

# Convention collective

## BOYAUDERIE



N° de brochure : 3253

N° IDCC : 1543

Date de dernière mise à jour : 2019-12-19



## **Sommaire**



<b>Convention collective nationale de la boyauterie du 19 février 1989. Etendue par arrêté du 2 juin 1989 JORF 7 juin 1989.</b>	1
<b>Première partie : Clauses générales</b>	1
Champ d'application	1
Durée	1
Révision	1
Dénonciation de la convention	1
Avantages acquis	1
Exercice du droit syndical, liberté d'opinion, égalité de traitement entre salariés français et étrangers	1
Délégués syndicaux	1
Délégués du personnel	2
Comité d'entreprise	2
Apprentissage-Formation professionnelle-Emploi des handicapés	2
Embauchage-Période d'essai	3
Rupture du contrat de travail-Délai-congé	3
Indemnité de licenciement	3
Certificat de travail	3
Délai d'évacuation du logement individuel de fonction	3
Durée du travail	3
Repos hebdomadaire-Travail exceptionnel des dimanches et des jours fériés	5
Jours fériés	5
Congés payés	5
Congés particuliers	5
Hygiène et sécurité	6
Salaires	6
Conditions particulières de travail des femmes enceintes ou allaitant et des jeunes	7
Absences-Garantie d'emploi	7
Indemnisation de la maladie et de l'accident	7
Départ à la retraite	8
Commission paritaire de conciliation et d'interprétation	8
Dispositions finales	8
<b>Deuxième partie : Classification des emplois</b>	8
<b>Troisième partie : Barème des rémunérations minimales</b>	8
<b>Quatrième partie : Modèle de bulletin de paie</b>	8
<b>Textes Attachés</b>	9
Classification des emplois : Deuxième partie de la convention collective du 19 février 1989	9
Barème des rémunérations minimales : Troisième partie de la convention collective du 19 février 1989	9
Modèle de bulletin de paie : Quatrième partie de la convention collective du 19 février 1989	10
Salaires et paye 1989	10
Nouveaux Tracés Conformés au décret n° 88-889 du 22 août 1988 soumis au ministère du travail	10
Avenant n° 9 du 5 juillet 2004 relatif à l'indemnité de licenciement	11
Avenant n° 15 du 21 janvier 2011 relatif aux classifications au 1er janvier 2011	11
<b>Textes Salaires</b>	12
Avenant n° 12 du 22 septembre 2006 relatif aux rémunérations à compter du 1er octobre 2006	12
Avenant n° 13 du 5 octobre 2007 relatif aux salaires au 1er octobre 2007	12
Avenant n° 14 du 26 septembre 2008 relatif aux salaires au 1er octobre 2008	12
Avenant n° 16 du 21 janvier 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011	13
Avenant n° 17 du 20 juillet 2012 relatif aux salaires minimaux au 1er septembre 2012	13
Avenant n° 18 du 18 octobre 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er octobre 2013	13
Avenant n° 20 du 14 avril 2016 relatif aux salaires minimaux au 1er mai 2016	14
<b>Textes parus au JORF</b>	JO-1
<b>Nouveautés</b>	NV-1
<b>Décret n° 2019-1388 du 18 décembre 2019</b>	NV-1
<b>Liste des sigles</b>	SIG-1
<b>Liste thématique</b>	THEM-1
<b>Liste chronologique</b>	CHRO-1
<b>Index alphabétique</b>	ALPHA-1



# Convention collective nationale de la boyauderie du 19 février 1989. Etendue par arrêté du 2 juin 1989 JORF 7 juin 1989.

Signataires	
Organisations patronales	Chambre syndicale de la boyauderie française.
Organisations de salariés	Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs connexes FO Fédération du personnel d'encadrement des industries de production agro-alimentaire, des cuirs, des commerces et des activités connexes FIPACCS-CGC Fédération nationale CFTC des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de services FNSASPS Fédération générale agro-alimentaire CFDT.

## Première partie : Clauses générales

### Champ d'application

#### Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 5 du 20-10-1995 en vigueur à l'extension BOCC 96-3, étendu par arrêté du 25-6-1997 JORF 5-7-1997.

La présente convention règle sur l'ensemble du territoire métropolitain et des départements d'outre-mer les rapports entre les employeurs et salariés travaillant dans les entreprises dont l'activité principale est la boyauderie.

Par boyauderie on entend : traitement, préparation, conditionnement des boyaux d'animaux destinés à l'industrie de la salaison et de la charcuterie. Ces entreprises sont généralement classées sous le code NAF n° 15-1 - A, production de viandes de boucherie.

#### Durée

#### Article 2

En vigueur étendu

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra donc être dénoncée à tout moment par ses signataires dans leur totalité ou pour partie, dans les conditions prévues aux articles L. 132-6 et L. 132-8 du code du travail et à l'article 4 ci-dessous.

Elle prend effet à compter de la date de parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

#### Révision

#### Article 3

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 132-7 du code du travail, une demande de révision peut être introduite à tout moment par l'une quelconque des parties signataires.

La partie signataire qui demande la révision doit prévenir l'ensemble des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, en précisant les points sur lesquels porte sa demande, et en indiquant les propositions qu'elle formule en remplacement.

La commission mixte paritaire se réunit alors pour examiner la demande de révision.

En outre, et dans les conditions prévues à l'article L. 132-12 du code du travail, les parties signataires se réunissent au moins une fois par an pour négocier sur les salaires, et au moins une fois tous les cinq ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

### Dénonciation de la convention

#### Article 4

En vigueur étendu

La présente convention peut être dénoncée par l'une ou l'autre des parties contractantes, dans les conditions et délais prévus par l'article L. 132-8 du code du travail.

Elle continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention, ou, à défaut, pendant une période de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis prévu à l'article L. 132-8 du code du travail.

La partie signataire qui dénonce la convention doit prévenir les autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception, et doit procéder aux formalités de dépôt de sa dénonciation conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

### Avantages acquis

#### Article 5

En vigueur étendu

L'application de la présente convention ne peut être la source, ni de réduction des avantages acquis individuellement par le salarié, ni d'un cumul d'avantages individuels ou collectifs se rapportant à une même cause.

Au regard de la présente convention collective, la situation du salarié doit donc s'apprécier globalement par comparaison d'avantages de même nature, les avantages reconnus par la présente convention ne pouvant en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises.

### Exercice du droit syndical, liberté d'opinion, égalité de traitement entre salariés français et étrangers

#### Article 6

En vigueur étendu

Les parties contractantes reconnaissent le droit aussi bien pour les employeurs que pour les salariés de se grouper en syndicats et la liberté pour ces syndicats d'exercer leur action en vue de la défense des intérêts professionnels respectifs de leurs membres, sous réserve du respect des dispositions du chapitre II du code du travail relatif à l'exercice du droit syndical dans les entreprises.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat, la différence de sexe, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses, les origines sociales, raciales ou professionnelles des salariés, pour arrêter leur décision en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la classification, le déroulement de carrière ou la rémunération, les mesures de discipline ou de congédiement.

Le personnel s'engage quant à lui à respecter les opinions des autres salariés, ainsi que leur appartenance à tel ou tel syndicat.

Des sections syndicales peuvent se constituer et bénéficier des droits qui leur sont reconnus par la loi, dans toutes les entreprises sans condition d'effectifs.

Le salarié appelé à participer aux réunions paritaires continuera à être payé par son employeur dans la mesure où il rapportera à ce dernier une feuille de présence signée. L'employeur facturera le temps passé par ce salarié à la chambre syndicale. Le nombre de salariés est fixé au maximum à 2 personnes par syndicat et il est expressément convenu qu'il s'agira obligatoirement d'employés de la profession.

Les frais de séjour et de repas seront remboursés sur la base du tarif ISICA ; les déplacements seront remboursés sur la base du tarif SNCF, 2e classe. Il est expressément convenu que des justificatifs devront être remis au secrétaire administratif de la chambre syndicale de la boyauderie.

### Délégués syndicaux

#### Article 7

En vigueur étendu

La désignation de délégués syndicaux peut intervenir à l'initiative de chaque syndicat représentatif ayant constitué une section syndicale dans les entreprises où l'effectif de cinquante salariés a été atteint pendant douze mois consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes, et ce dans les conditions prévues aux articles L. 412-11 et suivants du code du travail.

Dans les entreprises de onze à quarante-neuf salariés, chaque syndicat représentatif pourra désigner un délégué du personnel, pour la durée de son mandat, comme délégué syndical. Ce délégué du personnel pourra alors exercer sur le crédit d'heures qu'il détient en cette qualité, les fonctions de délégué syndical. Au cas où l'effectif descend au-dessous du seuil de cinquante salariés, la suppression du mandat de délégué syndical est subordonnée à un accord avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives, à défaut, la suppression peut être autorisée par M. le directeur départemental du travail et de l'emploi.

Le délégué syndical représente son organisation auprès du chef d'entreprise. Sa désignation se fait sous forme de lettre recommandée avec accusé de réception, ou par lettre remise au chef d'entreprise contre récépissé. Les noms du ou des délégués syndicaux doivent être affichés sur les panneaux réservés aux communications syndicales.

Le crédit d'heures alloué à chaque délégué syndical est le suivant :

- dans les entreprises de 50 à 150 salariés : dix heures par mois ;
- dans les entreprises de 151 à 500 salariés : quinze heures par mois ;
- dans les entreprises de plus de 500 salariés : vingt heures par mois.

Les délégués syndicaux peuvent, durant leurs heures de travail ou en dehors de ces dernières, circuler librement dans l'entreprise et prendre tout contact nécessaire à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve qu'il n'en résulte pas une gêne importante dans l'accomplissement du travail.

### **Délégués du personnel**

#### **Article 8**

En vigueur étendu

Dans les entreprises ou établissements où l'effectif atteint au moins onze salariés pendant douze mois consécutifs ou non, au cours des trois dernières années, la mise en place de délégués du personnel est obligatoire. Les élections ont lieu dans les conditions prévues par la loi. Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ont un monopole de présentation de candidatures au premier tour des élections.

Tout candidat affilié à une organisation représentative sur le plan national est considéré comme représentatif dans l'entreprise.

Les conditions d'électorat et d'éligibilité sont fixées par les dispositions légales.

Les délégués du personnel ont pour mission :

- de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives au salaire, à l'application du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ;
- de saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle. Les salariés conservent la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations à l'employeur ou à ses représentants.

Les délégués sont reçus collectivement par le chef d'entreprise ou son représentant au moins une fois par mois.

L'établissement est tenu de laisser aux délégués titulaires du personnel, dans la limite des durées prévues par la loi, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Ce temps est payé comme temps de travail.

### **Comité d'entreprise**

#### **Article 9**

En vigueur étendu

Les comités d'entreprises sont constitués dans toutes les entreprises employant au moins 50 salariés. La mise en place du comité d'entreprise n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins 50 salariés est atteint pendant douze mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes.

Les élections du comité d'entreprise sont organisées conformément aux dispositions légales. Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ont un monopole de présentation de candidatures au premier tour des élections, étant entendu que tout syndicat affilié à une organisation représentative sur le plan national est considéré comme représentatif dans l'entreprise.

Le comité d'entreprise a pour objet d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Il formule, à son initiative, et examine à la demande du chef d'entreprise toutes propositions de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, ainsi que leurs conditions de vie dans l'entreprise.

Afin d'assurer le financement des activités sociales et culturelles gérées par le comité, celui-ci doit bénéficier d'une contribution du chef d'entreprise qui ne peut en aucun cas être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées par l'employeur au fonctionnement des institutions sociales de l'entreprise, au cours de l'une des trois dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le comité d'entreprise.

La contribution est calculée en pourcentage sur la base de la masse salariale brute de l'année en cours, le versement ayant lieu au début de chaque trimestre civil sur la base de la masse salariale du trimestre civil précédent. Cette contribution est fixée à 0,2 %. Cette contribution doit s'ajouter et ne peut donc en aucun cas se confondre avec la subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute, telle que prévue par la loi du 28 octobre 1988.

### **Apprentissage-Formation professionnelle-Emploi des handicapés**

#### **Article 10**

En vigueur étendu

#### **A. - Apprentissage**

En ce qui concerne l'apprentissage, il est fait application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

#### **B. - Formation professionnelle**

Les plans de formation, qui doivent être établis dans les entreprises dans le cadre des dispositions des articles L. 932-1 et suivants du code du travail, doivent avoir pour objet, en fonction des besoins et des perspectives de chaque entreprise, de favoriser l'emploi, la qualification, la formation, la promotion, la reconversion et la mutation des salariés.

Une attention particulière doit être portée dans le cadre de ces plans de formation et de perfectionnement professionnel à l'emploi des jeunes et des handicapés.

Les actions de formation peuvent être :

- des actions de formation liées à la spécificité de l'emploi occupé dans l'entreprise ;
- des actions de promotion ayant pour objet de permettre l'acquisition d'une qualification plus élevée ;
- ou des actions de formation liées à l'introduction de nouvelles technologies.

L'ordre de priorité entre ces différents types d'action dépend de la situation propre de chaque entreprise et fait l'objet d'une information et d'une consultation du comité d'entreprise dans le cadre de ses attributions spécifiques en matière de formation professionnelle.

#### **C. - Emploi des handicapés**



L'obligation d'emploi des handicapés dans les entreprises est régie par les dispositions légales en vigueur (loi du 10 juillet 1987).

#### **Embauchage-Période d'essai**

Article 11

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### **Rupture du contrat de travail-Délai-congé**

Article 12

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### **Indemnité de licenciement**

Article 13

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### **Certificat de travail**

Article 14

En vigueur étendu

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 à son domicile par lettre recommandée avec accusé de réception, un certificat de travail indiquant, à l'exclusion de toute autre mention :

- le nom et l'adresse de l'employeur ;
- la date 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.

Si le salarié en fait la demande, une attestation de préavis pourra être mise à sa disposition dès le début de la période de délai-congé.

#### **Délai d'évacuation du logement individuel de fonction**

Article 15

En vigueur étendu

A l'expiration du délai-congé, le salarié a l'obligation de restituer le logement individuel de fonction nécessaire à la surveillance de l'établissement dont il dispose éventuellement à titre d'accessoire au contrat de travail.

#### **Durée du travail**

Article 16

En vigueur étendu

La durée légale du travail effectif des salariés est fixée à trente-neuf heures par semaine. La durée quotidienne du travail effectif ne peut excéder 10 heures sauf dérogation dans les conditions fixées par la réglementation applicable.

##### **A. - Heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée hebdomadaire du travail donnent lieu à une majoration de salaire fixée comme suit :

- 25 % pour les huit premières heures ;
- 50 % pour les suivantes.

Les entreprises disposent d'un contingent annuel d'heures supplémentaires pouvant être effectuées après information de l'inspecteur du travail et, s'il existe, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Ce contingent annuel est fixé à cent soixante heures.

Toutefois, dans l'hypothèse où l'entreprise utilise la modulation de la durée du travail, ce contingent sera ramené :

- à 110 heures pour une variation de plus ou moins 2 à 4 heures incluses ;
- et 90 heures pour une variation de plus ou moins 4 à 6 heures incluses.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de ces contingents doivent être autorisées par l'inspecteur du travail après avis, s'il existe, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter à plus de quarante-six heures la durée moyenne du travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives et à plus de quarante-huit heures une durée du travail au cours de la même semaine. De même, la durée journalière ne peut excéder dix heures de travail effectif dans les entreprises ayant recours à la modulation.

##### **B. - Récupération des heures perdues par suite d'interruption collective de travail**

Les heures perdues par suite d'une interruption collective de travail peuvent faire l'objet d'une récupération dans l'un des cas suivants :

- cause accidentelle, intempéries, ou cas de force majeure (c'est-à-dire événement imprévisible, inévitable et insurmontable) ;
- inventaire de fin d'exercice ;
- chômage d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ;
- jour précédant les congés annuels.

Les modalités de récupération des heures de travail collectivement perdues doivent être conformes à celles prévues par la réglementation en vigueur. Toutefois, sous réserve d'extension de la présente convention, la durée du travail peut être augmentée d'une heure par jour dans la limite de la durée maximale quotidienne de temps de travail effectif. Dans les cas de récupération cités, les heures perdues sont payées à l'échéance normale de paie, indépendamment de la période de récupération. Cependant, en cas de rupture du contrat de travail avant que la récupération n'ait eu lieu, une régularisation intervient sur la dernière fiche de paie.

##### **C. - Travail intermittent**

Afin de résoudre certains problèmes d'organisation du travail et pour répondre à des demandes d'emploi spécifiques, les entreprises peuvent avoir recours au contrat de travail intermittent régi par les articles L. 212-4-8 et suivants du code du travail.

Le contrat de travail intermittent est un contrat de travail à durée indéterminée caractérisé par une alternance de périodes travaillées et de périodes non

travaillées.

Le nombre, la durée et la situation de ces périodes s'apprécient à l'intérieur d'un cadre annuel et sont définis par le contrat de travail intermittent sous réserve des dispositions ci-après.

Tous les emplois à caractère permanent relevant de la convention collective nationale peuvent faire l'objet d'un contrat de travail intermittent.

#### 1. Forme et contenu du contrat :

- le contrat de travail intermittent doit être écrit ;
- il doit mentionner la qualification du salarié ;
- il doit déterminer une durée annuelle minimale de travail sans que celle-ci puisse être inférieure à 800 heures.

Si cela est possible, il fixe les périodes de travail et les périodes d'inactivité à l'intérieur de l'année ainsi que la répartition des heures de travail à l'intérieur des périodes travaillées. Les conditions dans lesquelles ces prévisions peuvent être modifiées en cours d'exécution du contrat sont également indiquées.

Si la nature de l'emploi ne permet pas de fixer à l'avance les périodes de travail et la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes, le contrat de travail doit prévoir les conditions dans lesquelles le salarié sera informé de la fixation de ces périodes et de la répartition des heures de travail, ainsi que les conditions dans lesquelles il pourra refuser ces propositions.

Toute proposition de l'employeur doit être assortie dans ce cas d'un délai de prévenance de sept jours calendaires.

Le salarié dispose de la possibilité de refuser les propositions de l'employeur dans la limite de cinq refus par an sans qu'il puisse former plus de deux refus consécutivement.

Les heures dépassant la durée annuelle fixée au contrat ne peuvent excéder le quart de cette durée.

Il doit fixer les éléments de la rémunération, celle-ci devant être calculée et versée chaque mois sur une base régulée indépendante de l'horaire réel, et égale au douzième de la rémunération annuelle correspondant au nombre d'heures prévues. Les heures éventuellement effectuées en dépassement de la durée annuelle sont réglées avec le versement du dernier douzième de la rémunération annuelle.

#### 2. Droits des salariés :

Les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet, sous réserve de l'application de la règle de la proportionnalité aux droits liés à la durée du travail effectivement accomplie (cas de primes et indemnités, et, d'une manière générale, de tous les éléments salariaux).

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité.

#### 3. Congés :

Les congés des travailleurs intermittents seront payés sur la base du 1/10.

##### D. - Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos

Sous réserve de l'extension de la présente convention, les entreprises de la boyauderie peuvent décider de substituer au paiement des heures supplémentaires un repos de durée équivalente, soit :

- 125 % pour les huit premières heures ;
- 150 % pour les heures suivantes.

Ces repos se cumulent en outre avec les repos compensateurs obligatoires rémunérés et proportionnels au temps de travail accompli en heures supplémentaires, tel que prévu par l'article L. 212-5-1 du code du travail.

Ce repos est pris dans les conditions fixées par l'article L. 212-5 du code du travail.

Toutefois, le délai prévu à l'article L. 212-10 du code du travail peut être porté à six mois suivant l'ouverture du droit.

Afin de faciliter cette gestion, l'entreprise créera une " banque de repos ". Chaque salarié aura donc un compte de repos crédité à chaque acquisition de repos et débité lorsqu'il en fera usage.

##### E. - Modulation de la durée de travail (1)

*En préambule, il est rappelé que la profession subit des fluctuations dues à sa position :*

- en aval des abattoirs ;
- approvisionnement mondial des matières premières ;
- fabrication de produits à consommation saisonnière ;
- denrées à durée de conservation limitée.

*Ces conditions suffisent à justifier le recours à la modulation de la durée du travail sans que celle-ci ait pour effet de créer une concurrence déloyale entre les entreprises.*

*Elle n'est en aucun cas faite pour gérer l'imprévu (exemple :*

*machine en panne). La modulation doit servir à gérer les variations d'horaires dues à la situation conjecturale. Les variations d'horaire dues à des incidents techniques devront être assumées au moyen des heures supplémentaires.*

*Sous réserve de l'extension de la présente convention, l'horaire de travail des entreprises entrant dans le champ d'application territorial et professionnel peut faire l'objet d'une modulation de la durée hebdomadaire du travail effectif sur tout ou partie de l'année dans la mesure toutefois où cette durée n'excède pas en moyenne trente-neuf heures par semaine travaillée ou l'horaire habituellement pratiqué par l'entreprise si celui-ci est inférieur à trente-neuf heures. L'horaire hebdomadaire peut alors varier de plus ou moins six heures par rapport aux trente-neuf heures effectives ou à l'horaire habituellement pratiqué dans l'entreprise si celui-ci est inférieur à trente-neuf heures.*

*Sous réserve des dérogations particulières pouvant résulter de la conclusion d'une convention ou d'un accord d'entreprise, les entreprises requérant la modulation de la durée du travail doivent octroyer à leurs salariés une contrepartie définie comme suit :*

- dix minutes de réduction hebdomadaire du temps de travail effectif pendant les périodes hautes si l'horaire dépasse de moins de deux heures les trente-neuf heures ou l'horaire habituellement pratiqué dans l'entreprise si celui-ci est inférieur à trente-neuf heures.
- un quart d'heure de réduction hebdomadaire du temps de travail effectif pendant les périodes hautes si l'horaire dépasse de deux à quatre heures incluses, les trente-neuf heures ou l'horaire habituellement pratiqué dans l'entreprise si celui-ci est inférieur à trente-neuf heures.
- une demi-heure de réduction hebdomadaire du temps de travail effectif pendant les périodes hautes si l'horaire dépasse de plus de quatre heures les trente-neuf heures ou l'horaire habituellement pratiqué dans l'entreprise si celui-ci est inférieur à trente-neuf heures.

*Cependant, une convention ou un accord d'entreprise pourra envisager toute autre contrepartie équivalente en remplacement.*

*Toutefois, ces réductions d'horaires peuvent être cumulées et être transformées, à la demande du salarié, en un temps de formation rémunérée pris en charge par l'entreprise.*

*Les entreprises peuvent recourir à la modulation de la durée du travail afin de mieux adapter leur horaire de travail aux fluctuations d'activités conjoncturelles qu'elles sont susceptibles de rencontrer, saisonnières ou non.*

*La modulation de la durée du travail doit faire l'objet d'une programmation indicative pouvant porter sur tout ou partie de l'année et susceptible d'adaptation en cours d'année suivant l'évolution de la situation.*

*La modulation sera donc fixée une fois par an, ajustée en début de trimestre et affinée, si besoin, en début de mois.*

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel doivent être informés et consultés préalablement au recours à la modulation de la durée du travail.

La programmation indicative ainsi que les adaptations et modifications intervenant en cours d'année doivent donner lieu à information et consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Un délai de prévenance doit être respecté avant toute modification de l'horaire de travail, le personnel devant être informé par affichage une semaine à l'avance des changements d'horaires collectifs inhérents à la modulation de la durée du travail. L'employeur pour utiliser, en sus de l'affichage, tous autres moyens s'il le juge nécessaire.

Les entreprises recourant à la modulation de la durée du travail peuvent prendre toute disposition afin d'assurer au personnel concerné une rémunération mensuelle, moyenne, stable et indépendante des fluctuations des horaires hebdomadaires, étant bien entendu précisé que si des heures supplémentaires viennent à être effectuées au-delà des limites prévues dans le cadre de la modulation de la durée du travail, les rémunérations s'y rapportant doivent être payées au taux majoré correspondant, avec le salaire du mois considéré.

Dans l'hypothèse où l'entreprise prévoit la substitution des heures supplémentaires par un repos de durée équivalente, les heures seront effectuées à la "banque de repos".

D'une manière générale, lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de la période de modulation, un décompte individuel est effectué soit au moment du départ en cours d'année, soit à la fin de la période de modulation, entre le total des heures effectuées pendant la période dite "basse" et le total des heures effectuées au-delà de la durée légale du travail pendant la période dite "haute".

Les comptes de chaque salarié concerné sont alors apurés sur la base du temps réel de travail, et ce tant en matière de rémunération que de droit à un éventuel repos compensateur.

En cas de dépassement de la durée moyenne de trente-neuf heures, calculée pendant la période de modulation, sur tout ou partie de l'année, les heures de travail effectuées ouvrent droit aux majorations de salaire propres aux heures supplémentaires et, éventuellement, à un repos compensateur.

Lorsque la modulation de la durée du travail est mise en oeuvre dans une entreprise dont la durée hebdomadaire de travail est inférieure à la durée légale, les mêmes règles que celles énoncées ci-dessus sont appliquées, au cas où un salarié n'a pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation et, en cas de dépassement de la durée moyenne de travail hebdomadaire, calculée pendant la période de modulation, étant cependant bien entendu précisé que les majorations pour heures supplémentaires et les repos compensateurs éventuellement dus par l'entreprise ne sont décomptés qu'en cas de dépassement d'une moyenne de trente-neuf heures par semaine travaillée.

Il est enfin précisé que les heures non prises en compte dans la modulation, parce que non effectuées en deçà de la durée hebdomadaire de travail prévue en période dite "basse", doivent donner lieu pour le salarié à une indemnisation au titre du chômage partiel, et ce pour le mois considéré.

De même, si au terme de la période de modulation, la moyenne de durée du travail par semaine travaillée se révèle inférieure à la durée légale du travail, ou à la durée du travail applicable dans l'entreprise si celle-ci est inférieure, les heures non prises en compte dans la modulation imposent le recours au chômage partiel à l'initiative de l'employeur.

En cas de modulation de la durée du travail, sur tout ou partie de l'année, les mesures suivantes peuvent être appliquées au personnel d'encadrement en fonction des impératifs de la bonne marche de l'entreprise :

- le personnel d'encadrement peut continuer l'horaire habituel de l'entreprise ou effectuer l'horaire modulé afin d'assurer au mieux la mission qui lui a été confiée ;

- la modulation pourra être appliquée à une partie du personnel sans pour autant être applicable à l'ensemble du personnel.

(1) Point exclu de l'extension (arrêté du 2 juin 1989, art.1er).

## **Repos hebdomadaire-Travail exceptionnel des dimanches et des jours fériés**

### **Article 17**

En vigueur étendu

Chaque salarié a droit à un repos hebdomadaire dans les conditions prévues par la loi. Les heures de travail effectuées exceptionnellement les dimanches et les jours fériés sont payés avec une majoration de 50 % sur le tarif des heures normales (sauf le 25 décembre et le 1er janvier qui sont payés avec une majoration de 100 %).

Le salarié ayant travaillé exceptionnellement un dimanche ou un jour férié a droit à un repos non payé égal au temps passé le dimanche ou le jour férié, sans que ce droit ne lui enlève le bénéfice de la majoration prévue ci-dessus.

### **Jours fériés**

#### **Article 18**

En vigueur étendu

Le chômage des jours légalement fériés ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération, sous réserve pour chaque intéressé, qu'il ait été présent le dernier jour de travail précédant le jour férié, et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf dérogation d'absence préalablement accordée. Cette condition de présence ne s'applique pas au 1er mai.

La rémunération est maintenue intégralement à condition que le jour férié tombe au jour de semaine habituellement travaillé dans l'entreprise.

### **Congés payés**

#### **Article 19**

En vigueur étendu

La durée du congé est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif.

Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé conformément à la loi n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder vingt-quatre jours ouvrables.

L'indemnité de congés payés est égale au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congés si le salarié avait continué à travailler.

Elle ne saurait être en tout état de cause inférieure au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.

Le congé principal d'une durée supérieure à douze jours ouvrables et au plus égale à vingt-quatre jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Dans ce cas, une fraction doit être au moins de douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année. Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période. Il est attribué deux jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à six et un seul lorsqu'il est compris entre trois et cinq jours. Les jours de congé principal dus en sus de vingt-quatre jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

### **Congés particuliers**

#### **Article 20**

En vigueur étendu

Des congés exceptionnels donnant lieu à maintien de la rémunération sont accordés sur justification aux salariés qui en font la demande.

Congés pour événements de famille

Sans condition d'ancienneté :

- mariage du salarié : cinq jours ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;
- décès du conjoint : trois jours ;
- décès d'un enfant : trois jours ;
- mariage d'un enfant : un jour ;
- décès du père ou de la mère : un jour ;
- décès du frère ou de la soeur : un jour ;
- décès du beau-père ou de la belle-mère : un jour.

Présélection militaire : dans la limite de trois jours et sous une condition d'ancienneté de 3 mois.

Ces autorisations d'absence étant accordées au moment de la survenance de certains événements familiaux, et afin d'assister aux cérémonies qui s'y rapportent ou de satisfaire à certaines démarches, ne peuvent être reportées au moment du retour dans l'entreprise, lorsque l'événement considéré se produit pendant une période de congés payés, ou pendant une période de suspension du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit.

## **Hygiène et sécurité**

### Article 21

En vigueur étendu

Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en oeuvre pour préserver la santé et la sécurité des salariés occupés dans les différents établissements. Elles se tiendront en étroite relation pour l'étude et la mise en application de toutes dispositions propres à augmenter la sécurité des travailleurs, améliorer leurs conditions d'hygiène du travail et 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 les dispositions des articles L. 232-1 à L. 233-7 et des articles R. 232-1 à R. 253-82 du code du travail.

Dans les entreprises occupant d'une façon d'une façon habituelle un minimum de 50 salariés, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) doit être constitué. Il fonctionne dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Dans les établissements occupant 300 salariés ou plus, les membres du CHSCT bénéficient de la formation initiale nécessaire à leur mission, et ce dans les conditions prévues à l'article L. 236-10 du code du travail.

Pour les établissements de 100 à 299 salariés, un membre du CHSCT aura droit à bénéficier, s'il en fait la demande, de cette formation initiale.

*Dans les établissements de moins de 100 salariés, cette formation initiale peut faire l'objet d'une inscription des membres du CHSCT, qui en font la demande, dans le cadre des actions comprises dans le plan de formation du personnel de l'entreprise. (1)*

Dans les établissements non assujettis à la réglementation relative au CHSCT, les délégués du personnel sont chargés d'établir la liaison entre la direction et le personnel pour toutes les questions intéressant l'hygiène et la sécurité à l'intérieur de l'établissement.

Les employeurs s'engagent à veiller à la qualité et à l'efficacité du matériel de protection et à rechercher en accord avec les CHSCT ou les délégués du personnel, les moyens les plus appropriés pour assurer la sécurité des travailleurs.

Les salariés doivent respecter les consignes prises pour la prévention des accidents, et notamment celles concernant le port de matériel de protection individuelle mis à leur disposition.

Des effets de protection (tabliers, bottes) sont fournis pour certains postes particuliers exposant les vêtements des ouvriers à une détérioration prématurée et anormale. Dans ce cadre, les entreprises devront prendre l'une des deux options suivantes :

1. Le salarié embauché à durée indéterminée et ayant six mois d'ancienneté aura à sa disposition un jeu de deux vêtements de travail neuf par an.

Les autres salariés auront à leur disposition des vêtements de travail identiques.

L'entretien de ces vêtements sera assuré par le salarié moyennant une indemnité de remboursement de frais de 60 francs par mois, valeur au 1er janvier 1989, qui sera indexée une fois par an sur l'indice d'inflation de l'INSEE (l'indemnité de remboursement de frais ne sera versée que pendant les périodes effectivement travaillées).

2. L'entreprise assure l'entretien des vêtements de travail et fournit un vêtement propre par semaine.

Les dispositifs et effets de protection restent la propriété de l'employeur.

Les conditions de travail doivent permettre aux salariés d'utiliser correctement les dispositifs de sécurité ou de protection mis à leur disposition.

Compte tenu du caractère alimentaire de la production, le personnel s'engage à observer la plus grande propreté corporelle, conformément aux réglementations sanitaires et vétérinaires.

Bien entendu, pour des raisons d'hygiène alimentaire, le vêtement de travail et les effets de protection ne pourront en aucun cas être utilisés en dehors de l'entreprise.

Il est mis à la disposition du personnel des lavabos avec distributeur de savon bactéricide et essuie-mains, des vestiaires et des toilettes en nombre suffisant compte tenu de l'effectif et de la composition du personnel.

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 2 juin 1989, art. 1<sup>er</sup>)

## **Salaires**

### Article 22

En vigueur étendu

#### A. - Montant du salaire minimum conventionnel

Le salaire minimum garanti par la présente convention est déterminé pour chaque catégorie professionnelle de salariés suivant le barème fixé en annexe, et pour 39 heures de travail effectif hebdomadaire ou 169 heures de travail effectif par mois.

Ce salaire minimum conventionnel est applicable à tous les salariés à compter du moment où la présente convention collective leur devient elle-même applicable. Il ne saurait bien entendu en aucun cas entraîner une réduction des salaires versés aux salariés bénéficiant antérieurement d'un système de rémunération plus avantageux.

Il fait en outre l'objet d'une négociation annuelle dans les conditions prévues par la loi du 13 novembre 1982. A cet effet, les parties à la présente convention conviennent de se réunir pour étudier les salaires dans le cadre de la négociation annuelle et pour examiner au moins une fois tous les cinq ans l'éventuelle révision des classifications.

Dans le cadre de la négociation annuelle, la chambre syndicale de la boyauderie française remet aux syndicats de salariés, au moins quinze jours avant la date d'ouverture de la négociation, un rapport de nature à permettre un examen de l'évolution économique, de la situation de l'emploi, et de l'évolution des salaires effectifs moyens par catégorie et par sexe dans la branche.

#### B. - Montant des salaires effectifs

Les salaires effectifs sont librement déterminés au niveau de chaque entreprise sous réserve du respect des dispositions de la loi du 13 novembre 1982, des textes relatifs au salaire minimum interprofessionnel de croissance, et des articles L. 140-2 à L. 140-9 du code du travail concernant l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Tout employeur relevant du champ d'application professionnel et territorial de la présente convention est donc tenu d'assurer une stricte égalité de

rémunération entre les hommes et les femmes pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale exigeant un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacité découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Cette égalité de rémunération doit porter non seulement sur le traitement de base, mais également sur tous les autres avantages et accessoires du salaire.

C. - Salaire minimum des jeunes salariés sans qualification

Le salaire minimum des jeunes travailleurs âgés de moins de dix-huit ans et sans qualification est obtenu en appliquant au salaire minimum interprofessionnel de croissance les abattements suivants :

- avant dix-sept ans : 20 % ;
- de dix-sept à dix-huit ans : 10 %.

Les appointements prévus au présent article ne peuvent cependant pas s'appliquer aux jeunes salariés justifiant de six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité et aux jeunes travailleurs munis d'un CAP dans la spécialité de leur emploi.

En outre, les salaires des jeunes travailleurs doivent être équivalents à ceux des adultes chaque fois qu'il y a avec ces derniers égalité de travail et de rendement.

### **Conditions particulières de travail des femmes enceintes ou allaitant et des jeunes**

#### Article 23

En vigueur étendu

Les employeurs s'engagent à tenir compte de l'état des femmes enceintes en ce qui concerne leurs conditions de travail.

A compter du jour de la naissance, pendant une année, les mères allaitant leur enfant disposent, à cet effet, d'une heure par jour, durant les horaires de travail et ce dans les conditions prévues à l'article L. 224-2 du code du travail.

Les dispositions particulières au travail des jeunes de moins de dix-huit ans sont réglées conformément à la loi.

### **Absences-Garantie d'emploi**

#### Article 24

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 9 du 5-7-2004 BOCC 2005-25 étendu par arrêté du 2 août 2005 JORF 12 août 2005.

Toute absence quel qu'en soit le motif doit être justifiée dans les quarante-huit heures sauf cas de force majeure.

Les absences pour maladie dûment justifiées ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail, si elles ne se prolongent pas au-delà d'une durée de :

- trois mois après deux ans d'ancienneté ;
- six mois après quatre ans d'ancienneté,

sauf nécessité de remplacement effectif et définitif du salarié absent.

Passé ces délais, l'employeur peut signifier au salarié absent par lettre recommandée avec accusé de réception qu'il constate la rupture de son contrat de travail, sous réserve du respect de la procédure prévue en cas de licenciement individuel aux articles L. 122-14 et suivants du code du travail.

En cas d'absences discontinues, il est tenu compte pour la garantie d'emploi de trois ou six mois stipulée ci-dessus, des absences du salarié au cours des douze mois antérieurs à la date de la notification du constat de rupture du contrat de travail.

L'employeur qui se voit contraint de licencier le salarié absent pour maladie, avant l'expiration du délai de trois ou six mois stipulé ci-dessus doit justifier, compte tenu notamment de la taille de l'entreprise et de l'emploi occupé par le salarié, de la nécessité de remplacement dans laquelle il se trouve.

La procédure prévue aux articles L. 122-14 et suivants du code du travail en cas de licenciement individuel doit être alors respectée et l'employeur doit en outre régler au salarié une indemnité égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 13 de la présente convention.

### **Indemnisation de la maladie et de l'accident**

#### Article 25

En vigueur étendu

Après deux ans 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 constatée par certificat médical et contrevisite s'il y a lieu, les salariés bénéficient des dispositions suivantes, à condition :

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

#### 1. En cas de maladie

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

Pendant les trente jours suivants, ils reçoivent les deux tiers de cette même rémunération.

Ces temps d'indemnisation sont augmentés de dix jours par période entière de cinq ans d'ancienneté, en sus de celle requise à l'alinéa 1er sans que chacun de ces temps d'indemnisation ne puisse dépasser quatre-vingt-dix jours.

#### 2. En cas de maladie professionnelle, d'accident du travail et de trajet

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

Pendant les quarante jours suivants, ils reçoivent les deux tiers de cette même rémunération.

Ces temps d'indemnisation sont augmentés de dix jours par période entière de cinq ans d'ancienneté, en sus de celle requise à l'alinéa 1er sans que chacun de ces temps d'indemnisation ne puisse dépasser quatre-vingt-dix jours.

En tout état de cause, ces compléments maladie ne doivent conduire à ce que le salarié perçoive plus de 100 % de sa rémunération nette pendant le temps d'indemnisation.

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commencent à courir à compter du premier jour d'absence si celle-ci est consécutive à un accident du travail, une maladie professionnelle, à un accident de trajet et à compter du onzième jour d'absence en cas de maladie.

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 douze mois antérieurs, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces douze mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas précédents.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendant 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 l'horaire pratiqué dans l'établissement ou partie d'établissement pendant l'absence de l'intéressé. Toutefois, si par suite de l'absence de l'intéressé, l'horaire du personnel restant au travail doit être augmenté, cette augmentation ne peut être prise en considération pour la fixation de la rémunération.

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

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

### **Départ à la retraite**

#### **Article 26**

En vigueur étendu

#### **A. - Départ volontaire du salarié**

Le salarié qui quitte volontairement l'entreprise pour prendre sa retraite à taux plein ou à taux réduit, à partir d'au moins soixante ans, doit en informer par écrit son employeur en respect d'un préavis de :

- un mois, pour les ouvriers et employés ;
- deux mois, pour les agents de maîtrise (1) ;
- *trois mois, pour les cadres (2).*

A la date de la rupture de son contrat de travail, le salarié quittant volontairement l'entreprise a droit à une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement à :

- un mois après dix ans d'ancienneté ;
- un mois et demi après quinze ans d'ancienneté ;
- deux mois après vingt ans d'ancienneté ;
- deux mois et demi après trente ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération est celui défini à l'article 13 ci-dessus.

L'indemnité prévue au présent article ne peut en aucun cas se cumuler avec tout autre indemnité de même nature à la charge de l'entreprise.

#### **B. - Départ à la retraite à l'initiative de l'employeur**

Lorsque le salarié a atteint l'âge lui permettant de bénéficier d'une pension de vieillesse, soit actuellement soixante ans au moins dans le régime général, et lorsqu'il est en mesure de bénéficier de cette pension de vieillesse à taux plein, l'employeur peut prendre l'initiative d'un départ à la retraite, en application de la loi du 30 juillet 1987 sans que cette décision puisse être considérée comme un licenciement.

Le salarié ainsi mis à la retraite doit cependant être convoqué à un entretien préalable dans les formes prescrites par l'article L. 122-14 du code du travail.

L'employeur doit en outre respecter le délai congé-prévu à l'article 12 de la présente convention, en cas de licenciement et verser au salarié une indemnité de mise à la retraite, fixée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement et d'un montant égal à celui de l'indemnité de licenciement définie à l'article 13 de la présente convention.

(1) Tiret étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-13 du code du travail (arrêté du 2 juin 1989, art. 1er).

(2) Tiret exclu de l'extension (arrêté du 2 juin 1989, art. 1er).

### **Commission paritaire de conciliation et d'interprétation**

#### **Article 27**

En vigueur étendu

Les conflits collectifs du travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les salariés, liés par la présente convention collective, peuvent être soumis à la diligence de l'une des parties au conflit à une commission paritaire créée à cet effet et qui a également compétence pour connaître les difficultés d'interprétation et des litiges relatifs à l'application de la présente convention.

En cas de difficultés d'interprétation

- A. - Une commission se réunira à la demande d'une partie par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à la chambre syndicale, à l'intention de la commission ' Convention collective ', qui en transmettra une copie à chaque organisation signataire.
- B. - Cette lettre exposera les difficultés d'interprétation à traiter.
- C. - La commission sera composée d'un commissaire par syndicat signataire et d'un nombre égal d'employeurs, elle se réunira dans un délai de quinze jours.
- D. - Elle répondra par écrit à chacune de parties.

En cas de conflit

- A. - En cas de conflit naissant de l'application de la convention collective, une commission se réunira à la demande d'une partie par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à la chambre syndicale, à l'intention de la commission ' Convention collective ', qui en transmettra une copie à chaque organisation signataire.
- B. - Cette lettre exposera les raisons du conflit.
- C. - La commission sera composée d'un commissaire par syndicat signataire et d'un nombre égal d'employeurs. Elle se réunira dans un délai de quinze jours. Elle sera présidée alternativement par la délégation patronale, puis par un syndicat signataire.
- D. - Les deux parties en conflit seront convoquées à cette réunion par lettre recommandée avec accusé de réception. La commission peut faire appel à tous les concours et à tous les témoignages qui lui apparaissent nécessaires pour régler à l'amiable les conflits et litiges qui lui sont soumis.
- E. - Aucun arrêt de travail ni lock-out ne pourra être déclenché avant que n'ait été épuisé cette procédure de conciliation, c'est-à-dire avant que la commission compétente n'ait conclu ses travaux par un accord de conciliation ou un procès-verbal de non-conciliation.

Lorsqu'un accord entre les parties au litige intervient devant la commission paritaire de conciliation, un procès-verbal est dressé immédiatement et il est signé par les membres de la commission et par les parties en présence.

### **Dispositions finales**

#### **Article 28**

En vigueur étendu

Un exemplaire original de la présente convention collective est remis à chacune des parties signataires.

La présente convention collective est déposée en cinq exemplaires à la direction départementale du travail et de l'emploi du lieu de sa conclusion.

Les organisations syndicales des employeurs et des salariés signataires en demanderont l'extension à toutes les entreprises comprises dans son champ d'application.

### **Deuxième partie : Classification des emplois**

En vigueur étendu

Voir Classification des emplois

### **Troisième partie : Barème des rémunérations minimales**

En vigueur étendu

\*Voir accords de salaires\*

### **Quatrième partie : Modèle de bulletin de paie**

## Classification des emplois : Deuxième partie de la convention collective du 19 février 1989

### DEUXIEME PARTIE, Classification des emplois.

En vigueur étendu

#### A. - Personnel d'atelier

Manoeuvre, coefficient 100 : poste ne nécessitant aucune connaissance professionnelle spéciale, comportant l'exécution de travaux inhérents à la boyauderie, mais constituant des tâches simples, présentant des analogies et ne nécessitant que des moyens élémentaires.

Ouvrier spécialisé, ouvrier spécialisé 1er échelon, coefficient 125 : poste comportant l'exécution de travaux simples et répétitifs nécessitant quelques connaissances professionnelles élémentaires. Cette spécialisation demande un temps d'adaptation dépendant de l'habileté gestuelle requise et des techniques utilisées.

Ouvrier spécialisé, ouvrier spécialisé 2e échelon, coefficient 135 : poste comportant l'exécution de travaux répondant à la définition de l'ouvrier spécialisé 1er échelon mais entraînant une polyvalence permettant d'occuper indifféremment plusieurs postes de travail relevant de la catégorie précédente ; ce poste nécessite une connaissance partielle de la profession.

Ouvrier qualifié, ouvrier qualifié 1er échelon, coefficient 150 :

poste nécessitant une bonne formation pratique et une bonne connaissance du métier permettant d'effectuer des opérations classiques à enchaîner en fonction des nécessités techniques.

Ouvrier qualifié, ouvrier qualifié 2e échelon, coefficient 160 :

poste nécessitant une connaissance complète du métier permettant d'effectuer non seulement les opérations classiques relevant de la catégorie précédente d'une manière polyvalente, mais également certaines opérations très qualifiées, du fait de leurs difficultés techniques.

Agent de contrôle ou ouvrier hautement qualifié, coefficient 175 : poste comportant la coordination et le contrôle qualitatif et quantitatif des travaux collectifs relevant des catégories précédentes et entraînant une participation à leur exécution. Ce poste nécessite la capacité à conseiller dans sa tâche le personnel contrôlé,

ou

poste nécessitant la qualification du niveau précédent, mais également la capacité d'effectuer des opérations autonomes dans les techniques les plus avancées de la spécialité. Ce poste nécessite la capacité à suggérer le mode de traitement approprié.

Agents de maîtrise

1. Chef d'équipe, coefficient 200 : poste hautement qualifié, ayant pour fonction effective de conduire les ouvriers chargés des travaux non qualifiés et des travaux qualifiés des niveaux précédents, sous les directives précises et régulières de l'employeur ou de l'encadrement. Comporte également la participation aux travaux de l'équipe placée sous son autorité.

2. Contremaître, coefficient 220 : poste hautement qualifié, ayant pour fonction effective de conduire les ouvriers chargés de travaux non qualifiés et des travaux qualifiés des niveaux précédents, ainsi que ceux des chefs d'équipe, et ce, sous sa propre initiative. Il participe également aux travaux placés sous son autorité. Le poste exige la coordination des travaux, le respect des temps et la discipline du personnel placé sous l'autorité du contremaître ainsi que des initiatives pour l'amélioration du rendement et de la sécurité.

#### B. - Personnel affecté à la conduite des véhicules

Chauffeur, coefficient 125 : poste comportant la conduite des véhicules jusqu'à 3,5 tonnes de poids total pour des missions simples y compris éventuellement le ramassage et la livraison dans le cadre de directives précises.

Chauffeur-livreur

Niveau 1, coefficient 135 : poste comportant la conduite de véhicules d'un poids total autorisé en charge inférieur à 3,5 tonnes et nécessitant la capacité à organiser et à effectuer, sous sa propre initiative, des ramassages et des livraisons.

Niveau 2, coefficient 150 : poste comportant la conduite de véhicules d'un poids total autorisé en charge supérieur à 3,5 tonnes et nécessitant la capacité à organiser et à effectuer, sous sa propre initiative, des ramassages et des livraisons.

Chauffeur poids lourds longue distance, coefficient 175 : poste comportant l'exécution de voyage longues distances et nécessitant la capacité d'assurer les passages en douanes et les livraisons en pays étrangers.

#### C. - Personnel administratif ou commercial

1° Agent administratif et commercial 1er niveau - coefficient 135 : personnel chargé d'exécuter des travaux administratifs variés à partir de consignes précises, détaillées, permanentes ne nécessitant aucune initiative personnelle dans des conditions de fiabilité et de rapidité satisfaisantes.

Poste nécessitant une bonne maîtrise des outils informatiques.

2° Agent administratif et commercial 2e niveau - coefficient 150 : personnel chargé d'exécuter des travaux nécessitant une expérience professionnelle confirmée et la capacité de s'autocontrôler.

Emploi nécessitant une spécialisation dans un domaine administratif ou commercial et/ ou nécessitant la maîtrise d'une ou deux langues étrangères.

3° Agent administratif et commercial expérimenté et employé polyvalent - coefficient 175 : poste comportant l'exécution et la supervision de certains travaux administratifs et commerciaux, une connaissance des caractéristiques du métier.

Le poste exige la coordination des travaux, le respect des temps et la discipline du personnel pouvant être placé sous son autorité ainsi que des initiatives pour proposer à la hiérarchie des améliorations des méthodes de travail.

4° Aide-comptable - coefficient 160 : poste comportant l'exécution de certains travaux comptables sous la responsabilité d'un comptable ou d'un cabinet comptable.

5° Comptable-assistant ressources humaines - coefficient 220 : personnel chargé d'exécuter des travaux comportant, sur des directives générales, une part d'initiative professionnelle dans le traitement de dossiers techniques courant.

Le titulaire doit disposer d'une autonomie dans le choix du travail à déléguer, mais assume la responsabilité de l'ensemble des opérations (notamment, pour un comptable, l'ensemble des travaux comptables jusqu'à l'élaboration du bilan y compris).

6° Agent technico-commercial 1er niveau - coefficient 160 : poste exigeant une connaissance des caractéristiques de la profession ainsi que la capacité d'appliquer les directives données par la direction en matière commerciale.

Bonne maîtrise des techniques de vente et de démarchage.

7° Agent technico-commercial confirmé - coefficient 220 : poste exigeant une connaissance approfondie des caractéristiques de la profession ainsi que la capacité d'appliquer les directives données par la direction en matière commerciale.

## Barème des rémunérations minimales : Troisième partie de la convention collective du 19 février 1989

### TROISIEME PARTIE, Barème des rémunérations minimales.

---

**Modèle de bulletin de paie : Quatrième partie de la convention collective du 19 février 1989**

**Salaires et paye 1989**

**Nouveaux Tracés Conformés au décret n° 88-889 du 22 août 1988 soumis au ministère du travail**

**QUATRIEME PARTIE, modèle de bulletin de paie.**

En vigueur étendu

NOM  
EMPLOI  
POSITION (Niv. Cat. Coef.) :  
Position du salarié dans la classification conventionnelle qui lui est applicable.  
BULLETIN DE PAYE du au N° Pointage  
CONVENTION(S) COLLECTIVE(S) DE BRANCHE DU SALARIE :  
Intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié.  
Nbre d'hres :  
Taux :  
- Nal :  
- Sup.  
- Autres  
Taux Nal  
Taux Majres  
Total  
Salaire de base pour :  
Heures à  
Heures Suppres, % Nbre, H à  
Heures Suppres, % Nbre, H à  
Salaire au forfait ou Autre nature :  
Autres majorations de Sal. :  
Précisions supplémentaires sur le salaire.  
Accessoires de Sal. :  
Précisions supplémentaires sur le salaire.  
Déduction pour frais prof %  
SALAIRE BRUT  
Bases  
%  
Cotisations Patles :  
Cotisations patronales distinctes des cotisations salariales et détaillées au risque par risque.  
TOTAL COT. PATles  
Retenues salarié  
S.S.Mal  
S.S. Vieil. S/Plaf.  
Veuvage  
Accidents de travail  
Prestation famil.  
Retraite compl.  
Retraite cadres  
Prévoyance div.  
Ass. chômage  
Ass. chômage  
TOTAL RETENUES  
SALAIRE APRES RETENUES  
NET IMPOSABLE  
Sommes et indemnités Div. non soumises à cotisations :  
Sommes et indemnités diverses entrant dans la rémunération et non soumises à cotisations.  
TOTAL  
Avantages  
en nature  
et acomptes  
PAYE LE  
MODE DE PAIEMENT  
NET A PAYER



REPOS COMPENSATEUR  
CUMUL DES HEURES  
NOMBRE DE DROITS UTILISES  
RESTE  
COTISATION S.S. VERSEE A  
NOM ET ADRESSE DE L'EMPLOYEUR

No SIRET :

CODE APE :

CONSERVER CE BULLETIN DE PAYE SANS LIMITATION DE DUREE :

Mention incitant le salarié à conserver son bulletin de paye sans limitation de durée.

## Avenant n° 9 du 5 juillet 2004 relatif à l'indemnité de licenciement

Signataires	
Organisations patronales	La chambre syndicale de la boyauderie française,
Organisations de salariés	La fédération nationale agroalimentaire CFE CGC ; La centrale syndicale chrétienne des travailleurs de l'alimentation CFTC ; La fédération générale agroalimentaire FGTA CFDT,

### Indemnité de licenciement

En vigueur étendu

1. Modifie l'article 24 suite à une erreur de plume.

Le dernier paragraphe de cet article doit faire référence à l'article 13 ' Indemnité de licenciement ' au lieu de l'article 12 ' rupture du contrat de travail. - Délai congé '.

Ancienne rédaction

La procédure prévue aux articles L. 122-14 et suivants du code du travail en cas de licenciement individuel doit être alors respectée et l'employeur doit en outre régler au salarié une indemnité égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 12 de la présente convention.

Nouvelle rédaction

La procédure prévue aux articles 122-14 et suivants du code du travail en cas de licenciement individuel doit être alors respectée et l'employeur doit en outre régler au salarié une indemnité égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 13 de la présente convention.

Le reste sans changement.

2. Demande l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 5 juillet 2004.

## Avenant n° 15 du 21 janvier 2011 relatif aux classifications au 1er janvier 2011

Signataires	
Organisations patronales	La chambre syndicale de la boyauderie française,
Organisations de salariés	La FGA CFDT,

En vigueur étendu

1. Les classifications sont actualisées à compter du 1er janvier 2011.

Eu égard à l'évolution des techniques et à la nature des fonctions du personnel administratif et commercial au sein des sociétés, il a été décidé d'adapter la classification actuelle afin de situer effectivement les salariés au niveau de qualification et de rémunération requis pour les tâches exercées.

Dans ces conditions, les salariés seront repositionnés, sans que ledit repositionnement ne puisse entraîner de remise en cause des droits contractuels à rémunération de base acquis, dans les conditions suivantes :

Suppression de la classification « Dactylographe - coefficient 125 ».

1° Agent administratif et commercial 1er niveau - coefficient 135 : personnel chargé d'exécuter des travaux administratifs variés à partir de consignes précises, détaillées, permanentes ne nécessitant aucune initiative personnelle dans des conditions de fiabilité et de rapidité satisfaisantes.

Poste nécessitant une bonne maîtrise des outils informatiques.

2° Agent administratif et commercial 2e niveau - coefficient 150 : personnel chargé d'exécuter des travaux nécessitant une expérience professionnelle confirmée et la capacité de s'autocontrôler.

Emploi nécessitant une spécialisation dans un domaine administratif ou commercial et/ ou nécessitant la maîtrise d'une ou deux langues étrangères.

3° Agent administratif et commercial expérimenté et employé polyvalent - coefficient 175 : poste comportant l'exécution et la supervision de certains travaux administratifs et commerciaux, une connaissance des caractéristiques du métier.

Le poste exige la coordination des travaux, le respect des temps et la discipline du personnel pouvant être placé sous son autorité ainsi que des initiatives pour proposer à la hiérarchie des améliorations des méthodes de travail.

4° Aide-comptable - coefficient 160 : poste comportant l'exécution de certains travaux comptables sous la responsabilité d'un comptable ou d'un cabinet comptable.

5° Comptable-assistant ressources humaines - coefficient 220 : personnel chargé d'exécuter des travaux comportant, sur des directives générales, une part d'initiative professionnelle dans le traitement de dossiers techniques courant.

Le titulaire doit disposer d'une autonomie dans le choix du travail à déléguer, mais assume la responsabilité de l'ensemble des opérations (notamment, pour un comptable, l'ensemble des travaux comptables jusqu'à l'élaboration du bilan y compris).

6° Agent technico-commercial 1er niveau - coefficient 160 : poste exigeant une connaissance des caractéristiques de la profession ainsi que la capacité d'appliquer les directives données par la direction en matière commerciale.

Bonne maîtrise des techniques de vente et de démarchage.

Suppression de la classification agent technico-commercial - coefficient 200.

7° Agent technico-commercial confirmé - coefficient 220 : poste exigeant une connaissance approfondie des caractéristiques de la profession ainsi que la capacité d'appliquer les directives données par la direction en matière commerciale.

Le reste est sans changement.

2. L'extension du présent accord est demandée.

## Avenant n° 12 du 22 septembre 2006 relatif aux rémunérations à compter du 1er octobre 2006

Signataires	
Organisations patronales	La chambre syndicale de la boyauderie française,
Organisations de salariés	La fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC ; La fédération générale des travailleurs de l'alimentation et des activités annexes FGTA FO,

### Salaires

En vigueur étendu

1. Supprime et remplace le barème des rémunérations minimales A compter du 1er octobre 2006 le barème des rémunérations minimales, pour un horaire de 151,66 heures mensuelles (35 heures par semaine), est fixé de la façon suivante :

(En euros)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION
100	1 254,28
125	1 256,28
135	1 258,28
150	1 260,28
160	1 262,28
175	1 297,34
200	1 329,35
220	1 409,38

Le reste sans changement.

2. Demande l'extension du présent accord

## Avenant n° 13 du 5 octobre 2007 relatif aux salaires au 1er octobre 2007

Signataires	
Organisations patronales	Chambre syndicale de la boyauderie française.
Organisations de salariés	Fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC ; Fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT. (voir rectificatif BO 2008-41)

Voir l'arrêté du 27 novembre 2008 (JO 4 décembre) modifiant l'arrêté d'extension du 13 novembre 2008 en ce que l'avenant n° 13 est daté du 5 octobre et non du 1er comme mentionné dans le BO.

En vigueur étendu

1. Suppression et remplacement du barème des rémunérations minimales.

A compter du 1er octobre 2007, le barème des rémunérations minimales, pour un horaire de 151,66 heures mensuelles (35 heures par semaine) est fixé de la façon suivante :

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION
100	1 280,07
125	1 285,00
135	1 290,00
150	1 295,00
160	1 300,00
175	1 337,00
200	1 377,00
220	1 457,00

Le reste sans changement.

2. Demande d'extension du présent accord.

## Avenant n° 14 du 26 septembre 2008 relatif aux salaires au 1er octobre 2008

Signataires	
Organisations patronales	La chambre syndicale de la boyauderie française,
Organisations de salariés	La FGA CFDT ; La FGTA FO,

En vigueur étendu

1. Supprime et remplace le barème des rémunérations minimales.

A compter du 1er octobre 2008, le barème des rémunérations minimales, pour un horaire de 151,66 heures mensuelles (35 heures par semaine), est fixé de la façon suivante :

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION
100	1 321,02
125	1 325,00
135	1 328,00
150	1 331,00
160	1 334,00
175	1 371,00
200	1 412,00
220	1 494,00

Le reste sans changement.

2. Demande l'extension du présent accord.

### Avenant n° 16 du 21 janvier 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011

Signataires	
Organisations patronales	La chambre syndicale de la boyauderie française,
Organisations de salariés	La FGA CFDT,

En vigueur étendu

1. Le barème des rémunérations minimales est supprimé et remplacé.

A compter du 1er janvier 2011 le barème des rémunérations minimales, pour un horaire de 151,66 heures mensuelles (35 heures par semaine), est fixé de la façon suivante :

(En euros.)

Coefficient	Rémunération
100	1 365
125	1 369
135	1 373
150	1 377
160	1 381
175	1 414
200	1 455
220	1 537

Le reste est sans changement.

2. L'extension du présent accord est demandée.

### Avenant n° 17 du 20 juillet 2012 relatif aux salaires minimaux au 1er septembre 2012

Signataires	
Organisations patronales	La CSBF,
Organisations de salariés	La CSFV CFTC,

En vigueur étendu

1. Le barème des rémunérations minimales est supprimé et remplacé.

A compter du 1er septembre 2012 le barème des rémunérations minimales, pour un horaire de 151,66 heures mensuelles (35 heures par semaine), est fixé de la façon suivante :

(En euros.)

Coefficient	Rémunération
100	1 425,67
125	1 429,00
135	1 432,00
150	1 435,00
160	1 438,00
175	1 475,00
200	1 515,00
220	1 595,00

Le reste sans changement.

2. L'extension du présent accord est demandée.

### Avenant n° 18 du 18 octobre 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er octobre 2013

Signataires	
Organisations patronales	La CSBF,
Organisations de salariés	La FGA CFDT,

En vigueur étendu

1. Le barème des rémunérations minimales est supprimé et remplacé.

A compter du 1er octobre 2013, le barème des rémunérations minimales, pour un horaire de 151,66 heures mensuelles (35 heures par semaine), est fixé de

la façon suivante :

(En euros.)

Coefficient	Rémunération
100	1 430,22
125	1 434,00
135	1 438,00
150	1 442,00
160	1 448,00
175	1 479,00
200	1 519,00
220	1 599,00

Le reste est sans changement.

2. L'extension du présent accord est demandée.

---

### Avenant n° 20 du 14 avril 2016 relatif aux salaires minimaux au 1er mai 2016

Signataires	
Organisations patronales	La CSBF,
Organisations de salariés	La FNAA CFE-CGC ; La FGA CFDT,

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

**Textes parus au JORF**



## **Arrêté du 28 février 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la boyauderie (n° 1543)**

Paru au JORF du 2013-03-08

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boyauderie du 19 février 1989, tel qu'il résulte de l'avenant n° 5 du 20 octobre 1995, les dispositions de l'avenant n° 17 du 20 juillet 2012, relatif au barème des rémunérations minimales, à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application, d'une part, des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et, d'autre part, 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.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de 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° 2012/48, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 4 février 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la boyauderie (n° 1543)**

Paru au JORF du 2014-02-11

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boyauderie du 19 février 1989, les dispositions de l'avenant n° 18 du 18 octobre 2013 relatif au barème des rémunérations minimales, à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application, d'une part, des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et, d'autre part, 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.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de 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° 2013/49, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 22 juillet 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la boyauderie (n° 1543)**

Paru au JORF du 2016-07-29

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boyauderie du 19 février 1989, les dispositions de l'avenant n° 20 du 14 avril 2016, relatif au barème des rémunérations minimales, à la convention collective susvisée, 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.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de 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.

Fait le 22 juillet 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/23, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc)

## **Arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion et élargissement de champs conventionnels**

Paru au JORF du 2019-01-31

La ministre du travail,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-32 ;

Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission de la restructuration des branches professionnelles), rendus lors de la séance du 18 décembre 2018,

Arrête :

### Article 1

En application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il est procédé à la fusion des conventions collectives mentionnées dans le tableau ci-dessous.

Le champ territorial et professionnel de la convention collective rattachée est inclus dans celui de la convention collective de rattachement.

Les stipulations en vigueur de la convention collective rattachée sont annexées à la convention collective de rattachement.

Convention collective rattachée		Convention collective de rattachement	
IDCC	Intitulé	IDCC	Intitulé
1543	Convention collective nationale de la boyauderie	1586	Convention collective nationale de l'industrie de la salaison, charcuterie en gros et conserves de viandes
412	Convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme	1710	Convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme
172	Convention collective interrégionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne	158	Convention collective nationale du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois
614	Convention collective nationale des industries de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes	184	Convention collective nationale de l'imprimerie de labour et des industries graphiques
1391	Convention collective régionale concernant le personnel de l'industrie, de la manutention et du nettoyage sur les aéroports ouverts à la circulation publique de la région parisienne	275	Convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien
715	Convention collective nationale des instruments à écrire et des industries connexes	489	Convention collective du personnel des industries du cartonnage
207	Convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux	2528	Convention collective nationale de travail des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir
1561	Convention collective nationale de la cordonnerie multiservice	2528	Convention collective nationale de travail des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir

#### Article 2

En application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il est procédé à l'élargissement au secteur indiqué du champ conventionnel de la convention collective mentionnée dans le tableau ci-dessous :

Secteur rattaché	Convention collective dont le champ d'application est élargi	
Intitulé	IDCC	Intitulé
Centres de gestion agréés	787	Convention collective nationale des cabinets d'experts comptables et de commissaires aux comptes

#### 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.

Fait le 23 janvier 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou



## **Nouveautés**



**Décret n° 2019-1388 du 18 décembre 2019**

**Date du texte : 2019-12-18**

**Publié au BOCC N° :**

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)



## Liste des sigles



<b>Sigle</b>	<b>Définition</b>
APE	Activité principale exercée
APEC	Agence pour l'emploi des cadres
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CDI	Contrat à durée indéterminée
CE	Comité d'entreprise
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
FIPACCS	Fédération du personnel d'encadrement des industries de production agroalimentaire, des cuirs, des commerces et des activités connexes
FNSASPS	Fédération nationale des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de services
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
ISICA	Institution des salariés des industries et commerces de l'agroalimentaire
JO	Journal officiel
NAF	Nomenclature d'activités françaises
RAR	Recommandé avec accusé de réception
SIRET	Le numéro  SIRET  est un identifiant numérique de 14 chiffres composé du  SIREN  (9 chiffres) et d'un numéro interne de classement de 5 chiffres ( NIC ) caractérisant l'établissement d'une entreprise en tant qu'unité géographiquement localisée. Il est donc modifié en particulier si l'établissement change d'adresse.
SNCF	Société nationale des chemins de fer





## Liste thématique



Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Indemnisation de la maladie et de l'accident (Convention collective nationale de la boyauderie du 19 février 1989. Etendue par arrêté du 2 juin 1989 JORF 7 juin 1989.)	Article 25	7
	Indemnisation de la maladie et de l'accident (Convention collective nationale de la boyauderie du 19 février 1989. Etendue par arrêté du 2 juin 1989 JORF 7 juin 1989.)	Article 25	7
Arrêt de travail, Maladie	Absences-Garantie d'emploi (Convention collective nationale de la boyauderie du 19 février 1989. Etendue par arrêté du 2 juin 1989 JORF 7 juin 1989.)	Article 24	7
	Indemnisation de la maladie et de l'accident (Convention collective nationale de la boyauderie du 19 février 1989. Etendue par arrêté du 2 juin 1989 JORF 7 juin 1989.)	Article 25	7
Champ d'application	Champ d'application (Convention collective nationale de la boyauderie du 19 février 1989. Etendue par arrêté du 2 juin 1989 JORF 7 juin 1989.)	Article 1	1
Chômage partiel	Durée du travail (Convention collective nationale de la boyauderie du 19 février 1989. Etendue par arrêté du 2 juin 1989 JORF 7 juin 1989.)	Article 16	3
Congés annuels	Congés payés (Convention collective nationale de la boyauderie du 19 février 1989. Etendue par arrêté du 2 juin 1989 JORF 7 juin 1989.)	Article 19	5
Congés exceptionnels	Congés particuliers (Convention collective nationale de la boyauderie du 19 février 1989. Etendue par arrêté du 2 juin 1989 JORF 7 juin 1989.)	Article 20	5
Démission	Rupture du contrat de travail-Délai-congé (Convention collective nationale de la boyauderie du 19 février 1989. Etendue par arrêté du 2 juin 1989 JORF 7 juin 1989.)	Article 12	3
Indemnités de licenciement	Indemnité de licenciement (Convention collective nationale de la boyauderie du 19 février 1989. Etendue par arrêté du 2 juin 1989 JORF 7 juin 1989.)	Article 13	3
Maternité, Adoption	Conditions particulières de travail des femmes enceintes ou allaitant et des jeunes (Convention collective nationale de la boyauderie du 19 février 1989. Etendue par arrêté du 2 juin 1989 JORF 7 juin 1989.)	Article 23	7
	Congés particuliers (Convention collective nationale de la boyauderie du 19 février 1989. Etendue par arrêté du 2 juin 1989 JORF 7 juin 1989.)	Article 20	5
Période d'essai	Embauchage-Période d'essai (Convention collective nationale de la boyauderie du 19 février 1989. Etendue par arrêté du 2 juin 1989 JORF 7 juin 1989.)	Article 11	3
Salaires	Avenant n° 12 du 22 septembre 2006 relatif aux rémunérations à compter du 1er octobre 2006 (Avenant n° 12 du 22 septembre 2006 relatif aux rémunérations à compter du 1er octobre 2006)		12
	Avenant n° 13 du 5 octobre 2007 relatif aux salaires au 1er octobre 2007 (Avenant n° 13 du 5 octobre 2007 relatif aux salaires au 1er octobre 2007)		12
	Avenant n° 14 du 26 septembre 2008 relatif aux salaires au 1er octobre 2008 (Avenant n° 14 du 26 septembre 2008 relatif aux salaires au 1er octobre 2008)		12
	Avenant n° 16 du 21 janvier 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011 (Avenant n° 16 du 21 janvier 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011)		13
	Avenant n° 17 du 20 juillet 2012 relatif aux salaires minimaux au 1er septembre 2012 (Avenant n° 17 du 20 juillet 2012 relatif aux salaires minimaux au 1er septembre 2012)		13
	Avenant n° 18 du 18 octobre 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er octobre 2013 (Avenant n° 18 du 18 octobre 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er octobre 2013)		13
	Avenant n° 20 du 14 avril 2016 relatif aux salaires minimaux au 1er mai 2016 (Avenant n° 20 du 14 avril 2016 relatif aux salaires minimaux au 1er mai 2016)		14



## Liste chronologique



Date	Texte	Page
1989-02-19	Barème des rémunérations minimales : Troisième partie de la convention collective du 19 février 1989	9
	Classification des emplois : Deuxième partie de la convention collective du 19 février 1989	9
	Convention collective nationale de la boyauderie du 19 février 1989. Etendue par arrêté du 2 juin 1989 JORF 7 juin 1989.	1
	Modèle de bulletin de paie : Quatrième partie de la convention collective du 19 février 1989	10
2004-07-05	Avenant n° 9 du 5 juillet 2004 relatif à l'indemnité de licenciement	11
2006-09-22	Avenant n° 12 du 22 septembre 2006 relatif aux rémunérations à compter du 1er octobre 2006	12
2007-10-05	Avenant n° 13 du 5 octobre 2007 relatif aux salaires au 1er octobre 2007	12
2008-09-26	Avenant n° 14 du 26 septembre 2008 relatif aux salaires au 1er octobre 2008	12
2011-01-21	Avenant n° 15 du 21 janvier 2011 relatif aux classifications au 1er janvier 2011	11
	Avenant n° 16 du 21 janvier 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011	13
2012-07-20	Avenant n° 17 du 20 juillet 2012 relatif aux salaires minimaux au 1er septembre 2012	13
2013-03-08	Arrêté du 28 février 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la boyauderie (n° 1543)	JO-1
2013-10-18	Avenant n° 18 du 18 octobre 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er octobre 2013	13
2014-02-11	Arrêté du 4 février 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la boyauderie (n° 1543)	JO-1
2016-04-14	Avenant n° 20 du 14 avril 2016 relatif aux salaires minimaux au 1er mai 2016	14
2016-07-29	Arrêté du 22 juillet 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la boyauderie (n° 1543)	JO-1
2019-01-31	Arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion et élargissement de champs conventionnels	JO-1
2019-12-18	Décret n° 2019-1388 du 18 décembre 2019	NV-1





## **Index alphabétique**



## A

Absences-Garantie d'emploi 7  
Apprentissage-Formation professionnelle-Emploi des handicapés 2  
Avantages acquis 1  
Avenant n° 12 du 22 septembre 2006 relatif aux rémunérations à compter du 1er octobre 2006 12  
Avenant n° 13 du 5 octobre 2007 relatif aux salaires au 1er octobre 2007 12  
Avenant n° 14 du 26 septembre 2008 relatif aux salaires au 1er octobre 2008 12  
Avenant n° 15 du 21 janvier 2011 relatif aux classifications au 1er janvier 2011 11  
Avenant n° 16 du 21 janvier 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011 13  
Avenant n° 17 du 20 juillet 2012 relatif aux salaires minimaux au 1er septembre 2012 13  
Avenant n° 18 du 18 octobre 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er octobre 2013 13  
Avenant n° 20 du 14 avril 2016 relatif aux salaires minimaux au 1er mai 2016 14  
Avenant n° 9 du 5 juillet 2004 relatif à l'indemnité de licenciement 11

## B

Bareme des rémunérations minimales  
- Troisième partie de la convention collective du 19 février 1989 9

## C

Certificat de travail 3  
Champ d'application 1  
Classification des emplois  
- Deuxième partie de la convention collective du 19 février 1989 9  
Comité d'entreprise 2  
Commission paritaire de conciliation et d'interprétation 8  
Conditions particulières de travail des femmes enceintes ou allaitant et des jeunes 7  
Congés particuliers 5  
Congés payés 5  
Convention collective nationale de la boyauderie du 19 février 1989. Étendue par arrêté du 2 juin 1989 JORF 7 juin 1989. 1

## D

Decret n° 2019-1388 du 18 décembre 2019 NV-1  
Délai d'évacuation du logement individuel de fonction 3  
Délégués du personnel 2  
Délégués syndicaux 1  
Dénonciation de la convention 1  
Départ à la retraite 8  
Deuxième partie  
- Classification des emplois 8  
DEUXIÈME PARTIE, Classification des emplois. 9  
Dispositions finales 8  
Durée 1  
Durée du travail 3

## E

Embauchage-Période d'essai 3  
Exercice du droit syndical, liberté d'opinion, égalité de traitement entre salariés français et étrangers 1

## H

Hygiène et sécurité 6

## I

Indemnisation de la maladie et de l'accident 7  
Indemnité de licenciement 3, 11

## J

Jours fériés 5

## M

Modèle de bulletin de paie  
- Quatrième partie de la convention collective du 19 février 1989 10

## N

Nouveaux Traces Conformés au décret n° 88-889 du 22 août 1988 soumis au ministère du travail 10

## P

Première partie  
- Clauses générales 1

## Q

Quatrième partie  
- Modèle de bulletin de paie 8  
QUATRIÈME PARTIE, modèle de bulletin de paie. 10

## R

Repos hebdomadaire-Travail exceptionnel des dimanches et des jours fériés 5  
Révision 1  
Rupture du contrat de travail-Délai-congé 3

## **S**

Salaires 6, 12

Salaires et paye 1989 10

## **T**

Troisieme partie

- Bareme des remunerations minimales 8

TROISIEME PARTIE, Bareme des remunerations minimales. 9

