

**AVENANT N° 40**  
**À LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE**  
**DE LA CHARCUTERIE DE DETAIL DU 1<sup>er</sup> DECEMBRE 1977 REECRITE PAR AVENANT N°**  
**113 DU 4 AVRIL 2007 RELATIF A L'ACTIVITE PARTIELLE LONGUE DUREE**

**Préambule**

La branche de la charcuterie de détail rassemble des entreprises qui exercent à titre principal une activité de fabrication artisanale et de vente de produits de charcuterie ainsi que la vente de viande de porc crue. Compte tenu de l'évolution du secteur, la majeure partie des entreprises complète aujourd'hui cette activité par la fabrication et la vente de plats cuisinés ou par l'organisation de réceptions traiteur. Un certain nombre d'entre elles s'est recentré au fil du temps uniquement sur le secteur événementiel. Elles préparent ainsi des repas ou des buffets et les servent dans des lieux choisis par leurs clients à l'occasion d'événements privés, publics ou professionnels (mariages, congrès professionnels, séminaires d'entreprises etc...).

L'épidémie de Covid-19 qui s'est déclarée en France depuis le début de l'année 2020 et sa persistance dans le temps fragilisent grandement les entreprises de la branche quelle que soit la nature de leur activité.

Les entreprises de traiteur de réception ont été très tôt impactées par la crise sanitaire liée au Covid-19 dans la mesure où leur activité est indissociable de la notion de rassemblements. C'est ainsi que dès le mois de Février 2020, elles ont dû faire face à des annulations massives de leurs commandes sans pouvoir bénéficier à l'époque de mesures d'accompagnement.

Actuellement, du fait de la pandémie et des consignes sanitaires qui s'y rapportent, les entreprises de traiteur de réception sont quasiment à l'arrêt dans la grande majorité des cas et leurs équipes, placées en activité partielle. Les prestations planifiées en 2020 ont été annulées ou ont fait l'objet d'un report, voire de plusieurs reports en raison des mesures prises dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire ou de ses suites. Pour les prestations prévues en 2021, toutes les cérémonies des vœux ont été annulées et les événements programmés au cours du premier semestre font déjà l'objet de demandes d'annulations ou de report.

La réduction des contacts sociaux préconisée par les pouvoirs publics fait obstacle à toute reprise d'activité et la situation sanitaire ne permet pas d'espérer une relance significative des réceptions avant septembre 2021 dans le meilleur des cas. De plus, une période de récession s'est ouverte et en pareil cas, les dépenses événementielles font partie des premières coupes budgétaires au niveau des entreprises comme des particuliers.

Les entreprises de charcuterie traiteur qui exercent une activité événementielle à titre accessoire sont elles aussi lourdement touchées. En effet, privées d'une partie significative de leur chiffre d'affaires, elles n'ont pas accès aux dispositifs de soutien mis en place par l'Etat lorsque la perte de chiffre d'affaires enregistrée est inférieure à 50 %. Désireuses de maintenir le volume de leurs équipes pour préserver les compétences malgré les difficultés rencontrées, elles ont recours à l'activité partielle pour protéger les emplois. Selon une enquête menée par la CNCT, 26 % des entreprises ayant répondu au questionnaire ont indiqué avoir toujours recours à l'activité partielle en septembre 2020.

Quant aux entreprises qui n'évoluent pas sur le secteur événementiel, elles sont confrontées à des difficultés résultant soit de l'évolution des comportements provoquée par la crise telles que la diminution de la restauration hors foyer avec le développement du télétravail ou les baisses d'activité provoquées par les restrictions d'accès aux marchés de plein vent ou halles couvertes.

Il en résulte donc que même si certaines activités sont plus exposées que d'autres, c'est l'ensemble des métiers de la branche qui sont impactés par la crise sanitaire et potentiellement concernés par l'activité partielle.

Face à ce constat, les partenaires sociaux de la branche charcuterie de détail entendent soutenir l'emploi au sein des entreprises qui sont affectées par une baisse durable de leur activité sans que leur pérennité soit compromise et qui ont besoin à ce titre d'un accompagnement renforcé de la part de l'Etat et de l'Unedic.

Le présent accord de branche est conclu en application de l'article 53 de la loi n°2020-734 du 17 juin 2020, portant diverses mesures d'urgence dans le cadre de la crise sanitaire. Il permet le recours à l'activité réduite pour compenser une baisse durable d'activité dans les conditions prévues par les textes en l'absence d'accord d'entreprise, par la voie d'un document élaboré par l'employeur.

Grâce à ce dispositif, les entreprises de la branche pourront, sous réserve de prendre des engagements spécifiques en termes d'emploi et de formation professionnelle, mettre en œuvre durablement l'activité partielle, dans des conditions plus favorables pour leurs salariés.

## **CHAPITRE I – CHAMP D'APPLICATION**

### **Article 1 – Champ d'application du présent accord**

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1 de la Convention collective nationale de la charcuterie de détail du 1<sup>er</sup> décembre 1977 réécrite par avenant n°113 en date du 4 avril 2007 (IDCC 953). En application de l'article L.2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L.2232-10-1 du Code du travail, dans la mesure où la branche est majoritairement composée de TPE avec un effectif moyen de 5 salariés.

### **Article 2 – Salariés et entreprises éligibles**

Tous les salariés ont vocation à bénéficier du régime d'indemnisation du présent dispositif d'activité partielle longue durée (APLD) quelles que soient la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation) ou la nature de leurs fonctions.

Les salariés soumis à une convention annuelle de forfait en heures ou en jours peuvent également être placés en activité partielle conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les organisations soussignées rappellent par ailleurs qu'elles ont notamment pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en particulier dans le cadre du dispositif visé par le présent accord.

## **CHAPITRE II – CONDITIONS D'APPLICATION**

### **Article 3- Volume d'heures indemnisées**

Le dispositif d'activité partielle longue durée (APLD) peut concerner tout ou partie de l'effectif de l'entreprise.

Il ne peut être cumulé pour une même période et pour un même salarié avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L 5122-1 du code du Travail.

Sans préjudice des dispositions de l'alinéa précédent, un employeur ayant recours au dispositif d'activité partielle de longue durée pour une partie de son personnel peut concomitamment recourir au dispositif d'activité partielle prévu par l'article L 5722-1 du code du Travail pour d'autres salariés, pour les motifs prévus à l'article 9 du décret n° 2020-926 du 28 Juillet 2020.

Sauf cas exceptionnel et sur décision de l'autorité administrative, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale de travail pour chaque salarié concerné par le dispositif. Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par l'accord collectif ou le document unilatéral. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité durant certaines périodes. Il est possible d'alterner entre des périodes de faible réduction d'activité et des périodes de forte réduction, voire de suspension temporaire de l'activité dans le respect de la limite de 40 % sur la durée d'application du dispositif. Un délai de prévenance de trois jours francs est à respecter en cas d'alternance de période d'activité et d'inactivité.

Avant tout recrutement d'un salarié en CDD, intérim ou CDI, l'entreprise doit privilégier à chaque fois qu'il est possible l'augmentation de la durée de travail du personnel placé en APLD justifiant de la qualification attendue et occupant un emploi de même catégorie.

### **Article 4 – Indemnisation perçue par le salarié**

Le salarié placé en activité partielle dans le cadre du dispositif APLD perçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, égale à 70 % du salaire brut servant d'assiette pour l'indemnité de congés payés dans la limite d'une rémunération maximale égale à 4,5 x SMIC.

Au regard des dispositions réglementaires en vigueur, le salaire de référence tient compte de la moyenne des éléments de rémunération variables perçus au cours des douze (12) mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de douze (12) mois civils, précédant le premier jour de placement de l'entreprise dans le cadre de l'APLD.

L'indemnité horaire ne peut être inférieure à 8,11 € sachant que ce minimum ne s'applique pas aux salariés dont la rémunération est inférieure au SMIC horaire, tels que les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Dans ce dernier cas, le niveau d'indemnisation est identique à celui prévu par le dispositif exceptionnel d'activité partielle.

L'employeur peut prévoir le versement d'une indemnité complémentaire dès lors que les conditions financières de l'entreprise le permettent. Celle-ci doit alors être définie et précisée dans le document établi par l'employeur dans le prolongement du présent accord et soumis à la validation de l'autorité administrative.

Dans ce cas, l'indemnité versée ne peut dépasser le plafond de 100 % de la rémunération nette du salarié.

#### Article 5 – Dispositif APLD et maintien de droits

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les salariés placés dans le dispositif d'activité partielle longue durée (APLD) conservent leurs droits en matière de :

- Acquisition des droits à congés payés ;
- Ouverture des droits à pension de retraite ;
- Garanties de prévoyance.

Sans qu'il y ait de réductions de droits dans ces matières.

Les périodes de recours au dispositif d'activité partielle longue durée (APLD) sont prises en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

#### Article 6 : conditions de mobilisation des congés payés et des jours de repos

A titre préventif, sous réserve du respect des accords d'entreprise ou des politiques internes en la matière, les entreprises de la branche peuvent inciter les salariés à prendre tout ou partie de leurs congés payés acquis et leurs jours de repos (« RTT », jours de repos acquis en compensation de l'accomplissement d'heures supplémentaires, congés supplémentaires prévus par l'article 31.7 de la convention collective nationale de la Charcuterie de détail,...) préalablement à la mise en œuvre de l'APLD.

Il est rappelé que le choix des dates de congés payés relève du pouvoir de direction de l'employeur. Ainsi, il fixe la date de départ des congés, accepte ou refuse les demandes des salariés, dans le cadre des dispositions conventionnelles, légales et réglementaires en vigueur. Il doit notamment permettre au salarié de prendre, dans la limite des congés acquis, au minimum douze (12) jours ouvrables de congés payés, pendant la période légale de prise des congés payés, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

#### Article 7 - Efforts proportionnés des instances dirigeantes

Les partenaires sociaux de la branche appellent les entreprises à avoir le sens des responsabilités et à faire preuve de justice en prenant part à l'effort de solidarité dans le contexte actuel.

Ainsi, aucune augmentation ne peut être appliquée aux rémunérations fixes des dirigeants salariés ayant le statut de mandataires sociaux, pendant les périodes de mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) au sein de l'entreprise.

Cette stipulation s'applique ainsi aux salariés :

- Gérants et cogérants des SARL;
- Présidents et associés des SAS.

Le cas échéant, dans le respect des organes d'administration et de surveillance des sociétés, l'opportunité du versement des dividendes est nécessairement examinée en tenant pleinement compte des circonstances économiques de l'entreprise et des efforts demandés aux salariés.

Les partenaires sociaux estiment qu'il est souhaitable, par souci de cohérence avec ces principes de responsabilité, justice et solidarité, de surseoir au versement de dividendes pendant les périodes de recours au dispositif APLD. Ces efforts, ou le cas échéant, l'absence d'efforts consentis, sont mentionnés au sein du document élaboré par l'employeur, visé à l'article 8 du présent accord.

#### Article 8 –Elaboration d'un document par l'employeur

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les entreprises de la branche souhaitant bénéficier du dispositif d'activité partielle longue durée (APLD) sont tenues d'élaborer un document qui précise les conditions de mise en œuvre, à leur niveau, des stipulations du présent accord.

Ce document unilatéral, élaboré par l'employeur, doit être préalablement soumis au comité social et économique (CSE) lorsqu'il existe et doit obligatoirement préciser :

1° le diagnostic de la situation économique de l'entreprise et ses perspectives d'activité en complément du diagnostic global établi en préambule du présent accord ;

2° les activités et les catégories de salariés concernés, qui constituent le champ d'application auquel s'applique le dispositif d'activité partielle longue durée (APLD) ;

3° la réduction maximale de l'horaire de travail en-deçà de la durée légale dans les conditions prévues par l'article 3 ;

4° Les modalités d'indemnisation des salariés placés en activité partielle longue durée

5° la date à partir de laquelle et la période durant laquelle le bénéfice de l'APLD est sollicité, sans rétroactivité possible. Le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de vingt-quatre (24) mois, consécutifs ou non jusqu'au 31/12/2022 ;

6° les conditions de mise en œuvre de l'accord de branche ainsi que les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle en faveur des salariés ;

7° les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre du dispositif APLD. Cette information devra avoir lieu au moins tous les trois mois.

8° La décision prise par l'employeur au regard de la faculté que l'entreprise a de décider ou non, d'appliquer aux dirigeants salariés, aux mandataires sociaux et aux actionnaires des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif d'activité partielle. En cas d'efforts appliqués, ces derniers sont précisés dans le document.

Pour l'élaboration du document unilatéral, les employeurs pourront utilement s'appuyer sur la trame jointe en annexe au présent accord de branche.

Le document unilatéral est adressé à l'autorité administrative pour homologation. L'autorité administrative dispose d'un délai de 21 jours pour se prononcer. La demande est adressée par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l'article R.5122-26 du Code du travail. Le silence gardé pendant ce délai vaut décision d'acceptation de validation.

En présence d'un comité social et économique (CSE) au sein de l'entreprise, le document unilatéral est accompagné de l'avis préalablement rendu par le CSE, ou à défaut, de la convocation du CSE.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document. La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de six (6) mois maximum. L'autorisation est renouvelée par période de six (6) mois, au vu du bilan décrit ci-après.

L'employeur adresse à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle spécifique, un bilan portant sur le respect de ses engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle, sur les modalités d'information du CSE, s'il existe, ainsi que sur la mise en œuvre de l'accord. Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'entreprise, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre du dispositif APLD. Il est rappelé à cet égard que le CSE doit être préalablement consulté avant chaque demande de renouvellement de l'APLD auprès de l'autorité administrative.

#### Article 9 - Engagements en matière d'emploi

Le document élaboré par l'employeur détermine le périmètre des emplois concernés ainsi que la durée des engagements en matière d'emploi. Ces engagements s'appuient sur le diagnostic visé à l'article 8. Ils portent au minimum sur les salariés concernés par le dispositif d'activité partielle de longue durée et s'appliquent pendant une durée minimale égale, pour chaque salarié concerné, à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise majorée de deux mois.

Conformément au décret n°2020-926 du 28 juillet 2020, l'employeur s'expose à devoir rembourser à l'État les sommes perçues au titre de l'allocation d'activité partielle pour chaque salarié subissant une réduction d'activité et dont le contrat de travail est rompu pour l'une des causes énoncées à l'article L.1233-3 du Code du travail dans le champ d'application défini au sein du document unilatéral de l'employeur.

A cet égard, les partenaires sociaux rappellent leur attachement à la préservation des emplois et des compétences au sein de la branche, qui sera le facteur essentiel de la mise en œuvre des meilleures conditions de reprise de l'activité des entreprises lorsque celle-ci interviendra.

#### Article 10 - Engagements en matière de formation professionnelle

Les partenaires sociaux de la branche insistent sur l'importance de mettre en place des actions de formation au profit des salariés placés dans le dispositif d'activité partielle longue durée (APLD). Ils incitent les entreprises qui auront recours au dispositif APLD à mettre à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour maintenir et développer les compétences des salariés par le biais d'actions dédiées.

Sont visées, notamment, des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience, des actions de formation certifiantes, le recours au bilan de compétence, des projets poursuivis par le salarié dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation pour tout type d'action éligible dans les conditions prévues à l'article L 6323-6 du code du travail, quelles que soient leurs modalités de mise en œuvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance, en situation de travail).

Par ailleurs, le salarié placé dans le dispositif APLD recevra systématiquement une information sur le conseil en évolution professionnelle et aura communication des organismes locaux assurant cette prestation. Une attention particulière sera portée aux formations nécessaires à la relance de l'activité ou à la mise en œuvre des nouvelles orientations décidées en vue de compenser la baisse d'activité.

Pour ce faire, préalablement ou au cours de cette période d'activité partielle, tout salarié placé dans le dispositif APLD bénéficiera d'un entretien avec le chef d'entreprise (ou avec son responsable hiérarchique) pour déterminer les compétences qu'il pourrait développer, identifier les formations qu'il pourrait suivre ainsi que les modalités de suivi de ces formations.

L'entreprise pourra définir dans le document unilatéral les formations pour lesquelles elle est prête à appuyer les projets des salariés soit en favorisant l'utilisation du CPF par un abondement, soit en accompagnant le recours au projet de transition professionnelle.

A ces fins, les signataires réaffirment leur demande à l'Etat de pouvoir mobiliser, dans un cadre de gestion simplifié, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité (OPCO EP) et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE- formation, FSE, autres...), pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises de la branche majoritairement composées de TPE, afin de faire face aux graves difficultés économiques conjoncturelles visées à l'article L. 6332-1-3, 3<sup>o</sup> du code du travail.

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) de la branche informera la Section Paritaire Professionnelle (SPP) des métiers de l'alimentation de la conclusion du présent accord et lui transmettra une note d'orientation politique afin de prioriser la prise en charge des financements des formations ainsi mises en œuvre et accompagner par conséquent au mieux la relance de l'activité.

#### Article 11 - Modalités d'information des salariés et des instances représentatives du personnel

L'employeur informe individuellement les salariés sur toutes les mesures d'activité partielle les concernant (temps de travail, indemnisation...) par tout moyen écrit (e-mail ou courrier).

Il informe chaque salarié concerné au moins trois jours francs préalablement à son entrée dans le dispositif d'activité partielle longue durée (APLD) par écrit (e-mail ou courrier).

L'employeur fournit au minimum tous les trois mois au comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe, les informations suivantes :

- le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre du dispositif APLD ;
- l'âge, le sexe des salariés concernés par le dispositif et la nature de leurs contrats de travail (CDI, CDD...) ;
- le nombre mensuel d'heures chômées au titre du dispositif APLD ;
- les activités concernées par la mise en œuvre du dispositif APLD ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- les perspectives de reprise de l'activité.

Les employeurs transmettent par voie électronique au secrétariat de la CPPNI ([contact@lacnct.fr](mailto:contact@lacnct.fr)) le document unilatéral anonymisé mis en œuvre dans l'entreprise et conforme aux stipulations du présent accord de branche.

Un bilan de ces documents sera réalisé annuellement en CPPNI jusqu'à fin de l'entrée en vigueur du présent accord.

### **CHAPITRE III – STIPULATIONS FINALES**

#### Article 12 - Entrée en vigueur et durée

Le présent accord prend effet à compter de sa signature. Il est conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2022.

#### Article 13 - Conditions de révision

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L.2261-7 et suivants du Code du travail. Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires. Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de trois mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Les stipulations qui font l'objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant. Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

#### Article 14- Dépôt et extension

Le présent accord est notifié par lettre recommandée et déposé par la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le Code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du Travail dans le cadre des dispositions légales et de la procédure d'extension des accords de branche applicable en vertu du décret n°2020-441 du 17 avril 2020 relatif aux délais d'extension des accords de branche ayant pour objet de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la prorogation de l'épidémie de la Covid-19.

#### Article 15 - Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non-signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Fait à PARIS

Le 27 Janvier 2021