation », « entretien des locaux et du matériel » et « transport » ;
- les connaissances décrites aux IV, V, VI, VIII.

Mode d'évaluation

Pratique : évaluation en situation au cours de toutes les épreuves pratiques.

Epreuve E 2 Epreuve théorique (coefficient 8)

Sous-épreuve E 2 A : technologie (coefficient 3)

Finalités

Vérifier l'acquisition de connaissances liées à l'approvisionnement, à la conservation et à la transformation, préparation, élaboration des produits tripiers.

Contenu

L'épreuve porte en tout ou partie sur :

- les savoir-faire décrits en « achat », « réception », « stockage », « préparation, élaboration », « préparation, cuisson », « transport », « entretien » ;
- les connaissances décrites aux chapitres II à VII des savoirs associés.

Sous-épreuve E 2 B : économie et vente (coefficient 3)

Finalités

Vérifier l'acquisition de connaissances liées aux activités du métier de tripier, à la connaissance des produits, à leur utilisation culinaire et à leur vente.

Contenu

L'épreuve porte en tout ou partie sur :

- les savoir-faire décrits en « achat », « commercialisation », « entretien » ;
- les connaissances décrites aux I, VII et VIII des savoirs associés.

Epreuve E 2 Sous-épreuve E 2 C : hygiène, sécurité, réglementation (coefficient 2)

Finalités

Vérifier l'acquisition de connaissances liées aux règles d'hygiène et de sécurité appliquées aux activités du métier de tripier.

Contenu

L'épreuve porte en tout ou partie sur :

- les savoir-faire décrits en « transport », « entretien » ;
- les connaissances décrites aux IX à XI des savoirs associés.

Mode d'évaluation

Ecriture : questionnement.

Durée : 3 heures.

[En vigueur étendu](#)

Annexe I

Produits tripiers

Boeuf :

- museau ;
- joue ;
- langue ;
- foie ;
- coeur ;
- rognons ;
- hampe ;

- onglet ;
- queue ;
- pieds ;
- panse ;
- feuillet ;
- bonnet ;
- caillette ;
- mamelle ou tétine.

Agneau :

- langue ;
- cervelle ;
- fressure ;
- mou ;
- foie ;
- coeur ;
- rognons ;
- ris ;
- rognons blancs ou animelles ;
- pansette ;
- pieds.

Veau :

- tête ;
- cervelle ;
- langue ;
- joue ;
- fressure ;
- mou ;
- foie ;
- coeur ;
- rognons ;
- ris ;
- pansette ;
- pieds.

Porc :

- museau ;
- langue ;
- tête ;
- cervelle ;
- oreille ;
- joue ;
- foie ;
- coeur ;
- rognons ;
- pieds.

Avenant n° 31 du 3 janvier 2012 relatif aux forfaits annuels en jours

La CFBCT ;

La CNTF ;

La FBHF ;

Le SNVD,

La FGTA FO ;

La FGA CFDT ;

La FNAA CFE-CGC,

Article 1er En vigueur étendu

Entre les parties soussignées, il a été décidé de mettre en place une convention de forfait annuel en jours concernant les cadres ne relevant pas de l'horaire collectif et disposant d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées ce qui rend impossible leur intégration dans des horaires prédéterminés et fixes, conformément aux dispositions légales du code du travail.

Article 2
En vigueur étendu

L'article 12 bis de la présente convention collective est remplacé par :

Article 12 bis
Forfait cadres en jours

Peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés et les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées, conformément aux dispositions prévues par l'article L. 3121-43 du code du travail.

a) Dispositions générales

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

b) Suivi

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

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

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

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

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

c) Rémunération

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

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

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

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

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

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

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

Article 3 En vigueur étendu

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus dans les entreprises entrant dans le champ d'application du présent avenant ne peuvent comporter de clause dérogeant au présent avenant, sauf disposition plus favorable.

(1) L'article 3 est exclu de l'extension comme contrevenant aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail qui modifie la hiérarchie des normes et privilégie l'accord d'entreprise en matière d'aménagement du temps de travail.

(Arrêté du 5 septembre 2013 - art. 1)

Article 4 En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

Avenant n° 33 du 26 juin 2012 à la convention

La CFBCT ;

La CNTF ;

La FBHF ;

Le SNVD,

La FGTA FO ;

La FGA CFTD ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC,

Article 1er En vigueur étendu

Entre les parties soussignées, il est décidé de modifier le premier alinéa du b « Délivrance du CQP » de l'article 29 « Qualification professionnelle » de la présente convention comme suit.

Article 2 En vigueur étendu

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

Le jury est ainsi composé :

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

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

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

Article 3
En vigueur étendu

Le paragraphe suivant est ajouté avant le deuxième alinéa :

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

Le président de jury et son suppléant ainsi que les jurés et leurs suppléants sont désignés par la CPNEFP pour une année civile complète.

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

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

Article 4
En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

Avenant n° 35 du 22 janvier 2013 relatif à la délivrance du CQP

La CNTF ;

La CFBCT ;

La FBHF ;

Le SNVD,

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC,

Article 1er
En vigueur étendu

Entre les parties soussignées, il est décidé de modifier, comme suit, le premier alinéa du b « Délivrance du CQP » de l'article 29 « Qualification professionnelle » de la présente convention, article déjà modifié par l'avenant n° 33 du 26 juin 2012, étendu par arrêté du 27 novembre 2012, paru au Journal officiel du 9 décembre 2012.

Article 2
En vigueur étendu

Dans le premier paragraphe, la phrase « Le jury est ainsi composé : » est remplacée par « Un jury est ainsi composé : ».

Article 3
En vigueur étendu

La deuxième phrase du quatrième paragraphe « Le président de jury, son suppléant ainsi que les jurés et suppléants sont désignés par la CPNEFP pour une année civile complète » est remplacée par « Le président de jury, son suppléant ainsi que les jurés et suppléants sont désignés par la CPNEFP pour chaque examen. »

Article 4
En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

Avenant n° 37 du 22 janvier 2013 relatif au régime de prévoyance

La CNTF ;

La CFBCT ;

La FBHF ;

Le SNVD,

La FGTA FO ;
La CSFV CFTC ;
La FNAA CFE-CGC ;
La FGA CFDT,

En vigueur étendu

Afin de mettre en conformité du respect du caractère collectif du régime de prévoyance obligatoire applicable aux salariés régis par la présente convention collective et conformément à la circulaire DSS/5B/2009/32 du 30 janvier 2009 supprimant en outre les critères relatifs à l'âge.

Article 1er En vigueur étendu

Entre les parties soussignées, il a été décidé de modifier, d'une part, les garanties décès a et invalidité absolue et définitive b à l'article 25 bis, déjà modifié par l'avenant n° 12 du 18 novembre 2008, étendu par arrêté du 10 juillet 2009, paru au Journal officiel le 18 juillet 2009.
Et d'autre part, de modifier, l'article 26 « Rente éducation » se rapportant à la nouvelle disposition relative à la garantie rente temporaire de conjoint substitutive créée par l'avenant n° 12 du 18 novembre 2008, étendu par arrêté du 10 juillet 2009, paru au Journal officiel le 18 juillet 2009, et complété par l'avenant n° 24 du 12 janvier 2011, étendu par arrêté du 7 octobre 2011, paru au Journal officiel du 14 octobre 2011 à la présente convention.

Article 2 En vigueur étendu

A l'article 25 bis :
Premier alinéa du a « Garantie décès » remplacer par « salarié dont le décès est visé par la garantie : ensemble du personnel ».
Deuxième alinéa du b « Garantie invalidité absolue et définitive » supprimer « âge limite du salarié ; au plus 60 ans ».
Article 26 « Rente éducation » modifié par l'avenant n° 12 du 18 novembre 2008, étendu par arrêté du 10 juillet 2009, paru au Journal officiel le 18 juillet 2009, et l'avenant n° 24 du 12 janvier 2011, étendu par arrêté du 7 octobre 2011, paru au Journal officiel du 14 octobre 2011.
Garantie rente temporaire de conjoint substitutive :
Après la phrase : « 5 % du salaire annuel brut versé », supprimer « jusqu'au 60e anniversaire » et remplacer par « au bénéficiaire ».

Article 3 En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

Avenant n° 38 du 6 mai 2013 relatif aux frais de soins de santé

La CNTF ;
La CFBCT ;
La FBHF ;
Le SNVD,
La FGTA FO ;
La CSFV CFTC ;
La FNAA CFE-CGC ;
La FGA CFDT ;
La FNAF CGT,

Article 1er En vigueur non étendu

Le présent avenant a pour objet de mettre en place un régime conventionnel relatif au remboursement de frais de soins de santé en complément du régime de base de la sécurité sociale en cas de frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation.
Les représentants professionnels et les organisations syndicales représentatives signataires ont souhaité donner une dimension de solidarité sociale et professionnelle accrue au présent régime par la prise en charge des cotisations et le maintien des garanties au bénéfice de personnes touchées par certains

événements.

Ce régime répond aux objectifs suivants :

- mutualiser les risques au niveau de la profession afin de :
- remédier aux difficultés rencontrées par certains employeurs pour la mise en place d'une protection sociale complémentaire ;
- garantir l'accès de tous les salariés de la branche aux garanties collectives, sans considération, notamment, d'âge ou d'état de santé ;
- piloter paritairement un nouveau socle de garanties minimum de branche destiné à permettre à tous les salariés d'accéder aux soins dans des conditions financières satisfaisantes et à la profession de se valoriser et d'asseoir ainsi son attractivité, notamment auprès des jeunes gens ;
- gérer de façon responsable et indépendante au niveau de la profession les flux et les réserves du régime ;
- instaurer une solidarité entre toutes les entreprises et de manière intergénérationnelle entre tous les salariés et anciens salariés bénéficiaires de la profession ;
- instaurer un nouveau standard professionnel unifié en matière d'assurance santé basé sur la qualité des prestations, des garanties, des services et de la gestion.

Article 2

En vigueur non étendu

Il est créé un article 26 ter dans la convention collective nationale, intitulé « Régime frais de soins de santé », rédigé comme suit :

« Article 26 ter

Régime frais de soins de santé

1. Adhésion-affiliation

A compter de la date d'effet du présent régime, les entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article 1er de la présente convention collective doivent affilier, par la signature d'un bulletin d'affiliation, les salariés bénéficiaires définis au point 2 auprès de l'organisme assureur visé au point 8.

Conformément aux dispositions légales, une notice d'information, délivrée par l'organisme assureur à l'employeur, sera remise par ce dernier à chaque salarié de l'entreprise afin de lui faire connaître les caractéristiques du régime.

Tant qu'il est en vigueur, aucun salarié bénéficiaire ne peut quitter à titre individuel et de son propre fait le régime de branche.

2. Bénéficiaires

Sont bénéficiaires du présent régime " remboursement de frais de soins de santé " obligatoire tous les salariés relevant des entreprises visées à l'article 1er de la présente convention collective nationale et ayant 1 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Lorsque le salarié aura atteint l'ancienneté requise, il pourra bénéficier du régime à compter de sa date d'entrée dans l'entreprise avec effet rétroactif.

Dans le cas d'un contrat à durée indéterminée (CDI) faisant suite sans interruption à un contrat à durée déterminée (CDD), c'est la date d'effet du premier contrat qui sera prise en considération pour le calcul de l'ancienneté.

Peuvent, à leur initiative, se dispenser d'affiliation au présent régime " remboursement de frais de soins de santé ", en fournissant régulièrement à leurs employeurs les justificatifs correspondants :

- les salariés bénéficiant de la couverture maladie universelle complémentaire (CMUC), pour la durée de leur prise en charge au titre de ce régime, à la condition de fournir à leur employeur une attestation annuelle justifiant de leur couverture. Les salariés devront obligatoirement rejoindre le présent régime à compter de la date à laquelle ils ne bénéficient plus du régime de la CMUC ;

- les salariés bénéficiant de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé visée à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale et cela jusqu'à échéance du contrat individuel si l'intéressé ne peut pas le résilier par anticipation ;

- les salariés à temps très partiel (contrat de travail inférieur à un mi-temps) qui devraient acquitter une cotisation au présent régime au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;

- les salariés en contrat à durée déterminée inférieur ou égal à 3 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs.

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

A la demande de l'organisme assureur désigné, l'employeur devra fournir une copie des documents justifiant la dispense d'affiliation.

Le régime sera également proposé aux retraités ayant achevé leur carrière dans une entreprise relevant de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers.

3. Garanties. - Limite des garanties

3.1. Garanties

Les garanties du présent régime sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de l'assurance maladie en vigueur au moment de sa prise d'effet. Elles seront revues, le cas échéant, sans délai en cas de changement de ces textes.

Les parties signataires pourront également convenir d'une révision des cotisations en tout ou partie à cette occasion.

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 garanties visé ci-dessous.

Les garanties " maternité " prévues au présent régime n'interviennent que pendant la période au cours de laquelle l'assurée reçoit des prestations en nature de la sécurité sociale au titre du risque maternité.

L'organisme assureur désigné verse, en cas de naissance d'un enfant du salarié (viable ou mort-né), une allocation dont le montant est égal au forfait en vigueur au jour de l'événement.

Le forfait maternité du salarié est également versé en cas d'adoption d'un enfant mineur.

Un seul forfait peut être octroyé par période de 300 jours, à l'exception des naissances gémellaires ou de l'adoption.

Les dates prises en compte, pour le versement du forfait maternité et pour le calcul de la période de 300 jours, sont les dates de naissance respectives de chaque enfant.

Tableau des garanties

Nature des soins	Prestation (y compris remboursements sécurité sociale)
Hospitalisation médicale et chirurgicale	
Frais de séjour, salle d'opération	200 % BR
Honoraires : actes de chirurgie (ADC), actes d'anesthésie (ADA), autres honoraires	200 % BR
Chambre particulière (y compris maternité) en secteur conventionné	45 € par jour
Frais d'accompagnement (enfant à charge de moins de 16 ans sur justificatif)	25 € par jour
Transport (accepté par la sécurité sociale)	100 % BR
Forfait hospitalier	100 % des frais réels par jour et dans la limite de la réglementation en vigueur
Fécondation in vitro	Néant
Garantie assistance hospitalisation	Néant
Actes médicaux	
Consultation et visite de généraliste	130 % BR
Consultation et visite de spécialiste	150 % BR
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	150 % BR
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	100 % BR
Kinésithérapeutes	100 % BR
Autres auxiliaires médicaux	100 % BR
Analyses	100 % BR
Pharmacie remboursée par la sécurité sociale	
Pharmacie	100 % BR
Pharmacie non remboursée par la sécurité sociale	
Vaccins anti-grippe et autres	100 % BR à titre d'acte de prévention (voir ci-dessous)
Pilule et patch contraceptif non remboursés	Néant
Dentaire	
Soins dentaires (hors inlay et onlay)	100 % BR
Inlay et onlay	330 % BR
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale	330 % BR
Inlay core et inlay core à clavettes	330 % BR
Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale	250 % BR
Orthodontie acceptée par la sécurité sociale	200 % BR
Orthodontie refusée par la sécurité sociale	200 % BR
Actes dentaires hors nomenclature	
Parodontologie	Crédit annuel de 200 € par bénéficiaire
Pose chirurgicale de l'implant	250 € maxi 3 par an
Orthopédie. - Autres prothèses	
Prothèses auditives	RSS + Crédit de 500 € par année civile
Orthopédie. - Autres prothèses	RSS + Crédit de 500 € par année civile
Optique	
Monture (limité à 1 équipement par an et par bénéficiaire)	
	RSS + crédit annuel de 100 € par année civile
Verres	
- verres unifocaux simples	RSS + 60 € par verre
- verres unifocaux complexes	RSS + 100 € par verre
- verres multifocaux simples	RSS + 110 € par verre
- verres multifocaux complexes	RSS + 130 € par verre
Lentilles (acceptées ou refusées par la sécurité sociale)	Crédit de 160 € par année civile

Chirurgie réfractive	Crédit de 150 € par année civile
Maternité et adoption	
Allocation naissance	250 €
Cure thermale acceptée par la sécurité sociale	
Frais de traitement et honoraires	100 % BR
Frais de voyage et d'hébergement	Forfait de 250 € par année civile et par bénéficiaire
Actes hors nomenclature	
Acupuncture, chiropractie et ostéopathie (intervention dans le cadre d'un praticien inscrit auprès d'une association agréée) 4 consultations maximum	20 € par acte limité à 4 actes par année civile
Prise en charge de substituts nicotiques	Néant
Actes de prévention	
Scellement prophylactique	Néant
Détartrage annuel complet sus et sous-gingival	100 % BR
Bilan du langage oral	Néant
Vaccin anti-grippe non remboursé par la sécurité sociale	100 % BR
Vaccin DTP et rubéole	100 % BR
Dépistage de l'hépatite B	Néant
Troubles de l'audition	Néant
Acte d'ostéodensitométrie	Néant
Actions collectives de prévention tabac, alcool, drogues	Néant
Définitions : BR : base de remboursement de la sécurité sociale. FR : frais réels. RSS : remboursement sécurité sociale.	

3.2. Limites des garanties. - Exclusions

Pendant la période de garantie, 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 l'organisme assureur sur la base de remboursement utilisée par la sécurité sociale et selon les garanties prévues par le présent 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, et même s'ils ont fait l'objet d'une notification de refus ou d'un remboursement nul par le régime de base, sauf pour les actes prévus expressément dans le tableau de garanties ;
- engagés dans le cadre de la législation sur les pensions militaires ;
- engagés au titre de l'hospitalisation dans les centres hospitaliers de long séjour ou dans les unités de long séjour relevant des centres hospitaliers, dans les sections de cure médicale des maisons de retraite, des logements foyers ou des hospices ;
- les participations forfaitaires et les franchises restant à la charge du salarié prévues à l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale ;
- la majoration de participation prévue aux articles L. 162-5-3 et L. 161-36-2 du code de la sécurité sociale ;
- les dépassements d'honoraires sur les actes cliniques et techniques pris en application du 18° de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale, à hauteur au moins du montant du dépassement autorisé sur les actes cliniques.

Pour les frais conséquents à des actes soumis à entente préalable de la sécurité sociale, en l'absence de notification de refus à ces ententes préalables par les services de sécurité sociale, les règlements éventuels seront effectués après avis des praticiens-conseils de l'organisme assureur.

Pour les frais conséquents 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 conséquents 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.

A 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.

Afin de s'assurer du respect de ces principes, il pourra être demandé au salarié de fournir tout devis ou facture relatif, notamment, aux actes et frais dentaires ou d'optique envisagés.

Qu'ils soient demandés par l'organisme assureur ou produits spontanément par le salarié, les devis feront l'objet d'un examen par un professionnel de santé dans le respect des règles déontologiques s'appliquant aux praticiens. L'organisme assureur peut également missionner tout professionnel de santé pour procéder à une expertise médicale de l'assuré. Dans un tel cas de figure les frais et honoraires liés à ces opérations d'expertise seront à la charge exclusive 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 du remboursement utilisée par le régime de sécurité sociale.

En l'absence de télétransmission par les organismes de base en cas de consultation d'un praticien du secteur non conventionné, le salarié doit transmettre à

l'organisme assureur une facture détaillée établie par son médecin ; à défaut, l'indemnisation se fera sur la base de la garantie prévue pour les actes conventionnés.

3.3. Plafond des remboursements

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

4. Maintien des garanties

4.1. Pour les ayants droit des salariés décédés

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

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

- les enfants de moins de 21 ans à charge du salarié ou de son conjoint ou de son concubin au sens de la législation sécurité sociale et, par extension, 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) au sens de la législation fiscale définie ci-après :
- 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.

4.2. Pour les 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 d'un salarié bénéficiaire du présent régime, donnant lieu à un arrêt de travail de plus de 6 mois, les garanties du présent régime seront maintenues sans paiement des cotisations pendant 12 mois à compter du 1er jour du 7e mois d'arrêt de travail.

Toute reprise de travail met fin au bénéfice de la gratuité à compter du 1er 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 des garanties du présent régime avec exonération des cotisations dans les conditions fixées ci-dessus.

4.3. En cas de suspension du contrat de travail

Le régime et la cotisation patronale seront maintenus pour le salarié :

- en cas d'arrêt de travail pour maladie, congé de maternité, d'adoption ou de paternité ;
- en cas d'arrêt de travail pour accident du travail, accident de trajet ou maladie professionnelle, pour la période non couverte au titre de l'article 4.2 ;
- en cas de suspension du contrat de travail, avec maintien de salaire total ou partiel ou versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur.

En cas de suspension du contrat de travail, sans maintien de salaire ou sans versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, la couverture pourra être maintenue à la demande du salarié sous réserve du paiement par ce dernier de la totalité de la cotisation.

4.4. Portabilité des droits

Les modalités d'application du dispositif de portabilité instauré par l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009, sont précisées comme suit :

En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié bénéficie du maintien des garanties du présent régime.

Le présent dispositif de portabilité s'applique aux cessations de contrat de travail, telles que définies précédemment, dont la date est égale ou postérieure à la date d'application du présent régime.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf les stipulations particulières définies ci-après et sous réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des garanties collectives souscrites par son employeur, qu'elles soient prévues par la convention collective nationale ou par les autres modalités de mise en place des garanties prévoyance et frais de santé définies à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

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

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

Le maintien des garanties prend effet le lendemain de la date de fin du contrat de travail, sous réserve d'avoir été régulièrement déclaré par l'entreprise auprès de l'organisme assureur désigné.

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

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

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi ;
- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'employeur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- à la date de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- en cas de décès.

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

Le maintien des garanties au titre de la portabilité est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale) définies au point 6.

L'organisme désigné au point 8 établit un suivi technique spécifique de la charge de la portabilité.

En cas de changement d'organisme assureur, les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

5. Cessation des garanties

Pour tout salarié, la garantie cesse d'être accordée à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise ou, en cas de maintien des droits au titre du point 4.4 du présent article, le dernier jour du mois au cours duquel le bénéficiaire cesse d'être garanti.

A titre exceptionnel et à condition que la totalité des cotisations mensuelles afférentes à la période de couverture aient été acquittées, la garantie peut être maintenue jusqu'à la fin du trimestre au cours duquel prend fin le contrat de travail.

Dans le respect de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (dite " loi Evin ") et de son décret d'application n° 90-769 du 30 août 1990, l'organisme assureur désigné maintient, à titre individuel, la couverture frais de santé, sans condition de période probatoire ni d'examen 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, sans condition de durée, sous réserve qu'ils en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail.

Les anciens salariés visés au point 4.4 du présent article, dont la durée de portabilité est inférieure à 6 mois, disposent de 6 mois à compter de la cessation du contrat de travail pour demander à bénéficier des dispositions de l'article 4 de la loi Evin. La garantie prendra effet au plus tôt à l'issue de la période prise en charge au titre du dispositif de portabilité.

Les anciens salariés visés au point 4.4 du présent article, dont la durée de portabilité est supérieure à 6 mois disposent de leur période de portabilité pour demander à bénéficier des dispositions de l'article 4 de la loi Evin. La garantie prendra effet à l'issue de la période prise en charge au titre du dispositif de portabilité.

Les anciens salariés qui feront valoir ce droit devront justifier régulièrement de leur situation auprès de l'organisme assureur désigné.

Les tarifs applicables aux anciens salariés susvisés ne peuvent être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs.

Les ayants droit d'un salarié décédé ayant bénéficié de la gratuité prévue au point 4.1 du présent article pourront bénéficier du maintien de la couverture définie ci-dessus à l'issue de la période de gratuité sous réserve qu'ils en fassent la demande expressément dans les 6 mois suivant l'issue de cette période.

La nouvelle adhésion prendra effet, au plus tard, au lendemain de la demande.

6. Cotisations

Les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de la prise d'effet du présent régime. Les cotisations seront revues sans délai en cas de changement de ces textes.

Les parties signataires pourront également convenir d'une révision des garanties en tout ou partie à cette occasion.

La cotisation du régime " remboursement de frais de soins de santé " est mensuelle et fixée pour les années 2014 et 2015 à :

(En euros.)

Salarié relevant du régime général de la sécurité sociale	40
Salarié relevant du régime local Alsace-Moselle	24

Pour les anciens salariés visés par l'article 4 de la loi Evin, la cotisation retenue est égale à 150 % de la cotisation des actifs ci-dessus appelée à 125 %.

A compter du 1er janvier 2016 et au 1er janvier de chaque année, la cotisation sera indexée au minimum sur le dernier indice connu de l'évolution des dépenses de santé communiqué par les caisses nationales d'assurance maladie sauf si les résultats du régime compensent l'évolution de cet indice. Le montant de la cotisation sera revu par les parties en fonction notamment de l'évolution de la législation et des résultats du régime.

La répartition de la cotisation est de 50 % pour l'employeur et de 50 % pour le salarié.

Les cotisations sont payables trimestriellement à terme échu. Elles doivent être versées à l'organisme assureur désigné au point 8 dans le premier mois de chaque trimestre civil pour le trimestre écoulé.

Les cotisations sont dues pour la totalité du mois au cours duquel les garanties sont accordées.

L'organisme assureur, en application de l'article L. 932-9 du code de la sécurité sociale, procédera, le cas échéant, au recouvrement des cotisations dues par l'entreprise en cas de non-paiement dans les délais.

7. Prestations

7.1. Règlement des prestations

L'organisme assureur procède aux versements des prestations au vu des décomptes originaux des prestations en nature ou le plus souvent grâce à la télétransmission établie avec les caisses primaires d'assurance maladie, ou le cas échéant encore sur pièces justificatives des dépenses réelles.

Les prestations garanties sont versées soit directement aux salariés, soit aux professionnels de santé par tiers payant.

Les modalités pratiques complémentaires du règlement des prestations (pièces justificatives ...) seront détaillées dans le contrat d'adhésion de l'entreprise et la notice d'information remise aux salariés.

7.2. Tiers payant

Après l'enregistrement de l'affiliation du salarié auprès de l'organisme assureur, il lui est remis une carte santé permettant la pratique du tiers payant avec certaines professions de santé et l'obtention, le cas échéant, de prises en charge hospitalières, optiques, dentaires ou d'autres professions bénéficiant d'un accord de tiers payant.

Cette carte santé reste la propriété de l'organisme assureur.

L'entreprise s'engage à demander la restitution de la carte santé auprès du salarié, si elle est en cours de validité, dans le délai de 15 jours suivant la cessation définitive des garanties.

7.3. Prescription

Toutes actions dérivant du présent régime sont prescrites dans le délai de 2 ans à compter de l'événement qui y donne naissance.

7.4. Recours contre les tiers responsables

En cas de paiement des prestations par l'organisme assureur à l'occasion d'un accident comportant un tiers responsable, l'organisme assureur est subrogé au bénéficiaire des prestations dans son action contre le tiers responsable, dans la limite des dépenses qu'il a supportées, conformément aux dispositions légales.

8. Désignation de l'organisme assureur

AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale et relevant de l'autorité de contrôle prudentiel, sise 37, boulevard Brune, 75014 Paris, membre du GIE AG2R, 35, boulevard Brune, 75680 Paris Cedex 14, est désignée comme organisme assureur du présent régime "remboursement de frais de soins de santé".

Les modalités d'organisation de la mutualisation du régime seront régulièrement réexaminées par le comité paritaire de suivi et de gestion. La désignation sera réexaminée dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent régime.

Les modalités de mise en oeuvre et de suivi du régime et les conditions de réexamen des modalités d'organisation de la mutualisation des risques seront prévues dans un protocole d'accord signé par les partenaires sociaux à cet effet.

9. Adhésion obligatoire des entreprises

L'adhésion de toutes les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers au régime "remboursement de frais de soins de santé" et l'affiliation des salariés de ces entreprises auprès de l'organisme assureur désigné ont un caractère obligatoire à compter du premier jour du mois civil qui suit la date de publication de l'arrêté d'extension du présent avenant et au plus tôt le 1er janvier 2014.

A cette fin, les entreprises concernées recevront un contrat d'adhésion et des bulletins d'affiliation.

Ces dispositions s'appliquent y compris pour les entreprises ayant déjà souscrit un contrat de frais de soins de santé auprès d'un autre organisme assureur au jour de l'entrée en vigueur du présent régime, quel que soit le niveau de garanties appliqué.

Par exception et pour tenir compte des délais de résiliation, si l'arrêté d'extension est publié au Journal officiel après le 20 octobre 2013, les entreprises, bénéficiant à cette date d'un contrat de frais de soins de santé obligatoire au profit des salariés visés par le présent régime ne seront pas tenues d'adhérer à l'organisme assureur désigné à l'article 2.8 tant que ledit contrat est en vigueur et jusqu'au 31 décembre 2014.

Pour se faire, elles devront justifier auprès de l'organisme assureur désigné la souscription d'un contrat frais de soins de santé.

En tout état de cause, toutes les entreprises devront avoir rejoint le 1er janvier 2015 le régime frais de soins de santé mis en place par la profession.

10. Comité paritaire de suivi et de gestion

Le suivi du présent régime par les partenaires sociaux est effectué par un comité paritaire de suivi et de gestion constitué sous forme d'association entre les représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et signataires de l'avenant n° 38 à la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, étendue par arrêté du 15 mai 1979, relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé.

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

Il fonctionnera grâce à une indemnité de 2 % des cotisations brutes prévues au point 6 notamment pour :

- couvrir ses frais de fonctionnement (déplacements, salaires, secrétariat, édition) ;
- former et informer les négociateurs paritaires ;
- financer les études et l'information nécessaires au fonctionnement du régime.

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

11. Compte de résultat annuel

AG2R Prévoyance s'engage à présenter les comptes de résultat de l'année N au plus tard le 15 juin de l'année N + 1 et à adresser aux partenaires sociaux signataires du présent avenant à la convention collective l'ensemble des documents au plus tard 15 jours avant la date de la réunion du comité paritaire national.

Le comité paritaire se réunit au moins une fois par an pour examiner les résultats du régime ainsi que tous statistiques ou éléments concernant ce régime dont elle pourrait avoir besoin.

12. Fonds d'action sociale

Un fonds d'action sociale est instauré au sein du régime complémentaire de remboursement de frais de soins de santé de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers.

Il sera alimenté selon les modalités prévues dans la convention d'assurance collective relative au présent régime de remboursement de frais de soins de santé.

Les bénéficiaires sont les salariés définis au point 2 du présent article.

Le fonds d'action sociale a pour objet le versement d'aides à caractère exceptionnel aux salariés les plus défavorisés ou les plus en détresse selon des critères que la commission sociale paritaire 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 issu de l'avenant n° 38 du 6 mai 2013, 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.

13. Fonds de prévention santé

Les partenaires sociaux ont souhaité la mise en place d'un fonds de prévention santé destiné à financer les actions décidées par la commission paritaire.

Il sera alimenté selon les modalités prévues dans la convention d'assurance collective relative au présent régime de remboursement de frais de soins de santé. »

Article 3

[En vigueur non étendu](#)

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel et au plus tôt le 1er janvier 2014.

Article 4

[En vigueur non étendu](#)

Publicité de l'avenant

Le présent avenant est édité en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Conformément aux dispositions du code du travail, les parties signataires ont convenu de demander sans délai l'extension du présent avenant.

La confédération française de la boucherie, boucherie-charcuterie, traiteurs, 98, boulevard Pereire, 75017 Paris, se charge des formalités.

Article 5

[En vigueur non étendu](#)

Les dispositions du présent avenant auront une durée identique à celle prévue par l'article 2 de la convention collective nationale du 12 décembre 1978, étendue par arrêté du 15 mai 1979.

Elles pourront être révisées et dénoncées conformément aux articles 3 et 4 de ladite convention collective nationale.

Avenant n° 39 du 27 juin 2013 relatif au CQP « Technicien boucher »

La CNTF ;

La CFBCT ;

La FBHF ;

Le SNVD,

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC,

Article 1er

[En vigueur étendu](#)

Entre les parties soussignées, il est décidé de modifier l'alinéa 4 du « 2. CQP " Technicien boucher " » de l'article 29 « Qualification professionnelle » de la présente convention, rédigé comme suit :

« Le CQP " Technicien boucher " peut aussi se préparer dans le cadre de la période de professionnalisation ou par voie de la formation continue, notamment dans le cadre du congé individuel de formation.

La préparation du CQP " Technicien boucher " dans le cadre du congé individuel de formation nécessite la conclusion d'une convention de formation quadripartite entre l'organisme de formation agréé par la CPNEFP, le stagiaire, son entreprise d'origine et une entreprise d'accueil, pour une durée de 1 an, à raison de 400 heures de formation en centre et au minimum de 1 190 heures de formation en entreprise d'accueil. »

Article 2

[En vigueur étendu](#)

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

Avenant n° 41 du 4 septembre 2014 relatif au dialogue social

CNTF ;

CFBCT ;

FBHF ;

SNVD.

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC.

En vigueur étendu

Entre les parties soussignées, il est décidé de créer dans le cadre du développement du paritarisme pour les entreprises de la branche employant 10 salariés et plus ne relevant pas du secteur artisanal une association régie par la loi du 1er juillet 1901.

Cette association nommée « section nationale des grandes structures boucherie » a pour objet :

- de recevoir la totalité des fonds collectés par la CFBCT auprès des entreprises de la branche employant 10 salariés et plus, en application de l'accord paritaire relatif au développement du dialogue social dans l'artisanat, tel que codifié à l'article 10 de la présente convention collective, y compris la part interprofessionnelle, et de les reverser en totalité aux organisations désignées et selon la répartition définie dans le même article ;
- d'engager toutes études, de participer à l'information des négociateurs paritaires, à leur formation et à leurs rencontres ;
- d'engager des actions destinées à informer plus spécifiquement les entreprises employant 10 salariés et plus et leurs salariés sur les accords collectifs, sur l'évolution de la profession et tout particulièrement sur l'évolution de l'emploi.

Article 1er

En vigueur étendu

Il est inséré après le troisième paragraphe de l'article 10 « Contribution au dialogue social » de la présente convention collective : « Section nationale des grandes structures boucherie », reprenant le texte ci-dessus.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

Avenant n° 42 du 11 septembre 2014 relatif à l'apprentissage et à l'insertion professionnelle

La CNTF ;

La CFBCT ;

La FBHF ;

La SNVD,

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu

Entre les parties soussignées, il est décidé de modifier le premier alinéa du d « Insertion des jeunes en fin d'apprentissage » de l'article 30 « Financement de la formation » de la présente convention, rédigé comme suit :

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

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet à compter du 1er janvier 2015.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8

Avenant n° 1 du 25 mars 2015 à l'avenant n° 38 du 6 mai 2013 relatif à la prévoyance frais de soins de santé

CNTF ;

CFBCT ;

FBHF ;

SNVD.

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT.

Préambule

En vigueur étendu

Les parties à la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers ont mis en place, par accord antérieur à la décision du Conseil constitutionnel du 13 juin 2013, un régime de prévoyance (de couverture santé) matérialisé par non seulement la fixation de la nature et du niveau des prestations mais encore la mise en place de moyens destinés à concrétiser un haut degré de solidarité et une politique de prévention. Ces droits non contributifs exigent, pour être effectifs, un fonds commun alimenté des contributions de toutes les entreprises dont le taux est fixé conventionnellement.

Le décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 ayant modifié le contenu du cahier des charges du contrat dit « responsable », il convient d'adapter en ce domaine les dispositions de l'accord.

Par ailleurs, la situation du régime permet, au vu notamment de la masse des cotisations disponibles, d'améliorer le niveau des prestations et d'accroître les instruments de la solidarité. De telles améliorations n'affectent en rien l'économie générale de l'accord initial.

Au vu de ce qui précède, l'objet du présent avenant à l'accord est de :

- mettre en conformité des garanties de remboursement du régime frais de santé avec le décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 portant sur les contrats responsables ;
- mettre en place une action de prévention à destination des salariés affiliés au régime frais de santé de la profession.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 3.1 de l'avenant n° 38 du 6 mai 2013 est modifié comme suit.

« Article 3.1

Garanties

Tableau des garanties

Frais couverts	Prestations (y compris les prestations versées par la sécurité sociale)
Hospitalisation médicale et chirurgicale	
Frais de séjour, salle d'opération	200 % BR
Honoraires : actes de chirurgie (ADC), actes d'anesthésies (ADA), autres honoraires	Cas = 220 % BR Hors cas = 200 % BR
Chambre particulière (y compris maternité) en secteur conventionné	45 € par jour
Frais d'accompagnement (enfant à charge de moins de 16 ans sur justificatif)	25 € par jour
Transport (accepté par la sécurité sociale)	100 % BR
Forfait hospitalier	100 % des frais réels dans la limite de la réglementation en vigueur
Actes médicaux	

Consultation et visite de généraliste	Cas = 150 % BR Hors cas = 130 % BR
Consultation et visite de spécialiste	Cas = 170 % BR Hors cas = 150 % BR
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	Cas = 170 % BR Hors cas = 150 % BR
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	Cas = 130 % BR Hors cas = 110 % BR
Kinésithérapeutes	100 % BR
Autres auxiliaires médicaux	100 % BR
Analyses	100 % BR
Pharmacie remboursée par la sécurité sociale	
Pharmacie	100 % BR
Pharmacie non remboursée par la sécurité sociale	
Vaccins anti-grippe et autres	100 % BR à titre d'acte de prévention (voir ci-dessous)
Dentaire	
Soins dentaires (hors inlay et onlay)	100 % BR
Inlay et onlay	330 % BR
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale	330 % BR
Inlay core et inlay core à clavettes	330 % BR
Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale	250 % BR
Orthodontie acceptée par la sécurité sociale	200 % BR
Orthodontie refusée par la sécurité sociale	200 % BR
Actes dentaires hors nomenclature	
Parodontologie	Crédit annuel de 200 € par bénéficiaire
Pose chirurgicale de l'implant	500 € par acte limité à 3 actes par an
Orthopédie. - Autres prothèses	
Prothèses auditives	100 % BR + crédit de 500 € par année civile
Orthopédie	100 % BR + crédit de 500 € par année civile
Autres prothèses	100 % BR + crédit de 500 € par année civile
Optique	
Monture (limité à 1 équipement sur 2 années civiles pour les adultes (*) et par année civile pour les enfants)	RSS + crédit annuel de 100 € par bénéficiaire
Verres (limité à 2 verres sur 2 années civiles pour les adultes (*) et par année civile pour les enfants)	RSS + montants indiqués dans les tableaux ci-après en fonction du type de verre par bénéficiaire
Lentilles acceptées par la sécurité sociale	100 % BR + crédit de 160 € par année civile
Lentilles refusées par la sécurité sociale	Crédit de 160 € par année civile
Chirurgie réfractive	Crédit de 150 € par oeil
Maternité et adoption	
Allocation naissance	250 € par enfant
Cure thermale acceptée par la sécurité sociale	
Frais de traitement et honoraires	100 % BR
Frais de voyage et d'hébergement	Forfait de 250 € par année civile et par bénéficiaire
Actes hors nomenclature	
Acupuncture, chiropractie et ostéopathie (intervention dans le cadre d'un praticien inscrit auprès d'une association agréée) 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, prise en charge supplémentaire sous réserve de la présentation du justificatif de professionnel de santé	20 € par acte limité à 4 actes par année civile Prise en charge par le fonds social dédié du régime jusqu'à 4 actes supplémentaires gratuits par année civile (dans la limite du fonds disponible) Cette garantie s'applique à partir du 5e acte et jusqu'au 8e acte de l'année civile (**)
Actes de prévention	

Détartrage annuel complet sus et sous-gingival	100 % BR
Vaccin anti-grippe non remboursé par la sécurité sociale	100 % BR
Vaccin DTP et rubéole	100 % BR
Pour le seul salarié : Dans le cadre de la mise en oeuvre d'actions de prévention pilotées par la commission paritaire nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers	Prise en charge par le fonds de prévention du régime frais de santé du coût de la formation d'une journée prévention des risques liés à l'activité physique (ports de charge, ergonomie, lutte contre les troubles musculo-squelettiques) organisée par l'ENSMV (1) (***) (dans la limite des places disponibles)
<p>(1) Ecole nationale supérieure des métiers de la viande.</p> <p>(*) La prise en charge pour les adultes est limitée à un équipement composé de deux verres et d'une monture par période de 2 ans. Pour l'appréciation de la période de 2 ans permettant un renouvellement, le point de départ est fixé à la date d'acquisition d'un équipement optique (ou du premier élément de l'équipement dans l'hypothèse d'un remboursement demandé en deux temps). La prise en charge est réduite à 1 an pour l'acquisition d'un équipement pour un mineur ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la vue pour les adultes.</p> <p>(**) Le document à remplir et à nous retourner à l'adresse indiquée est téléchargeable sur le site internet www.sante-boucherie.fr et devra obligatoirement être accompagnée de toutes les pièces justificatives.</p> <p>(***) Les salariés souhaitant bénéficier de cette action de prévention doivent prendre contact auprès de l'ENSMV pour s'inscrire aux stages de formation en envoyant la demande par mail à l'adresse : formation@boucherie-france.org.</p>	

Grille optique

Adulte (> ou = 18 ans) Code LPP	Unifocaux/ Multifocaux	Avec/ sans cylindre	Sphère	Montant par verre
2203240 : verre blanc	Unifocaux	Sphérique	de - 6 à + 6	70 €
2287916 : verre teinté				
2280660 : verre blanc			de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	110 €
2282793 : verre blanc				
2263459 : verre teinté				
2265330 : verre teinté				
2235776 : verre blanc			< à - 10 ou > à + 10	110 €
2295896 : verre teinté				
2259966 : verre blanc		Cylindre < à 4	de - 6 à + 6	70 €
2226412 : verre teinté				
2284527 : verre blanc			< à - 6 et > à + 6	110 €
2254868 : verre teinté				
2212976 : verre blanc		Cylindre > à 4	de - 6 à + 6	110 €
2252668 : verre teinté				
2288519 : verre blanc			< à - 6 et > à + 6	110 €
2299523 : verre teinté				
2290396 : verre blanc	Multifocaux	Sphérique	de - 4 à + 4	130 €
2291183 : verre teinté				
2245384 : verre blanc			< à - 4 ou > à + 4	150 €
2295198 : verre teinté				
2227038 : verre blanc		Tout cylindre	de - 8 à + 8	130 €

2299180 : verre teinté				
2202239 : verre blanc			< à - 8 ou > à + 8	150 €
2252042 : verre teinté				
2261874 : verre blanc	Unifocaux	Sphérique	de - 6 à + 6	70 €
2242457 : verre teinté				
2243540 : verre blanc			de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	110 €
2297441 : verre teinté				
2243304 : verre blanc				
2291088 : verre teinté				
2273854 : verre blanc			< à - 10 ou > à + 10	110 €
2248320 : verre teinté				
2200393 : verre blanc		Cylindre < à 4	de - 6 à + 6	70 €
2270413 : verre teinté				
2283953 : verre blanc			< à - 6 et > à + 6	110 €
2219381 : verre teinté				
2238941 : verre blanc		Cylindre > à 4	de - 6 à + 6	110 €
2268385 : verre teinté				
2245036 : verre blanc			< à - 6 et > à + 6	110 €
2206800 : verre teinté				
2259245 : verre blanc	Multifocaux	Sphérique	de - 4 à + 4	130 €
2264045 : verre teinté				
2238792 : verre blanc			< à - 4 ou > à + 4	150 €
2202452 : verre teinté				
2240671 : verre blanc		Tout cylindre	de - 8 à + 8	130 €
2282221 : verre teinté				
2234239 : verre blanc			< à - 8 ou > à + 8	150 €
2259660 : verre teinté				

Définitions :
BR : base de remboursement de la sécurité sociale
FR : frais réels
RSS : remboursement sécurité sociale
Cas : contrat d'accès aux soins.

Article 2
En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet au 1er avril 2015.

Article 3
En vigueur étendu

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à la négociation collective - les conventions et accords collectifs du travail (livre II de la deuxième partie). Il est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires et être déposé en deux exemplaires dont un sur support électronique. (1)

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, l'extension du présent avenant en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

(1) Le premier alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

(Arrêté du 11 décembre 2015 - art. 1)

Avenant n° 1 bis du 28 mai 2015 à l'avenant n° 38 du 6 mai 2013 relatif aux frais de soins de santé

CFBCT ;

CNTF ;

FBHF ;

SNVD.

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FNAF CGT.

Préambule

En vigueur étendu

Cet avenant modifie l'avenant n° 38 du 6 mai 2013 sur les éléments suivants :

- mettre en conformité le poste optique de la grille de garantie avec le décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 portant sur les contrats responsables.

Article 1er
En vigueur étendu

L'article 3.1 de l'avenant n° 38 du 6 mai 2013 est modifié comme suit :

« Article 3.1
Garanties
Tableau des garanties

Nature des soins	Prestation (y compris remboursements sécurité sociale)
Hospitalisation médicale et chirurgicale	
Frais de séjour, salle d'opération	200 % BR
Honoraires : actes de chirurgie (ADC), actes d'anesthésie (ADA), autres honoraires	CAS : 220 % BR Hors CAS : 200 % BR
Chambre particulière (y compris maternité) en secteur conventionné	45 € par jour
Frais d'accompagnement (enfant à charge de moins de 16 ans sur justificatif)	25 € par jour
Transport (accepté par la sécurité sociale)	100 % BR
Forfait hospitalier	100 % des frais réels dans la limite de la réglementation en vigueur
Actes médicaux	
Consultation et visite de généraliste	CAS : 150 % BR Hors CAS : 130 % BR

Consultation et visite de spécialiste	CAS : 170 % BR Hors CAS : 150 % BR
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	CAS : 170 % BR Hors CAS : 150 % BR
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	CAS : 130 % BR Hors CAS : 110 % BR
Kinésithérapeutes	100 % BR
Autres auxiliaires médicaux	100 % BR
Analyses	100 % BR
Pharmacie remboursée par la sécurité sociale	
Pharmacie	100 % BR
Pharmacie non remboursée par la sécurité sociale	
Vaccins antigrippe et autres	100 % BR à titre d'acte de prévention (voir ci-dessous)
Dentaire	
Soins dentaires (hors inlay et onlay)	100 % BR
Inlay et onlay	330 % BR
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale	330 % BR
Inlay core et inlay core à clavettes	330 % BR
Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale	250 % BR
Orthodontie acceptée par la sécurité sociale	200 % BR
Orthodontie refusée par la sécurité sociale	200 % BR
Actes dentaires hors nomenclature	
Parodontologie	Crédit de 200 € par année civile
Pose chirurgicale de l'implant	500 € par acte limité à 3 actes par année civile
Orthopédie. - Autres prothèses	
Prothèses auditives	100 % BR + crédit de 500 € par année civile
Orthopédie. - Autres prothèses	100 % BR + crédit de 500 € par année civile
Optique	
Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de 2 verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les enfants et de 24 mois pour les adultes suivant l'acquisition du précédent équipement.	
Pour l'appréciation de la période permettant un renouvellement, le point de départ est fixé à la date d'acquisition d'un équipement optique (ou du premier élément de l'équipement dans l'hypothèse d'un remboursement demandé en deux temps). La période de renouvellement de l'équipement pour les adultes est réduite à 1 an en cas de renouvellement justifié par une évolution de la vue.	
Monture	RSS + 100 €
Verres	RSS + montants indiqués dans les tableaux ci-après en fonction du type de verre
Lentilles acceptées par la sécurité sociale	100 % BR + crédit de 160 € par année civile
Lentilles refusées par la sécurité sociale	Crédit de 160 € par année civile
Chirurgie réfractive	Forfait de 150 € par oeil
Maternité et adoption	
Allocation naissance	250 € par enfant
Cure thermale acceptée par la sécurité sociale	
Frais de traitement et honoraires	100 % BR
Frais de voyage et d'hébergement	Forfait de 250 € par année civile et par bénéficiaire
Actes hors nomenclature	
Acupuncture, chiropractie et ostéopathie (intervention dans le cadre d'un praticien inscrit auprès d'une association agréée)	20 € par acte limité à 4 actes par année civile
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, prise en charge supplémentaire sous réserve de la présentation du justificatif de professionnel de santé	Prise en charge par le fonds social dédié du régime jusqu'à 4 actes supplémentaires gratuits par année civile (dans la limite du fonds disponible) Cette garantie s'applique à partir du 5e acte et jusqu'au 8e acte de l'année civile (*)
Actes de prévention	

Détartrage annuel complet sus et sous-gingival	100 % BR
Vaccin antigrippe non remboursé par la sécurité sociale	100 % BR
Vaccin DTP et rubéole	100 % BR
<p>Pour le seul salarié :</p> <p>Dans le cadre de la mise en oeuvre d'actions de prévention pilotées par la commission paritaire nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers</p>	<p>Prise en charge par le fonds de prévention du régime frais de santé du coût de la formation d'une journée prévention des risques liés à l'activité physique (ports de charge, ergonomie, lutte contre les troubles musculo-squelettiques) organisée par l'ENSMV (1) (**) (dans la limite des places disponibles)</p>
<p>BR : base de remboursement de la sécurité sociale. FR : frais réels. RSS : remboursement sécurité sociale. CAS : contrat d'accès aux soins. (1) Ecole nationale supérieure des métiers de la viande.</p> <p>(*) Le document à remplir et à nous retourner à l'adresse indiquée est téléchargeable sur le site internet www. sante-boucherie. fr et devra obligatoirement être accompagné de toutes les pièces justificatives.</p> <p>(**) Les salariés souhaitant bénéficier de cette action de prévention doivent prendre contact auprès de l'ENSMV pour s'inscrire aux stages de formation en envoyant la demande par mail à l'adresse : formation @ boucherie-france. org.</p>	

Grille optique

(En euros.)

Adulte (≥ 18 ans) Code LPP	Unifocaux Multifocaux	Avec/ Sans cylindre	Sphère	Montant par verre
2203240 : verre blanc	Unifocaux	Sphérique	De - 6 à + 6	70
2287916 : verre teinté				
2280660 : verre blanc			De - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	110
2282793 : verre blanc				
2263459 : verre teinté				
2265330 : verre teinté				
2235776 : verre blanc			< à - 10 ou > à + 10	110
2295896 : verre teinté				
2259966 : verre blanc		Cylindre < à 4	De - 6 à + 6	70
2226412 : verre teinté				
2284527 : verre blanc			< à - 6 et > à + 6	110
2254868 : verre teinté				
2212976 : verre blanc		Cylindre > à 4	De - 6 à + 6	110
2252668 : verre teinté				
2288519 : verre blanc			< à - 6 et > à + 6	110
2299523 : verre teinté				
2290396 : verre blanc	Multifocaux	Sphérique	De - 4 à + 4	130
2291183 : verre teinté				
2245384 : verre blanc			< à - 4 ou > à + 4	150

2295198 : verre teinté				
2227038 : verre blanc		Tout cylindre	De - 8 à + 8	130
2299180 : verre teinté				
2202239 : verre blanc			< à - 8 ou > à + 8	150
2252042 : verre teinté				

(En euros.)

Enfant (< 18 ans) Code LPP	Unifocaux Multifocaux	Avec/ Sans cylindre	Sphère	Montant par verre
2261874 : verre blanc 2242457 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	De - 6 à + 6	70
2243540 : verre blanc 2297441 : verre teinté 2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté			De - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	110
2273854 : verre blanc			< à - 10 ou > à + 10	110
2248320 : verre teinté				
2200393 : verre blanc		Cylindre < à 4	De - 6 à + 6	70
2270413 : verre teinté				
2283953 : verre blanc			< à - 6 et > à + 6	110
2219381 : verre teinté				
2238941 : verre blanc		Cylindre > à 4	De - 6 à + 6	110
2268385 : verre teinté				
2245036 : verre blanc			< à - 6 et > à + 6	110
2206800 : verre teinté				
2259245 : verre blanc	Multifocaux	Sphérique	De - 4 à + 4	130
2264045 : verre teinté				
2238792 : verre blanc			< à - 4 ou > à + 4	150
2202452 : verre teinté				
2240671 : verre blanc		Tout cylindre	De - 8 à + 8	130
2282221 : verre teinté				
2234239 : verre blanc			< à - 8 ou > à + 8	150
2259660 : verre teinté				

Article 2
En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet au 1er avril 2015.

Article 3
En vigueur étendu

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à la négociation collective, les conventions et accords collectifs du travail (livre II de la deuxième partie). Il est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires et être déposé en deux exemplaires dont un sur support électronique. (1)

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent avenant en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

(1) Le premier alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

(Arrêté du 11 décembre 2015 - art. 1)

Avenant n° 44 du 28 mai 2015 relatif à la désignation de l'OPCA AGEFOS-PME

CNTF ;

CFBCT ;

FBHF ;

SNVD.

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC.

Préambule

[En vigueur non étendu](#)

Afin de permettre à la branche professionnelle de développer, dans les meilleures conditions, une politique de branche en matière de formation professionnelle et de se doter des moyens financiers pour y parvenir, les parties signataires décident de désigner un OPCA de branche.

Article 1er

[En vigueur non étendu](#)

Entre les parties soussignées, il est décidé de désigner l'OPCA interprofessionnel et interbranches AGEFOS-PME en tant qu'organisme collecteur paritaire agréé des fonds de la formation professionnelle continue des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention, défini à son article 1er.

Conformément à l'article R. 6332-16 du code du travail, une section paritaire professionnelle (SPP) de branche sera créée par le conseil d'administration national de l'AGEFOS-PME et agira, par délégation de ce dernier, en tant qu'outil technique et financier de la branche, pour mettre en oeuvre, en toute autonomie, la politique emploi-formation définie par la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle créée par les organisations signataires de la présente convention collective à l'article 28.

Article 2

[En vigueur non étendu](#)

A compter de sa date d'effet, le présent avenant se substitue aux dispositions prévues au 1er alinéa du a « Participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue » de l'article 30 « Financement de la formation » du chapitre VII « Formation » de la présente convention collective. Le présent avenant prendra effet à compter du 1er janvier 2015.

Article 3

[En vigueur non étendu](#)

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

Avenant n° 2 du 29 octobre 2015 à l'avenant n° 38 du 6 mai 2013 relatif aux frais de soins de santé

CFBTC ;

CNTF ;

FBHF ;

SNVD.

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC ;

CSFV CFTC.

Préambule

[En vigueur non étendu](#)

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers, réunis en commission paritaire, décident les mesures suivantes : mettre en conformité les dispositions relatives à la définition des bénéficiaires du régime « remboursement de frais de soins de santé » en ce qui concerne la condition d'ancienneté avec le décret n° 2014-786 du 8 juillet 2014 sur le respect du caractère collectif et obligatoire.

Article 1er

[En vigueur non étendu](#)

L'alinéa 1 de l'article 2 de l'avenant n° 38 du 6 mai 2013 est modifié comme suit :

2. Bénéficiaires

L'expression : « Sont bénéficiaires du présent « régime remboursement de frais de soins santé » obligatoire tous les salariés relevant des entreprises visées à l'article 1 et de la présente convention collective nationale et ayant 1 mois d'ancienneté dans l'entreprise » est remplacée par :

« Sont bénéficiaires du présent régime « remboursement de frais de soins de santé » obligatoire, tous les salariés relevant des entreprises visées à l'article 1er de la présente convention collective nationale à leur date d'entrée dans l'entreprise. »

L'expression : « Lorsque le salarié aura atteint l'ancienneté requise, il pourra bénéficier du régime à compter de sa date d'entrée dans l'entreprise avec effet rétroactif » est supprimée.

Article 2

[En vigueur non étendu](#)

Le présent avenant prend effet au 1er janvier 2016.

Article 3

[En vigueur non étendu](#)

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « La négociation collective. - Les conventions et accords collectifs du travail » (livre II de la deuxième partie). Il est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires et être déposé en deux exemplaires dont un sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent avenant en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Avenant n° 47 du 10 décembre 2015 relatif au financement de la formation professionnelle

CNTF ;

CFBCT ;

FBHF ;

SNVD.

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC.

Préambule

[En vigueur non étendu](#)

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a réformé le financement du système de formation professionnelle en créant une contribution unique pour les entreprises de 10 salariés et plus. Le décret du 24 octobre 2014 relatif aux organismes paritaires collecteurs agréés, tout en précisant l'affectation de la contribution unique en fonction de la taille de l'entreprise, ouvre la possibilité aux organisations représentatives d'employeurs et de salariés de la branche de créer les contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue mentionnées à l'article L. 6332-1-2 du code du travail, en application d'un accord national professionnel. Dans ce cadre, les partenaires sociaux ont convenu de réviser l'article 30 « Financement de la formation » de la présente convention afin de le mettre en conformité avec les nouvelles dispositions législatives et réglementaires comme suit.

Article 1er

En vigueur non étendu

Les sections a « Participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue » et b « Mutualisation (moins de 10,10 et plus) » de l'article 30 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes.

Article 2

En vigueur non étendu

Il est créé à l'article 30 une section a « Participation des entreprises au financement de la formation professionnelle », rédigée comme suit :

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

Contribution obligatoire :

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

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

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

Contribution conventionnelle :

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

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

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

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

Article 3

En vigueur non étendu

La section c « Financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis » devient la section b de l'article 30 et est modifiée comme suit :

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

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

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

Article 4

En vigueur non étendu

La section d « Insertion des jeunes en fin d'apprentissage » devient la section c, ses dispositions restent inchangées.

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant prendra effet à compter du 1er janvier 2015.

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

Textes Salaires

Avenant n° 3 du 3 janvier 2007 relatif aux salaires

CFBCT ;

FBHF ;

SNVD ;

CNTE.

FGTA-FO ;

FGA-CFDT ;

FNAA CFE-CGC ;

CSFV-CFTC.

[En vigueur étendu](#)

Article 1er

Entre les parties soussignées, il a été décidé que la grille des salaires conventionnels applicables au 1er février 2007, après revalorisation de 1 % sur tous les postes, est celle figurant en annexe.

Article 2

La prochaine réunion de négociations salariales a été fixée le 16 mai 2007.

Article 3

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

Fait à Paris, le 3 janvier 2007.

Grille des salaires conventionnels en vigueur au 1er février 2007

(En euros)

NIV	ECH	CLASSIFICATION	SALAIRE BRUT
			mensuel
			151 h 67
OUVRIERS, EMPLOYES			
	A	Plongeur	1 285
		Employé d'entretien	1 285
	B	Chauffeur-livreur	1 299
		Employé administratif	1 299
	A	Chauffeur-livreur encaisseur	1 315
		Caissier	1 315
		Vendeur	1 315
	B	Secrétaire aide-comptable	1 332
		Boucher préparateur	1 332

		Charcutier-traiteur	1 332
		Vendeur qualifié	1 332
		Tripier préparateur	1 332
	C	Caissier aide-comptable	1 353
	A	Boucher-préparateur qualifié	1 435
		Charcutier traiteur qualifié	1 435
	B	Boucher préparateur vendeur qualifié	1 467
III		Boucher-traiteur qualifié	1 467
		Ouvrier tripier	1 467
	C	Boucher charcutier traiteur qualifié	1 521
	A	Comptable	1 527
	B	Boucher hautement qualifié	1 599
		Boucher traiteur hautement qualifié	1 599
IV		Charcutier traiteur hautement qualifié	1 599
		Tripier responsable cuisson	1 599
	C	Boucher-charcutier traiteur hautement qualifié	1 681

AGENTS DE MAITRISE ET CADRES			
V		Responsable de laboratoire adjoint	1 820
		Responsable de point de vente adjoint	1 820
	A	Responsable de laboratoire	1 987
		Responsable de point de vente	1 987
		Responsable hygiène et sécurité	1 987
	B	Assistant chef d'entreprise	1 998
	C	Responsable de plusieurs points de vente	2 239
	A	Responsable de laboratoire	2 551
		Responsable de point de vente	2 551
VII		Responsable des achats	2 551
	B	Responsable d'entreprise	2 615

Avenant n° 5 du 16 mai 2007 relatif aux salaires à compter du 1er juin 2007

(1) Avenant étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 132-12-3 du code du travail (arrêté du 16 octobre 2007, art. 1er).

CNTF ;

CFBCT ;

FBHF ;

SNVD.

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT.

Article 1er En vigueur étendu

Entre les parties soussignées, il a été décidé que la grille des salaires conventionnels applicables au 1er juin 2007, après revalorisation de 1,5 % sur tous les postes, est celle figurant en annexe.

Article 2 En vigueur étendu

La prochaine réunion de négociations salariales a été fixée le 20 septembre 2007.

Article 3
En vigueur étendu

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

Annexe

En vigueur étendu

Salaires conventionnels en vigueur au 1er juin 2007

Ouvriers et employés

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	CLASSIFICATION	SALAIRE BRUT mensuel
I	A	Plongeur	1 304
		Employé d'entretien	1 304
	B	Chauffeur-livreur	1 318
		Employé administratif	1 318
	A	Chauffeur-livreur encaisseur	1 335
		Caissier	1 335
II		Vendeur	1 335
		Secrétaire aide-comptable	1 352
	B	Boucher préparateur	1 352
		Charcutier traiteur	1 352
		Vendeur qualifié	1 352
		Tripier préparateur	1 352
	C	Caissier aide-comptable	1 373
	A	Boucher préparateur qualifié	1 457
		Charcutier traiteur qualifié	1 457
		Boucher préparateur vendeur qualifié	1 489
III	B	Boucher traiteur qualifié	1 489
		Ouvrier tripier	1 489
	C	Boucher charcutier traiteur qualifié	1 544
	A	Comptable	1 550
		Boucher hautement qualifié	1 623
IV	B	Boucher traiteur hautement qualifié	1 623
		Charcutier traiteur hautement qualifié	1 623
	C	Tripier responsable cuisson	1 623
		Boucher charcutier traiteur hautement qualifié	1 706

Agents de maîtrise et cadres

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	CLASSIFICATION	SALAIRE BRUT mensuel
V		Responsable de laboratoire adjoint	1 847
		Responsable de point de vente adjoint	1 847
		Responsable de laboratoire	2 017
VI	A	Responsable de point de vente	2 017
	B	Responsable hygiène et sécurité	2 017
		Assistant chef d'entreprise	2 028
VII	C	Responsable de plusieurs points de vente	2 273
		Responsable de laboratoire	2 589
	A	Responsable de point de vente	2 589

		Responsable des achats	2 589
	B	Responsable d'entreprise	2 654

Avenant n° 7 du 3 janvier 2008 relatif aux salaires au 1er février 2008

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 132-12-3 du code du travail (arrêté du 20 mars 2008, art. 1er).

CFBCT ;

FBHF ;

SNVD ;

CNTF.

FGTA-FO ;

FGA-CFDT ;

FNAA CFE-CGC ;

CSFV-CFTC.

Article 1er

En vigueur étendu

Entre les parties soussignées, il a été décidé que la grille des salaires conventionnels applicable au 1er février 2008, après revalorisation de 1,1 % sur tous les postes, est celle figurant en annexe.

Article 2

En vigueur étendu

La prochaine réunion de négociation salariale a été fixée au 20 mai 2008.

Article 3

En vigueur étendu

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

Annexe

En vigueur étendu

Salaires conventionnels en vigueur au 1er février 2008

Ouvriers, employés

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	CLASSIFICATION	SALAIRE BRUT mensuel
I	A	Plongeur	1 318
		Employé d'entretien	1 318
	B	Chauffeur-livreur	1 333
		Employé administratif	1 333
II	A	Chauffeur-livreur encaisseur	1 350
		Caissier	1 350
		Vendeur	1 350
	B	Secrétaire aide-comptable	1 367
		Boucher préparateur	1 367
		Charcutier-traiteur	1 367
		Vendeur qualifié	1 367

		Tripier préparateur	1 367
	C	Caissier aide-comptable	1 388
III	A	Boucher préparateur qualifié	1 473
		Charcutier-traiteur qualifié	1 473
	B	Boucher préparateur-vendeur qualifié	1 506
		Boucher-traiteur qualifié	1 506
		Ouvrier tripier	1 506
	C	Boucher-charcutier-traiteur qualifié	1 561
IV	A	Comptable	1 567
	B	Boucher hautement qualifié	1 641
		Boucher-traiteur hautement qualifié	1 641
		Charcutier-traiteur hautement qualifié	1 641
		Tripier responsable cuisson	1 641
	C	Boucher charcutier-traiteur hautement qualifié	1 725

Agents de maîtrise et cadres

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	CLASSIFICATION	SALAIRE BRUT mensuel
V		Responsable de laboratoire adjoint	1 868
		Responsable de point de vente adjoint	1 868
VI	A	Responsable de laboratoire	2 039
		Responsable de point de vente	2 039
		Responsable hygiène et sécurité	2 039
	B	Assistant chef d'entreprise	2 051
	C	Responsable de plusieurs points de vente	2 298
VII		Responsable de laboratoire	2 618
	A	Responsable de point de vente	2 618
		Responsable des achats	2 618
	B	Responsable d'entreprise	2 683

Avenant n° 10 du 20 mai 2008 relatif aux salaires au 1er juin 2008

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (arrêté du 25 juillet 2008, art. 1er).

CFBCT ;

FBHF ;

SNVD ;

CNTF.

FGTA-FO ;

FGA-CFDT ;

FNAA CFE-CGC ;

CSFV-CFTC.

Article 1er En vigueur étendu

Entre les parties soussignées, il a été décidé que la grille des salaires conventionnels applicable au 1er juin 2008, après revalorisation de 1,59 % sur tous les postes, est celle figurant en annexe.

Article 2 En vigueur étendu

La prochaine réunion de négociation salariale a été fixée au 9 septembre 2008.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et L. 2231-1 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 dudit code.

Fait à Paris, le 20 mai 2008.

Annexe

En vigueur étendu

ANNEXE

Salaires conventionnels en vigueur au 1er juin 2008

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	CLASSIFICATION	SALAIRE BRUT mensuel
Ouvriers, employés			
I	A	Plongeur	1 339
		Employé d'entretien	1 339
	B	Chauffeur-livreur	1 354
		Employé administratif	1 354
II	A	Chauffeur-livreur encaisseur	1 371
		Caissier	1 371
	B	Vendeur	1 371
		Secrétaire aide-comptable	1 389
	C	Boucher préparateur	1 389
		Charcutier-traiteur	1 389
	A	Vendeur qualifié	1 389
		Tripier préparateur	1 389
	B	Caissier aide-comptable	1 410
III	A	Boucher préparateur qualifié	1 496
		Charcutier-traiteur qualifié	1 496
	B	Boucher préparateur vendeur qualifié	1 530
		Boucher-traiteur qualifié	1 530
	C	Ouvrier tripier	1 530
		Boucher-charcutier-traiteur qualifié	1 586
IV	A	Comptable	1 592
	B	Boucher hautement qualifié	1 667
		Boucher-traiteur hautement qualifié	1 667
	C	Charcutier-traiteur hautement qualifié	1 667
		Tripier responsable cuisson	1 667
		Boucher-charcutier-traiteur hautement qualifié	1 752
Agents de maîtrise et cadres			
V		Responsable de laboratoire adjoint	1 898
		Responsable de point de vente adjoint	1 898
VI	A	Responsable de laboratoire	2 071
		Responsable de point de vente	2 071
	B	Responsable hygiène et sécurité	2 071
		Assistant chef d'entreprise	2 084
	C	Responsable de plusieurs points de vente	2 335
VII	A	Responsable de laboratoire	2 660
		Responsable de point de vente	2 660
	B	Responsable des achats	2 660
		Responsable d'entreprise	2 726

Avenant n° 13 du 13 janvier 2009 relatif aux salaires au 1er février 2009

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 9 avril 2009, art. 1er)

CFBCT ;

FBHF ;

SNVD ;

CNTF.

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

FNAA CFE-CGC ;

CSFV CFTC.

Article 1

En vigueur étendu

Entre les parties soussignées, il a été décidé que la grille des salaires conventionnels applicable au 1er février 2009, après revalorisation de 3 % sur tous les postes, est celle figurant en annexe.

Article 2

En vigueur étendu

La prochaine réunion de négociation salariale a été fixée le 6 mai 2009.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

Annexe

En vigueur étendu

ANNEXE

Salaires conventionnels en vigueur au 1er février 2009

(Base 151,67 heures)

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	CLASSIFICATION	SALAIRE BRUT MENSUEL
Ouvriers, employés			
	A	Plongeur	1 379
I			
Employé d'entretien	1 379		
	B	Chauffeur-livreur	1 395
		Employé administratif	1 395
	A	Chauffeur-livreur encaisseur	1 412
II		Caissier	1 412

		Vendeur	1 412
	B	Secrétaire aide-comptable	1 431
		Boucher préparateur	1 431
		Charcutier traiteur	1 431
		Vendeur qualifié	1 431
		Tripier préparateur	1 431
	C	Caissier aide-comptable	1 452
	A	Boucher préparateur qualifié	1 541
III		Charcutier traiteur qualifié	1 541
	B	Boucher préparateur vendeur qualifié	1 576
		Boucher traiteur qualifié	1 576
		Ouvrier tripier	1 576
	C	Boucher charcutier traiteur qualifié	1 634
	A	Comptable	1 640
IV	B	Boucher hautement qualifié	1 717
		Boucher traiteur hautement qualifié	1 717
		Charcutier traiteur hautement qualifié	1 717
		Tripier responsable cuisson	1 717
	C	Boucher charcutier traiteur hautement qualifié	1 805
Agents de maîtrise et cadres			
V			
		Responsable de laboratoire adjoint	1 955
		Responsable de point de vente adjoint	1 955
VI	A	Responsable de laboratoire	2 133
		Responsable de point de vente	2 133
		Responsable hygiène et sécurité	2 133
	B	Assistant chef d'entreprise	2 147
	C	Responsable de plusieurs points de vente	2 405
	A	Responsable de laboratoire	2 740
VII		Responsable de point de vente	2 740
		Responsable des achats	2 740
	B	Responsable d'entreprise	2 808

Avenant n° 16 du 1er octobre 2009 relatif aux salaires au 1er octobre 2009

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 10 février 2010, art. 1er)

CNTF ;

CFBCT ;

FBHF ;

SNVD.

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT.

Article 1 En vigueur étendu

Entre les parties soussignées, il a été décidé que la grille des salaires conventionnels applicable au 1er octobre 2009, après revalorisation de 0,5 % sur tous les

postes, est celle figurant en annexe.

Article 2
En vigueur étendu

La prochaine réunion de négociation salariale a été fixée le 19 janvier 2010.

Article 3
En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

Annexe

En vigueur étendu

Salaires conventionnels en vigueur au 1er octobre 2009
Ouvriers et employés

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	CLASSIFICATION	SALAIRE BRUT mensuel (151,67 h)
I	A	Plongeur	1 386
		Employé d'entretien	1 386
	B	Chauffeur-livreur	1 402
		Employé administratif	1 402
II	A	Chauffeur-livreur encaisseur	1 419
		Caissier	1 419
		Vendeur	1 419
		Secrétaire aide-comptable	1 438
	B	Boucher préparateur	1 438
		Charcutier traiteur	1 438
		Vendeur qualifié	1 438
		Tripier préparateur	1 438
		Caissier aide-comptable	1 459
III	A	Boucher préparateur qualifié	1 549
		Charcutier traiteur qualifié	1 549
		Boucher préparateur vendeur qualifié	1 584
	B	Boucher traiteur qualifié	1 584
		Ouvrier tripier	1 584
		Boucher charcutier traiteur qualifié	1 642
IV	A	Comptable	1 648
		Boucher hautement qualifié	1 726
	B	Boucher traiteur hautement qualifié	1 726
		Charcutier traiteur hautement qualifié	1 726
		Tripier responsable cuisson	1 726
		Boucher charcutier traiteur hautement qualifié	1 814

Agents de maîtrise et cadres

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	CLASSIFICATION	SALAIRE BRUT mensuel (151,67 h)
--------	---------	----------------	---------------------------------

V		Responsable de laboratoire adjoint	1 965
		Responsable de point de vente adjoint	1 965
VI	A	Responsable de laboratoire	2 144
		Responsable de point de vente	2 144
		Responsable hygiène et sécurité	2 144
	B	Assistant chef d'entreprise	2 158
	C	Responsable de plusieurs points de vente	2 417
VII		Responsable de laboratoire	2 754
	A	Responsable de point de vente	2 754
		Responsable des achats	2 754
	B	Responsable d'entreprise	2 822

Avenant n° 21 du 20 mai 2010 relatif aux salaires au 1er juin 2010

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 27 octobre 2010, art. 1er)

La CFBCT ;

La FBHF ;

Le SNVD ;

La CNTF,

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FGA CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu

Entre les parties soussignées, il a été décidé que la grille des salaires conventionnels applicable au 1er juin 2010, après revalorisation de 2 % sur tous les postes est celle figurant en annexe.

Article 2

En vigueur étendu

La prochaine réunion de négociation salariale a été fixée le 7 septembre 2010.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

Annexe

En vigueur étendu

Salaires conventionnels en vigueur au 1er juin 2010

Ouvriers, employés

(En euros.)

Niveau	Échelon	Classification	Salaire brut mensuel (151,67 heures)
I	A	Plongeur	1 414
		Employé d'entretien	1 414
	B	Chauffeur-livreur	1 430
		Employé administratif	1 430
II	A	Chauffeur-livreur encaisseur	1 447
		Caissier	1 447
		Vendeur	1 447
	B	Secrétaire aide-comptable	1 467
		Boucher préparateur	1 467
		Charcutier-traiteur	1 467
		Vendeur qualifié	1 467
	C	Tripier préparateur	1 467
Caissier aide-comptable		1 488	
III	A	Boucher préparateur qualifié	1 580
		Charcutier-traiteur qualifié	1 580
	B	Boucher préparateur-vendeur qualifié	1 616
		Boucher-traiteur qualifié	1 616
		Ouvrier tripier	1 616
	C	Boucher-charcutier-traiteur qualifié	1 675
IV	A	Comptable	1 681
	B	Boucher-charcutier-traiteur très qualifié	1 734
	C	Boucher hautement qualifié	1 761
		Boucher-traiteur hautement qualifié	1 761
		Charcutier-traiteur hautement qualifié	1 761
		Tripier responsable cuisson	1 761
	D	Boucher-charcutier-traiteur hautement qualifié	1 850

Agents de maîtrise et cadres

(En euros.)

Niveau	Échelon	Classification	Salaire brut mensuel (151,67 heures)
V		Responsable de laboratoire adjoint	2 004
		Responsable de point de vente adjoint	2 004
VI	A	Responsable de laboratoire	2 187
		Responsable de point de vente	2 187
		Responsable hygiène et sécurité	2 187
	B	Assistant chef d'entreprise	2 201
C	Responsable de plusieurs points de vente	2 465	
VII	A	Responsable de laboratoire	2 809
		Responsable de point de vente	2 809
		Responsable des achats	2 809
	B	Responsable d'entreprise	2 878

Avenant n° 23 du 12 janvier 2011 relatif aux salaires pour l'année 2011

CNTF ;

CFBCT ;

FBHF ;

SNVD.

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT.

Article 1er
En vigueur étendu

Entre les parties soussignées, il a été décidé que la grille des salaires conventionnels applicable au 1er février 2011, après revalorisation de 2 % sur tous les postes, est celle figurant en annexe.

Article 2
En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Salaires conventionnels en vigueur au 1er février 2011

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Classification	Salaire brut mensuel
Ouvriers, employés			
I	A	Plongeur	1 442
		Employé d'entretien	1 442
	B	Chauffeur-livreur	1 459
		Employé administratif	1 459
II	A	Chauffeur-livreur encaisseur	1 476
		Caissier	1 476
		Vendeur	1 476
	B	Secrétaire aide-comptable	1 496
		Boucher préparateur	1 496
		Charcutier-traiteur	1 496
		Vendeur qualifié	1 496
		Tripier préparateur	1 496
III	C	Caissier aide-comptable	1 518
	A	Boucher préparateur qualifié	1 612
		Charcutier-traiteur qualifié	1 612
B	Boucher préparateur-vendeur qualifié	1 648	

		Boucher-traiteur qualifié	1 648
		Ouvrier tripier	1 648
	C	Boucher-charcutier-traiteur qualifié	1 709
IV	A	Comptable	1 715
	B	Boucher-charcutier-traiteur très qualifié	1 769
	C	Boucher hautement qualifié	1 796
		Boucher-traiteur hautement qualifié	1 796
		Charcutier-traiteur hautement qualifié	1 796
		Tripier responsable cuisson	1 796
	D	Boucher-charcutier-traiteur hautement qualifié	1 887
Agents de maîtrise et cadres			
V		Responsable de laboratoire adjoint	2 044
		Responsable de point de vente adjoint	2 044
VI	A	Responsable de laboratoire	2 231
		Responsable de point de vente	2 231
		Responsable hygiène et sécurité	2 231
	B	Assistant chef d'entreprise	2 245
	C	Responsable de plusieurs points de vente	2 514
Agents de maîtrise et cadres			
VII	A	Responsable de laboratoire	2 865
		Responsable de point de vente	2 865
		Responsable des achats	2 865
	B	Responsable d'entreprise	2 936

Avenant n° 29 du 8 septembre 2011 relatif aux salaires au 1er octobre 2011

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

(Arrêté du 29 décembre 2011, art. 1er)

CFBCT ;

FBHF ;

SNVD ;

CNTE.

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT.

Article 1er
En vigueur étendu

Entre les parties soussignées, il a été décidé que la grille des salaires conventionnels applicable au 1er octobre 2011, après revalorisation de 0,5 % sur tous les postes est celle figurant en annexe.

Article 2
En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

Annexe

En vigueur étendu

Salaires conventionnels en vigueur au 1er octobre 2011

Ouvriers et employés

(En euros.)

Niveau	Échelon	Classification	Salaires brut mensuel (151,67 heures)
I	A	Plongeur	1 449
		Employé d'entretien	1 449
	B	Chauffeur-livreur	1 466
		Employé administratif	1 466
II	A	Chauffeur-livreur encaisseur	1 483
		Caissier	1 483
		Vendeur	1 483
	B	Secrétaire aide-comptable	1 503
		Boucher préparateur	1 503
		Charcutier traiteur	1 503
		Vendeur qualifié	1 503
		Tripier préparateur	1 503
	C	Caissier aide-comptable	1 526
III	A	Boucher préparateur qualifié	1 620
		Charcutier traiteur qualifié	1 620
		Tripier préparateur qualifié	1 620
	B	Boucher préparateur vendeur qualifié	1 656
		Boucher traiteur qualifié	1 656
		Ouvrier tripier	1 656
C	Boucher charcutier traiteur qualifié	1 718	
IV	A	Comptable	1 724
	B	Boucher charcutier traiteur très qualifié	1 778
	C	Boucher hautement qualifié	1 805
		Boucher traiteur hautement qualifié	1 805
		Charcutier traiteur hautement qualifié	1 805
		Tripier responsable cuisson	1 805
	D	Boucher charcutier traiteur hautement qualifié	1 896

Agents de maîtrise et cadres

(En euros.)

Niveau	Échelon	Classification	Salaire brut mensuel (151,67 heures)
V		Responsable de laboratoire adjoint	2 054
		Responsable de point de vente adjoint	2 054
VI	A	Responsable de laboratoire	2 242
		Responsable de point de vente	2 242
		Responsable hygiène et sécurité	2 242
	B	Assistant chef d'entreprise	2 256
	C	Responsable de plusieurs points de vente	2 527
VII	A	Responsable de laboratoire	2 879
		Responsable de point de vente	2 879
		Responsable des achats	2 879
	B	Responsable d'entreprise	2 951

Avenant n° 32 du 19 janvier 2012 relatif aux salaires au 1er février 2012

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

(Arrêté du 3 mai 2012, art. 1er)

La CFBCT ;

La FBHF ;

Le SNVD ;

Le CNTF,

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC,

Article 1er En vigueur étendu

Entre les parties soussignées, il a été décidé que la grille des salaires conventionnels applicable au 1er février 2012, après revalorisation de 1,5 % sur tous les postes, est celle figurant en annexe.

Article 2 En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Salaires conventionnels en vigueur au 1er février 2012

Ouvriers et employés

(En euros.)

Niveau	Échelon	Classification	Salaire brut mensuel (151,67 heures)
I	A	Plongeur	1 471
		Employé d'entretien	1 471
	B	Chauffeur-livreur	1 488
		Employé administratif	1 488
II	A	Chauffeur-livreur encaisseur	1 505
		Caissier	1 505
		Vendeur	1 505
	B	Secrétaire aide-comptable	1 526
		Boucher préparateur	1 526
		Charcutier traiteur	1 526
		Vendeur qualifié	1 526
		Tripier préparateur	1 526
		Caissier aide-comptable	1 549
		III	A
Charcutier traiteur qualifié	1 644		
Tripier préparateur qualifié	1 644		
B	Boucher préparateur vendeur qualifié		1 681
	Boucher traiteur qualifié		1 681
	Ouvrier tripier		1 681
	Boucher charcutier traiteur qualifié		1 744
	IV		A
Boucher charcutier traiteur très qualifié		1 805	
C		Boucher hautement qualifié	1 832
		Boucher traiteur hautement qualifié	1 832
		Charcutier traiteur hautement qualifié	1 832
		Tripier responsable cuisson	1 832
		D	Boucher charcutier traiteur hautement qualifié

Agents de maîtrise et cadres

(En euros.)

Niveau	Échelon	Classification	Salaire brut mensuel
V		Responsable de laboratoire adjoint	2 085

		Responsable de point de vente adjoint	2 085
VI	A	Responsable de laboratoire	2 276
		Responsable de point de vente	2 276
		Responsable hygiène et sécurité	2 276
	B	Assistant chef d'entreprise	2 290
	C	Responsable de plusieurs points de vente	2 565
VII	A	Responsable de laboratoire	2 922
		Responsable de point de vente	2 922
		Responsable des achats	2 922
	B	Responsable d'entreprise	2 995

Avenant n° 34 du 25 septembre 2012 relatif aux salaires au 1er octobre 2012

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

(Arrêté du 21 décembre 2012, art. 1er)

La CNTF ;

La CFBCT ;

La FBHF ;

Le SNVD,

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FGA CFDT,

Article 1er En vigueur étendu

Entre les parties soussignées, il a été décidé que la grille des salaires conventionnels applicable au 1er octobre 2012, après revalorisation de 1 % sur tous les postes, est celle figurant en annexe.

Article 2 En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

Annexe

En vigueur étendu

Salaires conventionnels en vigueur au 1er octobre 2012

Ouvriers et employés

(En euros.)

Niveau	Échelon	Classification
--------	---------	----------------

			Salaire brut mensuel pour 151,67 heures
I	A	Plongeur	1 486
		Employé d'entretien	1 486
	B	Chauffeur-livreur	1 503
		Employé administratif	1 503
II	A	Chauffeur-livreur encaisseur	1 520
		Caissier	1 520
		Vendeur	1 520
	B	Secrétaire aide-comptable	1 541
		Boucher préparateur	1 541
		Charcutier traiteur	1 541
		Vendeur qualifié	1 541
			Tripier préparateur
C	Caissier aide-comptable	1 564	
III	A	Boucher préparateur qualifié	1 660
		Charcutier traiteur qualifié	1 660
		Tripier préparateur qualifié	1 660
	B	Boucher préparateur vendeur qualifié	1 698
		Boucher traiteur qualifié	1 698
		Ouvrier tripier	1 698
C	Boucher charcutier traiteur qualifié	1 761	
IV	A	Comptable	1 768
	B	Boucher charcutier traiteur très qualifié	1 823
	C	Boucher hautement qualifié	1 850
		Boucher traiteur hautement qualifié	1 850
		Charcutier traiteur hautement qualifié	1 850
		Tripier responsable cuisson	1 850
	D	Boucher charcutier traiteur hautement qualifié	1 943

Agents de maîtrise et cadres

(En euros.)

Niveau	Échelon	Classification	Salaire brut mensuel (151,67 HEURES)
V		Responsable de laboratoire adjoint	2 106
		Responsable de point de vente adjoint	2 106
VI	A	Responsable de laboratoire	2 299
		Responsable de point de vente	2 299
		Responsable hygiène et sécurité	2 299
	B	Assistant chef d'entreprise	2 313
	C	Responsable de plusieurs points de vente	2 591
VII	A	Responsable de laboratoire	2 951
		Responsable de point de vente	2 951
		Responsable des achats	2 951
	B	Responsable d'entreprise	3 025

Avenant n° 36 du 22 janvier 2013 relatif aux salaires conventionnels au 1er février 2013

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

(Arrêté du 19 avril 2013 - art. 1)

La CNTF ;

La CFBCT ;

La FBHF ;

Le SNVD,

La FGTA FO ;

La FGA CFDT ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC,

Article 1er
En vigueur étendu

Entre les parties soussignées, il a été décidé que la grille des salaires conventionnels applicable au 1er février 2013, après revalorisation de 1,5 % sur tous les postes est celle figurant en annexe.

Article 2
En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

Annexe

En vigueur étendu

Salaires conventionnels en vigueur au 1er février 2013

Ouvriers et employés

(En euros.)

Niveau	Échelon	Classification	Salaire brut mensuel (151,67 heures)
I	A	Plongeur	1 508
		Employé d'entretien	1 508
	B	Chauffeur-livreur	1 526
		Employé administratif	1 526
II	A	Chauffeur-livreur encaisseur	1 543
		Caissier	1 543
		Vendeur	1 543
	B	Secrétaire aide-comptable	1 564
		Boucher préparateur	1 564
		Charcutier-traiteur	1 564
		Vendeur qualifié	1 564
		Tripier préparateur	1 564
	C	Caissier aide-comptable	1 587
III	A	Boucher préparateur qualifié	1 685
		Charcutier-traiteur qualifié	1 685
		Tripier préparateur qualifié	1 685
	B	Boucher préparateur vendeur qualifié	1 723
		Boucher-traiteur qualifié	1 723
		Ouvrier tripier	1 723
C	Boucher-charcutier-traiteur qualifié	1 787	
IV	A	Comptable	1 795
	B	Boucher-charcutier-traiteur très qualifié	1 850
	C	Boucher hautement qualifié	1 878
		Boucher-traiteur hautement qualifié	1 878

		Charcutier-traiteur hautement qualifié	1 878
		Tripier responsable cuisson	1 878
	D	Boucher-charcutier-traiteur hautement qualifié	1 972

Agents de maîtrise et cadres

(En euros.)

Niveau	Échelon	Classification	Salaire brut mensuel (151,67 heure)
V		Responsable de laboratoire adjoint	2 138
		Responsable de point de vente adjoint	2 138
VI	A	Responsable de laboratoire	2 333
		Responsable de point de vente	2 333
		Responsable hygiène et sécurité	2 333
	B	Assistant chef d'entreprise	2 348
	C	Responsable de plusieurs points de vente	2 630
VII	A	Responsable de laboratoire	2 995
		Responsable de point de vente	2 995
		Responsable des achats	2 995
	B	Responsable d'entreprise	3 070

Avenant n° 40 du 22 janvier 2014 relatif à la revalorisation des salaires au 1er février 2014

(1) Avenant n° 40 étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
(ARRÊTÉ du 12 juin 2014 - art. 1)

La CNTF ;

La CFBCT ;

La FBHF ;

Le SNVD,

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FGA CFDT,

Article 1er En vigueur étendu

Entre les parties soussignées, il a été décidé que la grille des salaires conventionnels applicable au 1er février 2014, après revalorisation de 1,5 % sur tous les postes, est celle figurant en annexe.

Article 2 En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

Annexe

En vigueur étendu

Salaires conventionnels en vigueur au 1er février 2014

Ouvriers et employés

(En euros.)

Niveau	Echelon	Classification	Salaire brut mensuel (151,67 heures)
I	A	Plongeur	1 531
		Employé d'entretien	1 531
	B	Chauffeur-livreur	1 549
		Employé administratif	1 549
II	A	Chauffeur-livreur encaisseur	1 566
		Caissier	1 566
		Vendeur	1 566
	B	Secrétaire aide-comptable	1 587
		Boucher préparateur	1 587
		Charcutier-traiteur	1 587
		Vendeur qualifié	1 587
		Tripier préparateur	1 587
	C	Caissier aide-comptable	1 611
III	A	Boucher préparateur qualifié	1 710
		Charcutier-traiteur qualifié	1 710
		Tripier préparateur qualifié	1 710
	B	Boucher préparateur-vendeur qualifié	1 749
		Boucher-traiteur qualifié	1 749
		Ouvrier tripier	1 749
	C	Boucher-charcutier-traiteur qualifié	1 814
IV	A	Comptable	1 822
	B	Boucher-charcutier-traiteur très qualifié	1 878
	C	Boucher hautement qualifié	1 906
		Boucher-traiteur hautement qualifié	1 906
		Charcutier-traiteur hautement qualifié	1 906
		Tripier responsable cuisson	1 906
	D	Boucher-charcutier-traiteur hautement qualifié	2 002

Agents de maîtrise et cadres

(En euros.)

Niveau	Echelon	Classification	Salaire brut mensuel (151,67 heures)
V		Responsable de laboratoire adjoint	2 170
		Responsable de point de vente adjoint	2 170
VI	A	Responsable de laboratoire	2 368
		Responsable de point de vente	2 368
		Responsable hygiène et sécurité	2 368
	B	Assistant chef d'entreprise	2 383
	C	Responsable de plusieurs points de vente	2 669
VII	A	Responsable de laboratoire	3 040
		Responsable de point de vente	3 040
		Responsable des achats	3 040
	B	Responsable d'entreprise	3 116

Avenant n° 43 du 22 janvier 2015 relatif à la revalorisation des salaires au 1er février 2015

*(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
(ARRÊTÉ du 2 juillet 2015 - art. 1)*

La CNTF ;

La CFBCT ;

La FBHF ;

Le SNVD,

La FGTA FO ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FGA CFDT,

Article 1er En vigueur étendu

Entre les parties soussignées, il a été décidé que la grille des salaires conventionnels applicable au 1er février 2015, après revalorisation de 1,1 % sur tous les postes est celle figurant en annexe.

Article 2 En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Salaires conventionnels en vigueur au 1er février 2015

Ouvriers et employés

(En euros.)

Niveau	Echelon	Classification	Salaire brut mensuel (151,67 heures)
I	A	Plongeur	1 548
		Employé d'entretien	1 548
	B	Chauffeur-livreur	1 566
		Employé administratif	1 566
II	A	Chauffeur-livreur encaisseur	1 583
		Caissier	1 583
		Vendeur	1 583
	B	Secrétaire aide-comptable	1 604
		Boucher préparateur	1 604
		Charcutier traiteur	1 604
		Vendeur qualifié	1 604
		Tripier préparateur	1 604
C	Caissier aide-comptable	1 629	
III	A	Boucher préparateur qualifié	1 729
		Charcutier traiteur qualifié	1 729
		Tripier préparateur qualifié	1 729
	B	Boucher préparateur-vendeur qualifié	1 768
		Boucher traiteur qualifié	1 768
		Ouvrier tripier	1 768
C	Boucher-charcutier-traiteur qualifié	1 834	
IV	A	Comptable	1 842
	B	Boucher-charcutier-traiteur très qualifié	1 899
	C	Boucher hautement qualifié	1 927
		Boucher-traiteur hautement qualifié	1 927
		Charcutier-traiteur hautement qualifié	1 927
		Tripier responsable cuisson	1 927
	D	Boucher-charcutier-traiteur hautement qualifié	2 024

Agents de maîtrise et cadres

(En euros.)

Niveau	Echelon	Classification	Salaire brut mensuel (151,67 heures)
V		Responsable de laboratoire adjoint	2 194
		Responsable de point de vente adjoint	2 194
VI	A	Responsable de laboratoire	2 394
		Responsable de point de vente	2 394
		Responsable hygiène et sécurité	2 394
	B	Assistant chef d'entreprise	2 409
C	Responsable de plusieurs points de vente	2 698	
VII	A	Responsable de laboratoire	3 073
		Responsable de point de vente	3 073
		Responsable des achats	3 073
	B	Responsable d'entreprise	3 150

Avenant n° 45 du 28 mai 2015 relatif aux salaires au 1er juin 2015

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
(ARRÊTÉ du 2 novembre 2015 - art. 1)

La CNTF ;

La CFBCT ;

La FBHF ;

Le SNVD,

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FGA CFDT,

Article 1er En vigueur étendu

Entre les parties soussignées, il a été décidé que la grille des salaires conventionnels applicable au 1er juin 2015, après revalorisation de 0,4 % sur tous les postes, est celle figurant en annexe.

Article 2 En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

Annexe

En vigueur étendu

Salaires conventionnels en vigueur au 1er juin 2015

Ouvriers et employés

(En euros.)

Niveau	Echelon	Classification	Salaire brut mensuel (151,67 heures)
I	A	Plongeur	1 554
		Employé d'entretien	1 554
	B	Chauffeur-livreur	1 572
		Employé administratif	1 572
II	A	Chauffeur-livreur encaisseur	1 589
		Caissier	1 589
		Vendeur	1 589
	B	Secrétaire aide-comptable	1 610
		Boucher préparateur	1 610
		Charcutier-traiteur	1 610
		Vendeur qualifié	1 610
	Tripier préparateur	1 610	
C	Caissier aide-comptable	1 636	
III	A	Boucher préparateur qualifié	1 736

	B	Charcutier-traiteur qualifié	1 736
		Tripier préparateur qualifié	1 736
		Boucher préparateur-vendeur qualifié	1 775
	C	Boucher-traiteur qualifié	1 775
		Ouvrier tripier	1 775
		Boucher-charcutier-traiteur qualifié	1 841
	IV	A	Comptable
B		Boucher-charcutier-traiteur très qualifié	1 907
C		Boucher hautement qualifié	1 935
		Boucher-traiteur hautement qualifié	1 935
		Charcutier-traiteur hautement qualifié	1 935
D		Tripier responsable cuisson	1 935
	D	Boucher-charcutier-traiteur hautement qualifié	2 032

Agents de maîtrise et cadres

(En euros.)

Niveau	Echelon	Classification	Salaire brut mensuel (151,67 heures)
V		Responsable de laboratoire adjoint	2 203
		Responsable de point de vente adjoint	2 203
VI	A	Responsable de laboratoire	2 404
		Responsable de point de vente	2 404
		Responsable hygiène et sécurité	2 404
	B	Assistant chef d'entreprise	2 419
	C	Responsable de plusieurs points de vente	2 709
VII	A	Responsable de laboratoire	3 085
		Responsable de point de vente	3 085
	B	Responsable des achats	3 085
		Responsable d'entreprise	3 163

Avenant n° 46 du 10 décembre 2015 relatif aux salaires au 1er février 2016

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
(Arrêté du 21 mars 2016 - art. 1)

Le CNTF ;

Le CFBCT ;

La FBHF ;

Le SNVD,

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FGA CFDT,

Article 1er En vigueur étendu

Entre les parties soussignées, il a été décidé que la grille des salaires conventionnels applicable au 1er février 2016, après revalorisation de 1,5 % sur tous les postes, est celle figurant en annexe.

Article 2
En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

Annexe

En vigueur étendu

Salaires conventionnels en vigueur au 1er février 2016
Ouvriers et employés

(En euros.)

Niveau	Échelon	Classification	Salaire brut mensuel (151,67 heures)	
I	A	Plongeur	1 577	
		Employé d'entretien	1 577	
	B	Chauffeur-livreur	1 596	
		Employé administratif	1 596	
II	A	Chauffeur-livreur encaisseur	1 613	
		Caissier	1 613	
		Vendeur	1 613	
	B	Secrétaire aide-comptable	1 634	
		Boucher préparateur	1 634	
		Charcutier traiteur	1 634	
		Vendeur qualifié	1 634	
		Tripier préparateur	1 634	
		Caissier aide-comptable	1 661	
	III	A	Boucher préparateur qualifié	1 762
			Charcutier traiteur qualifié	1 762
			Tripier préparateur qualifié	1 762
B		Boucher préparateur-vendeur qualifié	1 802	
		Boucher traiteur qualifié	1 802	
Ouvrier tripier		1 802		
C		Boucher-charcutier-traiteur qualifié	1 869	
IV	A	Comptable	1 877	
	B	Boucher-charcutier-traiteur très qualifié	1 936	
	C	Boucher hautement qualifié	1 964	

		Boucher traiteur hautement qualifié	1 964
		Charcutier-traiteur hautement qualifié	1 964
		Tripier responsable cuisson	1 964
	D	Boucher-charcutier-traiteur hautement qualifié	2 062

Agents de maîtrise et cadres

(En euros.)

Niveau	Échelon	Classification	Salaire brut mensuel (151,67 heures)
V		Responsable de laboratoire adjoint	2 236
		Responsable de point de vente adjoint	2 236
VI	A	Responsable de laboratoire	2 440
		Responsable de point de vente	2 440
		Responsable hygiène et sécurité	2 440
	B	Assistant chef d'entreprise	2 455
	C	Responsable de plusieurs points de vente	2 750
VII	A	Responsable de laboratoire	3 131
		Responsable de point de vente	3 131
		Responsable des achats	3 131
	B	Responsable d'entreprise	3 210

Textes Extensions

ARRETE du 6 septembre 1976

Article 1

En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de la convention collective nationale de la boucherie et de la boucherie-charcuterie (quatre annexes) du 12 décembre 1978.

Les dispositions du dernier alinéa de l'article 28 sont étendues sous réserve de l'application de l'article R. 233-1 du code du travail.

L'annexe II est étendue dans la mesure où elle n'est pas en contradiction avec les dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimal interprofessionnel de croissance.

ARRETE du 5 décembre 1980

Article 1

En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application, modifié par l'avenant n° 1 du 22 mai 1980, de la convention collective nationale de la boucherie et de la boucherie-charcuterie du 12 décembre 1978, qui devient convention collective de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, les dispositions dudit avenant n° 1 du 22 mai 1980 à la convention susvisée.

ARRETE du 5 décembre 1980

Article 1

En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application, modifié par l'avenant n° 1 du 22 mai 1980, de la convention collective nationale de la boucherie et de la boucherie-charcuterie du 12 décembre 1978, qui devient convention collective de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, les dispositions dudit avenant n° 1 du 22 mai 1980 à la convention susvisée.

ARRETE du 28 janvier 1982

Article 1

En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application, modifié par l'avenant n° 1 du 22 mai 1980, de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie et de la boucherie hippophagique du 12 décembre 1978, les dispositions de l'avenant n° 2 du 2 avril 1981 à la convention susvisée.

ARRETE du 26 mai 1982

Article 1

En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application, modifié par l'avenant n° 1 du 22 mai 1980, de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie et la boucherie hippophagique du 12 décembre 1978, les dispositions de l'avenant n° 3 du 29 janvier 1982 à la convention susvisée, dans la mesure où elles ne sont pas en contradiction avec les dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail.

ARRETE du 14 décembre 1982

Article 1 En vigueur

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application, modifié par l'avenant n° 1 du 22 mai 1980, de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie et de la boucherie hippophagique du 12 décembre 1978, les dispositions de l'avenant n° 4 du 27 avril 1982 à la convention susvisée, dans la mesure où elles ne sont pas en contradiction avec les dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

ARRETE du 11 mai 1984

Article 1 En vigueur

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application, modifié par l'avenant n° 1 du 22 mai 1980, de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie et de la boucherie hippophagique du 12 décembre 1978 les dispositions :

De l'avenant n° 5 du 19 mai 1983 à la convention susvisée ;

De l'avenant n° 6 du 10 janvier 1984 à la convention susvisée, dans la mesure où elles ne sont pas en contradiction avec les dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

ARRETE du 2 avril 1985

Article 1 En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application, modifié par l'avenant n° 1 du 22 mai 1980, de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie et de la boucherie hippophagique du 12 décembre 1978, les dispositions de l'avenant n° 8 du 19 décembre 1984 à la convention susvisée, dans la mesure où elles ne sont pas en contradiction avec les dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

ARRETE du 12 avril 1985

Article 1 En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application, modifié par l'avenant n° 1 du 22 mai 1980, de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie et de la boucherie hippophagique du 12 décembre 1978, les dispositions de l'avenant n° 7 du 19 décembre 1984 à la convention collective nationale susvisée.

ARRETE du 19 juin 1985

Article 1 En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application, modifié par l'avenant n° 1 du 22 mai 1980, de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, de la boucherie hippophagique du 12 décembre 1978, les dispositions de l'avenant n° 9 du 19 décembre 1984 modifiant le champ d'application de la convention collective susvisée, qui devient la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volaille et de gibier.

ARRETE du 30 avril 1986

Article 1 En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application, modifié par les avenants n° 1 du 23 mai 1980 et n° 9 du 19 décembre 1984, de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, les dispositions de l'avenant n° 10 du 6 janvier 1986 à la convention collective susvisée.

ARRETE du 20 août 1986

Article 1 En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application, modifié par les avenants n° 1 du 22 mai 1980 et n° 9 du 19 décembre 1984, de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, les dispositions de l'avenant n° 11 du 24 avril 1986 à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

ARRETE du 29 janvier 1987

Article 1 En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application, modifié par les avenants n° 1 du 22 mai 1980 et n° 9 du 19 décembre 1984 de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, les dispositions de l'avenant n° 12 du 22 septembre 1986 à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

ARRETE du 23 avril 1987

Article 1 En vigueur

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application, modifié par les avenants n° 1 du 22 mai 1980 et n° 9 du 19 décembre 1984, de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, les dispositions de l'avenant n° 13 du 16 décembre 1986 à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

ARRETE du 15 juin 1987

Article 1 En vigueur

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application, modifié par les avenants n° 1 du 22 mai 1980 et n° 9 du 19 décembre 1984, de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, les dispositions de l'avenant n° 14 du 16 décembre 1986 à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

ARRETE du 3 août 1987

Article 1 En vigueur

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application, modifié par les avenants n° 1 du 22 mai 1980 et n° 9 du 19 décembre 1984, de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, les dispositions de l'avenant n° 16 du 27 mai 1987 à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

ARRETE du 20 août 1987

Article 1 En vigueur

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application, modifié par les avenants n° 1 du 22 mai 1980 et n° 9 du 19 décembre 1984, de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, les dispositions de l'avenant n° 17 du 27 mai 1987 à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions

réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

ARRETE du 28 septembre 1987

Article 1

En vigueur

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application, modifié par les avenants n° 1 du 22 mai 1980 et n° 9 du 19 décembre 1984, de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, les dispositions de :

- l'avenant n° 18 du 27 mai 1987 à la convention collective susvisée,

- l'avenant n° 19 du 27 mai 1987 à la convention collective susvisée.

ARRETE du 9 février 1988

Article 1

En vigueur

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application, modifié par les avenants n° 1 du 22 mai 1980 et n° 9 du 19 décembre 1984, de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, les dispositions de :

- l'avenant n° 20 du 9 septembre 1987 à la convention collective susvisée.

ARRETE du 21 juillet 1988

Article 1

En vigueur

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application, modifié par les avenants n° 1 du 22 mai 1980 et n° 9 du 19 décembre 1984, de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, les dispositions de l'avenant n° 21 du 6 janvier 1988 (un barème annexé) à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

ARRETE du 29 septembre 1988

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail;

Vu l'arrêté du 15 mai 1979 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 21 juillet 1988, portant extension de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie et de la boucherie hippophagique du 12 décembre 1978 et des textes la complétant ou la modifiant, notamment l'avenant n°9 du 19 décembre 1984 la transformant en convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique triperie, commerces de volailles et gibiers;

Vu l'avenant n°22 du 18-mai-1988 (un barème annexé) à la convention collective susvisée;

Vu la demande d'extension formulée par les organisations signataires;

Vu l'avis publié au journal officiel du 12 août 1988;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R133-2 du code du travail.

Article 1

En vigueur

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application, modifié par les avenants n° 1 du 22 mai 1980 et n° 9 du 19 décembre 1984, de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, les dispositions de l'avenant n° 22 du 18 mai 1988 (un barème annexé) à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

ARRETE du 17 janvier 1989

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail;

Vu l'arrêté du 15 mai 1979 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 29 septembre 1988, portant extension de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie et de la boucherie hippophagique du 12 décembre 1978 et des textes la complétant ou la modifiant, notamment l'avenant n°9

du 19 décembre 1984 la transformant en convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique triperie, commerces de volailles et gibiers;
Vu l'avenant n°23 du 14-septembre-1988 (un barème annexé) à la convention collective susvisée;
Vu la demande d'extension formulée par les organisations signataires;
Vu l'avis publié au journal officiel du 14 décembre 1988;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R133-2 du code du travail.

Article 1

En vigueur

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application, modifié par les avenants n° 1 du 22 mai 1980 et n° 9 du 19 décembre 1984, de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, les dispositions de l'avenant n° 23 du 14 septembre 1988 (un barème annexé) à la convention collective susvisée.

ARRETE du 26 avril 1989

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail;
Vu l'arrêté du 15 mai 1979 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 17 janvier 1989, portant extension de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie et de la boucherie hippophagique du 12 décembre 1978 et des textes la complétant ou la modifiant, notamment l'avenant n°9 du 19 décembre 1984 la transformant en convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique triperie, commerces de volailles et gibiers;
Vu l'avenant n°24 du 25-janvier-1989 (un barème annexé) à la convention collective susvisée;
Vu la demande d'extension formulée par les organisations signataires;
Vu l'avis publié au journal officiel du 29 mars 1989;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R133-2 du code du travail.

Article 1

En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application, modifié par les avenants n° 1 du 22 mai 1980 et n° 9 du 19 décembre 1984, de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, les dispositions de l'avenant n° 24 du 25 janvier 1989 (un barème annexé) à la convention collective susvisée.

ARRETE du 18 septembre 1989

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail;
Vu l'arrêté du 15 mai 1979 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 26 avril 1989, portant extension de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie et de la boucherie hippophagique du 12 décembre 1978 et des textes la complétant ou la modifiant, notamment l'avenant n°9 du 19 décembre 1984 la transformant en convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique triperie, commerces de volailles et gibiers;
Vu l'avenant n°25 du 17 mai 1989 (un barème annexé) à la convention collective susvisée;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;
Vu l'avis publié au journal officiel du 30 août 1989;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R133-2 du code du travail.

Article 1

En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application, modifié par les avenants n° 1 du 22 mai 1980 et n° 9 du 19 décembre 1984, de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, les dispositions de l'avenant n° 25 du 17 mai 1989 (un barème annexé) à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

ARRETE du 14 décembre 1989

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail;
Vu l'arrêté du 15 mai 1979 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 26 avril 1989, portant extension de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie et de la boucherie hippophagique du 12 décembre 1978 et des textes la complétant ou la modifiant, notamment l'avenant n°9 du 19 décembre 1984 la transformant en convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique triperie, commerces de

volailles et gibiers;

Vu l'avenant n°26 du 6 septembre 1989 (un barème annexé) à la convention collective susvisée;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 23 novembre 1989;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail.

Article 1

En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application, modifié par les avenants n° 1 du 22 mai 1980 et n° 9 du 19 décembre 1984, de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, les dispositions de l'avenant n° 26 du 6 septembre 1989 (un barème annexé) à la convention collective susvisée.

ARRETE du 24 janvier 1991

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail;

Vu l'arrêté du 15 mai 1979 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 14 décembre 1989, portant extension de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie et de la boucherie hippophagique du 12 décembre 1978 et des textes la complétant ou la modifiant, notamment l'avenant n° 9 du 19 décembre 1984 la transformant en convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique triperie, commerces de volailles et gibiers;

Vu les avenants n° 27, 28 et 29 du 12 septembre 1990 à la convention collective susvisée;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;

Vu les avis publiés au Journal officiel des 7 et 13 décembre 1990 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1

En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application, modifié par les avenants n° 1 du 22 mai 1980 et n° 9 du 19 décembre 1984, de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, les dispositions des avenants n° 27, 28 et 29 du 12 septembre 1990 à la convention collective susvisée. Les mots "au titre du congé individuel de formation et" figurant à l'alinéa 1 du paragraphe I Entreprises d'au moins dix salariés de l'avenant n° 27 sont exclus de l'extension.

Le paragraphe I Entreprises d'au moins dix salariés figurant à l'avenant n° 27 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 950-2 du code du travail.

ARRETE du 1 février 1991

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail;

Vu l'arrêté du 15 mai 1979 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 24 janvier 1991, portant extension de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie et de la boucherie hippophagique du 12 décembre 1978 et des textes la complétant ou la modifiant, notamment l'avenant n°9 du 19 décembre 1984 la transformant en convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique triperie, commerces de volailles et gibiers;

Vu l'avenant n° 30 du 12 septembre 1990 (un barème annexé) à la convention collective susvisée;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 13 décembre 1990;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R133-2 du code du travail.

Article 1

En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application, modifié par les avenants n° 1 du 22 mai 1980 et n° 9 du 19 décembre 1984, de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, les dispositions de l'avenant n° 30 du 12 septembre 1990 (un barème annexé) à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions règlementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

ARRETE du 1 juillet 1991

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail;

Vu l'arrêté du 15 mai 1979 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 24 janvier 1991, portant extension de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie et de la boucherie hippophagique du 12 décembre 1978 et des textes la complétant ou la modifiant, notamment l'avenant n°9 du 19 décembre 1984 la transformant en convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique triperie, commerces de

volailles et gibiers;

Vu l'avenant n° 31 du 12 septembre 1990 à la convention collective susvisée;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 13 décembre 1990;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) ;

Considérant que, sous réserve que les entreprises déjà adhérentes à un organisme de prévoyance assurant des avantages au moins équivalents à ceux fixés par l'avenant n° 31 ne sont pas contraires aux dispositions légales.

Article 1

En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application, modifié par les avenants n° 1 du 22 mai 1980 et n° 9 du 19 décembre 1984, de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, les dispositions de l'avenant n° 31 du 12 septembre 1990 à la convention collective susvisée.

ARRETE du 3 novembre 1992

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail;

Vu l'arrêté du 15 mai 1979 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 1er février 1991, portant extension de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie et de la boucherie hippophagique du 12 décembre 1978 et des textes la complétant ou la modifiant, notamment l'avenant n° 9 du 19 décembre 1984 la transformant en convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique triperie, commerces de volailles et gibiers;

Vu l'avenant n° 36 du 5 décembre 1991 à la convention collective susvisée;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 16 septembre 1992;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords).

Article 1

En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application, modifié par les avenants n° 1 du 22 mai 1980 et n° 9 du 19 décembre 1984, de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, les dispositions de l'avenant n° 36 du 5 décembre 1991 à la convention collective susvisée, sous réserve, s'agissant du paragraphe 1. Adhésion des entreprises, du respect des règles de compétence professionnelle et géographique prévues par l'accord national interprofessionnel de retraite du 8 décembre 1961.

ARRETE du 9 mars 1993

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 mai 1979 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 3 novembre 1992, portant extension de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie et de la boucherie hippophagique du 12 décembre 1978 et des textes la complétant ou la modifiant, notamment l'avenant n° 9 du 19 décembre 1984 la transformant en convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique triperie, commerces de volailles et gibiers ;

Vu l'avenant n° 38 du 10 septembre 1992 à la convention collective susvisée ;

Vu l'avenant n° 39 du 20 novembre 1992 à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 1er janvier 1993 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords).

Article 1

En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application, modifié par les avenants n° 1 du 22 mai 1980 et n° 9 du 19 décembre 1984 de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, les dispositions de :

- l'avenant n° 38 du 10 septembre 1992 à la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 39 du 20 novembre 1992 à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions des articles L.952-1 et suivants du code du travail.

ARRETE du 15 octobre 1993

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail;

Vu l'arrêté du 15 mai 1979 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 9 mars 1993, portant extension de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique du 12 décembre 1978 et des textes la complétant ou la modifiant, notamment l'avenant n° 9 du 19 décembre 1984 la transformant en convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique triperie, commerces de volailles et gibiers;

Vu l'avenant n° 42 du 19 mai 1993 (Salaires conventionnels) à la convention collective susvisée;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 1er août 1993;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) recueilli suivant la procédure prévue à l'article R133-2 du code du travail.

Article 1

En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application, modifié par les avenants n° 1 du 22 mai 1980 et n° 9 du 19 décembre 1984 de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, les dispositions de l'avenant n° 42 du 19 mai 1993 à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

ARRETE du 3 novembre 1993

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail;

Vu l'arrêté du 15 mai 1979 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 9 mars 1993, portant extension de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique du 12 décembre 1978 et des textes la complétant ou la modifiant, notamment l'avenant n° 9 du 19 décembre 1984 la transformant en convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique triperie, commerces de volailles et gibiers;

Vu l'avenant n° 41 du 19 mai 1993 à la convention collective susvisée;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 1er août 1993;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords).

Article 1

En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application, modifié par les avenants n° 1 du 22 mai 1980 et n° 9 du 19 décembre 1984 de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, les dispositions de l'avenant n° 41 du 19 mai 1993 relatif à la formation professionnelle à la convention collective susvisée.

ARRETE du 4 février 1994

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail;

Vu l'arrêté du 15 mai 1979 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 3 novembre 1993, portant extension de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique du 12 décembre 1978 et des textes la complétant ou la modifiant, notamment l'avenant n° 9 du 19 décembre 1984 la transformant en convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique triperie, commerces de volailles et gibiers;

Vu l'avenant n° 46 (Salaires) du 14 septembre 1993 à la convention collective susvisée;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 24 décembre 1993 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R.133-2 du code du travail.

Article 1

En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application, modifié par les avenants n° 1 du 22 mai 1980 et n° 9 du 19 décembre 1984 de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, les dispositions de l'avenant n° 46 (Salaires) du 14 septembre 1993 à la convention collective susvisée.

ARRETE du 8 avril 1994

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail;

Vu l'arrêté du 15 mai 1979 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 4 février 1994, portant extension de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique du 12 décembre 1978 et des textes la complétant ou la modifiant, notamment l'avenant n° 9 du 19 décembre 1984 la transformant en convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique triperie, commerces de volailles et gibiers;

Vu l'avenant n° 43 (Classification) du 14 septembre 1993 à la convention collective susvisée;

Vu l'avenant n° 44 (Classification) du 14 septembre 1993 à la convention collective susvisée;

Vu l'avenant n° 45 (Classification) du 14 septembre 1993 à la convention collective susvisée;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 24 décembre 1993 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application, modifié par les avenants n° 1 du 22 mai 1980 et n° 9 du 19 décembre 1984 de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, les dispositions de :

- l'avenant n° 43 (Classification) du 14 septembre 1993 à la convention collective susvisée,

- l'avenant n° 44 (Classification) du 14 septembre 1993 à la convention collective susvisée,

- l'avenant n° 45 (Classification) du 14 septembre 1993 à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et des sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective précitée.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République Française.

ARRETE du 14 juin 1994

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 mai 1979 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 4 février 1994, portant extension de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique du 12 décembre 1978 et des textes la complétant ou la modifiant, notamment l'avenant n° 9 du 19 décembre 1984 la transformant en convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers ;

Vu l'avenant n° 47 (Salaires) du 20 janvier 1994 à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 6 avril 1994 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Art. 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application, modifié par les avenants n° 1 du 22 mai 1980 et n° 9 du 19 décembre 1984, de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, les dispositions de l'avenant n° 47 (Salaires) du 20 janvier 1994 à la convention collective nationale susvisée.

Art. 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective nationale précitée.

Art. 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 94-12 en date du 11 juin 1994.

Nota. Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 94-12 en date du 11 juin 1994, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 36 F.

ARRETE du 22 août 1994

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 mai 1979 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 14 juin 1994, portant extension de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique du 12 décembre 1978 et des textes la complétant ou la modifiant, notamment l'avenant n° 9 du 19 décembre 1984 la transformant en convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers ;

Vu l'avenant n° 50 du 19 mai 1994 (barèmes annexés) à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 28 juillet 1994 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Arrête :

Article 1, 2, 3

En vigueur

Art. 1er.

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application, modifié par les avenants n° 1 du 22 mai 1980 et n° 9 du 19 décembre 1984 de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, les dispositions de l'avenant n° 50 du 19 mai 1994 (barèmes annexés) à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

Art. 2.

L'extension des effets et des sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective susvisée.

Art. 3.

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 94-27, en date du 20 août 1994.

ARRETE du 27 janvier 1995

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 mai 1979 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 22 août 1994, portant extension de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique du 12 décembre 1978 et des textes la complétant ou la modifiant, notamment l'avenant n° 9 du 19 décembre 1984 la transformant en convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers ;

Vu l'avenant n° 49 du 19 mai 1994 à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extention présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 3 août 1994 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3

En vigueur

Art. 1er. -

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application, modifié par les avenants n° 1 du 22 mai 1980 et n° 9 du 19 décembre 1984 de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, les dispositions de l'avenant n° 49 du 19 mai 1994 à la convention collective nationale susvisée.

Art. 2. -

L'extention des effets et des sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Art. 3. -

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 94-25 en date du 20 août 1994.

ARRETE du 11 avril 1995

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 mai 1979 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 27 janvier 1995, portant extension de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique du 12 décembre 1978 et des textes la complétant ou la modifiant, notamment l'avenant n° 9 du 19 décembre 1984 la transformant en convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers ;

Vu l'avenant n° 55 du 11 janvier 1995 (une annexe) à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 8 mars 1995 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Art. 1er. -

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application, modifié par les avenants n° 1 du 22 mai 1980 et n° 9 du 19 décembre 1984, de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, les dispositions de l'avenant n° 55 du 11 janvier 1995 (une annexe) à la convention collective nationale susvisée.

Art. 2. -

L'extension des effets et des sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective précitée.

Art. 3. -

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 95-8 en date du 1er avril 1995.

ARRETE du 24 octobre 1995

Le ministre du travail, du dialogue social et de la participation,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 mai 1979 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 11 avril 1995, portant extension de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique du 12 décembre 1978 et des textes la complétant ou la modifiant, notamment l'avenant n° 9 du 19 décembre 1984 la transformant en convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers ;

Vu l'avenant n° 53 du 21 décembre 1994 (Formation professionnelle) à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 10 février 1995 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application, modifié par les avenants n° 1 du 22 mai 1980 et n° 9 du 19 décembre 1984 de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, les dispositions de l'avenant n° 53 du 21 décembre 1994 (Formation professionnelle) à la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion des dispositions :

- du troisième tiret et du tiret relatif à l'apprentissage de l'article 2 ;

- des mots : " et au capital temps de formation " figurant au premier tiret de l'article 2.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'accord précité.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 95-19 en date du 30 juin 1995.

ARRETE du 2 mai 1996

Le ministre du travail et des affaires sociales,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 mai 1979 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 24 octobre 1995, portant extension de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique du 12 décembre 1978 et des textes la complétant ou la modifiant, notamment l'avenant n° 9 du 19 décembre 1984 la transformant en convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers ;

Vu l'avenant n° 56 (Salaires) du 3 janvier 1996 à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 11 avril 1996 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application, modifié par les avenants n° 1 du 22 mai 1980 et n° 9 du 19 décembre 1984, de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, les dispositions de l'avenant n° 56 (Salaires) du 3 janvier 1996 à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 96-10 en date du 18 avril 1996.

ARRETE du 13 juin 1996

Le ministre du travail et des affaires sociales,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 mai 1979 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 2 mai 1996 portant extension de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique du 12 décembre 1978 et des textes la complétant ou la modifiant, notamment l'avenant n° 9 du 19 décembre 1984 la transformant en convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers ;

Vu l'avenant n° 57 du 13 février 1996 (une annexe) à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 24 avril 1996 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application, modifié par les avenants n° 1 du 22 mai 1980 et n° 9 du 19 décembre 1984, de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, les dispositions de l'avenant n° 57 du 13 février 1996 (une annexe) à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 96-16 en date du 7 juin 1996.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 96-16 en date du 7 juin 1996, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 43 F.

ARRETE du 18 octobre 1996

Le ministre du travail et des affaires sociales,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 mai 1979 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 2 mai 1996, portant extension de la convention collective nationale du 12 décembre 1978 de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique et des textes la complétant ou la modifiant, notamment l'avenant n° 9 du 19 décembre 1984 la transformant en convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers ;

Vu l'avenant Salaires n° 59 du 29 mai 1996 à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 5 juillet 1996 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application, modifié par les avenants n° 1 du 22 mai 1980 et n° 9 du 19 décembre 1984 de la convention collective nationale du 12 décembre 1978 de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers, les dispositions de l'avenant Salaires n° 59 du 29 mai 1996 à la convention collective nationale susvisée, sous réserve des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 96-28 en date du 29 août 1996.

ARRETE du 9 décembre 1996

Le ministre du travail et des affaires sociales,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 mai 1979 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 18 octobre 1996, portant extension de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique du 12 décembre 1978 et des textes la complétant ou la modifiant, notamment l'avenant n° 9 du 19 décembre 1984 la transformant en convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers ;

Vu l'avenant n° 60 du 18 septembre 1996, relatif à la mutualisation au titre du plan de formation, à la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avenant n° 61 du 18 septembre 1996, relatif à l'insertion des jeunes en fin d'apprentissage, à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 29 octobre 1996 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application, modifié par les avenants n° 1 du 22 mai 1980 et n° 9 du 19 décembre 1984, de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, les dispositions de :

- l'avenant n° 60 du 18 septembre 1996, relatif à la mutualisation au titre du plan de formation, à la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° 61 du 18 septembre 1996, relatif à l'insertion des jeunes en fin d'apprentissage, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 96-42 en date du 22 novembre 1996.

ARRETE du 18 mars 1997

Le ministre du travail et des affaires sociales,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 mai 1979 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 18 octobre 1996, portant extension de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique du 12 décembre 1978 et des textes la complétant ou la modifiant, notamment l'avenant n° 9 du 19 décembre 1984 la transformant en convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers ;

Vu l'avenant n° 65 (Salaires) du 15 janvier 1997 (barème annexé) à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 21 février 1997 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, modifié par les avenants n° 1 du 22 mai 1980 et n° 9 du 19 décembre 1984, les dispositions de l'avenant n° 65 (Salaires) du 15 janvier 1997 (barème annexé) à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 97-06 en date du 12 mars 1997.

ARRETE du 5 mai 1994

Le ministre du travail et des affaires sociales,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 mai 1979 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 9 décembre 1996, portant extension de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique du 12 décembre 1978 et des textes la complétant ou la modifiant, notamment l'avenant n° 9 du 19 décembre 1984 la transformant en convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers ;

Vu l'avenant n° 64 du 15 janvier 1997 relatif à l'insertion des jeunes en fin d'apprentissage à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 21 février 1997 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application, modifié par les avenants n° 1 du 22 mai 1980 et n° 9 du 19 décembre 1984, de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, les dispositions de l'avenant n° 64 du 15 janvier 1997 relatif à l'insertion des jeunes en fin d'apprentissage à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant du 15 janvier 1997 susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 97-06 en date du 12 mars 1997.

ARRETE du 23 juillet 1997

Le ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 mai 1979 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 18 mars 1997, portant extension de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique du 12 décembre 1978 et des textes la complétant ou la modifiant, notamment l'avenant n° 9 du 19 décembre 1984 la transformant en convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers ;

Vu l'avenant n° 63 du 7 mai 1997 relatif à la formation professionnelle à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 10 juin 1997 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, modifié par les avenants n° 1 du 22 mai 1980 et n° 9 du 19 décembre 1984, les dispositions de l'avenant n° 63 du 7 mai 1997 relatif à la formation professionnelle à la convention collective nationale susvisée.

L'article 2 est étendu sous réserve de l'application des articles R. 116-14 et L. 980-1 du code du travail.

L'article 9 est étendu sous réserve de l'application de l'article R. 952-4 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 97-23 en date du 18 juillet 1997.

ARRETE du 6 août 1997

Le ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 mai 1979 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 5 mai 1997, portant extension de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique du 12 décembre 1978 et des textes la complétant ou la modifiant, notamment l'avenant n° 9 du 19 décembre 1984 la transformant en convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers ;

Vu l'avenant n° 66 du 7 mai 1997 (Salaires) (barème annexé) à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 8 juillet 1997 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, modifié par les avenants n° 1 du 22 mai 1980 et n° 9 du 19 décembre 1984, les dispositions de l'avenant n° 66 du 7 mai 1997 (Salaires) (barème annexé) à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 97-24 en date du 22 juillet 1997.

ARRETE du 4 juin 1999

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 15 mai 1979 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 6 août 1997, portant extension de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique du 12 décembre 1978 et des textes la complétant ou la modifiant, notamment l'avenant n° 9 du 19 décembre 1984 la transformant en convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers ;
Vu l'avenant n° 68 du 20 janvier 1999 (Modification de la grille des emplois et des salaires conventionnels) à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 26 mars 1999 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, modifié par les avenants n° 1 du 22 mai 1980 et n° 9 du 19 décembre 1984, les dispositions de l'avenant n° 68 du 20 janvier 1999 (Modification de la grille des emplois et des salaires conventionnels) à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 99-10 en date du 20 avril 1999.

ARRETE du 19 octobre 1999

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 15 mai 1979 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 4 juin 1999, portant extension de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique du 12 décembre 1978 et des textes la complétant ou la modifiant, notamment l'avenant n° 9 du 19 décembre 1984 la transformant en convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers ;
Vu l'avenant n° 69 du 3 juin 1999 (Prévoyance) à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 30 juillet 1999 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, modifiée par les avenants n° 1 du 22 mai 1980 et n° 9 du 19 décembre 1984, les dispositions de l'avenant n° 69 du 3 juin 1999 (Prévoyance) à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 99-28 en date du 20 août 1999.

ARRETE du 9 décembre 1999

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 mai 1979 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 4 juin 1999, portant extension de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique du 12 décembre 1978 et des textes la complétant ou la modifiant, notamment l'avenant n° 9 du 19 décembre 1984 la transformant en convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers ;

Vu l'avenant n° 71 du 14 octobre 1999 (Contribution à la formation continue des entreprises de moins de dix salariés) à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 11 novembre 1999 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, modifié par les avenants n° 1 du 22 mai 1980 et n° 9 du 19 décembre 1984, les dispositions de l'avenant n° 71 du 14 octobre 1999 (Contribution à la formation continue des entreprises de moins de dix salariés) à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du 3 ministère, fascicule Conventions collectives n° 99/44 en date du 3 décembre 1999.

ARRETE du 9 décembre 1999

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 mai 1979 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 4 juin 1999, portant extension de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique du 12 décembre 1978 et des textes la complétant ou la modifiant, notamment l'avenant n° 9 du 19 décembre 1984 la transformant en convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers ;

Vu l'avenant n° 70 du 14 septembre 1999 (Contrat de qualification professionnelle vendeur, vendeuse 2e échelon) ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 16 octobre 1999 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, modifié par les avenants n° 1 du 22 mai 1980 et n° 9 du 19 décembre 1984, les dispositions de l'avenant n° 70 du 14 septembre 1999 (Contrat de qualification professionnelle vendeur, vendeuse 2e échelon).

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 99/40 en date du 6 novembre 1999.

ARRETE du 10 janvier 2000

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 mai 1979 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 19 octobre 1999, portant extension de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique du 12 décembre 1978 et des textes la complétant ou la modifiant, notamment l'avenant n° 9 du 19 décembre 1984 la transformant en convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et

gibiers ;
Vu l'accord patronal du 17 mars 1999 relatif à la couverture conventionnelle des traiteurs-organiseurs de réception ;
Vu l'avenant n° 67 du 24 septembre 1997 modifiant le champ d'application de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 10 décembre 1997 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, modifié par les avenants n° 1 du 22 mai 1980, n° 9 du 19 décembre 1984 et n° 67 du 24 septembre 1997, les dispositions dudit avenant n° 67 du 24 septembre 1997 à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules Conventions collectives n° 97/47 en date du 19 décembre 1997 (pour l'avenant) et n° 99/49 en date du 7 janvier 2000 (pour l'accord patronal).

ARRETE du 9 mai 2000

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 15 mai 1979 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 janvier 2000, portant extension de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique du 12 décembre 1978 et des textes la complétant ou la modifiant, notamment l'avenant n° 9 du 19 décembre 1984 la transformant en convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers ;
Vu l'avenant n° 72 du 2 février 2000 relatif aux salaires (barème annexé) à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 12 avril 2000 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, tel qu'il résulte de l'avenant n° 67 du 24 septembre 1997, les dispositions de l'avenant n° 72 du 2 février 2000 relatif aux salaires (barème annexé) à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2000/14 en date du 5 mai 2000.

ARRETE du 20 décembre 2000

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 15 mai 1979 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 9 mai 2000, portant extension de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique du 12 décembre 1978 et des textes la complétant ou la modifiant, notamment l'avenant n° 9 du 19 décembre 1984 la transformant en convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers ;
Vu l'avenant n° 73 du 14 septembre 2000 relatif aux salaires (barème annexé) à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 24 novembre 2000 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, tel qu'il résulte de l'avenant n° 67 du 24 septembre 1997, les dispositions de l'avenant n° 73 du 14 septembre 2000 relatif aux salaires (barème annexé) à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2000/46 en date du 14 décembre 2000.

ARRETE du 14 mai 2001

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 15 mai 1979 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 20 décembre 2000, portant extension de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique du 12 décembre 1978 et des textes la complétant ou la modifiant, notamment l'avenant n° 9 du 19 décembre 1984 la transformant en convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers ;
Vu l'avenant n° 75 du 11 janvier 2001 relatif aux salaires (barème annexé) à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 24 février 2001 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, tel qu'il résulte de l'avenant n° 67 du 24 septembre 1997, les dispositions de l'avenant n° 75 du 11 janvier 2001 relatif aux salaires (barème annexé) à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2001/07 en date du 15 mars 2001.

ARRETE du 9 octobre 2001

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 15 mai 1979 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 14 mai 2001, portant extension de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique du 12 décembre 1978 et des textes la complétant ou la modifiant, notamment l'avenant n° 9 du 19 décembre 1984 la transformant en convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers ;
Vu l'avenant n° 77 du 31 mai 2001 (financement de l'insertion des jeunes en fin d'apprentissage) à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 18 août 2001 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) rendu en séance du 2 octobre 2001,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, tel qu'il résulte de l'avenant n° 67 du 24 septembre 1997, les dispositions de l'avenant n° 77 du 31 mai 2001 (financement de l'insertion des jeunes en fin d'apprentissage) à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2001/28 en date du 14 août 2001.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2001/28 en date du 14 août 2001, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,01 Euro.

ARRETE du 19 décembre 2001

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 mai 1979 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 9 octobre 2001, portant extension de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique du 12 décembre 1978 et des textes la complétant ou la modifiant, notamment l'avenant n° 9 du 19 décembre 1984 la transformant en convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers ;

Vu l'avenant n° 80 du 13 septembre 2001 (aménagement du temps de travail) à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 1er novembre 2001 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, tel qu'il résulte de l'avenant n° 67 du 24 septembre 1997, les dispositions de l'avenant n° 80 du 13 septembre 2001 (aménagement du temps de travail) à la convention collective susvisée, à l'exclusion :

- des articles 4 (rémunération des heures supplémentaires dans les entreprises employant d'un à vingt salariés) et 5 (rémunération des heures supplémentaires dans les entreprises employant plus de vingt salariés) ;

- des termes : " heures supplémentaires à 10 % " mis entre parenthèses à la fin du premier tiret du deuxième alinéa de l'article 8 (contingent annuel d'heures supplémentaires).

L'alinéa 4 de l'article 3 (heures supplémentaires) est étendu sous réserve de l'intervention d'un décret, conformément à l'article L. 212-7, alinéa 2, du code du travail.

Les alinéas 1, 3 et 4 de l'article 8 susvisé sont étendus sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 212-5-1 du code du travail aux termes desquelles dans les entreprises de plus de 10 salariés un repos de 50 % doit être accordé pour les heures supplémentaires effectuées au-delà de 41 heures dans le cadre du contingent annuel d'heures supplémentaires.

L'article 9 (aide incitative) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 3-IV de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 qui prévoient une obligation d'embauches à hauteur d'au moins 6 % de l'effectif concerné par la réduction du temps de travail.

Le premier alinéa de l'article 10 (allègement de charges) est étendu sous réserve, d'une part, de l'application du mode de décompte prévu au premier alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail qui peut conduire à un volume annuel d'heures inférieur à 1 600 heures et, d'autre part, de la mise en place d'un dispositif d'annualisation du temps de travail, tel que prévu par les articles L. 212-8 et L. 212-9 (II) du code du travail.

L'article 11 (temps partiel) est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 212-4-2, alinéa 2, et L. 212-4-6, alinéa 2 (5°), du code du travail desquelles il ressort que la durée du travail des salariés à temps partiel ne peut dépasser la durée légale du temps de travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues

par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule " Conventions collectives " n° 2001/42 en date du 20 novembre 2001.

ARRETE du 24 janvier 2002

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 mai 1979 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 18 décembre 2001, portant extension de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique du 12 décembre 1978 et des textes la complétant ou la modifiant, notamment l'avenant n° 9 du 19 décembre 1984 la transformant en convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers ;

Vu l'avenant n° 78 du 13 septembre 2001 (salaires) à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 26 octobre 2001 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, tel qu'il résulte de l'avenant n° 67 du 24 septembre 1997, les dispositions de l'avenant n° 78 du 13 septembre 2001 (salaires) à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2001/42 en date du 20 novembre 2001.

ARRETE du 5 février 2002

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 mai 1979 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 18 décembre 2001, portant extension de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique du 12 décembre 1978 et des textes la complétant ou la modifiant, notamment l'avenant n° 9 du 19 décembre 1984 la transformant en convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers ;

Vu l'avenant n° 79 du 13 septembre 2001 (création d'une commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle) à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 1er novembre 2001 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, tel qu'il résulte de l'avenant n° 67 du 24 septembre 1997, les dispositions de l'avenant n° 79 du 13 septembre 2001 (création d'une commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle) à la convention collective susvisée,

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2001/42 en date du 20 novembre 2001.

ARRETE du 10 juin 2002

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 mai 1979 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 9 octobre 2001, portant extension de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique du 12 décembre 1978 et des textes la complétant ou la modifiant, notamment l'avenant n° 9 du 19 décembre 1984 la transformant en convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers ;

Vu l'avenant n° 81 du 15 novembre 2001 relatif aux certificats de qualification professionnelle, à la convention collective susvisée ;

Vu l'avenant n° 82 du 15 novembre 2001 relatif à la création d'un certificat de qualification professionnelle de technicien boucher (une annexe), à la convention collective susvisée ;

Vu l'avenant n° 83 du 15 novembre 2001 relatif au certificat de qualification professionnelle de commercialisation au détail de produits carnés, à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 19 janvier 2002 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 4 juin 2002,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, tel qu'il résulte de l'avenant n° 67 du 24 septembre 1997, les dispositions de :

- l'avenant n° 81 du 15 novembre 2001 relatif aux certificats de qualification professionnelle à la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 82 du 15 novembre 2001 relatif à la création d'un certificat de qualification professionnelle de technicien boucher (une annexe) à la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 83 du 15 novembre 2001 relatif au certificat de qualification professionnelle de commercialisation au détail de produits carnés à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2001/49 en date du 5 janvier 2002.

ARRETE du 7 octobre 2002

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 mai 1979 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 juin 2002, portant extension de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique du 12 décembre 1978 et des textes la complétant ou la modifiant, notamment l'avenant n° 9 du 19 décembre 1984 la transformant en convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers ;

Vu l'avenant n° 85 du 22 mai 2002 relatif au capital de temps de formation, à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 12 juillet 2002 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 30 septembre 2002,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, tel qu'il résulte de l'avenant n° 67 du 24

septembre 1997, les dispositions de l'avenant n° 85 du 22 mai 2002 relatif au capital de temps de formation, à la convention collective susvisée.

L'article 11 (dispositions diverses) est étendu, sous réserve de l'application de l'article R. 964-4 du code du travail, qui ne prévoit pas la réalisation ou la participation à la réalisation d'outils pédagogiques.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2002/26 en date du 27 juillet 2002.

ARRETE du 18 décembre 2002

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les arrêtés L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 mai 1979 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 7 octobre 2002, portant extension de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique du 12 décembre 1978 et des textes la complétant ou la modifiant, notamment l'avenant n° 9 du 19 décembre 1984 la transformant en convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers ;

Vu l'avenant n° 87 du 18 septembre 2002 à la convention collective susvisée relatif aux salaires conventionnels ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 30 octobre 2002 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, tel qu'il résulte de l'avenant n° 67 du 24 septembre 1997 à la convention collective susvisée, les dispositions de l'avenant n° 87 du 18 septembre 2002 relatif aux salaires conventionnels.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2002/42 en date du 15 novembre 2002.

ARRETE du 7 février 2003

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 mai 1979 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 18 décembre 2002, portant extension de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique du 12 décembre 1978 et des textes la complétant ou la modifiant, notamment l'avenant n° 9 du 19 décembre 1984 la transformant en convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers ;

Vu l'avenant n° 86 du 18 septembre 2002 relatif à la grille de classification des emplois, à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 30 octobre 2002 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 31 janvier 2003,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, tel qu'il résulte de l'avenant n° 67 du 24 septembre 1997, les dispositions de l'avenant n° 86 du 18 septembre 2002 relatif à la grille de classification des emplois, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2002/42 en date du 16 novembre 2002.

ARRETE du 3 juin 2003

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 mai 1979 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 18 décembre 2002, portant extension de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique du 12 décembre 1978 et des textes la complétant ou la modifiant, notamment l'avenant n° 9 du 19 décembre 1984 la transformant en convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers ;

Vu l'avenant n° 89 du 28 novembre 2002 portant sur les classifications à la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avenant n° 90 du 28 novembre 2002 portant sur les salaires conventionnels à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 25 janvier 2003 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 22 mai 2003,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, tel qu'il résulte de l'avenant n° 67 du 24 septembre 1997, les dispositions de :

- l'avenant n° 89 du 28 novembre 2002 portant sur les classifications à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions du c de l'article L. 123-1 du code du travail ;

- l'avenant n° 90 du 28 novembre 2002 portant sur les salaires conventionnels à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2003/1.

ARRETE du 8 octobre 2003

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 mai 1979 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 3 juin 2003, portant extension de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique du 12 décembre 1978 et des textes la complétant ou la modifiant, notamment l'avenant n° 9 du 19 décembre 1984 la transformant en convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers ;

Vu l'avenant n° 92 du 10 juillet 2003 portant sur les salaires conventionnels à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 15 août 2003 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie,

de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, tel qu'il résulte de l'avenant n° 67 du 24 septembre 1997, les dispositions de l'avenant n° 92 du 10 juillet 2003 portant sur les salaires conventionnels à la convention collective nationale susvisée, sous réserve des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2003/31.

ARRETE du 8 octobre 2003

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 mai 1979 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 3 juin 2003, portant extension de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique du 12 décembre 1978 et des textes la complétant ou la modifiant, notamment l'avenant n° 9 du 19 décembre 1984 la transformant en convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers ;

Vu l'avenant n° 84 du 18 septembre 2002 relatif au financement du paritarisme à la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avenant n° 91 du 6 mars 2003 relatif à la création d'un certificat de qualification professionnelle de vendeur, vendeuse qualifié(e) à la convention nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu les avis publiés au Journal officiel du 30 octobre 2002 et du 27 juin 2003 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 30 septembre 2003,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, tel qu'il résulte de l'avenant n° 67 du 24 septembre 1997, les dispositions de :

- l'avenant n° 84 du 18 septembre 2002 relatif au financement du paritarisme à la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° 91 du 6 mars 2003 relatif à la création d'un certificat de qualification professionnelle de vendeur, vendeuse qualifié(e) à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2002/42 (avenant n° 84) et n° 2003/18 (avenant n° 91).

ARRETE du 16 juillet 2004

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 mai 1979 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 8 octobre 2003, portant extension de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique du 12 décembre 1978 et des textes la complétant ou la modifiant, notamment l'avenant n° 9 du 19 décembre 1984 la transformant en convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers ;

Vu l'avenant n° 95 du 5 avril 2004 relatif au salaire minimum conventionnel à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 16 mai 2004 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, tel qu'il résulte de l'avenant n° 67 du 24 septembre 1997, les dispositions de l'avenant n° 95 du 5 avril 2004 relatif au salaire minimum conventionnel à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/18.

ARRETE du 19 juillet 2004

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 mai 1979 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 8 octobre 2003, portant extension de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique du 12 décembre 1978 et des textes la complétant ou la modifiant, notamment l'avenant n° 9 du 19 décembre 1984 la transformant en convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers ;

Vu les avenants n°s 93 et 94 du 16 mars 2004 portant sur les certificats de qualification professionnelle à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 18 mai 2004 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 8 juillet 2004,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, tel qu'il résulte de l'avenant n° 67 du 24 septembre 1997, les dispositions de :

- l'avenant n° 93 du 16 mars 2004, relatif aux certificats de qualification professionnelle " vendeur qualifié " et " boucher préparateur vendeur qualifié ", à la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° 94 du 16 mars 2004, relatif aux certificats de qualification professionnelle " vendeur qualifié " et " boucher préparateur vendeur qualifié ", à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/15.

ARRETE du 24 décembre 2004

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 mai 1979 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 19 juillet 2004, portant extension de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique du 12 décembre 1978 et des textes la complétant ou la modifiant, notamment l'avenant n° 9 du 19 décembre 1984 la transformant en convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers ;

Vu l'avenant n° 97 du 8 septembre 2004, relatif aux salaires conventionnels, à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 5 novembre 2004 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, tel qu'il résulte de l'avenant n° 67 du 24 septembre 1997, les dispositions de l'avenant n° 97 du 8 septembre 2004, relatif aux salaires conventionnels, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/42.

ARRETE du 10 février 2005

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 mai 1979 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 24 décembre 2004, portant extension de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique du 12 décembre 1978 et des textes la complétant ou la modifiant, notamment l'avenant n° 9 du 19 décembre 1984 la transformant en convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers ;

Vu l'avenant n° 99 du 19 octobre 2004, relatif à la formation professionnelle, à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 10 décembre 2004 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 7 février 2005,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, tel qu'il résulte de l'avenant n° 9 du 24 septembre 1997, les dispositions de l'avenant n° 99 du 19 octobre 2004, relatif à la formation professionnelle, à la convention collective nationale susvisée.

L'article 2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 983-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/47.

ARRETE du 10 février 2005

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 mai 1979 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 19 juillet 2004, portant extension de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique du 12 décembre 1978 et des textes la complétant ou la modifiant, notamment l'avenant n° 9 du 19 décembre 1984 la transformant en convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers ;

Vu l'avenant n° 98 du 18 septembre 2004, relatif aux heures supplémentaires, à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 16 novembre 2004 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 7 février 2005,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, tel qu'il résulte de l'avenant n° 67 du 24 septembre 1997, les dispositions de l'avenant n° 98 du 18 septembre 2004, relatif aux heures supplémentaires, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/42.

ARRETE du 10 février 2005

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 mai 1979 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 19 juillet 2004, portant extension de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique du 12 décembre 1978 et des textes la complétant ou la modifiant, notamment l'avenant n° 9 du 19 décembre 1984 la transformant en convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers ;

Vu l'avenant n° 96 du 8 septembre 2004, relatif au certificat de qualification professionnelle de technicien boucher, à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 22 octobre 2004 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 7 février 2005,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, tel qu'il résulte de l'avenant n° 67 du 24 septembre 1997, les dispositions de l'avenant n° 96 du 8 septembre 2004, relatif au certificat de qualification professionnelle de technicien boucher, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/40.

ARRETE du 27 juin 2005

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 mai 1979 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 février 2005, portant extension de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique du 12 décembre 1978 et des textes la complétant ou la modifiant, notamment l'avenant n° 9 du 19 décembre 1984 la transformant en convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers ;

Vu l'avenant n° 103 du 13 janvier 2005, relatif aux salaires, à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 13 mai 2005 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, tel qu'il résulte de l'avenant n° 67 du 24 septembre 1997, les dispositions de l'avenant n° 103 du 13 janvier 2005, relatif aux salaires, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/11.

ARRETE du 13 juillet 2005

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 mai 1979 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 février 2005, portant extension de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique du 12 décembre 1978 et des textes la complétant ou la modifiant, notamment l'avenant n° 9 du 19 décembre 1984 la transformant en convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers ;

Vu l'avenant n° 100 du 19 octobre 2004 (financement des actions destinées à favoriser l'insertion des jeunes en fin d'apprentissage et de la formation des tuteurs) à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 10 décembre 2004 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 8 juillet 2005,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, tel qu'il résulte de l'avenant n° 67 du 24 septembre 1997, les dispositions de l'avenant n° 100 du 19 octobre 2004 (financement des actions destinées à favoriser l'insertion des jeunes en fin d'apprentissage et de la formation des tuteurs) à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/47.

ARRETE du 20 juillet 2005

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 mai 1979 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 février 2005, portant extension de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique du 12 décembre 1978 et des textes la complétant ou la modifiant, notamment l'avenant n° 9 du 19 décembre 1984 la transformant en convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers ;

Vu l'avenant n° 102 du 13 janvier 2005, relatif aux classifications, à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 13 mai 2005 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 8 juillet 2005,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, tel qu'il résulte de l'avenant n° 67 du 24 septembre 1997, les dispositions de l'avenant n° 102 du 13 janvier 2005, relatif aux classifications, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/11.

ARRETE du 22 août 2005

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 mai 1979 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 13 juillet 2005, portant extension de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique du 12 décembre 1978 et des textes la complétant ou la modifiant, notamment l'avenant n° 9 du 19 décembre 1984 la transformant en convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers ;

Vu l'avenant n° 106 du 18 mai 2005, relatif aux salaires, à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 29 juillet 2005 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, tel qu'il résulte de l'avenant n° 67 du 24 septembre 1977, les dispositions de l'avenant n° 106 du 18 mai 2005, relatif aux salaires, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/23.

ARRETE du 8 décembre 2005

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 mai 1979 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 22 août 2005, portant extension de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique du 12 décembre 1978 et des textes la complétant ou la modifiant, notamment l'avenant n° 9 du 19 décembre 1984 la transformant en convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers ;

Vu l'avenant n° 104 du 18 mai 2005, relatif aux contrats et périodes de professionnalisation, à la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avenant n° 107 du 18 mai 2005, relatif aux classifications, à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu les avis publiés au Journal officiel des 29 juillet et 26 octobre 2005 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 21 novembre 2005,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, tel qu'il résulte de l'avenant n° 67 du 24 septembre 1997, les dispositions de :

- l'avenant n° 104 du 18 mai 2005, relatif aux contrats et périodes de professionnalisation, à la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° 107 du 18 mai 2005, relatif aux classifications, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2005/23 et n° 2005/30.

ARRETE du 28 février 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 mai 1979 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 22 août 2005, portant extension de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique du 12 décembre 1978 et des textes la complétant ou la modifiant, notamment l'avenant n° 9 du 19 décembre 1984 la transformant en convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers ;

Vu l'avenant n° 104 du 18 mai 2005, relatif aux contrats et périodes de professionnalisation, à la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avenant n° 107 du 18 mai 2005, relatif aux classifications, à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu les avis publiés au Journal officiel des 29 juillet et 26 octobre 2005 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 21 novembre 2005,

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, tel qu'il résulte de l'avenant n° 67 du 24 septembre 1997, les dispositions de :

- l'avenant n° 104 du 18 mai 2005, relatif aux contrats et périodes de professionnalisation, à la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° 107 du 18 mai 2005, relatif aux classifications, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2005/23 et n° 2005/30.

ARRETE du 30 mai 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 mai 1979 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 28 février 2006, portant extension de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique du 12 décembre 1978 et des textes la complétant ou la modifiant, notamment l'avenant n° 9 du 19 décembre 1984 la transformant en convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers ;

Vu l'avenant n° 112 du 4 janvier 2006 (deux annexes), relatif aux classifications et aux salaires, à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 23 février 2006 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 23 mai 2006,

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, tel qu'il résulte de l'avenant n° 67 du 24

septembre 1997, les dispositions de l'avenant n° 112 du 4 janvier 2006 (deux annexes), relatif aux classifications et aux salaires, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/5.

ARRETE du 31 mai 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 mai 1979 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 28 février 2006, portant extension de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique du 12 décembre 1978 et des textes la complétant ou la modifiant, notamment l'avenant n° 9 du 19 décembre 1984 la transformant en convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers ;

Vu l'avenant n° 110 du 5 octobre 2005, relatif à la prévoyance, à la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avenant n° 111 du 5 octobre 2005, relatif à la prévoyance, à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu les avis publiés au Journal officiel des 24 février et 6 mai 2006 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 23 mai 2006,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, tel qu'il résulte de l'avenant n° 67 du 24 septembre 1997, les dispositions :

- de l'avenant n° 110 du 5 octobre 2005, relatif à la prévoyance, à la convention collective nationale susvisée ;

- de l'avenant n° 111 du 5 octobre 2005, relatif à la prévoyance, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/48.

Arrêté modifié par arrêté du 24 juillet 2006, JO du 2 août 2006.

ARRETE du 24 juillet 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 31 mai 2006, publié au Journal officiel du 10 juin 2006, portant extension de l'avenant n° 110 du 5 octobre 2005 relatif à la prévoyance à la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, de la boucherie-hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Le troisième visa de l'arrêté du 31 mai 2006 susvisé est modifié comme suit :

- les mots : " l'avenant n° 110 du 5 octobre 2005 " sont remplacés par les mots : " l'avenant n° 110 du 18 mai 2005 ".

L'article 1er du même arrêté est modifié comme suit :

- les mots : " l'avenant n° 110 du 5 octobre 2005 " sont remplacés par les mots : " l'avenant n° 110 du 18 mai 2005 ".

Article 2

Le présent arrêté modificatif prend effet à dater de sa publication pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

ARRETE du 13 octobre 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 mai 1979 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 31 mai 2006, portant extension de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique du 12 décembre 1978 et des textes la complétant ou la modifiant, notamment l'avenant n° 9 du 19 décembre 1984 la transformant en convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers ;

Vu l'avenant n° 108 du 7 décembre 2005, relatif à la création d'un certificat de qualification professionnelle " repreneur, créateur et responsable d'entreprise ", à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 21 février 2006 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 6 octobre 2006,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, tel qu'il résulte de l'avenant n° 67 du 24 septembre 1997, les dispositions de l'avenant n° 108 du 7 décembre 2005, relatif à la création d'un certificat de qualification professionnelle " repreneur, créateur et responsable d'entreprise ", à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/1.

ARRETE du 18 octobre 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 mai 1979 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 30 mai 2006, portant extension de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique du 12 décembre 1978 et des textes la complétant ou la modifiant, notamment l'avenant n° 9 du 19 décembre 1984 la transformant en convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers ;

Vu l'avenant n° 1 du 10 juillet 2006, relatif aux salaires conventionnels, à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 29 août 2006 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, tel qu'il résulte de l'avenant n° 67 du 24 septembre 1997, les dispositions de l'avenant n° 1 du 10 juillet 2006, relatif aux salaires conventionnels, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues

par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/32.

ARRETE du 7 décembre 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 133-1 et suivants ;

Vu l'arrêté du 15 mai 1979 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 18 octobre 2006, portant extension de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique du 12 décembre 1978 et des textes la complétant ou la modifiant, notamment l'avenant n° 9 du 19 décembre 1984 la transformant en convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers ;

Vu l'avenant n° 113 du 8 juin 2006, relatif à la dotation aux centres de formation d'apprentis, à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 29 août 2006 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 28 novembre 2006,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, tel qu'il résulte de l'avenant n° 67 du 24 septembre 1997, les dispositions de l'avenant n° 113 du 8 juin 2006, relatif à la dotation aux centres de formation d'apprentis, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/32.

ARRETE du 23 avril 2007

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 133-1 et suivants ;

Vu l'arrêté du 15 mai 1979 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 7 décembre 2006, portant extension de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique du 12 décembre 1978 et des textes la complétant ou la modifiant, notamment l'avenant n° 9 du 19 décembre 1984 la transformant en convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers ;

Vu l'avenant n° 3 du 3 janvier 2007 sur les salaires conventionnels à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 9 mars 2007 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, tel qu'il résulte de l'avenant n° 67 du 24 septembre 1997, les dispositions de l'avenant n° 3 du 3 janvier 2007 sur les salaires conventionnels à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2007/7.

ARRETE du 5 juin 2007

Le ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité,

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 133-1 et suivants ;

Vu l'arrêté du 15 mai 1979 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 7 décembre 2006, portant extension de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique du 12 décembre 1978 et des textes la complétant ou la modifiant, notamment l'avenant n° 9 du 19 décembre 1984 la transformant en convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers ;

Vu l'avenant n° 114 du 10 juillet 2006 relatif à l'actualisation de la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avenant n° 2 du 6 décembre 2006, relatif aux dispositifs de formation, à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 29 août 2006 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 25 mai 2007,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, tel qu'il résulte de l'avenant n° 114 du 10 juillet 2006, les dispositions :

- dudit avenant portant actualisation de la convention collective susvisée, à l'exclusion :

- du terme : " après- " mentionné à la 1re ligne de l'article 13, comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 221-16 du code du travail ;

- des termes : " après entente avec l'employeur, " mentionnés au dernier alinéa de l'article 22, comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 226-1 du code du travail ;

- du dernier alinéa de l'article 24, comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 122-32-5 du code du travail, aux termes desquelles le contrat de travail est suspendu durant l'absence des salariés victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.

L'article 14 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 222-5 et L. 222-7 du code de travail.

L'article 16 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 213-1, alinéa 1, et L. 213-4, alinéa 2, du code du travail.

L'article 17, alinéa 3, est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-4 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 27 mai 1998, M. Mizon c./ M. Saint-Olive et autres, et M. Philippot c./ M. Saint-Olive, arrêt n° 2600), aux termes desquelles le simple refus d'une modification du contrat opposé par le salarié ne peut constituer par lui-même une cause de licenciement.

L'article 18 (a) est étendu, d'une part, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-4 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 27 mai 1998, M. Mizon c./M. Saint-Olive et autres, et M. Philippot c./ M. Saint-Olive, arrêt n° 2600), aux termes desquelles le simple refus d'une modification du contrat opposé par le salarié ne peut constituer par lui-même une cause de licenciement et, d'autre part, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 321-1-2 du code du travail.

L'article 18 (b) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 321-1-2 du code du travail.

Le premier paragraphe de l'article 19 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 321-1-2 du code du travail.

Le deuxième paragraphe de l'article 19 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 133-5 (4°, d) et L. 136-2 (8°) du code du travail.

L'article 20, premier alinéa, est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-14-3 du code du travail.

L'article 20, deuxième alinéa, est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 122-14-3 et L. 122-45 du code du travail.

L'article 20, troisième alinéa, est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-14-16 du code du travail.

L'article 20, quatrième alinéa, est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 122-14-17 et L. 514-1 du code du travail, de l'article L. 231-10 du code de la sécurité sociale et des articles L. 2123-1, L. 2123-2, L. 3123-1, L. 3123-2, L. 4135-1 et L. 4135-2 du code général des collectivités territoriales.

L'article 20, cinquième alinéa, est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 231-9, alinéa 3, du code de la sécurité sociale, L. 122-14-15, alinéa 2, et L. 514-1, alinéa 3, du code du travail.

L'article 22 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-45 du code du travail.

L'article 24, premier alinéa, est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-14-3 du code du travail.

L'article 24, avant-dernier alinéa, est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 122-32-5 et L. 122-24-4 du code du travail.

L'article 28 (c), premier tiret, est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 931-20-2 du code du travail ;

L'article 30 (a), premier alinéa, est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 964-13, premier alinéa, du code du travail ;

L'article 30 (a), dernier tiret, second point, est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 951-1-II du code du travail.

L'article 35 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 122-2 du code du travail.

L'article 36 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 122-24-1, L. 122-28-9, L. 223-4, L. 225-2, L. 225-7, L. 225-8-III, L. 225-12, L. 225-18, L. 226-1, L. 451-2 et L. 931-7 du code du travail, aux termes desquelles les congés prévus par lesdits articles entrent dans le calcul de l'ancienneté, leur durée étant assimilée à une période de travail effectif.

L'article 39 est étendu sous réserve de l'application du principe d'égalité, de valeur constitutionnelle, découlant, notamment, de l'article 6 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946.

L'article 40 est étendu sous réserve de l'application du principe d'égalité, de valeur constitutionnelle, découlant, notamment, de l'article 6 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 ;

- de l'avenant n° 2 du 6 décembre 2006 relatif aux dispositifs de formation à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/32.

Accord du 17 mars 1999 relatif à la couverture conventionnelle des traiteurs-organiseurs de réception

Texte de base

Couverture conventionnelle des traiteurs-organiseurs de réception

Confédération nationale de la pâtisserie, confiserie, chocolaterie, glacerie de France ;
Fédération nationale de l'industrie hôtelière ;
Confédération française de la boucherie, boucherie-charcuterie, traiteurs ;
Fédération nationale de l'épicerie ;
Confédération nationale des charcutiers-traiteurs ;
Confédération nationale de la triperie française ;
Fédération nationale des détaillants en produits laitiers ;
Syndicat national des restaurateurs limonadiers-hôteliers ;
Confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française ;
Fédération nationale des syndicats professionnels du commerce du poisson et de la conchyliculture ;
Confédération nationale des glaciers de France ;
Union nationale des syndicats de détaillants en fruits-légumes et primeurs ;
Fédération de la boucherie hippophagique de France ;
Confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.

En vigueur non étendu

Les organisations professionnelles signataires du présent accord reconnaissent que l'activité de traiteurs-organiseurs de réception peut être une activité accessoire indifféremment à l'activité de boucher, de boulanger, de charcutier, de pâtissier, de poissonnier, de restaurateur, de tripier, de volailler, de boucher hippophagique, de fromager, de fruits et légumes, d'épicier, de confiseur, de chocolatier et de glacier.

Dès lors, pour déterminer la convention collective applicable, les parties au présent accord conviennent de se référer à l'activité principale - ou au métier d'origine - de l'entreprise.

Il est convenu que, dans les entreprises comprenant plusieurs établissements distincts quelle que soit l'importance respective desdits établissements, l'activité principale ou le métier d'origine de l'entreprise déterminera la convention collective applicable.

Pour les traiteurs-organiseurs de réception, dont l'unique activité est celle de traiteurs-organiseurs de réception, la convention collective applicable est celle signée ou à laquelle a adhéré l'organisation syndicale à laquelle l'entreprise est adhérente. A défaut d'adhésion à un syndicat professionnel, la convention collective applicable est celle dans laquelle le chef d'entreprise, ou son représentant, possède une qualification reconnue par la branche professionnelle.

Dans ces conditions, les organisations professionnelles patronales signataires du présent accord demandent au ministère du travail l'extension des champs d'application des conventions collectives de branche visant à intégrer les traiteurs-organiseurs de réception dans le champ d'application des conventions collectives respectives des professions de boucher, de boulanger, de charcutier, de pâtissier, de poissonnier, de restaurateur, de tripier, de volailler, de boucher hippophagique, de fromager, de fruits et légumes, d'épicier, de confiseur, de chocolatier et de glacier.

Accord du 21 décembre 1994 portant création d'un OPCA de l'alimentation de détail

Texte de base

OPCA de l'alimentation de détail

Organisations nationales professionnelles représentatives des employeurs rassemblées au sein de la confédération générale de l'alimentation en détail (CGAD) énumérées ci-après :

Confédération française de la boucherie, boucherie-charcuterie, traiteurs ;

Fédération de la boucherie hippophagique de France ;

Confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française ;

Confédération nationale des charcutiers-traiteurs et traiteurs ;

Confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans, de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie ;

Confédération nationale des glaciers de France ;

Confédération nationale de la pâtisserie, confiserie, chocolaterie, glacerie de France ;

Fédération nationale des syndicats professionnels du commerce du poisson et de la conchyliculture ;

Confédération nationale de la triperie française ;

Fédération des syndicats d'épiciers détaillants de France ;

Union nationale des syndicats de détaillants en fruits, légumes et primeurs ;

Fédération nationale des détaillants en produits laitiers.

Fédération nationale des syndicats de l'alimentation du spectacle et des prestations de services (FNSASPS) CFTC ;

Fédération du personnel d'encadrement de la production, de la transformation, de la distribution, et des services et organismes agroalimentaires, et des cuirs et peaux (FAA) CFE-CGC ;

Fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et services annexes (FGTA) FO ;

Fédération nationale agroalimentaire et forestière (FNAF) CGT ;

Fédération des services CFDT ;

Fédération du personnel du commerce, de la distribution et des services CGT.

Création d'un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) national

Article 1er

En vigueur non étendu

Il est créé, sur le plan national et multiprofessionnel, entre les organisations énumérées ci-dessus, un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) qui prend le nom d'organisme paritaire collecteur agréé de l'alimentation en détail (OPCAD) conformément à la loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993 et au décret n° 94-936 du 28 octobre 1994.

Cet organisme, doté de la personnalité morale, est constitué sous la forme d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901.

Champ d'intervention

Article 2

En vigueur non étendu

L'OPCA de l'alimentation en détail a compétence exclusive pour les professions visées par les conventions collectives suivantes :

- convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibier ;
- convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie ;
- convention collective nationale de la charcuterie ;
- convention collective nationale de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, détaillants et détaillants fabricants ;
- convention collective nationale de la pâtisserie, confiserie, glacerie, chocolaterie, salon de thé, traiteur ;
- convention collective nationale du commerce de détail de la poissonnerie et des produits de la mer ;
- convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers.

Objet

Article 3

En vigueur non étendu

L'objet de l'OPCA de l'alimentation en détail est :

- de satisfaire, d'une manière simple et efficace à la fois, les besoins des salariés des professions de l'alimentation en détail en matière de formation professionnelle continue et favoriser leur légitime aspiration à accéder à un niveau supérieur de qualification ou s'adapter à un changement d'activité ;
- de diffuser auprès des salariés et de leurs employeurs les informations susceptibles de les aider à mieux exercer leur choix en matière de formation professionnelle continue en fonction d'actions de formation déterminées paritairement ;
- de favoriser le plus possible l'insertion professionnelle des jeunes dans les entreprises en proposant et en mettant en oeuvre un dispositif d'adaptation à la vie professionnelle et de qualification conduisant à des titres ou diplômes professionnels ;
- de mettre en oeuvre, en fonction des objectifs généraux énoncés ci-dessus, la politique de formation définie paritairement et en particulier les actions qualifiantes ;
- de gérer et suivre sur le plan comptable, de façon distincte, les contributions perçues auprès des entreprises : apprentissage, contrats d'insertion en alternance, capital de temps de formation, formation continue des entreprises employant moins de 10 salariés, formation continue des entreprises employant 10 salariés ou plus ;
- d'assurer le contrôle et le suivi de la bonne exécution des actions de formation professionnelle qu'il finance ;
- d'approuver les documents comptables relatifs à la gestion et à l'utilisation des différentes contributions collectées ;
- d'établir les rapports et documents statistiques visés à l'article R. 964-1-9 du code du travail ;
- de mutualiser selon leurs affectations les contributions collectées.

Fonctionnement de l'OPCAD

Article 4

En vigueur non étendu

Les statuts de l'OPCA de l'alimentation en détail créé sous forme d'une association paritaire régie par la loi du 1er juillet 1901 sont annexés au présent accord (1).

Des sections financières distinctes seront mises en place paritairement à partir des champs d'application des conventions collectives.

(1) Non joints.

Délégations

Article 5

En vigueur non étendu

Considérant que l'acte de constitution d'un organisme collecteur paritaire agréé peut prévoir l'existence de sections professionnelles paritaires en application de l'article R. 964-1-4 du code du travail, le conseil d'administration de l'OPCAD délègue, par voie de convention, aux organismes professionnels paritaires, personnes morales constituées dans le champ d'application des conventions collectives visées à l'article 2 ou en application de l'article 8 du présent accord, la mise

en oeuvre des missions nécessitant une relation directe avec les entreprises.

Sous la responsabilité du conseil d'administration, ces organismes professionnels paritaires, personnes morales, ont pour missions :

- d'organiser la collecte des fonds visés à l'article 3 du présent accord ;
- d'instruire les dossiers de demande de prise en charge au titre de la formation en alternance, de la formation continue et du capital de temps de formation ;
- d'effectuer les règlements des dossiers de demande de prise en charge ;
- d'assurer la préparation des documents qui permettront au conseil d'administration de l'OPCAD d'approuver les documents de contrôle de la gestion et de l'utilisation des fonds collectés ;
- de réaliser l'information des entreprises et des salariés sur les conditions de financement des formations ;
- de décider de l'affectation des sommes collectées au titre du 0,20 % admis en exonération de la taxe d'apprentissage sous réserve de la parution de la loi.

Mutualisation

Article 6

En vigueur non étendu

La politique de gestion des fonds, les actions de formation et les études à entreprendre pour développer la formation sont déterminées, pour chaque branche considérée, dans le cadre des conventions collectives définies à l'article 2.

Les sommes collectées sont utilisées conformément aux dispositions contenues dans les accords de branche, selon des orientations définies paritairement et validées par le conseil d'administration de l'OPCAD, dans le cadre des dispositions légales.

Les ressources non utilisées au titre d'un exercice pourront être réaffectées aux sections financières dont elles sont issues, pour l'exercice suivant.

Si elles ne sont pas employées au cours de l'exercice suivant, elles sont mutualisées et réparties selon les directives du conseil d'administration au prorata des collectes entre les professions qui, en raison des besoins de financement, le demandent.

Entrée en vigueur

Article 7

En vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent de demander l'extention du présent accord et son agrément. L'OPCAD sera dès le 1er janvier 1996 l'organisme collecteur paritaire pour les collectes des contributions exigibles à compter du 29 février 1996.

Adhésion

Article 8

En vigueur non étendu

L'admission au titre d'un champ conventionnel non visé à l'article 2 est possible, sous réserve de l'accord préalable d'au moins les 2/3 des membres du conseil d'administration présents ou représentés.

Dénonciation

Article 9

En vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent de se référer à l'article L. 132-8 du code du travail pour la dénonciation du présent accord.

Le préavis à observer par l'organisation signataire qui dénonce l'accord est d'au moins 6 mois avant la fin de l'exercice.

Dépôt

Article 10

En vigueur non étendu

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Accord du 26 mai 2004 relatif à la mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les métiers de l'alimentation

Texte de base

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les métiers de l'alimentation

Confédération générale de l'alimentation en détail ;

Confédération française de la boucherie, boucherie-charcuterie, traiteurs ;

Fédération de la boucherie hippophagique de France ;

Confédération nationale des charcutiers traiteurs et traiteurs ;

Confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie chocolaterie biscuiterie ;

Confédération nationale des glaciers de France ;

Confédération nationale de la pâtisserie, confiserie, chocolaterie, glacerie de France ;

Fédération nationale des syndicats professionnels du commerce du poisson et de la conchyliculture ;

Confédération nationale de la triperie française ;

Fédération nationale de l'épicerie ;

Fédération nationale des détaillants en produits laitiers ;

Union nationale des syndicats de détaillants en fruits, légumes et primeurs.

Fédération commerce services et force de vente (CSFV) CFTC ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des services annexes (FGTA) FO ;

Fédération nationale agroalimentaire (FNAA) CFE-CGC ;

Fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;

Fédération des services CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

Afin d'adapter la politique de formation professionnelle à l'évolution des métiers, les métiers de l'artisanat et du commerce indépendant de l'alimentation doivent disposer d'un outil chargé de recueillir l'ensemble des informations disponibles en matière d'emploi et de formation et de mener les études nécessaires.

En outre, dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, les parties signataires ont rappelé le rôle essentiel des branches professionnelles dans les domaines de l'information et de l'orientation tout au long de la vie professionnelle, et dans la définition et la mise en oeuvre des priorités en matière de formation professionnelle.

Dans cette perspective, elles ont demandé à chaque branche professionnelle qui n'aurait pas déjà conclu un accord en la matière de définir les missions et les conditions de mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications par la branche professionnelle concernée ou dans le cadre de

regroupements de branches professionnelles prévus à cet effet et de confier aux commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) le soin d'examiner au moins tous les 3 ans l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de leur champ professionnel, en tenant compte notamment des travaux de cet observatoire.

A travers le présent accord, les partenaires sociaux des métiers de l'artisanat et du commerce indépendant de l'alimentation s'engagent dans ce sens.

Création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications au sein de la CGAD

Article 1er

En vigueur étendu

Il est créé entre les organisations signataires du présent accord un observatoire prospectif des métiers et des qualifications au sein de la confédération générale de l'alimentation en détail (CGAD) :

- à compétence nationale ;
- couvrant les branches professionnelles suivantes :
- boucherie ;
- boucherie hippophagique ;
- charcuterie ;
- chocolaterie-confiserie ;
- crèmerie-fromagerie ;
- détaillants en fruits et légumes et primeurs ;
- épicerie ;
- glacerie ;
- pâtisserie ;
- poissonnerie ;
- triperie.

Il est proposé que des partenariats soient envisagés et des passerelles établies avec l'observatoire de l'hôtellerie-restauration et l'observatoire de la fédération du commerce et de la distribution.

Cet observatoire, doté de la personnalité morale, est constitué sous la forme d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901.

Champ d'intervention

Article 2

En vigueur non étendu

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications créé au sein de la CGAD a compétence exclusive pour les professions visées par les conventions collectives nationales suivantes :

- convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers (CCN n° 3101) ;
- convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) (CCN n° 3117) ;
- convention collective nationale de la charcuterie de détail (CCN n° 3133) ;
- convention collective nationale de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (détaillants et détaillants-fabricants) (CCN n° 3224) ;
- convention collective nationale de la pâtisserie (CCN n° 3215) ;
- convention collective nationale de la poissonnerie (CCN n° 3243).

Objet

Article 3

En vigueur étendu

L'objet de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications créé au sein de la CGAD est :

- de renforcer la capacité pour les branches professionnelles de définir et de mettre en oeuvre des politiques de formation professionnelle (en particulier définir leur politique en matière de contrat de professionnalisation) ;

- de recueillir les informations les plus fiables sur la situation de l'emploi et de la formation, de manière à appréhender l'évolution des métiers de différents secteurs d'activité des métiers de l'alimentation, en termes tant quantitatifs que qualitatifs, aux niveaux national et régional. L'observatoire doit être un outil de connaissances et d'informations sur les évolutions des emplois et des qualifications ;
- d'analyser et d'anticiper les évolutions affectant l'articulation entre la formation et l'emploi afin :
- de fournir à l'ensemble des acteurs de la formation et de l'emploi les outils et les moyens de réaction nécessaires aux changements à venir ;
- de permettre, par la connaissance de l'évolution des métiers, l'anticipation des besoins de formation et la mise en oeuvre de politiques de formation adaptées ;
- de nourrir les travaux des commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) mises en place dans toutes les branches concernées, chargées de définir des priorités en matière de formation et souveraines dans leur choix. Les travaux de l'observatoire sont examinés par les commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de branche qui en tirent conclusions et recommandations.

Pour réaliser ces missions, l'observatoire est notamment amené à :

- réaliser des enquêtes et études prospectives centrées sur l'évolution des métiers visés à l'article 1er ;
- capitaliser des études disponibles par l'élaboration de synthèses et leur publication ;
- diffuser les travaux prospectifs relatifs à l'articulation emploi-formation aux commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) en particulier ;
- développer les partenariats.

Fonctionnement

Article 4 En vigueur étendu

Les statuts de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications créé au sein de la CGAD sous forme d'une association paritaire régie par la loi du 1er juillet 1901 sont annexés au présent accord.

Ressources

Article 5 En vigueur non étendu

Financement des travaux et des frais de fonctionnement de l'observatoire

Les frais de fonctionnement et les coûts des travaux de l'observatoire sont financés sur les frais de mission des OPCA ayant compétence sur les champs conventionnels visés à l'article précédent.

Une demande d'acompte sera adressée chaque année aux différents OPCA concernés au premier semestre.

A cette occasion, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les métiers de l'alimentation demandera que les règles de fonctionnement et de prise en charge des OPCA lui soient également transmises.

Un bilan des actions réalisées est présenté chaque année aux OPCA concernés.

NOTA : Arrêté du 9 décembre 2004 :

Le premier alinéa de l'article 5 est étendu sous réserve que, conformément à l'article R. 964-16-1 (5°) du code du travail, le financement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications n'excède pas le plafond fixé par arrêté conjoint du ministre chargé du budget et du ministre chargé de la formation professionnelle.

Délégation

Article 6 En vigueur étendu

La mise en oeuvre et le suivi des décisions du conseil d'administration de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications créé au sein de la CGAD peuvent être délégués à la CGAD.

Adhésion

Article 7 (1) En vigueur étendu

L'admission au titre d'un champ conventionnel non visé à l'article 2 des présents statuts est possible, sous réserve de l'accord préalable d'au moins les 2/3 des membres du conseil d'administration présents ou représentés (1).

(1) Article exclu de l'extension car il contrevient à l'article L. 132-9 du code du travail (arrêté du 9 décembre 2004, art. 1er).

NOTA : Arrêté du 9 décembre 2004 :

(1) Article exclu de l'extension car il contrevient à l'article L. 132-9 du code du travail.

Dénonciation

Article 8

[En vigueur étendu](#)

Les parties signataires conviennent de se référer à l'article L. 132-8 du code du travail pour la dénonciation du présent accord.

Le préavis à observer par l'organisation signataire qui dénonce l'accord est d'au moins 6 mois avant la fin de l'exercice.

Dépôt et extension

Article 9

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires (1) et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Les parties signataires (1) demandent également l'extension du présent accord au ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale en application de l'article L. 133-8 du code du travail.

(1) Terme exclu de l'extension comme étant contraire à l'article L. 132-2-2-IV du code du travail (arrêté du 9 décembre 2004, art. 1er).

NOTA : Arrêté du 9 décembre 2004 :

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires à l'article L. 1322-2-2-IV du code du travail.

Entrée en vigueur

Article 10

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la date de sa signature.

Fait à Paris, le 26 mai 2004.

Annexe : Statuts de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

[En vigueur étendu](#)

Article 1er

Forme juridique

Il est créé entre les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives aux plans national et interprofessionnel et les organisations nationales professionnelles représentatives des employeurs rassemblées au sein de la CGAD qui y adhèrent une association sous la forme de la loi du 1er juillet 1901 intitulée " observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les métiers de l'alimentation " .

Article 2

Objet

La présente association a pour objet de renforcer la capacité pour les branches professionnelles de définir et de mettre en oeuvre des politiques de formation professionnelle.

Dans cette perspective, elle a mission de recueillir et de diffuser les informations les plus fiables sur la situation de l'emploi et de la formation, de manière à appréhender l'évolution des métiers des différents secteurs d'activité des métiers de l'alimentation, en termes tant quantitatifs que qualitatifs, aux niveaux national et régional.

Article 3

Durée

La durée de l'association est illimitée à compter de sa déclaration.

Article 4

Siège

Le siège social de l'association est fixé au 15, rue de Rome, à Paris 8e. Il pourra être transféré dans tout autre lieu par décision du conseil d'administration.

Article 5

Ressources

Les ressources de l'association sont composées par :

- les sommes qu'elle sollicite auprès de l'organisme paritaire collecteur agréé de l'alimentation en détail (OPCAD) ;
- les subventions et dons de toute nature qu'elle pourrait percevoir conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Article 6

Adhésion

Toute organisation membre de la CGAD ou toute organisation syndicale de salariés reconnue représentative aux plans national et interprofessionnel signataire de l'accord paritaire du 26 mai 2004 relatif à la mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les métiers de l'alimentation devient membre de droit de l'association.

Article 7

Perte de la qualité de membre de l'association

La qualité de membre se perd en cas de :

- perte de la qualité ayant permis l'adhésion ;
- disparition de la personnalité morale d'un membre de l'association.

Article 8

Conseil d'administration

L'association est dirigée par un conseil d'administration composé des membres suivants :

- au titre du collège des salariés, deux membres pour chacune des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives aux plans national et interprofessionnel ;
- au titre du collège des employeurs, un nombre de représentants égal au nombre total de représentants salariés. Ceux-ci sont désignés par le conseil d'administration de la CGAD parmi les membres des organisations adhérant à l'association avec un minimum d'un membre par champ conventionnel.

Les administrateurs sont désignés pour 2 ans. Leur mandat est gratuit et renouvelable.

En cas d'empêchement d'un administrateur d'assurer ses fonctions, il est pourvu à son remplacement par l'organisation syndicale de salariés qu'il représentait s'il faisait partie du collège des salariés, ou par le conseil d'administration de la CGAD parmi les membres des organisations adhérentes à l'association s'il faisait partie du collège des employeurs.

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tout acte conforme à l'objet de l'association et aux présents statuts, et approuver les comptes de l'exercice clos.

Il peut déléguer telle ou telle partie de ses pouvoirs au bureau.

Le conseil d'administration assure les fonctions du comité paritaire de pilotage prévu par l'article 7.6, chapitre III, titre VII, livre I de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle.

Les membres du conseil d'administration ne contractent à raison de leur gestion aucune obligation personnelle ni solidaire relativement aux engagements de l'association. Ils ne sont responsables que de l'exécution de leur mandat à l'égard de leurs mandants.

Article 9

Délibération du conseil d'administration

Le conseil d'administration se réunit sur convocation de son président au moins deux fois par an et autant de fois qu'il l'estime nécessaire.

L'ordre du jour est adressé par le président.

Le conseil d'administration peut également se réunir sur la demande écrite d'au moins la moitié de ses membres.

Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil d'administration en donnant une procuration sur papier libre à un autre administrateur. Toutefois, aucun administrateur ne pourra disposer en cas de vote de plus de deux voix, la sienne comprise.

Pour être adoptée, une décision doit recueillir la majorité des voix des membres présents ou représentés.

Pour la validité des délibérations, les conditions suivantes doivent être réunies :

- dans le collège des employeurs, quatre champs conventionnels au moins doivent être représentés ;

- dans le collège des salariés, trois organisations signataires au moins doivent être représentées.

Lorsque ce quorum n'est pas atteint, le conseil est convoqué à nouveau dans un délai de 8 jours et peut délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou représentés.

Il est tenu un procès-verbal des séances du conseil d'administration.

La convocation au conseil d'administration accompagnée de l'ordre du jour est envoyée au moins 15 jours avant la date de réunion. Chaque membre du conseil d'administration peut demander l'inscription à l'ordre du jour de points supplémentaires sous réserve que cette demande soit formulée avant la date du conseil par lettre recommandée.

Article 10

Bureau

Le conseil d'administration désigne pour une durée de 2 ans parmi ses membres le bureau. Il est composé d'un président, d'un vice-président, d'un secrétaire et d'un trésorier.

Le président est choisi alternativement dans le collège des employeurs ou dans celui des salariés.

Le président et le secrétaire appartiennent à un collège, le vice-président et le trésorier appartiennent à l'autre collège.

Chaque collège désignera en son sein ses représentants aux fonctions qui lui sont dévolues et en informera l'autre collège.

Pour le collège des employeurs, la fonction de président ou de vice-président, selon l'alternance prévue, incombe au président de la CGAD ou à son représentant.

Le deuxième siège du bureau revenant au collège des employeurs est pourvu par le président de la CGAD parmi les membres du conseil, après consultation du collège des employeurs.

Les membres du bureau sont rééligibles.

En cas de vacance, il est pourvu à la désignation d'un nouveau membre du bureau à la prochaine réunion du conseil pour la durée du mandat restant à courir.

Le bureau assure la gestion de l'association dans le cadre des décisions prises par le conseil d'administration.

Le président assure la régularité du fonctionnement de l'association conformément aux statuts et aux pouvoirs qui lui ont été délégués. Il préside aux réunions du bureau et du conseil d'administration. Il représente l'association dans les actes de la vie civile, signe tous les actes de délibération. Il fait ouvrir au nom de l'association tout compte en banque ou auprès de l'administration des postes.

Il peut déléguer ses pouvoirs à un ou plusieurs mandataires désignés par le conseil.

Le président et le trésorier disposent conjointement de la délégation de signature pour effectuer toutes les opérations bancaires engagées par l'association nécessaires au bon fonctionnement de celle-ci.

Le bureau se réunit aussi souvent que nécessaire à la demande du président ou du vice-président.

Article 11

Assemblée générale extraordinaire

Le conseil d'administration se réunit en assemblée générale extraordinaire en cas de modification des statuts ou pour prononcer la dissolution de l'association.

Elle est convoquée par le président sur son initiative ou à la demande de la moitié au moins des membres du conseil d'administration.

La convocation à la séance extraordinaire du conseil d'administration doit être adressée 1 mois à l'avance.

Lors d'une première convocation, l'assemblée générale extraordinaire peut valablement délibérer si la moitié au moins des membres de chaque collège la composant est présente ou représentée. Au cas où ce quorum n'est pas atteint, l'assemblée générale extraordinaire est convoquée à nouveau dans un délai de 15 jours sur le même ordre du jour et peut valablement délibérer quel que soit le nombre des membres présents ou représentés.

Les délibérations de l'assemblée générale extraordinaire sont prises à la majorité des 2/3 des membres présents.

En cas de dissolution de l'association, l'actif net, s'il y a lieu, est distribué conformément aux textes en vigueur.

Article 12

Règlement intérieur

Le conseil d'administration peut fixer au moyen d'un règlement intérieur les modalités de fonctionnement non prévues par les présents statuts.

Le règlement intérieur ne peut en aucun cas être contraire ni aux dispositions légales ou réglementaires ni à celles des présents statuts.

Article 13

Organisation administrative

Le fonctionnement administratif est assuré par le secrétariat national de la CGAD.

Article 14

Formalités de déclaration et publication des statuts

Le conseil d'administration par l'intermédiaire de son président est chargé d'accomplir l'ensemble des formalités de déclaration et de publication concernant la présente association, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 26 mai 2004.

Textes Attachés

Avenant n° 1 du 13 mai 2013 portant modification du champ d'application de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

CGAD ;

CFBCT ;

FBHF ;

CNBPF ;

CNCT ;

CNGF ;

CPF ;

UNPF ;

CNTF ;

CNPCCG ;

UCCF.

FNAF CGT ;

CSFV CFTC ;

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT.

Préambule

[En vigueur non étendu](#)

Cet avenant a pour objet de modifier les articles 1er et 2 de l'accord paritaire du 26 mai 2004 relatif au champ d'intervention de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les métiers de l'alimentation et l'article 5 relatif aux ressources de l'observatoire.

En conséquence, les signataires précisent ce qui suit.

Article 1er

[En vigueur non étendu](#)

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications créé au sein de la CGAD a compétence exclusive pour les professions visées par les conventions collectives nationales suivantes :

- convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers (CCN n° 3101) ;
- convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) (CCN n° 3117) ;
- convention collective nationale de la charcuterie de détail (CCN n° 3133) ;
- convention collective nationale de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (détaillants et détaillants-fabricants) (CCN n° 3224) ;
- convention collective nationale de la pâtisserie (CCN n° 3215) ;
- convention collective nationale de la poissonnerie (CCN n° 3243).

Article 2

[En vigueur non étendu](#)

Les frais de fonctionnement et les coûts des travaux de l'observatoire sont financés sur les frais de mission des OPCA ayant compétence sur les champs conventionnels visés à l'article précédent.

Une demande d'acompte sera adressée chaque année aux différents OPCA concernés au premier semestre.

A cette occasion, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les métiers de l'alimentation demandera que les règles de fonctionnement et de prise en charge des OPCA lui soient également transmises.

Un bilan des actions réalisées est présenté chaque année aux OPCA concernés.

Textes Extensions

Arrêté portant extension d'un accord national professionnel interbranches conclu dans le secteur des métiers de l'artisanat et du commerce indépendant de l'alimentation JORF 26 décembre 2004.

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'accord national professionnel du 26 mai 2004 relatif à la mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans le secteur des métiers de l'artisanat et du commerce indépendant de l'alimentation ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 10 août 2004 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 29 novembre 2004,

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 26 mai 2004 relatif à la mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans le secteur des métiers de l'artisanat et du commerce indépendant de l'alimentation, à l'exclusion de l'article 7 (Adhésion) qui contrevient à l'article L. 132-9 du code du travail et du terme " signataire " à l'article 9 (Dépôt et extension) contraire à l'article L. 1322-2-2-IV du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 5 (Ressources) est étendu sous réserve que, conformément à l'article R. 964-16-1 (5°) du code du travail, le financement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications n'excède pas le plafond fixé par arrêté conjoint du ministre chargé du budget et du ministre chargé de la formation professionnelle.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord professionnel susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/30.

Accord du 7 septembre 2009 relatif au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Texte de base

Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Alliance 7 ;

Adepale ;

ABF ;

CSEM ;

FNB ;

SNBR ;

SES ;

CSFL ;

CSRCSF ;

SNFS ;

CFC ;

SFC ;

CNTF ;

FEDALIM

FICT ;

FNIL ;

FNEAP ;

FNECE ;

FEBPF ;

GITE ;

USNEF ;

SFIG ;

SIFPAF.

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

Préambule

En vigueur non étendu

Une contribution à destination du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels est instaurée par l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 et le projet de loi relatif à l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie.

Cette contribution est calculée par les entreprises sur la base de leur obligation légale de formation, en appliquant un pourcentage compris entre 5 % et 13 %. Ce pourcentage est fixé chaque année par arrêté ministériel, sur proposition des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel.

Les sommes s'imputent sur la participation des employeurs due au titre du congé individuel de formation, du plan de formation et de la professionnalisation.

Au titre du plan de formation et de la professionnalisation, elles sont déterminées par un accord de branche ou un accord collectif conclu entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé interprofessionnel. A défaut d'accord, elles sont calculées en appliquant le pourcentage mentionné à l'alinéa précédent de manière identique à chacune de ces participations. Les pourcentages appliqués respectivement au titre du plan de formation et de la professionnalisation peuvent être encadrés par voie réglementaire.

Article 1er

En vigueur non étendu

La section des entreprises de moins de 10 salariés est exonérée du poids de cette contribution afin de conserver les moyens nécessaires à l'accomplissement des missions prioritaires envers les PME qui sont définies dans l'ANI du 7 janvier 2009 et le projet de loi relatif à l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie.

La contribution des entreprises sur la participation à la formation professionnelle continue (hors versement aux FONGECIF), tel qu'il est indiqué au préambule, sera imputée respectivement à hauteur de :

- 50 % au titre de la section plan de formation des entreprises de plus de 10 salariés ;
- 50 % au titre de la section professionnalisation.

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord, dont le champ d'application est précisé en annexe, est conclu pour une durée déterminée de 2 ans.

Il prendra effet dès sa signature et son extension sera demandée au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville.

Les partenaires sociaux se rencontreront dans les 6 mois qui suivent sa date d'expiration.

Annexe

En vigueur non étendu

Annexe I

Champ d'application des conventions collectives nationales des branches signataires de l'accord (codes NAF)

Alliance 7 : codes NAF 10.39A, 10.61B, 10.62Z, 10.72Z, 10.83Z, 10.86Z, 10.89Z.

Association des entreprises de produits alimentaires élaborés (Adepale) : codes NAF 10.13A, 10.20Z, 10.31Z, 10.39A, 10.39B, 10.73Z, 10.85Z, 10.89Z.

Association des brasseurs de France : code NAF 11.05Z.

Chambre syndicale des eaux minérales : code NAF 11.07A.

Fédération nationale des eaux conditionnées et embouteillées : code NAF 11.07A.

Syndicat national des eaux de sources : code NAF 11.07A.

Fédération nationale des boissons (FNB) : code NAF 46.34Z.

Syndicat national des boissons rafraîchissantes : code NAF 11.07B.

Chambre syndicale française de la levure (CSFL) : code NAF 10.89Z.

Chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France (CSRCSF) : code NAF 10.81Z.

Syndicat national des fabricants de sucre de France (SNFS) : code NAF 10.81Z.

Comité français du café (CFC) : code NAF 10.83Z.

Syndicat français du café (SFC) : code NAF 10.83Z.

Confédération nationale de la triperie française : code NAF 46.32A.

FEDALIM pour le compte :

- du syndicat national des fabricants de bouillons et de potages (SNFBP) ;
- des fédérations des industries condimentaires de France (FICF) ;
- du syndicat national des transformateurs de poivres, épices, aromates et vanille (SNPE) ;
- du syndicat du thé et des plantes à infusion (STEPI) ;
- du syndicat de la chicorée de France (SCF),
codes NAF 10.84Z, 10.85Z, 10.89Z.

Fédération française des industriels charcutiers, traiteurs, transformateurs de viandes (FICT) : codes NAF 10.13A, 10.85Z, 46.32B.

Fédération nationale des industries laitières (FNIL) : codes NAF 10.51A, 10.51B, 10.51C, 10.51D, 10.86Z.

Fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services : code NAF 15.1A ou 51.3C.

Fédération des entreprises de boulangerie et pâtisserie françaises (FEBPF) : code NAF 10.71A.
Groupement indépendant des terminaux de cuisson (GITE) : code NAF 10.71B.
Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques : code NAF 52.10A.
Syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets, crèmes glacées (SFIG) : code NAF 10.52Z.
Syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France (SIFPAF) : code NAF 10.73Z.

Cette convention collective est issue de la base KALI des journaux officiels du 30/06/2016.

En cas de litige, consultez la version du Journal Officiel.

©JuriTravail.Com 2006-2016

Les 10 idées reçues du Droit du Travail

Les rapports entre les employeurs et les salariés sont régis par les nombreuses règles prévues par le Code du travail et par les conventions collectives. Pour identifier et lutter contre les idées préconçues qui existent bien souvent en droit du travail, Juritravail vous propose de répondre à une dizaine d'idées reçues sous la forme d'un quizz.

Vous pourrez ainsi comparer vos connaissances aux bonnes réponses et comprendre la solution juridique applicable à ces différentes questions pratiques.

1. Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ J'analyse cette absence comme étant une démission
- ◇ Je lui prélève ses prochains congés payés sans lui demander son autorisation
- ◇ Je peux le licencier pour abandon de poste
- ◇ Je dois attendre un délai de 10 jours avant de pouvoir agir

Un salarié ne revient pas de congés, c'est un abandon de poste

L'abandon de poste suppose que le salarié ait quitté son poste avant la fin du service, sans raison légitime et sans en informer son employeur.

Ainsi, si le salarié n'est pas revenu travailler à l'expiration de ses congés payés, et cela sans autorisation de votre part et sans invoquer aucune raison légitime à cette absence, il s'agit bien d'un abandon de poste.

Les effets d'un abandon de poste d'un salarié qui n'est pas revenu de congés :

Lorsqu'un abandon de poste est caractérisé, vous pouvez engager une procédure de licenciement. Vous n'êtes pas obligé d'attendre avant de débiter la procédure. Toutefois, il vous est conseillé en premier lieu de mettre en demeure le salarié de justifier de son absence. Si le salarié ne répond pas, vous pouvez procéder à son licenciement, y compris pour faute grave.

Afin d'évaluer la gravité de la faute commise par l'abandon de poste du salarié, vous devez prendre en compte son niveau de responsabilité ainsi que son ancienneté au sein de l'entreprise. A titre d'exemple, est justifié le licenciement pour faute grave d'un salarié qui avait prolongé ses congés annuels d'une semaine sans autorisation, alors qu'il avait déjà été mis en garde un an auparavant contre un tel comportement (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 octobre 1990. N° de pourvoi : 88-43448*).

Attention : un abandon de poste n'est en aucun cas suffisant pour caractériser la démission du salarié (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 10 juillet 2002. N° de pourvoi : 00-45566*), et ce même si votre convention collective prévoit que le salarié qui abandonne son poste est démissionnaire (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 mai 1980. N° de pourvoi : 78-41833*).

La réponse est : si le salarié ne revient pas de ses congés payés, vous pouvez le licencier pour abandon de poste.

2. Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Vrai
- ◇ Faux
- ◇ Faux, cela dépend de la quantité consommée
- ◇ Faux, cela dépend du type d'alcool consommé
- ◇ Faux, cela dépend de l'évènement

En effet, il est interdit de laisser introduire ou distribuer à l'intérieur de l'établissement, pour être consommées par le personnel, des boissons alcoolisées autres que le vin, la bière, le cidre et le poiré.

Toutefois, le règlement intérieur de l'entreprise peut formuler une interdiction totale.

Une circulaire ministérielle (n° 4/69 du 13 janvier 1969) a souligné que devait être interdite, toute facilité donnée aux travailleurs de se procurer des boissons alcoolisées sur le lieu de travail, particulièrement par le biais de distributeurs automatiques.

La trop grande consommation d'alcool peut constituer une faute grave si elle a une répercussion sur la qualité du travail ou si elle fait courir des risques au salarié lui-même ou à d'autres personnes.

Par exemple, dans un arrêt du 6 décembre 2000, la Chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que le fait pour un salarié de se trouver dans un état d'ébriété, de sorte qu'il ne pouvait pas assumer ses responsabilités d'ordre professionnel en présence de ses subordonnés, constituait une faute grave (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 décembre 2000. N° de pourvoi : 98-45785*).

En revanche, si les faits n'ont aucune répercussion sur la qualité du travail ni sur le fonctionnement normal de l'entreprise, la faute grave n'est pas caractérisée (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 juin 2011. N° de pourvoi : 10-30162*).

Références : Articles R. 4228-20 et -21 du Code du travail

La réponse est : faux, cela dépend du type d'alcool consommé.

3. Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Si le salaire minima prévu par votre convention collective est inférieur au montant du SMIC, vous devez compléter le minimum conventionnel pour atteindre ce dernier. Si vous ne rémunérez pas le salarié à hauteur du SMIC, celui-ci peut saisir le Conseil de prud'hommes en vue d'obtenir un rappel de salaire. Le respect du SMIC s'évalue au moment de la paie. Vous ne pouvez procéder à aucune compensation aux fins de régularisation entre deux périodes de paie.

A savoir : le SMIC est notamment réévalué en fonction de l'augmentation des prix, c'est-à-dire de l'inflation.

Ainsi, dès lors que l'inflation s'élève à 2% ou plus, le SMIC est automatiquement revalorisé dans les mêmes proportions.

Cette revalorisation est indépendante de celle qui intervient obligatoirement chaque année le 1er janvier. L'indexation du SMIC sur l'augmentation des prix à la consommation a été conçue comme une garantie du pouvoir d'achat des salariés dont les salaires sont les plus faibles. *Références : Articles L. 3231-1 et suivants du Code du travail*

Si le salaire minima prévu par votre convention collective est inférieur au montant du SMIC, vous devez compléter le minimum conventionnel pour atteindre ce dernier. Si vous ne rémunérez pas le salarié à hauteur du SMIC, celui-ci peut saisir le Conseil de prud'hommes en vue d'obtenir un rappel de salaire. Le respect du SMIC s'évalue au moment de la paie. Vous ne pouvez procéder à aucune compensation aux fins de régularisation entre deux périodes de paie.

A savoir : le SMIC est notamment réévalué en fonction de l'augmentation des prix, c'est-à-dire de l'inflation. Ainsi, dès lors que l'inflation s'élève à 2% ou plus, le SMIC est automatiquement revalorisé dans les mêmes proportions.

Cette revalorisation est indépendante de celle qui intervient obligatoirement chaque année le 1er janvier. L'indexation du SMIC sur l'augmentation des prix à la consommation a été conçue comme une garantie du pouvoir d'achat des salariés dont les salaires sont les plus faibles. *Références : Articles L. 3231-1 et suivants du Code du travail.*

La réponse est : vous ne pouvez pas rémunérer les salariés au salaire minima fixé dans votre convention collective si celui-ci est inférieur au SMIC.

4. La rupture conventionnelle est

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Un synonyme de transaction
- ◇ Un licenciement à l'amiable
- ◇ Un mode de rupture du contrat de travail
- ◇ Une rupture qui résulte de la convention collective

La rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail :

La rupture conventionnelle du contrat de travail résulte d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, qui souhaitent interrompre leurs relations contractuelles. Ce mode de rupture suit une procédure particulière. Il s'agit d'organiser des entretiens au cours desquels le salarié et l'employeur négocient le contenu de la convention. Lors du dernier entretien, la convention est signée.

Un délai de 15 jours permet ensuite aux parties de se rétracter. Enfin, la convention de rupture est homologuée par la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) dans un délai de quinze jours, avant que la rupture de la relation de travail ne devienne définitive.

La rupture conventionnelle n'est pas une transaction :

La rupture conventionnelle se distingue de la transaction car cette dernière vise à régler une contestation née ou à naître, issue de la rupture du contrat de travail. Cela signifie donc que la rupture du contrat est déjà intervenue (licenciement, démission, mise à la retraite, rupture conventionnelle).

La rupture conventionnelle n'est pas un licenciement à l'amiable :

La rupture conventionnelle ne peut être assimilée à un licenciement à l'amiable. En effet, la rupture conventionnelle intervient suite à un accord entre le salarié et l'employeur, alors que la décision de licencier est le fait de l'employeur.

Par ailleurs, le licenciement ne fait pas l'objet d'une homologation, contrairement à la rupture conventionnelle.

Références : Articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du Code du travail.

La réponse est : la rupture conventionnelle du contrat de travail est un mode de rupture du contrat de travail.

5. Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- 48 heures
- 72 heures
- 7 jours
- Il peut se rétracter à tout moment sous réserve de l'acceptation de son employeur

Une rétractation soumise à votre acceptation : le salarié a la possibilité de se rétracter à tout moment. Toutefois, vous êtes en droit de la refuser. En effet, pour être considérée comme valable, la rétractation doit avoir été au préalable acceptée par vous, et ce même tacitement (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 28 mars 2006. N° de pourvoi : 04-42228*).

La démission doit être claire et non équivoque : la démission est considérée comme définitive une fois que le salarié a manifesté son intention claire et non équivoque de démissionner (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 septembre 2005. N° de pourvoi : 03-43937*).

La rétractation : un indice faisant présumer que la démission est équivoque : la rétractation peut être prise en compte par les juges, en cas de litige, pour apprécier le caractère équivoque de la démission. En effet, les juges ont considéré que :

- le salarié n'a pas exprimé une volonté claire de démissionner lorsque la lettre de démission a été rédigée par l'employeur, à la suite d'une altercation entre ce dernier et le salarié, et que le salarié s'est rétracté 3 jours après (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 septembre 2002. N° de pourvoi : 00-45684*).

- le salarié n'a pas manifesté une volonté claire et non équivoque de démissionner dès lors que sa lettre de démission avait été écrite lors d'un entretien avec son employeur, au cours duquel le salarié avait été menacé de poursuites disciplinaires susceptibles d'aboutir à un licenciement pour faute grave, et avait été suivi le lendemain d'une lettre de rétractation. (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 11 mars 2009. N° de pourvoi : 07-42881*).

Référence : Article L. 1237-1 du Code du travail

La réponse est : lorsqu'un salarié démissionne, il peut se rétracter à tout moment.

6. Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Ce motif de licenciement économique n'est pas prévu par le Code du travail, mais résulte de l'évolution de la jurisprudence. Le Code du travail prévoit deux causes économiques permettant de procéder à un licenciement économique : les difficultés économiques et les mutations technologiques. Mais ces causes ne sont pas exhaustives. Ainsi, les juges ont élargi les possibilités de procéder à un licenciement économique. Ils ont notamment estimé que la réorganisation de l'entreprise peut permettre de procéder à des licenciements économiques, si cette réorganisation a pour but de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ou du groupe auquel elle appartient (1). L'employeur peut ainsi prévenir des difficultés économiques à venir dans un souci de gestion prévisionnelle des emplois (2).

En définitive, pour pouvoir procéder à des licenciements économiques dans le cadre d'une réorganisation de l'entreprise, vous devez prouver préalablement que la sauvegarde de la compétitivité de votre entreprise est menacée. Par exemple, le fait qu'une entreprise cherche à être plus performante ne constitue pas une sauvegarde de la compétitivité. Dans ce cas, vous ne pourrez procéder à des licenciements économiques (3). En revanche, un contexte concurrentiel préoccupant peut justifier la réorganisation de l'entreprise (4). Vous devez donc établir la source de vos difficultés futures.

Applications : l'entreprise ne connaît pas encore de difficultés économiques, mais les évolutions technologiques et leurs conséquences prévisibles sur l'emploi pourront répondre au critère de sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise (5). Par exemple, un vendeur de cassettes vidéo, face à l'arrivée en masse des DVD, pourra licencier une partie de ses salariés. En revanche, la seule volonté d'augmenter les profits de l'entreprise ne constitue pas une cause économique de licenciement (6).

Références : (1) Arrêts des 5 avril 1995, 13 juin 2001, 16 décembre 2008 de la Chambre sociale de la Cour de cassation ; (2 et 3) Arrêt du 29 janvier 2008 et du 17 octobre 2007 de la Chambre sociale de la Cour de cassation ; (4, 5 et 6) Arrêt du 21 novembre 2006, du 11 janvier 2006 et du 13 mai 2003 de la Chambre sociale de la Cour de cassation. Articles L.1233-1 et suivants du Code du travail.

La réponse est : la sauvegarde de la compétitivité est un motif vous permettant de procéder à des licenciements économiques.

7. Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- Un mois de salaire
- 4 736 euros
- L'indemnité compensatrice de congés payés et de préavis
- Un montant au moins égal à l'indemnité de licenciement
- Rien si il n'a pas un an d'ancienneté
- Rien car la rupture conventionnelle est assimilée à une démission

Rupture conventionnelle : obligation de verser une indemnité spécifique : la rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail distinct du licenciement ou de la démission. Elle vous permet ainsi qu'au salarié de mettre fin au contrat de travail d'un commun accord, après homologation de l'administration. Le salarié a droit à une indemnité spécifique de rupture conventionnelle dont le montant est fixé dans la convention de rupture. La Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) contrôle l'existence et le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Si elle ne valide pas ce montant, la rupture conventionnelle n'est pas homologuée.

Un montant minimum : ce montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement ou de l'indemnité conventionnelle de licenciement lorsque celle-ci est plus favorable. Si le salarié compte moins d'un an d'ancienneté, l'indemnité lui est due au prorata du nombre de mois de présence.

Calcul du montant de l'indemnité : à titre d'exemple, un salarié embauché dans une entreprise de publicité, statut employé, a 10 ans d'ancienneté et perçoit un salaire de 2 300 euros brut par mois. Quel montant minimum vais-je devoir lui verser au titre de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ? Pour calculer le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, vous devez vous référer au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement si l'indemnité légale est moins favorable. La convention collective Publicité et assimilées (Entreprises), (N°: 3073), prévoit à l'article 31 que l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à 33% de mois des derniers appointements perçus par le salarié, par année complète de présence pour une période d'ancienneté jusqu'à 15 ans soit : $(2\,300 \times 33 / 100) \times 10 = 759 \times 10 = 7\,590$ euros. *Réf : Articles L.1237-11 et L.1237-13 du Code du travail ; Circulaire DGT n°2009-4, 17 mars 2009.*

La réponse est : lorsque vous signez une rupture conventionnelle avec un salarié, vous devez lui verser une indemnité spécifique de rupture d'un montant au moins égal à l'indemnité de licenciement.

8. Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- 3 ans d'ancienneté
- 5 ans d'ancienneté
- 10 ans d'ancienneté
- Le Code du travail ne prévoit pas le versement d'une prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté n'est pas obligatoire. Elle peut être instaurée par une convention collective, un usage d'entreprise ou le contrat de travail. Ainsi, pour savoir si vous devez verser une prime d'ancienneté aux salariés de votre entreprise, vous devez regarder si la convention collective, un usage d'entreprise ou le contrat de travail des salariés en prévoit le versement. Si c'est le cas, vous serez dans l'obligation de la verser.

Les conventions collectives peuvent, notamment, faire dépendre l'attribution de la prime à une condition d'ancienneté ou de qualification.

A titre d'exemple, la convention collective de l'industrie chimique (N° 3108) prévoit une prime d'ancienneté pour les ouvriers et collaborateurs de 3% après 3 ans d'ancienneté, allant jusqu'à 15% pour les salariés ayant 15 ans d'ancienneté.

Si la prime d'ancienneté est prévue par le contrat de travail du salarié, les modalités d'attribution seront celles prévues par le contrat.

A savoir : la prime d'ancienneté est un élément de rémunération soumis à cotisations sociales (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 Octobre 2003. N° de pourvoi : 01-43374*).

La réponse est : le Code du travail ne prévoit pas le versement d'une prime d'ancienneté. Mais la convention collective applicable à votre entreprise peut vous y contraindre.

9. J'ai demandé à un salarié de travailler le 8 mai. Le Code du travail prévoit que je dois le rémunérer double ce jour là

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Les jours fériés : le Code du travail liste 11 jours fériés qui sont les suivants : 1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai, 8 mai, Ascension, Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1er novembre, 11 novembre et 25 décembre.

Rémunération du travail les jours fériés : le Code du travail ne prévoit pas de majoration de salaire pour le travail les jours fériés. Toutefois, votre convention collective ou un accord collectif d'entreprise peut prévoir des majorations de salaire pour le travail un jour férié.

A titre d'exemple, la convention collective des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n°3010) dispose à l'article 7-1 que "les 7 jours fériés chômés/payés choisis par l'employeur ainsi que le 1er mai, lorsqu'ils seront travaillés par décision de l'employeur en raison des nécessités de l'entreprise, seront soit compensés par une journée de congé supplémentaire dans la quinzaine qui précède ou qui suit, soit par une majoration de salaire de 100 %".

A savoir : cette éventuelle majoration de salaire ne se cumule pas avec celle éventuellement versée pour le travail le dimanche, si le jour férié tombe un dimanche.

Exception : majoration à 100 % du travail le 1er mai.

Le 1er mai est le seul jour férié légalement chômé (non travaillé). Dès lors, la rémunération du travail le 1er mai obéit à des règles spécifiques. Le travail le 1er mai ouvre droit pour le salarié à une majoration de salaire égale à 100 % de la rémunération de cette journée.

Références : Articles L. 3133-1 à -6 du Code du travail

La réponse est : le Code du travail ne prévoit pas de majoration de salaire pour le travail le 8 mai.

10. Le retard n'est pas un motif de licenciement

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Vrai
- ◇ Faux

Un employeur peut licencier un salarié en raison de ses retards lorsque ceux-ci présentent une certaine répétition ou lorsqu'ils désorganisent le bon fonctionnement de l'entreprise.

Le licenciement du salarié fondé sur ses retards : les juges ont estimé justifié le licenciement d'un salarié qui, en dépit d'avertissements antérieurs, a persisté à ne pas respecter l'horaire de travail imposé collectivement (1). De même pour une salariée qui se présentait fréquemment avec 15 minutes de retard à son poste de travail et ce, même si celle-ci arrivait à l'heure dans l'entreprise (2).

En outre, les juges ont admis le licenciement pour faute grave d'un salarié dont les nombreux retards injustifiés avaient désorganisé la bonne marche de l'entreprise (3). La faute grave a également été retenue au regard du statut du salarié dans l'entreprise. Les juges ont en effet estimé qu'un chef d'équipe, auquel étaient reprochés des retards réitérés, avait manqué aux obligations liées à sa qualité et à son pouvoir de direction et de contrôle sur les salariés. Ce manquement a été qualifié de faute grave (4).

Les autres sanctions possibles : si les retards du salarié sont peu nombreux, ou qu'ils n'ont pas pour effet de perturber le fonctionnement de l'entreprise, l'employeur peut envisager des sanctions moins lourdes qu'un licenciement, tels qu'un avertissement, un blâme ou encore une mise à pied disciplinaire.

Références : Article L. 1331-1 du Code du travail (1) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 décembre 1981. N° de pourvoi : 79-40813 ; (2) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 décembre 2000. N° de pourvoi : 98-44.418 ; (3) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 mars 1987. N° de pourvoi : 84 40 716 ; (4) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 décembre 2007. N° de pourvoi : 06-43.983.

La réponse est : le retard peut, dans certains cas, être un motif de licenciement.

Comment lire efficacement sa convention collective

Une convention collective ? Vous en connaissez les principaux mécanismes mais vous n'en maîtrisez pas tous les éléments ? Ce guide est là pour vous éclairer. Juritravail vous propose de tout connaître sur votre convention collective. Nous avons pour objectif de vous aider dans la recherche de la convention collective qui vous est applicable. Vous pourrez aussi tout savoir sur les changements pouvant intervenir dans l'application de cette convention tels que la conclusion d'avenants, la modification de la situation de l'entreprise, etc. Le contrat de travail prévoit moins de jours de congés que la convention collective ? Vous ne connaissez pas le montant de l'indemnité de licenciement ? Pas de panique ! Grâce à ce guide, vous trouverez les informations qui vous intéressent et serez à même d'en tirer profit.

1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?

a. Définition de la convention collective

La convention collective est un accord, nécessairement écrit, négocié et conclu entre :

- d'une part, une ou plusieurs organisations d'employeurs ou associations d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement
- et d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés (**par exemple** : CGT, FO, CFTC, CFDT, CFE-CGC).

Textes de loi : articles L. 2221-1, L. 2231-1 et L. 2231-3 du Code du travail

Elle vise à déterminer les conditions d'emploi, de formation professionnelle, de travail ainsi que les garanties sociales accordées aux salariés.

La convention collective va donc traiter l'ensemble de ces thèmes, ce qui la différencie de l'accord collectif qui ne traite qu'un ou plusieurs thèmes.

La convention collective peut être conclue à différents niveaux de négociation :

- l'accord interprofessionnel : il concerne une ou plusieurs catégories professionnelles
- l'accord de branche : il concerne l'activité de l'ensemble d'une profession
- l'accord de groupe : il concerne l'activité d'un groupe d'entreprise
- l'accord d'entreprise ou d'établissement : il concerne l'activité de l'entreprise ou de l'établissement.

Texte de loi : article L. 2221-2 du Code du travail

b. Thèmes abordés dans la convention collective

Ainsi, la convention collective va notamment aborder les points suivants :

- **L'embauche** : période d'essai, salaires minima, primes, classification des emplois...
- **L'exécution du contrat de travail** : durée du travail, travail de nuit, travail des jours fériés, temps partiel, congés exceptionnels (mariage, naissance, décès ...), maintien de la rémunération durant l'arrêt de travail, maladie professionnelle, maternité, garantie d'emploi en cas de maladie, maladie et congés payés...
- **La rupture du contrat de travail** : durée du préavis, dispense de préavis, heures pour recherche d'emploi, montant de l'indemnité de licenciement
- **Les garanties sociales** : mutuelle, prévoyance,...

Elle peut également déterminer la catégorie de personnel à laquelle les salariés appartiennent et les dispositions qui en découlent comme la rémunération ou l'avancement.

c. Utilité de la convention collective

Une convention collective peut compléter la loi. En effet, souvent le Code du travail ne prévoit rien sur certains points visant à organiser les conditions de travail au sein de l'entreprise. Dans cette hypothèse, la convention collective va pallier ce vide.

C'est le cas, par exemple, pour l'octroi de primes particulières aux salariés.

Enfin, une convention collective peut prévoir des dispositions plus favorables pour les salariés. C'est le cas, notamment, lorsqu'il est prévu qu'une indemnité de licenciement peut être accordée à des salariés ne justifiant pas d'un an d'ancienneté au sein de l'entreprise ou lorsque les salariés peuvent bénéficier de plus de 5 semaines de congés payés par an.

Texte de loi : article L. 2251-1 du Code du travail

Néanmoins, depuis la loi du 4 mai 2004, une convention collective peut déroger à la loi dans un sens moins favorable aux salariés.

2. Quelle convention collective est applicable dans votre entreprise ?

Pour savoir si une convention collective vous est applicable, il faut que l'employeur soit signataire de la convention collective ou encore qu'il soit affilié à une organisation patronale signataire de la convention collective (par exemple le MEDEF, la CGPME...). L'employeur peut également décider d'appliquer volontairement tout ou partie d'une convention collective de son choix.

Enfin, il est très fréquent que la convention collective soit étendue ou élargie. Cela implique qu'elle s'applique à tous les employeurs dont l'entreprise relève du champ d'application de cette convention, même s'il n'était pas signataire. Lorsque l'employeur est tenu d'appliquer une convention collective, tous les salariés doivent en bénéficier, sauf cas particuliers. Enfin, la convention collective qui est applicable doit obligatoirement être mise à disposition dans votre entreprise.

Pour déterminer la convention qui est applicable, il existe plusieurs indices.

a. L'activité de l'entreprise

En principe, la convention collective qui est applicable est celle qui correspond à l'activité principale de votre entreprise.

Chaque convention collective est dotée d'un code APE ou NAF attribué par l'INSEE en fonction de l'activité principale réelle. Ce code n'a qu'un caractère informatif.

Texte de loi : *article L. 2261-2 du Code du travail*

En cas de doute, si votre entreprise exerce deux activités économiques, les juges ont décidé que la convention applicable était :

- soit celle correspondant à l'activité occupant le plus grand nombre de salariés, pour les entreprises à caractère industriel
- soit celle correspondant à l'activité procurant le chiffre d'affaires le plus élevé, pour les entreprises à caractère commercial.

La position des juges :

Lors de la fusion entre la société de pâtes Panzani et la société de conserves William Saurin, le nombre de salariés affectés à la fabrication de pâtes était plus important que celui des salariés affectés à la fabrication de conserves. Les juges ont ainsi décidé que la convention collective des pâtes alimentaires était celle à appliquer. *Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de cassation du 23 avril 2003, n°01-41196*

Si l'entreprise exerce des activités à la fois industrielles et commerciales, le critère lié à l'effectif est retenu si le chiffre d'affaires de l'activité industrielle est égal ou supérieur à 25 % du chiffre d'affaires total.

Texte de loi : *Réponse ministérielle du 5 mai 1971, n°10230*

b. La notice d'information remise au moment de l'embauche

Une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement doit être remise aux salariés au moment de l'embauche, sauf si une convention de branche ou un accord professionnel prévoit des conditions différentes.

Cette notice n'est nullement un résumé de la convention collective, elle peut notamment contenir des références aux textes applicables, le lieu de consultation de ces textes, des explications sur leur nature.

Toutefois, la loi ne prévoit pas de sanction si l'employeur ne remet pas cette notice.

Texte de loi : *article R. 2262-1 du Code du travail*

La position des juges :

Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche et qu'il a pu en prendre connaissance.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 juin 2006, n°04-445159

De même, les juges ont considéré qu'un employeur ne peut reprocher à un salarié de ne pas avoir demandé le bénéfice d'un droit conventionnel (pour refuser de lui payer des congés supplémentaires prévus dans la convention collective) dès lors que lui-même n'établit pas avoir respecté ses obligations d'information du salarié sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 5 mai 2009, n°07-45016

c. Les mentions figurant sur le bulletin de paie

L'employeur a l'obligation de faire figurer sur les bulletins de paie la convention collective applicable dans l'entreprise. Si le bulletin de paie ne mentionne pas l'intitulé de cette convention collective, les salariés peuvent prétendre à l'obtention de dommages et intérêts.

Textes de loi : articles R. 3243-1 à -5 du Code du travail

La position des juges :

Les juges considèrent que l'absence d'information sur la convention collective applicable par l'employeur (défaut d'indication de la convention collective et du coefficient hiérarchique correspondant sur le bulletin de salaire et le défaut d'affichage sur le lieu de travail de l'avis relatif à cette même convention collective), cause nécessairement un préjudice au salarié que l'employeur est tenu de réparer par l'allocation d'une indemnité.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 mai 2010, n° 09-40265.

Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le bulletin de paie vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 novembre 1998, n°96-42991.

A savoir : Un salarié peut se prévaloir de la convention collective inscrite sur son bulletin de paie si celle-ci est plus favorable.

Toutefois, l'employeur peut démontrer qu'il s'agissait d'une erreur.

Ainsi, s'il prouve qu'il y a bien eu erreur, le salarié dépendra de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise.

La position des juges :

Les juges rappellent que si le bulletin de paie mentionne une autre convention collective que celle qui est applicable dans l'entreprise eu égard à son activité principale, le salarié peut s'en prévaloir (*arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 7 février 2007, n°05-44201*), à charge pour l'employeur de démontrer qu'il s'agit d'une erreur (*arrêt de la Chambre sociale du 15 novembre 2007, n°06-44008*).

d. Les mentions du contrat de travail

L'indication d'une convention collective dans le contrat de travail implique l'engagement de l'employeur à appliquer cette convention même s'il ne s'agit pas de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise. Cette mention contractuelle vaut reconnaissance de son application.

La position des juges :

Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le contrat de travail vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 décembre 2000, n°98-43452.

Cependant, les salariés peuvent exiger, de façon individuelle devant le Conseil de prud'hommes, l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de l'activité principale de l'entreprise, dès lors que celle-ci leur est plus favorable.

La position des juges :

L'indication de la convention collective dans le contrat de travail ne saurait interdire au salarié d'exiger l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de son activité principale, dès lors que celle-ci lui est plus favorable.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 juillet 2000, n°98-42949

A savoir : la mention de la convention collective dans le contrat de travail n'est pas une obligation, sauf dispositions contraires prévues par accord de branche ou convention collective.

e. L'affichage dans l'entreprise

L'employeur doit afficher un avis à l'emplacement destiné à la communication au personnel, qui se trouve généralement sur les panneaux d'affichage situés près de la direction des ressources humaines ou dans les espaces communs. Mais il n'a pas l'obligation de remettre le texte intégral de la convention collective aux salariés.

Cet avis doit comporter :

- l'intitulé des conventions et accords collectifs en vigueur dans l'entreprise (c'est-à-dire qu'ils doivent être à jour)
- l'endroit où ces textes sont mis à disposition
- les modalités permettant de les consulter pendant le temps de travail

A savoir : un exemplaire à jour de la convention collective doit être tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail.

A défaut, l'employeur encourt une double sanction :

- des sanctions pénales pour non respect de l'affichage
- une inopposabilité aux salariés de la convention collective

Si l'entreprise est dotée d'un intranet, l'employeur a l'obligation d'y faire figurer un exemplaire de la convention collective à jour.

Textes de loi : articles R. 2262-1 et R. 2262-3 du Code du travail

La position des juges :

Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche, qu'il a pu en prendre connaissance et que cette clause est obligatoire.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 juin 2006, n°04-44515

Or les juges ont par exemple considéré que l'absence d'affichage rend l'accord ou la convention collective inopposable aux salariés qui n'auraient pas été informés de son existence ni mis en mesure d'en prendre connaissance.

Voir notamment un arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 31 mai 1989 n°86-42515 concernant un préavis conventionnel de démission.

f. La mise à disposition des représentants du personnel

Un exemplaire de la convention collective doit être remis aux représentants du personnel élus (comité d'entreprise et délégués du personnel) ainsi qu'aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés.

A savoir : si l'employeur refuse d'appliquer la convention collective nationale étendue correspondant à son activité, les syndicats peuvent en demander l'exécution en justice, le non-respect de la convention étant de nature à causer nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de l'ensemble de la profession.

Texte de loi : *articles L. 2132-3, L. 2262-9 à -11 et R. 2262-2 du Code du travail.*

g. L'information auprès de l'inspecteur du travail

L'employeur (ou la partie la plus diligente) a l'obligation de déposer un exemplaire de la convention collective auprès de l'inspection du Travail dont dépend l'entreprise ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes.

Les salariés peuvent demander auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), la convention collective qui est applicable.

Texte de loi : *articles D. 2231-2 et suivants, R. 2231-9 du Code du travail.*

A noter : il se peut que vous ne soyez soumis à aucune convention collective parce que :

- soit l'activité réelle de l'entreprise n'entre pas dans le champ d'application des textes conventionnels existants
- soit l'employeur n'est pas affilié à une organisation patronale signataire ou qu'il n'est pas lui-même signataire

Dans ce cas, l'employeur peut choisir d'appliquer volontairement une convention collective, mais il n'y est pas obligé.

Si celui-ci n'applique aucune convention collective volontairement, il est tenu de respecter les règles minimales prévues par le Code du travail (comme la durée du travail, les congés payés, la procédure de licenciement, les institutions représentatives du personnel) et la loi de mensualisation du 19 janvier 1978 qui s'applique à tous les salariés, sauf aux travailleurs à domicile, saisonniers, temporaires et intermittents (notamment une seule paie par mois, salaire mensuel lissé indépendant du nombre réel de jours travaillés dans le mois).

3. Comment s'applique une convention collective ?

a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail

Le droit du travail fournit un cadre légal, auquel nul ne peut déroger par contrat ou accord collectif sauf dans un sens plus favorable pour vous. Ainsi, si la convention collective prévoit une disposition plus favorable concernant le salaire, appelés minima, l'employeur sera tenu d'appliquer cette disposition en lieu et place du SMIC instauré par la loi.

Attention : un accord de branche peut primer sur les dispositions du Code du travail même s'il est moins favorable au salarié (par exemple concernant le repos quotidien de onze heures).

b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs

Avec un accord de branche

Un accord de branche peut comporter des stipulations moins favorables aux salariés que celles qui leur sont applicables en vertu d'une convention collective ayant un champ d'application plus large, sauf si cette convention stipule expressément qu'on ne peut y déroger en tout ou partie.

Texte de loi : *article L. 2252-1 du Code du travail*

Avec un accord d'entreprise

Les accords d'entreprise peuvent comporter des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables pour les salariés. Mais ils peuvent également prévoir des dispositions moins favorables (sauf dispositions contraires de l'accord de branche) que celles fixées par une convention collective ayant un champ d'application plus large sauf dans quatre domaines impératifs :

- les salaires minima
- les classifications
- les garanties collectives de protection sociale complémentaire
- le financement de la formation professionnelle.

Textes de loi : *articles L. 2253-1 et L. 2253-3 du Code du travail*

La position des juges :

Les juges rappellent que pour déterminer quel accord de branche ou d'entreprise est le plus favorable, il faut comparer avantage par avantage et de façon globale, c'est-à-dire en prenant en considération l'intérêt de l'ensemble des salariés et non celui de tel ou tel d'entre eux.

Arrêt de la Chambre sociale du 14 novembre 2007, n° 06-42200.

Avec un accord de groupe

Un accord de groupe ne peut pas déroger à une convention collective dans un sens moins favorable au salarié sauf disposition expresse d'une convention de branche ou accord interprofessionnel.

Texte de loi : *article L. 2232-35 du Code du travail.*

c. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail

Les clauses d'une convention collective s'appliquent au contrat de travail sauf si les clauses de celui-ci sont plus favorables. Dans ce cas, les clauses moins favorables ne sont pas applicables. C'est ce que l'on appelle le principe de faveur.

Deux situations sont donc envisageables :

- 1er cas : la convention collective contient des clauses plus favorables que les clauses insérées dans le contrat de travail : dans ce cas, les clauses de la convention collective s'appliquent au contrat de travail

- 2ème cas : le contrat de travail contient des clauses plus favorables que celles de la convention collective : dans ce cas, ce sont les dispositions du contrat de travail qui auront vocation à s'appliquer

Texte de loi : *article L.2254-1 du Code du Travail*

La position des juges :

Les juges considèrent que votre contrat de travail peut comporter des clauses plus favorables que la convention collective ou ajouter d'autres avantages que ceux prévus par la convention. Mais il ne peut pas prévoir de dispositions moins favorables (changement de coefficient hiérarchique par exemple).

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 décembre 1990, n°87-42499.

A savoir : les avantages ayant le même objet ou la même cause prévus à la fois par la convention collective et par le contrat de travail **ne peuvent se cumuler** car c'est la disposition la plus favorable pour les salariés qui doit s'appliquer, sauf si le contrat de travail prévoit ce cumul (contrat prévoyant le cumul d'une indemnité en cas de rupture du contrat de travail, avec l'indemnité conventionnelle de licenciement).

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 juin 2007, n°05-43055.

Cependant, l'employeur peut faire référence à la convention collective dans le contrat de travail. Il s'engage donc à appliquer cette convention collective.

La position des juges :

Les juges considèrent que l'employeur peut imposer au salarié une mobilité prévue dans la convention collective applicable à l'entreprise et sans que celle-ci soit reprise dans le contrat de travail. Il faut toutefois que :

- cette disposition conventionnelle se suffise à elle-même et définisse précisément une zone géographique d'application, comme pour la clause inscrite dans le contrat de travail

- le salarié ait été informé de l'existence de la convention au moment de son engagement et mis en mesure d'en prendre connaissance.

Ainsi, si la clause de mobilité conventionnelle ne définit pas de façon précise sa zone géographique d'application, elle « ne saurait constituer une clause de mobilité licite directement applicable au salarié en l'absence de clause contractuelle de mobilité ».

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 24 janvier 2008, n°06-45088.

A noter : si les dispositions du contrat de travail sont moins favorables, leur application est écartée au profit de la convention collective. Mais si cette dernière disparaît, le contrat peut de nouveau s'appliquer.

d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral

Lorsqu'un accord collectif ayant le même objet qu'un usage d'entreprise est conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, cet accord a pour effet de mettre fin à cet usage.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 9 juillet 1996, n° de pourvoi : 94-42773.

e. Comment savoir quels sont les avantages auxquels les salariés ont droit ?

Source de l'avantage	Méthode d'analyse	Appréciation de l'intérêt	Exemple
La convention collective par rapport à la loi	Comparaison avantage par avantage ayant la même cause ou le même objet	Intérêt personnel du salarié	Le nombre de jours de congés spéciaux pour son mariage
La convention collective par rapport à une autre convention collective	Comparaison groupe d'avantages par groupe d'avantages ayant la même cause ou le même objet	Intérêt collectif de l'ensemble des salariés	L'ensemble des droits du salarié malade
La convention collective par rapport au contrat de travail	Comparaison groupe d'avantages par groupe d'avantages ayant la même cause ou le même objet	Intérêt personnel du salarié	Le calcul de la prime d'ancienneté

Exemples d'application

	Prime de panier	Prime d'ancienneté
Convention collective	8 €	0,20 % x 12 mois
Contrat de travail ou loi	10 €	0,10 % x 13 mois

Exemple d'un salarié qui a un salaire de 1200 € par mois.

Pour la prime de panier, peu importe la méthode de comparaison, le contrat de travail ou la loi est plus avantageuse : $8 \text{ €} < 10 \text{ €}$. La prime du salarié est de 10 €.

Pour la prime d'ancienneté :

Si on compare groupe d'avantages par groupe d'avantages : on compare $(0,20\% \times 12 \text{ mois})$ avec $(0,10\% \times 13 \text{ mois})$. Donc pour la convention collective, la prime est de 28.80 €. Pour le contrat de travail ou la loi, la prime est de 15,60 €. On applique la convention collective. La prime du salarié est de 28.80 €.

Si on compare avantage par avantage : on compare $(0,20\%)$ avec $(0,10\%) \Rightarrow$ pour le premier avantage, on applique la convention collective $(0,20 \%)$. Puis on compare (12 mois) avec $(13 \text{ mois}) \Rightarrow$ pour le second avantage, on applique le contrat de travail ou la loi (13 mois) . Donc la prime du salarié correspond à $(0,20 \% \times 13 \text{ mois})$, c'est-à-dire à 31.20 €.

A noter : si votre convention collective prévoit l'octroi d'une prime, le salarié peut en réclamer le bénéfice s'il remplit les conditions d'attribution. Ainsi, il peut saisir le juge d'une demande de rappel de salaire. Le délai pour agir est de 5 ans.

Le point de départ du délai de prescription est le jour de la date d'échéance du salaire.

La position des juges :

Le fait pour un salarié de ne pas réclamer le paiement de ses salaires et de continuer à travailler alors qu'il n'était pas payé depuis 4 mois ne suffit pas à caractériser la volonté non équivoque de renoncer à sa créance salariale.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 janvier 2005, n°02-47685.

4. Quels sont les évènements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?

a. La convention collective qui est applicable est révisée

La révision d'une convention collective permet d'adapter ses dispositions par la voie d'avenants, comme pour le contrat de travail. L'avenant de révision remplace par de nouvelles dispositions tous les thèmes qui ont été révisés. La convention collective prévoit les formes dans laquelle elle est révisée au moment de sa signature.

Texte de loi : *article L. 2222-5 du Code du travail.*

b. La convention collective qui est applicable est dénoncée

La dénonciation est l'acte par lequel l'une des parties signataires de la convention collective entend se désengager. Comme pour le contrat de travail, la convention collective peut être à durée déterminée (maximum 5 ans) ou à durée indéterminée. Même si celle-ci est à durée déterminée, elle continue à produire ses effets après sa date d'extinction si elle n'est pas dénoncée.

Textes de loi : *articles L. 2222-4 et L. 2222-6 du Code du travail.*

Lorsque la convention collective est dénoncée, elle continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.

Si aucun nouvel accord n'a été conclu dans ces délais, les salariés conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention ou de l'accord mis en cause. L'avantage individuel acquis est celui qui au jour de la dénonciation de la convention procurait au salarié une rémunération ou un droit dont il bénéficiait à titre personnel et qui correspondait à un droit déjà ouvert et non simplement éventuel.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 mars 2001, n°99-45651

c. La situation de votre entreprise a changé (économique ou juridique)

La modification de l'activité de l'entreprise ou la modification de sa situation juridique (fusion, absorption, cession, scission,...) peut remettre en cause l'application des conventions et accords collectifs qui étaient applicables jusqu'à présent.

Lorsque l'application d'une convention ou d'un accord collectif est mise en cause dans l'entreprise en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, cette convention ou cet accord continue de produire effet dans les mêmes conditions que la dénonciation (cf. « a. La convention collective qui m'est applicable est dénoncée »).

d. La disparition des organisations signataires

Lorsque les organisations signataires ont disparu, la convention collective continue de produire effet. Cette disparition produit les mêmes effets que la dénonciation. La convention reste en vigueur pendant un an augmenté du délai de préavis de 3 mois. Si à l'expiration de ce délai de 15 mois, il n'y a pas eu de négociations, les salariés conservent les avantages individuels acquis.

La position des juges :

Les juges ont estimé que la convention, en cas disparition des organisations signataires, continue de produire effet conformément à l'article L. 2261-14 du Code du travail.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 16 mars 1995, n°94-40210.

Si l'organisation syndicale signataire n'est plus représentative, la convention collective continue d'être appliquée.

Texte de loi : *article L. 2261-14-1 du Code du travail.*

5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?

a. Savoir chercher dans sa convention collective

Une convention collective est généralement composée comme suit :

Préambule	Il présente la convention, son champ d'application (entreprises auxquelles elle est applicable)
Clauses générales	Elles traitent de toute la relation de travail y compris les avantages sociaux lorsque la convention collective en prévoit. Exemple de thèmes que vous retrouverez dans cette rubrique : - Droit syndical - Embauche (période d'essai) - Egalité des rémunérations hommes/femmes - Temps de travail - Licenciement (indemnités, préavis)
Annexes	Essentiellement sur les classifications (cadres, agent de maîtrise ; employés), les salaires minima, les différents barèmes (déplacements)
Accords et avenants	Annexe sur une catégorie de salariés (par exemple les cadres), sur les salaires, sur la réduction du temps de travail, institution d'une mutuelle d'entreprise...

N'hésitez pas à vous reporter au sommaire de la convention collective qui vous est applicable. Par exemple, si vous cherchez le montant **des indemnités de licenciement**, vous devrez vous reporter à la rubrique généralement intitulée « licenciement » ou « rupture du contrat de travail ».

Autre exemple, si vous cherchez **le nombre de jours de congés payés**, vous devrez vous reporter à la rubrique généralement intitulée « congés » ou « exécution du contrat de travail ».

Si vous cherchez **le salaire minimum**, n'hésitez pas à regarder dans les annexes en fonction de son statut (ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise, cadre).

b. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?

Dans une grille de classification, les emplois sont classés en plusieurs niveaux eux-mêmes subdivisés en échelons. Ainsi, une grille de classification est une nomenclature qui divise en classes, niveaux, échelons et coefficients.

Les classes sont construites généralement autour de 4 critères :

- le type d'activité
- l'autonomie
- la responsabilité
- la compétence.

Exemple de grille de classification :

CATÉGORIE		DÉFINITION	FORMATION souhaitée ou équivalence	CLASSE min.	COEFF. minimum en 2009	EXEMPLE d'emploi
1 (agent de service)	1A	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches simples, répétitives, n'exigeant aucune formation.	Niveau VI et / ou expérience professionnelle	1	297	Femmes de ménage, de service, gardiens...
	1B	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches prescrites nécessitant la connaissance du travail et éventuellement la prise d'initiatives.	CAP, BEP et / ou expérience niveau V	2	307	Aide cuisine, ouvrier d'entretien, jardinier, réceptionniste, lingère...
2 (agent de maîtrise)	2A	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches exigeant une autonomie dans la mise en oeuvre et la réalisation en temps donné et dans un domaine défini.	BEP, BT, bac et / ou expérience niveau IB	3	317	Cuisinier, employé administratif, ouvrier hautement qualifié, aide bibliothécaire
	2B	Personnels assurant la prise en charge d'un ensemble de tâches ou d'une fonction par délégation requérant une conception des moyens et leur mise en oeuvre, éventuellement la coordination du travail d'autres employés.	DEFA, bac + 2 et / ou expérience professionnelle niveau III	5	337	Animateur, secrétaire, maîtresse de maison, chef cuisinier, comptable..
3 (cadre)	3A	Personnels ayant reçu délégation du directeur pour organiser, assurer et contrôler en accord avec lui et sous sa responsabilité, le fonctionnement du service.	Bac + 3 et / ou expérience niveaux III ou II	12	406	Directeur adjoint, chef comptable, économiste, bibliothécaire
	3B	Responsable du fonctionnement du foyer, disposant de toute l'autorité et des moyens nécessaires à cette fonction.	Bac + 3 et expérience, niveau II	14	445	Directeur

Dans cet exemple, pour savoir dans quelle catégorie professionnelle se situe le salarié, il faut se référer :

- à la définition du poste telle que déterminée sur la fiche de poste et/ou dans le contrat de travail (« DEFINITION »)
- au niveau de formation du salarié (« FORMATION souhaitée ou équivalence »)
- au type de poste proposé (« EXEMPLE d'emploi »)

L'employeur pourra ainsi déterminer le statut (« CATEGORIE ») ainsi que les niveaux et échelons du salarié.

Après avoir déterminé la catégorie à laquelle le salarié appartient, l'employeur doit identifier la classe minimum qui lui correspond (« CLASSE Minimum »). Ainsi, par exemple, si le salarié est dans la catégorie 2B, sa classe minimum est de 5.

A noter : dans cet exemple, l'employeur peut classer le salarié dans une classe supérieure à la classe 5 (par exemple, en classe 10). A l'inverse, il ne pourra en aucun cas le positionner en classe 3, classe inférieure.

En fonction de cela, l'employeur peut déterminer le coefficient du salarié en utilisant le tableau de coefficients tel que celui reporté ci-dessous. Ainsi, plus le salarié sera qualifié et expérimenté, plus son coefficient sera élevé.

Exemple de grille de coefficients

CLASSE	COEFFICIENT
1	297
2	307
3	317
4	326
5	337
6	347
7	357
8	367
9	377
10	387
11	297
12	406
13	435
14	445
15	475
16	505
17	535
18	564
19	605
20	655

Toujours sur notre exemple, si le salarié est positionné en classe 6, son coefficient sera de 347 au minimum. En effet, l'employeur peut attribuer un coefficient supérieur à ce minimum mais jamais un coefficient inférieur.

Enfin, pour connaître la base de salaire du salarié, il suffit de se référer à la valeur du point inscrite dans la convention collective. Il faudra donc multiplier son coefficient par la valeur du point en vigueur.

c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?

Dans votre convention collective, une grille de salaires minima représente le seuil minimal de salaires notamment en fonction du coefficient du salarié. Ces minima ne peuvent en aucun cas être inférieurs au SMIC.

La grille de salaires applicable à votre entreprise est la dernière entrée en vigueur, les grilles de salaires précédentes n'étant plus applicables. Vous devez faire attention à la date à laquelle commence à s'appliquer la nouvelle grille de salaires (par exemple, certains accords ne sont pas applicables immédiatement ou sont même rétroactifs).

Textes de loi : *articles L. 2241-1 et L. 2242-8 du Code du travail.*

L'employeur a l'obligation de payer le salaire minimum ainsi que ses accessoires prévus par la convention collective applicable. Faute de quoi, il s'expose :

- à des sanctions pénales (une amende de 4ème classe, soit au maximum 750 euros)
- à une action en paiement de rappel de salaire.

Textes de loi : *articles R. 2263-3 et R. 2263-4 du Code du travail ; article 131-13 du Code pénal.*

La position des juges :

Les juges rappellent que l'employeur a l'obligation de payer le salaire minimum prévu par la convention collective applicable
Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 octobre 2011, n°10-17396

Ainsi, si l'employeur ne verse pas un salaire au moins égal au minimum conventionnel, le salarié dispose d'une action en justice en paiement de rappel de salaires devant le Conseil de prud'hommes compétent. Il pourra également bénéficier de dommages et intérêts. Toutefois, il ne pourra obtenir un rappel de salaires seulement sur les 5 dernières années.

Texte de loi : *article L. 3245-1 du Code du travail.*

A noter : les grilles de salaires doivent être renégociées chaque année par les partenaires sociaux liés par une convention de branche ou un accord professionnel. De plus, l'employeur doit engager dans l'entreprise une négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs.

S'il n'engage pas les négociations sur les salaires ou s'il ne convoque pas les parties à la négociation dans les 15 jours qui suivent la demande d'une des organisations syndicales, il s'expose à des sanctions pénales pour délit d'entrave :

- 1 an d'emprisonnement

- 3 750 euros d'amende

De plus, il s'expose à la perte partielle ou totale du bénéfice des allègements des charges sociales s'il en bénéficie. Par exemple, perte des allègements généraux de cotisations dits « allègements Fillon ».

Texte de loi : *Circulaire DSS/5B/DGT n°2009-145 du 29 mai 2009.*

d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?

Les avenants permettent de réviser les dispositions de la convention collective. Ils sont négociés par les partenaires sociaux (n'hésitez pas à vous reporter au point 4.a. de notre dossier « La convention collective qui m'est applicable est révisée »).

Les avenants annulent et remplacent les dispositions de la convention collective et/ou les avenants plus anciens dès lors qu'ils portent sur le même thème. En effet, chaque avenant précise son champ d'application et quels articles de la convention collective il modifie.

Exemple d'avenant, Avenant n° 34 du 16 avril 2010 relatif aux primes de la Convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990.

L'annexe III « Cadres » à la convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990 (idcc n° 7014) est modifiée.

Article 1er

Les primes forfaitaires d'éloignement de l'**article 8** qui figurent en **annexe III « Cadres »** sont majorées de 12 € pour les déplacements en semi-nocturne.

Article 2

La date d'application de ces nouvelles dispositions est fixée au **1er avril 2010**.

Dans notre exemple, cet avenant du 16 avril 2010 modifie une prime forfaitaire d'éloignement pour les cadres. L'avenant modifie l'article 8 de l'annexe III de la convention collective (article 1er). Il s'applique rétroactivement au 1er avril 2010. L'avenant à prendre compte est celui qui est le plus récent.

Sur les conventions collectives éditées par Juritravail, vous trouverez toujours un sommaire en début d'ouvrage ainsi que les derniers avenants pour avoir toujours à portée de main votre convention collective à jour.

ISBN : 978-2-7597-2527-4