

Brochure n° 3127

Convention collective nationale

IDCC : 1396. – INDUSTRIES
DE PRODUITS ALIMENTAIRES ÉLABORÉS
(10^e édition. – avril 2005)

AVENANT N° 70 DU 17 DÉCEMBRE 2004
RELATIF À L'ACTUALISATION DE LA CONVENTION

NOR : *ASET0550203M*
IDCC : 1396

Entre :

L'association des entreprises de produits alimentaires élaborés (ADE-PALE) pour les entreprises dont l'activité ressortit à une ou des activités visées par l'article 1^{er} de la convention collective nationale,

D'une part, et

La fédération générale agroalimentaire CFDT ;

La fédération commerce, services, force de vente (CSFV) CFTC ;

La fédération nationale du personnel d'encadrement des industries et commerces agroalimentaires CGC ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes FO ;

La fédération agroalimentaire et forestière CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les parties au présent accord ont entendu actualiser la convention collective en apportant les modifications nécessaires à sa mise en conformité avec l'évolution des dispositions légales et réglementaire et à sa bonne compréhension.

Ils sont par conséquent convenus d'apporter les modifications suivantes aux dispositions de la convention collective nationale pour les industries de produits alimentaires élaborés du 17 janvier 1952.

(Pour éviter toute confusion avec la numérotation de la convention collective nationale, les articles du présent accord sont complétés par : Av. 70.)

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er} (Av. 70)

L'article 1^{er} est modifié et remplacé par l'article suivant :

Article 1^{er}

Champ d'application

Les dispositions de la présente convention s'appliquent à l'ensemble des salariés, et sous les conditions définies pour certaines des garanties spécifiques à chaque catégorie de personnel, travaillant sur le territoire métropolitain dans les entreprises dont l'activité ressortit à un des secteurs d'activités, tels que décrits ci-après :

Dans les secteurs des préparations industrielles de produits à base de viande

Cela comprend :

- la fabrication de plats préparés à base de viande ;
- la préparation de foies gras ;
- la fabrication de produits à base de gibiers, volailles, lapins conservés.

(Ces activités sont principalement comprises dans le chapitre 15.1 E de la nomenclature des activités françaises.)

Dans l'industrie du poisson

Cela comprend :

- les entreprises de transformation et conservation de poissons crustacés et mollusques ;
- la fabrication de plats préparés à base de poissons, crustacés et mollusques ;
- les entreprises de salage et saurissage de poisson, et les entreprises de négoce, séchage et exportation de morue du canton de Fécamp ;
- les entreprises transformant les escargots et les achatines.

(Ces activités sont principalement comprises dans le chapitre 15.2 Z de la nomenclature des activités françaises.)

Cela ne comprend pas :

- les entreprises de fabrication de farines de poisson ;
- les entreprises de salage et saurissage de poisson, et les entreprises de négoce, séchage et exportation de morue, hors du canton de Fécamp ;
- la production d'huiles et graisses de poissons.

Dans le secteur de la transformation et la conservation
des pommes de terre

Cela comprend :

- les entreprises de transformation et de conservation de pommes de terre ;
- les entreprises de production de purée déshydratée, de pommes chips ;
- la production de farines de pommes de terre.

(Ces activités sont principalement comprises dans le chapitre 15.3 A de la nomenclature des activités françaises.)

Dans le secteur de la transformation et conservation de légumes

Cela comprend :

- la transformation et la conservation des légumes ;
- la production de plats cuisinés et de préparations à base de légumes.

Cela ne comprend pas la fabrication de légumes au vinaigre.

(Ces activités sont principalement comprises dans le chapitre 15.3 E de la nomenclature des activités françaises.)

Dans le secteur de la transformation et la conservation des fruits

Cela comprend :

- la transformation et la conservation des fruits ;
- la production de confitures, gelées, marmelades et crèmes de marrons ;
- la production de compotes et de desserts de fruits ;
- la production de coulis et préparations alimentaires, à base de fruits.

Cela ne comprend pas :

- les entreprises se livrant à la transformation et au conditionnement du pruneau ;
- la fabrication d'aliments à base de fruits à coque (à l'exclusion des châtaignes et marrons autres que confits), arachides et autres graines principalement consommés à l'apéritif ;
- la fabrication des fruits confits ;
- la production d'aliments adaptés à l'enfant et d'aliments diététiques.

(Ces activités sont principalement comprises dans le chapitre 15.3 F de la nomenclature des activités françaises.)

La fabrication industrielle de pizzas, quiches, tartes, tourtes...

(Ces activités sont principalement comprises dans le chapitre 15.8 A de la nomenclature des activités françaises.)

Dans le secteur de la fabrication de pâtes alimentaires

Cela comprend :

- la fabrication de pâtes alimentaires fraîches ;
- la fabrication de couscous garni ;
- la fabrication de pâtes cuites et/ou farcies.

(Ces activités sont principalement comprises dans le chapitre 15.8 M de la nomenclature des activités françaises.)

Cela ne comprend pas la fabrication de pâtes alimentaires sèches.

Ces dispositions de la convention collective ne s'appliquent pas aux coopératives agricoles, unions de coopératives et SICA fabriquant des conserves.

Les travailleurs à domicile ne sont pas compris dans le champ d'application de la présente convention.

Les travailleurs saisonniers bénéficient des dispositions de la présente convention collective lorsqu'ils ont travaillé pendant au moins 1 200 heures réparties sur au plus 8 mois d'une même année civile.

Les travailleurs intermittents bénéficient des dispositions de la présente convention lorsqu'ils ont travaillé dans l'entreprise considérée, pendant au moins 1 200 heures réparties sur moins de 10 mois d'une même année civile et prévus au contrat de travail.

Toutefois, les travailleurs saisonniers et les travailleurs intermittents bénéficient, le cas échéant, dès leur entrée dans l'entreprise des dispositions des articles 20 et 26 de certaines dispositions de l'article 33 ainsi que des dispositions de l'article 40 relatives à l'accident du travail avec hospitalisation ; ils bénéficient également, après 2 mois de présence dans l'entreprise, des dispositions de l'article 40 relatives à l'accident du travail sans hospitalisation.

Cette nouvelle rédaction n'apporte pas de modification au champ d'application de la convention collective.

Article 2 (Av. 70)

Dans l'intitulé de l'article 4 : « et accords antérieurs » est supprimé.

A l'alinéa 1 : « , ainsi qu'à toutes les conventions collectives ou accords d'établissements antérieurs à cette date. » est supprimé.

L'article 4 devient l'article 2.

Article 3 (Av. 70)

L'article 2 est intitulé : « Détermination de l'ancienneté », l'alinéa 1 est supprimé. Au reste de l'article après l'alinéa 2 est substituée la rédaction suivante :

« a) De la "présence continue" dans l'entreprise, c'est-à-dire du temps écoulé depuis la date d'engagement du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu, telles que :

- périodes de maladie ou d'accident ;
- périodes militaires obligatoires ;
- périodes de congé de maternité, de congé de paternité et congé d'adoption prévues par l'article 36 ci-après ;
- congés de formation professionnelle tels que prévus par l'article L. 900-1 du code du travail ;
- congés de formation économique, sociale ou syndicale obtenus dans le cadre de l'article 8 ci-après ;

- délais accordés dans certains cas par l'employeur aux immigrés pour faciliter leurs congés dans leurs pays d'origine ;
- autres autorisations d'absences prévues par la convention collective ;
- de la période comprise entre le départ au service militaire obligatoire et la réintégration dans l'entreprise, lorsque l'intéressé avait au moins 1 an de présence au moment de son départ et qu'il a pu être réintégré après avoir fait connaître à l'employeur, au plus tard dans le mois suivant sa libération, son désir de reprendre immédiatement son emploi ;
- congé parental d'éducation et du congé de présence parentale.

b) De la durée des contrats antérieurs dans l'entreprise, à l'exclusion toutefois de ceux qui auraient été rompus pour faute grave ou lourde. »

Le dernier tiret du *a* fait l'objet de la précision suivante dans le cadre d'un renvoi : « Les parties signataires précisent que la durée de ces 2 congés est, conformément à l'article L. 122-28-6 du code du travail, prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté. »

L'article 2 devient l'article 3.

Article 4 (Av. 70)

A l'alinéa 2 de la partie « Révision » de l'article 6 : « la chambre syndicale nationale des industries de la conserve » est remplacé par « l'Association des entreprises de produits alimentaires élaborés (ADEPALE) ».

L'alinéa 3 de la partie « Révision » de l'article 6 est remplacé par les 2 alinéas suivants :

« La Commission Nationale Paritaire composée des signataires de la présente convention, seule habilitée pour discuter de cette question de révision, devra se réunir dans le mois suivant la date d'envoi de la lettre de notification. Toutes les organisations syndicales dites représentatives au plan national seront invitées aux réunions de la présente commission.

Toutefois aucune discussion ne pourra avoir lieu durant les mois de juin, juillet et août de chaque année. Si une demande de révision intervenait moins de 1 mois avant le 1^{er} juillet, l'application de cette dernière règle reporterait au-delà du 31 août l'expiration définitive du délai de 1 mois ci-dessus. »

A l'alinéa 6 de la partie « Révision » de l'article 6 : « commission nationale paritaire » est remplacé par : « Commission Nationale Paritaire » et « commission » par « Commission ».

A l'alinéa 7 de la partie « Révision » de l'article 6, les mots : « commissions » et « commission » sont remplacés par « Commissions » et « Commission ».

L'alinéa 2 de la partie « Dénonciation » de l'article 6 est supprimé et remplacé par l'alinéa suivant :

« Elle sera effectuée avec un préavis de 3 mois, étant entendu qu'elle ne pourra avoir lieu durant les mois de juin, juillet et août de chaque année. »

L'article 6 devient l'article 5.

Article 5 (Av. 70)

Les 5 alinéas de l'article 7 sont supprimés et remplacés par les 2 alinéas suivants :

« Les travailleurs et les employeurs sont tenus de respecter la liberté syndicale et la liberté d'opinion au sein de l'entreprise.

En application des dispositions légales en vigueur, l'exercice du droit syndical est reconnu aux employeurs et travailleurs dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail. »

L'article 7 devient l'article 6.

Article 6 (Av. 70)

A l'alinéa 1 de l'article 8 : « tel qu'il vient d'être défini » est supprimé.

Les alinéas 2 et 3 sont supprimés.

L'alinéa 4 est supprimé et remplacé par l'alinéa suivant :

« Le rôle du délégué syndical est celui reconnu par la loi. »

L'alinéa 5 est supprimé.

L'alinéa 7 devient l'alinéa 3 et est ainsi rédigé :

« Pour l'exercice de ce droit, le délégué syndical peut, dans les établissements de plus de 500 salariés, avoir un suppléant dont le nom est également porté par écrit à la connaissance du chef d'établissement. Ce délégué suppléant bénéficie de la même protection que le délégué syndical titulaire. Celui-ci peut se faire remplacer par son suppléant avec imputation sur son crédit d'heures. »

A l'alinéa 10 : « du comité d'entreprise. » est remplacé par : « du comité d'entreprise, ou celui de la délégation unique du personnel ».

L'article 8 devient l'article 7.

Article 7 (Av. 70)

L'intitulé de l'article 9 est remplacé par l'intitulé suivant : « Congés de formation économique, sociale ou syndicale ».

A l'alinéa 2 de l'article 9 : « ouvrières signataires de la présente convention » est remplacé par : « syndicales représentatives ».

L'article 9 devient l'article 8.

Article 8 (Av. 70)

L'alinéa 3 de l'article 11, après : « de 50 à 99 salariés : 4 titulaires, 4 suppléants. » est complété par :

- « – de 100 à 124 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants ;
- de 125 à 149 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants ;

- de 150 à 174 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants ;
- de 175 à 199 salariés : 8 titulaires et 8 suppléants. »

Il est ajouté un tiret avant : « de 50 à 99 salariés : 4 titulaires, 4 suppléants. » et le point de cette phrase est remplacé par une virgule.

L'intitulé de l'article 11 devient : « Nombre de délégués du personnel ».

L'article 11 devient l'article 10.

Article 9 (Av. 70)

L'alinéa 1 de l'article 12 est remplacé par l'alinéa suivant :

« Le personnel de l'établissement, sauf accord intervenu entre les parties sur le nombre des collèges électoraux, est réparti, dès lors que l'effectif dépasse 25 salariés, au moins en 2 collèges :

1° Ouvriers et employés ;

2° Ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés. »

A l'alinéa 2 du même article : « des organisations syndicales intéressées » est remplacé par : « des organisations syndicales représentatives ».

L'article 12 devient l'article 11.

Article 10 (Av. 70)

A l'alinéa 1 de l'article 13, les références aux articles 25 et 26 du code électoral sont remplacées par les références aux articles L. 5 et L. 6 du code électoral. Les 3 derniers alinéas de l'article 13 sont supprimés.

L'article 13 devient l'article 12.

Article 11 (Av. 70)

L'intitulé de l'article 14 est remplacé par l'intitulé suivant : « Eligibilité ». Les 5 derniers alinéas de l'article 14 sont supprimés.

L'article 14 devient l'article 13.

Article 12 (Av. 70)

L'alinéa unique de l'article 15 est remplacé par un alinéa ainsi rédigé : « Les délégués du personnel sont élus pour une durée de 2 ans et sont rééligibles. »

L'article 15 devient l'article 14.

Article 13 (Av. 70)

La totalité des alinéas de l'article 16 est supprimée. Ils sont remplacés par un alinéa unique ainsi rédigé :

« Les modalités des opérations électorales seront déterminées dans l'établissement par la direction avec les organisations syndicales représentatives, sous la forme d'un protocole d'accord préélectoral. »

L'article 16 devient l'article 15.

Article 14 (Av. 70)

L'intitulé de l'article 21 devient : « Réception des délégués du personnel ». L'alinéa 3 de l'article 21 est remplacé par l'alinéa suivant :

« Les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale représentative. De même, la direction de l'entreprise pourra se faire assister d'un représentant de son organisation syndicale. »

L'article 21 devient l'article 16.

Article 15 (Av. 70)

La dernière phrase de l'alinéa 2 de l'article 22 est supprimée.

L'intitulé de l'article 22 devient : « Temps dévolu aux délégués du personnel pour l'exercice de leurs fonctions ».

L'article 22 devient l'article 17.

Article 16 (Av. 70)

Au 1^{er} alinéa de l'article 24 : « sous réserve des précisions suivantes : » est supprimé.

Après le 1^{er} alinéa de l'article 24 est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 200 salariés, les délégués du personnel peuvent constituer la délégation du personnel au comité d'entreprise (délégation unique). »

Le reste de l'article (points A et B) est supprimé.

L'article 24 devient l'article 18.

Article 17 (Av. 70)

L'intitulé de l'article 25 est remplacé par l'intitulé suivant : « Moyens de fonctionnement du comité d'entreprise ou du comité d'établissement ».

Au 2^o de l'article 25, les alinéas 2 à 5 (qui étaient exclus de l'extension) sont supprimés.

Au dernier alinéa du 2^o de l'article 25 : « ou de comité interentreprises » est remplacé par : « dans des entreprises de plus de 50 salariés ».

L'article 25 devient l'article 19.

Article 18 (Av. 70)

Les dispositions de l'article 27 sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Sous réserve de dispositions légales concernant certains postes ou certains emplois, l'embauche se fera sans distinction de race, sexe, situation de famille, religion ou nationalité, appartenance syndicale, politique, associative.

Le chef d'entreprise communique au salarié une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou dans l'établissement.

Il est recommandé au chef d'entreprise de donner au salarié nouvellement embauché toutes informations utiles sur l'organisation et la marche de l'entreprise et de lui donner connaissance du règlement intérieur.

Il est également recommandé de lui faire visiter les différents ateliers ou services et d'assurer au mieux la prise de contact avec les supérieurs hiérarchiques.

Tout salarié, en vue de son embauchage, fera obligatoirement l'objet d'un examen médical dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur.

Contrats à durée indéterminée

La durée de la période d'essai, renouvellement éventuel compris, concernant les ouvriers et employés, des contrats à durée indéterminée ne peut excéder 1 mois.

Pendant la première moitié de la période d'essai, les parties peuvent se séparer à tout moment sans aucun préavis ; pendant la seconde moitié de la période d'essai et jusqu'au dernier jour de celle-ci inclusivement, les intéressés se préviendront au moins 2 jours à l'avance de leur intention de se séparer.

Contrats à durée déterminée

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

L'article 27 devient l'article 20.

Article 19 (Av. 70)

L'intitulé du *a* de l'article 28 est remplacé par l'intitulé suivant : « Principe de mensualisation ».

L'intitulé du *b* de l'article 28 est remplacé par l'intitulé suivant : « Rémunération mensuelle ».

A l'alinéa unique du *b* de l'article 28 : « 39 heures » est remplacé par : « 35 heures », et : « 169,65 » par : « 151,67 ».

L'alinéa unique du *c* de l'article 28 devient l'alinéa 2 du *b* de l'article 28. A cet alinéa : « 39 heures » est remplacé par : « 35 heures », et : « 169,65 » par : « 151,67 ». Le titre : « *c*) Rémunération mensuelle effective » est supprimé.

Le *d* de l'article 28 est remplacé par un : « *c*) Adaptation de la rémunération mensuelle à l'horaire réel » ainsi rédigé :

« Sans préjudice des dispositions concernant la modulation et l'annualisation, les rémunérations mensuelles, minimales et effectives seront adaptées à l'horaire réel.

Ne donneront pas lieu à déduction les absences de courte durée dûment autorisées, motivées par les obligations de caractère impératif. »

A l'alinéa ci-dessus : « impératif » comporte un renvoi apportant les précisions suivantes :

« Les parties signataires estiment que, dès lors qu'il s'agit bien d'une absence de courte durée motivée par une obligation de caractère impératif, c'est-à-dire une obligation à laquelle on ne peut se soustraire, à jour et heure donnés, l'intégralité de l'absence visée ne doit donner lieu à aucune déduction quel que soit l'horaire de travail du salarié en cause et cela même dans le cas où le salarié bénéficie d'un horaire dit "flexible".

Il en résulte en pratique que, lorsqu'un salarié bénéficie d'une telle autorisation, sa rémunération ne doit pas s'en trouver affectée et que, notamment, les heures supplémentaires qu'il est susceptible d'avoir effectuées doivent lui être rémunérées avec les majorations correspondantes.

Le fait d'avoir bénéficié d'une autorisation d'absence ne peut cependant en aucun cas, et notamment lorsque interviennent des variations d'horaire, avoir pour effet de porter la ressource de l'intéressé à un niveau supérieur à ce qu'elle aurait été s'il avait normalement travaillé le jour où se situe l'absence autorisée. »

Le *e* de l'article 28 devient un *d* intitulé : « Salaire forfaitaire mensuel ou annuel » ainsi rédigé :

« Pour les salariés rémunérés au forfait, la rémunération sera faite au mois et sera indépendante du nombre de jours travaillés dans le mois. »

Le *f* de l'article 28 devient un *e*.

L'article 28 devient l'article 21.

Article 20 (Av. 70)

L'article 29 est remplacé par un article 22 intitulé : « Salaires » ainsi rédigé :

« A. – Salaires et Horaires

1. Barème des salaires horaires minima

Pour les salariés dont le coefficient hiérarchique est compris entre le coefficient 120 et le coefficient 195, il est fixé un barème de salaires minima.

2. Salaire horaire minimum professionnel garanti (SMPG)

Il est fixé un salaire horaire minimum professionnel garanti pour le coefficient 100.

3. Salaire horaire minimum des salariés dont le coefficient est égal ou supérieur à 200

Il est calculé selon la formule suivante : $(\text{SMPG} \times \text{coefficient}) / 100$. Il fait l'objet d'une grille indicative.

4. Révision des salaires minima

La révision des salaires minima intervient le 1^{er} janvier et le 1^{er} juillet de chaque année.

5. Autres dispositions

En aucun cas, quelle que soit la classification de l'intéressé, le salaire d'embauche ne pourra être inférieur au SMIC.

Les heures effectuées exceptionnellement le dimanche, les jours fériés ou de nuit sont majorées, en sus des majorations pour heures supplémentaires, de 50 %.

Les heures effectuées habituellement le dimanche et les jours fériés sont majorées, en sus des majorations pour heures supplémentaires, de 20 %.

Les heures de travail effectuées normalement de nuit (par exemple : en équipe) sont, en sus des majorations pour heures supplémentaires, majorées de 25 %.

Cette disposition ne s'applique pas au personnel de gardiennage et de surveillance, ni au personnel des services d'incendie.

B. – *Rémunération des jeunes travailleurs*

Les salaires minima des jeunes travailleurs de moins de 18 ans ne pourront être inférieurs aux chiffres minima applicables aux salariés adultes de même emploi, diminués du pourcentage maximum suivant, de 16 à 18 ans : 10 %.

Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent ou dès l'instant qu'ils effectuent le même travail qu'un adulte et dans les mêmes conditions.

C. – *Handicapés*

Sont considérés comme travailleurs handicapés les salariés reconnus par la COTOREP. Leur rémunération ne peut en aucun cas être inférieure au salaire minimum de leur catégorie diminué de 10 %. Le nombre des salariés auxquels s'applique cette réduction ne peut excéder le 10^e du nombre des salariés employés dans une catégorie déterminée.

L'employeur qui souhaite se prévaloir de ces dispositions doit le préciser par écrit à l'intéressé et convenir avec lui des conditions de sa rémunération.

D. – *Horaire d'équivalence*

Le temps maximum de présence considéré comme équivalent à 35 heures de travail par semaine est fixé :

- à 44 heures pour le personnel de gardiennage et de surveillance ;
- à 40 heures pour le personnel des services d'incendie.

De telle sorte que les majorations pour heures supplémentaires, sans préjudice des éventuels accords de modulation, soient dues à partir respectivement de la 45^e ou de la 41^e heure.

E. – *Rappel en dehors de l'horaire normal*

Tout salarié rappelé pour les besoins du service à titre exceptionnel, en dehors de son horaire normal de travail, après avoir quitté l'établissement, recevra une indemnité de dérangement forfaitairement fixée au 151,67^e de sa

rémunération mensuelle effective pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ; cette indemnité est doublée si le rappel est effectué entre 21 heures et 5 heures du matin ou un dimanche ou un jour férié et, en tout état de cause, si la durée du travail exceptionnel demandé est inférieure à 2 heures.

Les frais de déplacement seront à la charge de l'employeur.

D'autre part, des dispositions devront être prises dans les établissements pour assurer une indemnisation spéciale aux salariés effectuant une astreinte.

F. – Arrêt de travail pendant l'horaire normal

En cas d'arrêt de travail imputable à l'établissement, les heures prévues dans l'horaire normal de l'intéressé et non travaillées du fait de l'arrêt de travail au cours d'une journée commencée ne donneront lieu à aucune réduction du salaire. Toutefois, l'employeur pourra exiger un travail à un autre poste. De même, tout salarié non prévenu de l'arrêt de travail imputable à l'établissement qui se sera présenté à l'heure normale et n'aura pu prendre son poste ou être employé à un autre poste ne subira de ce fait aucune réduction de salaire.

G. – Frais de déplacement

Les frais de voyage et de séjour pour les besoins du service sont à la charge de l'employeur et sont remboursés selon les modalités qui doivent être identiques pour les ouvriers et les employés et qui sont fixées au niveau de l'établissement. »

Article 21 (Av. 70)

Au 1^{er} alinéa de l'article 30, le renvoi après : « vigueur » est remplacé par le renvoi suivant : « Voir accords formation. »

L'alinéa 4 de l'article 30 est supprimé.

A l'alinéa 5 de l'article 30 : « à l'accord du 15 février 1977 et ses avenants » est remplacé par : « à l'accord interbranches du 20 octobre 2004 ».

L'article 30 devient l'article 23.

Article 22 (Av. 70)

Au 1^{er} alinéa de l'article 31, « de la conserve » est supprimé.

A l'alinéa 2 de l'article 31 « ; celui-ci est conclu conformément à la réglementation en vigueur » est supprimé.

Après l'alinéa 2 de l'article 31 est inséré un nouvel alinéa ainsi rédigé :

« Leur ancienneté, à compter du 11 août 1986, se calcule à hauteur de 12 mois par année. Pour les périodes antérieures au 11 août 1986 leur ancienneté est calculée conformément au tableau figurant en annexe 1 des dispositions générales ».

Cette annexe reprend en partie les dispositions des alinéas 5 à 15 qui sont supprimés du corps de l'article.

L'annexe I à laquelle le nouvel alinéa 2 fait référence est ainsi rédigée :

ANNEXE I

Acquisition de l'ancienneté par les travailleurs intermittents antérieurement au 11 août 1986

L'ancienneté acquise au 1^{er} janvier 1968 sera calculée sur la base de 6 mois par année où le caractère intermittent du travail apparaîtra.

Pour les périodes postérieures l'ancienneté est acquise selon les indications du tableau ci-après :

DURÉE DU TRAVAIL au cours de l'année civile	DU 1 ^{er} JANVIER 1968 au 31 décembre 1972	DU 1 ^{er} JANVIER 1973 au 31 décembre 1981	DU 1 ^{er} JANVIER 1982 au 10 août 1986
1 200	6 mois	8 mois	8 mois
1 300	7 mois	8 mois	8 mois
1 325	7 mois	8 mois	9 mois
1 350	7 mois	9 mois	9 mois
1 400	8 mois	9 mois	9 mois
1 450	8 mois	9 mois	10 mois
1 500	9 mois	10 mois	10 mois
1 575	9 mois	10 mois	11 mois
1 600	10 mois	10 mois	11 mois
1 650	10 mois	11 mois	11 mois
1 700	11 mois	11 mois	12 mois
1 800	12 mois	12 mois	12 mois

L'article 31 devient l'article 24.

Article 23 (Av. 70)

Au 2 de l'article 36, à l'alinéa 1 « Sont soumis » est remplacé par : « Est soumis ».

Le 2.1 devient « 1 ».

Au 2.2 de l'article 36 à l'alinéa 1, « Les membres du comité d'entreprise, les délégués syndicaux et les membres du CHSCT » est remplacé par « Les membres du comité d'entreprise et autres représentants élus du personnel, les délégués syndicaux et les membres du CHSCT ».

Ce point 2.2 devient « 2 ».

Au point 2.3 à l'alinéa 1, « de l'accord du 17 janvier 1985 » est remplacé par « de l'accord du 21 décembre 1993 ». Au même alinéa « de la conserve. » est remplacé par : « concernées par le champ d'application de la présente convention. » Au même alinéa, après « concernés par des évolutions technologiques » est ajouté : « , et notamment aux moins formés d'entre eux, ».

Les alinéas 2 et 3 du 2.3 de l'article 36 sont supprimés et au dernier alinéa, « , notamment dans le cadre des contrats de conversion susceptibles d'être mis en œuvre en application de l'article 7 de l'accord national inter-professionnel du 20 octobre 1986 sur l'emploi » est supprimé.

Ce point 2.3 devient « 3 » ainsi intitulé : « Adaptation aux mutations technologiques ».

Au point 2.4 à l'alinéa 1 « de l'article 33 des dispositions générales, » est supprimé. Au même alinéa, après « puis dans l'entreprise, » est ajouté : « voire dans le groupe, ».

A l'alinéa 3 point 2.4 de l'article 36 le renvoi après « son ancien salaire » est supprimé et remplacé par : « [à l'exception des primes liées au poste de travail] ».

A l'avant-dernier alinéa du 2.4 de l'article 36 : « [article 37 : dispositions générales, article 5 : annexe cadre, article 12 : annexe agent de maîtrise, suivant leur catégorie initiale] » est remplacé par : « [article 29 : dispositions générales, article 11 : annexe cadres, article 10 : annexe agents de maîtrise, suivant leur catégorie initiale] ».

Ce point 2.4 devient « 4 ».

Les points 2.5 et 2.6 de l'article 36 sont supprimés.

Le point 2.7 de l'article 36 devient un point « 5 » intitulé : « Priorité de rembauchage ».

Les points 3 et 4 de l'article 36 sont supprimés.

L'ensemble des dispositions du 2 de l'article 36, telles qu'elles viennent d'être modifiées, sont sorties de l'article 36 et intégrées dans un nouvel article 25 intitulé : « Mutations technologiques ».

Article 24 (Av. 70)

L'intitulé de l'article 34 est remplacé par l'intitulé suivant : « Préavis en cas de rupture du contrat de travail d'un ouvrier ou d'un employé ».

Les dispositions de l'article 34 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Sauf en cas de faute grave, et sans préjudice des dispositions de l'article 20 (Embauchage. – Période d'essai), les durées des préavis sont les suivantes :

En cas de rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée d'un ouvrier ou d'un employé, la durée du préavis réciproque est de 1 mois.

Toutefois deux exceptions :

D'une part en cas de résiliation à l'initiative d'un salarié du niveau 1, le préavis dû par celui-ci est réduit à 8 jours si la résiliation intervient alors qu'il a moins de 6 mois de présence continue dans l'entreprise et à 15 jours au-delà.

D'autre part, en cas de résiliation à l'initiative de l'employeur, lorsque le salarié a plus de 2 ans de présence continue dans l'entreprise, le préavis dû par l'employeur est porté à 2 mois.

Si le salarié licencié trouve un autre emploi avant l'expiration du préavis qui lui a été notifié, il peut occuper immédiatement ce nouvel emploi sans être redevable d'aucune indemnité ; le salaire correspondant à son temps de présence effective avant son départ lui est payé à l'exclusion de toute indemnité pour la partie du préavis restant à courir. »

L'article 34 devient l'article 26.

Article 25 (Av. 70)

L'alinéa 2 de l'article 35 est remplacé par un alinéa ainsi rédigé : « Par ailleurs, dans le cadre d'un contrat à durée déterminée de date à date d'une durée minimum de 2 mois comportant une clause de renouvellement dont il n'a pas été fait usage, le salarié bénéficiera d'une autorisation d'absence de 2 heures par jour afin de chercher un nouvel emploi et ceci pendant 7 jours ouvrables. »

A l'alinéa 3 de l'article 35, « en principe à raison de 1 jour entier par semaine » est supprimé.

L'article 35 devient l'article 27.

Article 26 (Av. 70)

Le 1 de l'article 36 est supprimé et remplacé par l'alinéa unique suivant : « Les licenciements collectifs pour motif économique sont régis par les dispositions du code du travail (livre III, titre II, chapitre I^{er}) ».

L'article 36 devient l'article 28.

Article 27 (Av. 70)

L'intitulé de l'article 37 est remplacé par l'intitulé suivant : « Licenciement. – Mise à la retraite. – Départ ». Les dispositions de l'article 37 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« a) Indemnité de licenciement.

Une indemnité est attribuée, en dehors du cas de faute grave ou lourde, aux salariés licenciés et ayant au moins 1 an d'ancienneté.

Cette indemnité est calculée comme suit :

Pour un salarié comptant de 1 à 4 années d'ancienneté, 1/10 de mois par année d'ancienneté.

Pour un salarié comptant 5 années d'ancienneté ou plus, 1/5 de mois par année d'ancienneté, avec un maximum de 5 mois.

Sauf dans le cas où il y a versement d'une allocation de préretraite à l'occasion du licenciement, l'indemnité est majorée de :

- 10 % lorsque le salarié est âgé de 50 à moins de 55 ans à la date du licenciement ;
- 20 % lorsqu'à cette même date il est âgé de 55 à moins de 60 ans.

Lorsque l'intéressé a déjà perçu de l'établissement une indemnité de licenciement à l'occasion de la rupture d'un contrat antérieur, l'indemnité de licenciement est calculée sur le nombre de dixièmes ou de cinquièmes de mois correspondant à l'ancienneté totale, diminuée du nombre de dixièmes ou de cinquièmes de mois sur lequel a été calculée l'indemnité de licenciement perçue lors du précédent licenciement.

En cas de licenciement collectif, le paiement de l'indemnité de licenciement pouvant constituer pour un établissement une charge particulièrement lourde, l'employeur aura la faculté de procéder par versements échelonnés sur une période de 3 mois au maximum.

b) Indemnité de mise à la retraite

Le montant de cette indemnité, à ancienneté égale, est fixé à la moitié de l'indemnité de licenciement lorsque la résiliation du contrat de travail est décidée par l'employeur à partir de 65 ans, ou de 60 ans en cas d'incapacité au travail reconnue par le médecin du travail.

c) Départ à la retraite

Le salarié, dès lors qu'il remplit les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein au titre du régime général de la sécurité sociale, qui, de sa propre initiative, résilie son contrat de travail pour prendre sa retraite, a droit à une indemnité de départ en retraite égale à la moitié de l'indemnité à laquelle il aurait pu prétendre en fonction de son ancienneté en cas de licenciement à partir de 60 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul des indemnités prévues ci-dessus est le douzième de la rémunération des 12 derniers mois précédant la résiliation ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte au titre de cette période que pour le quart de son montant.

Au *a* de l'article tel qu'il est désormais rédigé, après « avec un maximum de 5 mois » est inséré un renvoi vers une précision ainsi rédigée : « Les parties signataires précisent que, si l'indemnité de licenciement instituée par l'accord de mensualisation est, dans la plupart des cas, et bien qu'elle soit réduite de moitié à partir de 65 ans ou de 60 ans en cas d'incapacité au travail, nettement plus avantageuse que l'indemnité légale de licenciement, ou à la limite au moins équivalente – puisque, à partir de 5 années d'ancienneté, elle se calcule sur la base de 1/5 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée du salarié dans l'entreprise – il en va autrement lorsque l'intéressé compte moins de 5 ans d'ancienneté au moment de la résiliation du contrat de travail. »

En effet, de 1 à 4 ans d'ancienneté, l'indemnité prévue par l'accord de mensualisation pour un salarié âgé de 65 ans (ou de 60 ans en cas d'incapacité au travail) ne dépasse pas la moitié de 1/10 de mois par année, soit 1/20, alors que l'indemnité légale est de 1/10 de mois par année dès la première année. »

En conséquence, les salariés se trouvant dans ce cas peuvent prétendre à l'indemnité légale de licenciement comme étant plus avantageuse que l'indemnité conventionnelle. »

L'article 37 devient l'article 29.

Article 28 (Av. 70)

A l'alinéa 1 de l'article 38 « ne constitue pas une rupture du contrat de travail. » est remplacé par : « ne constitue pas une cause de rupture du contrat de travail ».

A l'alinéa 3 de l'article 38 « à l'article 37 » est remplacé par : « à l'article 29 ».

A l'alinéa 4, « ne deviendrait définitive qu'à l'expiration de la procédure » est remplacé par « ne deviendrait définitive qu'à l'expiration de la procédure de licenciement. »

L'alinéa 7 de l'article 38 est supprimé.

L'article 38 devient l'article 30.

Article 29 (Av. 70)

L'intitulé de l'article 39 est remplacé par un intitulé ainsi rédigé : « Prime d'ancienneté. – Employés et ouvriers ».

Les dispositions de l'article 39 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Employés »

Il est attribué au personnel de la catégorie « Employés » une prime en fonction de la présence continue dans l'entreprise (art. 3 *a*).

Cette prime, indépendante du salaire proprement dit, s'ajoute au salaire effectif. Elle est calculée sur la rémunération mensuelle effective de l'intéressé telle que définie à l'article 21 et aux taux respectifs :

- de 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
- de 6 % après 6 ans d'ancienneté ;

- de 9 % après 9 ans d'ancienneté ;
- de 12 % après 12 ans d'ancienneté ;
- de 15 % après 15 ans et au-dessus.

Ouvriers

Il est attribué au personnel de la catégorie « Ouvriers » une prime calculée en appliquant au salaire minimum garanti de la catégorie de l'intéressé un taux déterminé comme suit en fonction de son ancienneté :

- de 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
- de 6 % après 6 ans d'ancienneté ;
- de 9 % après 9 ans d'ancienneté ;
- de 12 % après 12 ans d'ancienneté ;
- de 15 % après 15 ans et au-dessus.

Dispositions communes

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

La prime d'ancienneté doit figurer à part sur la feuille de paie mensuelle.

Ces dispositions s'appliquent sauf dans les cas résultant de la mise en œuvre des dispositions particulières de l'accord n° 48 du 2 décembre 1998. »

L'article 39 devient l'article 31.

Article 30 (Av. 70)

A l'alinéa 1 du 1° de l'article 40 « réglementaires » est remplacé par « légales en vigueur ». Au même alinéa « effectif » est supprimé. L'alinéa 2 du 1° du même article est remplacé par : « Ces congés se décomptent à raison de 6 jours ouvrables ou 5 jours ouvrés par semaine. »

Au 1° de l'article 40, la partie « Fractionnement du congé et congés de morte-saison » est numérotée « 1.1 ».

Les deux premiers alinéas de la partie « Fractionnement du congé et congés de morte-saison » du 1° de l'article 40 sont supprimés et remplacés par l'alinéa suivant : « Le congé principal d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égale à 24 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. » A l'alinéa 3 de la même partie, « Cette fraction doit être attribuée » est remplacé par « Cette fraction doit, en principe, être attribuée ». A l'alinéa 4 de la même partie « saisonnier des industries de la conserve » est remplacé par : « saisonnier de l'activité des entreprises concernées par les dispositions de la présente convention collective ». Le dernier alinéa de cette même partie est suivi d'un nouvel alinéa ainsi rédigé : « Ces dispositions s'appliquent sauf dans les cas résultant de la mise en œuvre des dispositions particulières de l'accord n° 48 du 2 décembre 1998. »

Au 1° de l'article 40, la partie « Congé d'ancienneté » est numérotée « 1.2 ».

La première phrase de l'alinéa unique de la partie « Congé d'ancienneté » est supprimée et remplacée par : « La durée des congés est augmentée en fonction de l'ancienneté dans les conditions suivantes :

ANCIENNETÉ	CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES (1)
Après 15 ans.....	1 jour
Après 20 ans.....	2 jours
Après 25 ans.....	3 jours
Après 30 ans.....	4 jours
(1) Les jours supplémentaires ne se cumulent pas.	

La seconde phrase de l'alinéa unique de cette partie devient un alinéa 2. Après ce nouvel alinéa est inséré un nouvel alinéa ainsi rédigé : « Ces dispositions s'appliquent sauf dans les cas résultant de la mise en œuvre des dispositions particulières de l'accord n° 48 du 2 décembre 1998. »

Au 1° de l'article 40 la partie « Congé des jeunes travailleurs » est numérotée « 1.3 ». A l'alinéa unique de cette même partie « 21 » est remplacé par « 18 ».

Au 1° de l'article 40 la partie « Congés supplémentaires des mères de famille » est numérotée « 1.4 ». L'alinéa deux de cette même partie est supprimé et remplacé par l'alinéa suivant : « Est réputé enfant à charge, l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours. »

Au 2° de l'article 40, « suivant les dispositions de principe ci-après : » est supprimé.

Les deux premiers tirets du même alinéa sont supprimés. Le troisième tiret du même alinéa devient un second alinéa.

A l'alinéa 1^{er} du 3° de l'article 40 « Les dates » est précédé de « La période, » et « du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, » est remplacé par : « des représentants élus du personnel, ».

A la dernière phrase de l'alinéa 3 du 3° de l'article 40 « un mois à l'avance » est suivi de « sauf circonstance exceptionnelle ».

L'intitulé du 3° de l'article 40 devient : « Périodes des congés ».

La seconde phrase de l'alinéa 2 du 4° de l'article 40 est supprimée.

L'article 40 devient l'article 32.

Article 31 (Av. 70)

Les dispositions de l'article 41 sont remplacées par les dispositions suivantes :

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

JOURS OUVRÉS	DÈS L'ENTRÉE dans l'entreprise	APRÈS 6 MOIS d'ancienneté
Mariage du salarié	4 jours	1 semaine
Congé de naissance	3 jours	3 jours
Mariage d'un enfant	1 jour	1 jour
Décès du conjoint ou d'un enfant	2 jours	3 jours
Décès du père, de la mère	1 jour	3 jours
Décès du beau-père ou de la belle-mère	1 jour	2 jours
Décès d'un frère ou d'une sœur	1 jour	1 jour
Mariage d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'autres descendants en ligne directe		1 jour
Décès de descendants ou ascendants en ligne directe		1 jour
Décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur		1 jour

L'indemnité versée au bénéficiaire à l'occasion de ces absences sera égale, dans le cadre de l'horaire habituel de l'établissement, au salaire normal de l'intéressé pour le ou les jours ouvrables effectivement compris dans la période autorisée de ce congé.

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

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

En application des dispositions de l'article L. 122-25-4 du code du travail, le père salarié bénéficie d'un congé de paternité de 11 à 18 jours et qui est indemnisé par la sécurité sociale. »

L'article 41 devient l'article 33.

Article 32 (Av. 70)

L'alinéa 6 de l'article 42 est supprimé.

Les alinéas 2 et 3 de l'article 42 sont supprimés et remplacés par les quatre alinéas suivants :

« Pour autant le lundi de Pentecôte, jour férié normalement chômé, peut constituer une journée de travail ne faisant l'objet d'aucune rémunération complémentaire, dans la limite de 7 heures, pour les salariés au titre de la journée de solidarité mise en place par l'article L. 212-16 du code du travail.

Un accord d'entreprise pourra choisir soit une autre date soit une autre modalité pour la journée de solidarité. Cela pourra être, soit le travail d'un autre jour férié chômé, autre que le 1^{er} Mai, soit le travail d'un jour de réduction du temps de travail, soit toute autre modalité permettant le travail d'un jour précédemment non travaillé en application des modalités d'organisation de l'entreprise.

Tous les jours fériés légaux tombant un jour habituellement travaillé sont indemnisés, qu'ils soient chômés ou non, sur la base du salaire effectivement perdu, majoration pour heures supplémentaires comprises.

Si un jour férié légal est chômé, il ne saurait faire l'objet d'une récupération. Si le jour férié est travaillé pour les nécessités du service, la rémunération de cette journée est majorée conformément aux dispositions de l'article 22 de la convention collective. »

Dans la partie « Dispositions particulières aux travailleurs saisonniers » de l'article 42, la phrase unique de l'alinéa est suivie par « Toutefois, pour le 1^{er} Mai, le paiement ne suppose pas que cette dernière condition soit remplie. »

L'article 42 devient l'article 34.

Article 33 (Av. 70)

L'intitulé de l'article 43 est remplacé par l'intitulé suivant : « Hygiène et sécurité. – Conditions de travail ».

L'alinéa 1 de l'article 43 est précédé par le titre suivant : « A. – Hygiène et sécurité ». L'alinéa 2 de l'article 43 est remplacé par l'alinéa suivant : « Des vêtements de travail en nombre suffisant seront mis à la disposition par les entreprises de l'ensemble du personnel pour lequel le port de ces vêtements est nécessaire ou obligatoire pendant le travail. » Les alinéas 3 et 4 sont supprimés.

A l'alinéa 5 de l'article 43, « le port de bottes indispensables » est suivi par « ou le port de chaussures de sécurité obligatoire ». A la seconde phrase du même alinéa « Ces bottes » est suivi par « et chaussures de sécurité ».

Les alinéas 6 et 7 de l'article 43 sont supprimés et remplacés par l'alinéa suivant : « Les salariés ayant effectué des travaux de nettoyage intérieur de la chaudière auront droit à une douche un quart d'heure avant la fin de l'horaire de travail. »

Après le dernier alinéa de l'article 43 est inséré un titre ainsi intitulé : « B. – Conditions de travail ». Les alinéas 8 et 9 de l'article 43 deviennent les alinéas 1 et 2 du nouveau « B. – Conditions de travail ». Les alinéas 1 et 2 de la partie « Information et commandement » de l'article 43 sont remplacés par l'alinéa suivant : « Les entreprises développeront des moyens de communication adaptés et s'appliqueront à encourager les méthodes de délégation qui favorisent la responsabilisation de l'encadrement dans l'exercice de ses fonctions. » A l'alinéa 3 de la même partie « d'encadrement » est supprimé et « un commandement » est remplacé par « une autorité ». L'ensemble de la partie « Information et commandement » telle qu'elle vient d'être modifiée est introduite après les deux premiers alinéas du « B. – Conditions de travail » nouvellement créé et l'intitulé de cette partie « Information et commandement » devient « Communication et animation d'équipe ».

A l'alinéa 1 de la partie « Pause » de l'article 43 « Dans le cadre » est précédé de « Sans préjudice de l'article L. 220-2 du code du travail, dans le cadre ». L'ensemble de la partie « Pause » de l'article 43 est sortie de l'article pour être introduite au point 2 : « 2. – Temps de pause » du nouvel article 38.

La partie « Nouveau matériel » de l'article 43 est supprimée.

A l'alinéa 2 de la partie « Formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail » de l'article 43, « (accord du 28 février 1985) » est supprimé.

L'alinéa 3 du « II » de la partie « Formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail » de l'article 43 est remplacé par l'alinéa suivant : « Elle est dispensée à chaque intéressé selon un programme qui répond au caractère spécifique de l'activité de l'entreprise ainsi qu'au rôle propre du bénéficiaire au sein de celle-ci. »

A l'alinéa 2 du 3.2 du « III » de la partie « Formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail » de l'article 43 « 45 » est remplacé par « 30 » et « de congés d'éducation ouvrière » est remplacé par « de congés de formation économique, sociale ou syndicale ». Le dernier alinéa du 3.2 du « III » de la même partie est remplacé par : « La réponse de l'employeur doit être notifiée à l'intéressé dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la demande. Dans ce cas, le congé ne peut être reporté au-delà d'un délai maximum de 6 mois. »

Au premier alinéa du « IV » de la partie « Formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail » de l'article 43, « par le commissaire de la république de région » est remplacé par « par le préfet de région ».

Le troisième tiret de l'alinéa unique du « V » de la partie « Formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail » de l'article 43 est remplacé par la phrase suivante : « – les frais de séjour des stagiaires à concurrence du montant de l'indemnité de mission allouée aux personnels civils des établissements publics nationaux à caractère administratif. »

L'article 43 devient l'article 35.

Article 34 (Av. 70)

L'intitulé de l'article 44 est remplacé par l'intitulé suivant : « Dispositions particulières à certaines catégories de salariés ».

Les dispositions de l'article 44 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« 1. Grossesse et horaire collectif.

Les femmes enceintes de 4 mois révolus, assujetties à un horaire collectif, seront autorisées à rentrer 5 minutes après le début du travail et à sortir 10 minutes avant la cessation de celui-ci ; ces décalages d'horaires, qui seront rémunérés, sont notamment destinés à éviter la bousculade dans les vestiaires et à faciliter l'accès des transports en commun.

2. Maternité.

A l'exclusion des dispositions prévues pour l'indemnisation des périodes liées à un état pathologique, les périodes de suspension du contrat de travail liées à un état de grossesse, telles qu'elles sont prévues par la réglementation en vigueur, sont indemnisées par l'employeur à 90 % du salaire brut de l'intéressée, déduction faite du montant des indemnités journalières qu'elle reçoit de la sécurité sociale et, le cas échéant, de tout autre régime de prévoyance comportant participation de l'employeur pour la part correspondant à cette participation (1).

En cas d'état pathologique à l'issue du congé maternité, si elle remplit les conditions fixées par l'article 40, la salariée bénéficiera des indemnités complémentaires sans qu'il y ait lieu d'observer le délai de carence éventuellement applicable.

La mère allaitant son enfant aura le droit, pendant un an, à compter de l'accouchement de s'absenter une heure par jour. Cette heure sera rémunérée au tarif normal et n'entrera pas en ligne de compte pour le calcul des heures supplémentaires.

3. Dispositions relatives aux parents.

Garde d'un enfant malade.

Tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré pour soigner un enfant malade âgé de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale, dans la limite de 3 semaines par an (18 jours ouvrables) sur production d'un certificat médical, précisant la nécessité de sa présence au chevet de l'enfant.

Les personnes seules, exerçant l'autorité parentale au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale, auront droit aux mêmes autorisations, dans les mêmes conditions, et bénéficieront en outre d'une indemnisation sur la base de 50 % du salaire brut qui aurait été perçu pendant la période considérée. »

A la fin de l'alinéa 1 du 2° de l'article 44 dans sa nouvelle rédaction est inséré un renvoi qui précise : « Voir dispositions de l'article 40. »

L'article 44 devient l'article 36.

Article 35 (Av. 70)

L'intitulé de l'article 47 devient : « Commission nationale de conciliation ».

Dans l'ensemble de l'article, le mot : « commission » est remplacé par : « Commission », quand il est précédé de : « La » ou : « la ».

A l'alinéa 1 de l'article 47 : « et des commissions régionales » est supprimé, et après : « organisations syndicales » est ajouté : « représentatives ».

La partie « Composition des commissions » de l'article 47 est désormais intitulée : « Composition ». Au premier tiret de l'alinéa 1 de cette partie : « (1 titulaire et 1 suppléant) » est remplacé par « (1 titulaire et 1 suppléant,

(1) Voir dispositions de l'article 40.

seul le titulaire siège à la commission) », au second tiret du même alinéa : « la chambre syndicale nationale des industries de la conserve. » est remplacé par : « l'association des entreprises de produits alimentaires élaborés (ADEPALE). » L'alinéa 2 de cette même partie est supprimé. Les alinéas 3 et 4 de cette même partie sont supprimés et remplacés par l'alinéa suivant : « Les commissaires, titulaires et suppléants sont désignés avant chaque réunion, respectivement par chacune des organisations intéressées. »

La partie « Attributions respectives des commissions » de l'article 47 est désormais intitulée : « Attributions ». L'alinéa 2 du *a* de cette même partie est remplacé par l'alinéa suivant : « D'autre part, la commission nationale peut être saisie pour avis en dehors de tout conflit, à la demande d'une organisation signataire s'il se pose un problème d'intérêt collectif portant sur l'interprétation de la présente convention. » Les 2 alinéas du *b* de cette même partie sont supprimés.

La partie « Fonctionnement des commissions » de l'article 47 est désormais intitulée : « Fonctionnement ». Le *a* de cette même partie est désormais intitulé : « Saisine ». A l'alinéa 1 du 1^o du *a* de cette même partie : « compétente », après : « commission », est supprimé. L'alinéa 2 du 2^o de cette même partie est remplacé par l'alinéa suivant : « La lettre devra préciser le caractère individuel du conflit et exposer succinctement les circonstances de celui-ci. » A l'alinéa 1 du 3^o de cette même partie : « la chambre syndicale nationale des industries de la conserve. » est remplacé par : « l'association des entreprises de produits alimentaires élaborés (ADEPALE). » L'alinéa 2 du 3^o de cette même partie est supprimé. A l'alinéa 3 du 3^o de cette même partie : « dans les huit jours de » est remplacé par : « dans le mois suivant ». Les alinéas 5 et 6 du 3^o de cette même partie sont remplacés par les 2 alinéas suivants :

« Le secrétariat invite par lettre recommandée avec accusé de réception, les organisations syndicales à désigner leur commissaire titulaire.

« Cette invitation doit contenir la lettre de la partie demanderesse et de l'exposé succinct des circonstances du conflit. »

A l'intitulé du *b* de cette même partie : « commissions » est remplacé par : « commissaires ». A l'alinéa 4 du *b* de cette même partie : « représentant régulièrement » est remplacé par : « constituant ». L'alinéa 6 du *b* de cette même partie est remplacé par l'alinéa suivant : « Toutefois, les commissaires présents peuvent à l'unanimité décider de reporter la réunion à une autre date. Dans ce cas, le procès-verbal de séance constate seulement cette décision de report. »

A l'intitulé du *c* de cette même partie : « des commissions. » est supprimé. L'alinéa 7 du *c* de cette même partie est supprimé.

La partie « Mise en œuvre des commissions de conciliation » de l'article 47 est désormais intitulée : « Mise en œuvre ». A l'alinéa unique de cette même partie : « compétente » est supprimé.

L'alinéa 3 de la partie « Perte de salaires et frais de déplacement » de l'article 47 est supprimé.

Dans la partie « Application de la procédure de conciliation pour règlement des conflits collectifs » de l'article 47, les 2 alinéas allant de « Ce référendum sera organisé » à « par affichage à l'intérieur de l'entreprise. » sont regroupés en un seul alinéa.

L'article 47 devient l'article 37.

Article 36 (Av. 70)

L'intitulé de l'article 52 : « Gestion des horaires » est remplacé par : « Durée et organisation du temps de travail ».

L'alinéa 1 de l'article 52 est précédé de l'intitulé : « Préambule ». A cet alinéa : « des industries de la conserve » est remplacé par : « des entreprises de produits alimentaires élaborés ».

Au 1 de l'article 52 : « (art. D. 212-3 et D. 212-4 du code du travail, à l'exclusion des personnels des services de gardiennage, surveillance et incendie). » est supprimé.

Au premier tiret du second point (« La durée hebdomadaire ») du 1 de l'article 52 : « 39 » est remplacé par « 35 ». Au second tiret du second point (« La durée hebdomadaire ») du 1 de l'article 52 : « 46 » est remplacé par « 44 », et ce même tiret est complété par la phrase suivante : « Toutefois, en cas d'annualisation du temps de travail, en application de l'article L. 212-8 du code du travail, la durée hebdomadaire moyenne de travail effectif sur une période quelconque de 12 semaines consécutives pourra être portée à 46 heures. » Au troisième tiret du second point (« La durée hebdomadaire ») du 1 de l'article 52, le renvoi après : « 48 heures » est supprimé. L'intitulé de la partie « Dérogations à la durée hebdomadaire maximale du travail effectif (R. 212-3 à R. 212-10 du code du travail) » est remplacé par : « Dérogations exceptionnelles aux durées hebdomadaires maximales moyennes et absolues du travail effectif (art. R. 212-2 à R. 212-10 du code du travail) ». Les 3 alinéas de cette partie sont remplacés par les 3 alinéas suivants :

« Des dépassements à la durée maximale du travail effectif et à sa fixation indicative pourront être effectués par accord d'entreprise ou, à défaut, après avis des représentants du personnel. Ce dépassement suppose une autorisation de l'inspecteur du travail.

« Ces dépassements pourront avoir lieu en cas d'événements exceptionnels correspondant à des situations imprévisibles où le dépassement de la durée maximale moyenne et absolue du travail effectif est rendu nécessaire pour garantir le traitement des denrées périssables ou faire face à des contraintes impératives, par exemple : commandes imprévues, incidents techniques...

« Le maximum de travail sera de 56 heures effectives sur une semaine. »

L'alinéa 1 du 2 de l'article 52 est remplacé par l'alinéa suivant : « Hors cas d'annualisation et/ou de modulation du temps de travail, le décompte des heures supplémentaires s'effectue conformément aux dispositions légales. » Au premier tiret de l'alinéa 3 du 2 de l'article 52 : « de la 40^e à la 47^e » est remplacé par : « de la 36^e à la 43^e ». Au second tiret de l'alinéa 3 du 2 de l'article 52 : « 48^e » est remplacé par : « 44^e ». A l'alinéa 4 du 2 de l'article 52 : « sera déposé à l'inspection du travail. » est remplacé par : « fera l'objet d'un dépôt dans les conditions et formes légales. » A l'alinéa 5 du 2 de l'article 52 : « en espèce » et « (paiement de l'heure, et paiement de sa majoration ou paiement de l'heure et repos compensateur correspondant à la majoration, ou vice versa). » sont supprimés. Au 2 de l'article 52, les tirets avant « – S'ajoute à ces repos » et « – Chaque heure supplémentaire ayant donné » sont supprimés. Au 2 de l'article 52 : « – Chaque heure supplémentaire ayant fait (...) libre d'heures supplémentaires » est remplacé par

l'alinéa suivant : « Ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 212-6 du code du travail les heures supplémentaires donnant lieu à un repos équivalent à leur paiement et aux majorations y afférentes. »

Avant la partie « Répartition de la durée hebdomadaire du travail effectif » du 2 de l'article 52 est ajouté le titre suivant : « 4. Aménagement de la durée du travail ». L'intitulé de la partie « Répartition de la durée hebdomadaire du travail effectif » du 2 de l'article 52, est remplacé par : « 4.1. Répartition de la durée hebdomadaire du travail ».

A l'article 52 : « 2. Aménagement de la durée hebdomadaire du travail » est remplacé par : « 3. Heures supplémentaires ».

Au 3 de l'article 52, les alinéas suivant l'alinéa 1 sont remplacés par l'alinéa suivant : « Les horaires individualisés peuvent être pratiqués dans les conditions définies par l'article L. 212-4-1 du code du travail. »

A l'article 52 : « 3. – Horaires flexibles individualisés (art. L. 212-4-1 du code du travail) » est remplacé par : « 4.2. Horaires flexibles individualisés ».

A l'article 52 : « 4. Périodes de suractivité et de pointe » est remplacé par : « 4.3. Périodes de suractivité et de pointe ».

A l'alinéa premier du A du 5 de l'article 52 la 1^{re} phrase est supprimée.

A l'alinéa 1 de la partie « Mise en place de la modulation » du A du 5 de l'article 52 : « ou » après « – la modulation I » est supprimé et : « “contrepartie de la modulation”, paragraphe 2. » est supprimé. L'alinéa 3 de la partie « Mise en place de la modulation » du A du 5 de l'article 52 est remplacé par l'alinéa suivant : « Dans les entreprises ayant recours à la modulation, la durée annuelle du travail est de 1 593,50 heures dans le cas de 1 année à 10 jours fériés chômés. Elle s'apprécie sur l'année civile ou 12 mois consécutifs. »

A l'alinéa 1 de la partie « Programmation indicative » du A du 5 de l'article 52 : « la modulation des horaires est l'objet » est remplacé par : « la modulation d'horaire fait l'objet » et « (L. 212-8-4) » est supprimé.

A l'alinéa 1 de la partie « Régularisation annuelle » du A du 5 de l'article 52 : « soit en principe l'année civile » est supprimé.

A l'alinéa 1 de la partie « Contingent annuel » du A du 5 de l'article 52 : « de l'Inspection » est remplacé par : « de l'inspecteur ». Le dernier alinéa de cette même partie est remplacé par : « Un contingent supplémentaire de 40 heures est ouvert à condition que les heures supplémentaires soient systématiquement récupérées et que les majorations pour heures supplémentaires soient payées. »

La partie « Cas spécifique de l'encadrement » du A du 5 de l'article 52 et les dispositions qu'elle contient sont supprimées.

L'intitulé du A du 5 de l'article 52 est remplacé par l'intitulé suivant : « Dispositions générales ».

Au B du 5 de l'article 52 : « Modulation I (L. 212-8-1) » est remplacé par : « Modulation I ». A l'alinéa unique de la partie « Durée du travail effectif annuel » du B : « Modulation I » du 5 de l'article 52 : « 39 heures par semaine travaillée, » est remplacé par : « 35 par semaine. » et « soit 1 770 heures annuelles. » est supprimé.

L'intitulé de la partie « Durée du travail effectif annuel » du B : « Modulation I » du 5 de l'article 52 est remplacé par : « Durée moyenne hebdomadaire du travail effectif ».

Dans la partie « Amplitude des horaires » du B : « Modulation I » du 5 de l'article 52, au second tiret de l'alinéa 1 : « telles que décrites en page 59 b, paragraphe 2, du présent article » est supprimé et « le maximum de travail sera de 48 heures effectives sur une semaine. » est remplacé par un alinéa détaché du tiret précédent ainsi rédigé : « Le maximum de travail effectif sera de 48 heures sur une semaine. » L'alinéa 2 de cette même partie est supprimé.

A l'alinéa 1 de la partie « Traitement des heures travaillées au-delà de 39 heures hebdomadaires » du B : « Modulation I » du 5 de l'article 52 : « 39 heures » est remplacé par : « 35 heures ». Après la phrase unique de ce même alinéa est ajouté : « Ce sont des heures supplémentaires majorées selon les dispositions légales. Leur paiement s'effectue mensuellement. » Les 3 derniers alinéas de cette même partie sont supprimés et remplacés par l'alinéa suivant : « Les heures se situant dans la limite des fourchettes de modulation ne s'imputent pas sur le contingent libre annuel d'heures supplémentaires. En revanche, les heures effectuées au-delà de cette limite s'imputent. »

A l'intitulé de la partie « Traitement des heures travaillées au-delà de 39 heures hebdomadaires » du B : « Modulation I » du 5 de l'article 52 : « 39 » est remplacé par : « 35 ».

A l'alinéa 3 de la partie « La rémunération » du B : « Modulation I » du 5 de l'article 52 : « 39 h » est remplacé par : « 35 heures ». L'intitulé de cette même partie devient : « Rémunération ».

A l'alinéa 1 de la partie « Les décomptes des heures travaillées en fin d'année » du B : « Modulation I » du 5 de l'article 52 : « annuelle soit en principe l'année civile. » est remplacé par : « de référence. » A l'alinéa 5 de cette même partie : « paragraphe 5. – Contingent annuel. » est remplacé par : « paragraphe 4.4.1. Contingent annuel. » L'alinéa 3 de cette même partie est supprimé.

Au B du 5 de l'article 52 : « Modulation II (L. 212-8-2) » est remplacé par : « Modulation II ». A l'alinéa unique de la partie « Durée du travail effectif annuel » du B : « Modulation II » du 5 de l'article 52 : « 39 heures par semaine travaillée, » est remplacé par : « 35 heures par semaine. » et « soit 1 770 heures annuelles. » est supprimé.

L'intitulé de la partie « Durée du travail effectif annuel » du B : « Modulation II » du 5 de l'article 52 est remplacé par : « Durée moyenne hebdomadaire du travail effectif ».

Dans la partie « Amplitude des horaires » du B : « Modulation II » du 5 de l'article 52, au second tiret de l'alinéa 1 : « telles que décrites en page 59 b paragraphe 2, du présent article » est supprimé et « le maximum de travail sera de 48 heures effectives sur une semaine. » est remplacé par un alinéa détaché du tiret précédent ainsi rédigé : « Le maximum de travail effectif sera de 48 heures sur une semaine. » L'alinéa 2 de cette même partie est supprimé.

A l'alinéa 1 de la partie « Traitement des heures travaillées au-delà de 39 heures hebdomadaires » du B : « Modulation II » du 5 de l'article 52 : « 39 h » est remplacé par : « 35 heures ». Le renvoi à l'alinéa 2 de cette même partie est supprimé.

A l'intitulé de la partie « Traitement des heures travaillées au-delà de 39 heures hebdomadaires » du B : « Modulation II » du 5 de l'article 52 : « 39 » est remplacé par : « 35 ».

A l'alinéa 3 de la partie « La rémunération » du B : « Modulation II » du 5 de l'article 52 : « 39 h » est remplacé par : « 35 heures ». L'intitulé de cette même partie devient : « Rémunération ».

A l'alinéa 1 de la partie « Contrepartie de la modulation » du B : « Modulation II » du 5 de l'article 52, la première phrase est supprimée et dans la seconde phrase : « donc » est supprimé.

Dans la partie « Régularisation annuelle » du B : « Modulation II » du 5 de l'article 52 : « Lorsqu'il est constaté (...) à 10 % de ces heures excédentaires ; » est remplacé par :

« Lorsqu'il est constaté en fin de période que la durée annuelle de travail effectif est dépassée, les heures effectuées au-delà de cette durée sont payées et ouvrent droit :

- soit, à un repos compensateur correspondant à la majoration pour heures supplémentaires, plus le cas échéant le repos compensateur légal, et à un repos spécifique correspondant à 10 % de ces heures excédentaires ; ».

« L'intitulé de la partie « Régularisation annuelle » du B : « Modulation II » du 5 de l'article 52 est remplacé par : « Régularisation de fin de période ».

A l'intitulé du B du 5 de l'article 52 : « (ces dispositions complètent les dispositions communes : vues en A) » est remplacé par : « (ces dispositions complètent les dispositions générales : vues en A) ».

L'intitulé du 5 de l'article 52 est remplacé par : « 4.4. Horaires flexibles collectifs ». Ce « 4.4 » nouveau est suivi d'un « 4.4.1. Modulation de type I et II » avant le point A (nouveau). Le titre 4.4.1 nouveau est complété par un renvoi qui apporte les précisions suivantes : « Ces deux types de modulations ont été introduits dans la convention collective antérieurement à la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, sur la base des dispositions légales préexistantes. Ils ont été sécurisés par l'article 8 de cette même loi (circulaire MES/CAB 2000 003 du 3 mars 2000. – Fiche n° 26 sécurisation) et demeurent dans la convention collective, quand bien même le code du travail ne distingue plus entre différents types de modulation. »

Les dispositions du 5.2 *bis* de l'article 52 sont sorties du corps des dispositions générales. Le 5.2 *bis* est remplacé par un 4.4.2 ainsi rédigé :

« 4.4.2. Annualisation

Sans préjudice de l'application possible des dispositions de l'avenant n° 46 du 2 décembre 1998 à la présente convention, l'annualisation du temps de travail peut être mise en place en application des dispositions du code du travail (art. L. 212-8 et L. 212-9).

Cette référence aux dispositions du code du travail ne remet pas en cause les accords pris en application des dispositions de l'accord n° 48 du 2 décembre 1998. »

A l'alinéa unique du 6 de l'article 52 : « L. 212-5 » est remplacé par : « L. 212-7-1 ». L'intitulé du 6 de l'article 52 est remplacé par : « 4.4.3. Organisation du travail par cycle ».

Les dispositions du A du 7 de l'article 52 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure :

- à la durée légale du travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée fixée dans l'entreprise ou l'établissement ;
- à la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée dans l'entreprise ou l'établissement ;
- à la durée annuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée dans l'entreprise ou l'établissement diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés mentionnés à l'article L. 222-1 du code du travail. »

Le A du 7 de l'article 52 devient : « 4.5.1. Définition ».

A l'alinéa 1 du B du 7 de l'article 52 : « Le recours au travail à temps partiel (...) dans un délai de 15 jours : » est remplacé par : « Le travail à temps partiel peut être mis en place par l'employeur après information, quand elles existent, des institutions représentatives du personnel. » Les alinéas 2 et 3 du B du 7 de l'article 52 sont remplacés par les 2 alinéas suivants :

« Il peut également être mis en place à la demande des salariés. Dans ce cas, le salarié adressera sa demande à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle devra préciser la durée du travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour sa mise en œuvre et être adressée au moins 6 mois avant cette date.

« Selon le même formalisme, l'employeur répondra au salarié dans les 3 mois suivant la réception de sa demande. Il devra être en mesure de justifier objectivement les raisons de son refus. »

Le B du 7 de l'article 52 devient : « 4.5.2. Modalités de recours au travail à temps partiel ».

Les dispositions du C du 7 de l'article 52 sont remplacées par un alinéa unique ainsi rédigé : « Ce contrat de travail est nécessairement écrit et doit contenir les mentions et précisions légales (L. 212-4-3 code du travail). »

Le C du 7 de l'article 52 devient : « 4.5.3. Le contrat de travail des salariés à temps partiel ».

Les dispositions de la partie « Les heures complémentaires » du 7 de l'article 52 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Le nombre d'heures complémentaires effectuées par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectué par un salarié au niveau de la durée légale du travail ou à la durée fixée dans l'entreprise ou l'établissement.

Chacune des heures complémentaires effectuée au-delà du 10^e de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans le contrat donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Le refus d'effectuer des heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues. »

La partie « Les heures complémentaires » du 7 de l'article 52 est désormais intitulée : « 4.5.4. Les heures complémentaires ».

A l'alinéa 1 de la partie « Garanties collectives » du 7 de l'article 52 : « Les salariés à temps partiel » est précédé de « a) ». L'alinéa 3 de la même partie est remplacé par l'alinéa suivant : « Au cours d'une même journée les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter plus d'une interruption ou une interruption supérieure à 2 heures. » A l'alinéa 6 de cette même partie : « Dans le cadre d'une transformation » est précédé de « b) ». Au premier tiret de l'alinéa 6 de cette même partie : « dans le cadre de la législation » est suivi par : « (art. L. 241-3-1 CSS) ». Les alinéas 4 et 5 de cette même partie sont supprimés.

La partie « Garanties collectives » du 7 de l'article 52 est désormais intitulée : « 4.5.5. Garanties collectives ».

L'alinéa unique de la partie « Priorité d'emploi » du 7 de l'article 52 est incorporé après l'alinéa 3 du 4.5.2 (nouveau). L'intitulé « Priorité d'emploi » est supprimé.

La partie « Obligation du chef d'entreprise » du 7 de l'article 52 est supprimée.

L'intitulé du 7 de l'article 52 devient : « 4.5. Travail à temps partiel ».

Après l'article 4.5.5 (nouveau) sont introduits les 2 articles suivants :

« 4.5.6. Temps partiel annualisé

Le nombre d'heures travaillées est déterminé sur l'année.

Le temps partiel annualisé permet de faire alterner des périodes de travail et des périodes de non-activité pour une durée moyenne de travail annuel correspondant à un temps partiel.

Sont considérés comme salariés à temps partiel annualisé les salariés travaillant 1 415 heures maximum.

En application de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, il n'est plus possible de conclure de contrats à temps partiel annualisé.

Toutefois, les contrats conclus avant cette date sur la base des dispositions de l'article L. 212-4-3 demeurent en vigueur. Pour ces derniers, les heures complémentaires excédant le 1/10 de la durée annuelle fixée au contrat sont majorées de 25 %.

4.5.7. Temps partiel modulé

Pour les salariés des entreprises dont l'activité est fluctuante, pour des raisons indépendantes de la volonté du chef d'entreprise, il peut être prévu que la durée hebdomadaire peut varier, dans les limites énoncées

ci-après, sur tout ou partie de l'année à condition que sur une période de 12 mois consécutifs la durée hebdomadaire n'excède pas en moyenne la durée hebdomadaire stipulée au contrat de travail.

La période minimale de travail continu journalier est de 2 heures.

Au cours d'une même journée les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter plus d'une interruption ou une interruption d'une durée supérieure à 2 heures.

La durée hebdomadaire de travail effectif peut varier entre 7 heures et 34 heures sans toutefois pouvoir dépasser le 1/3 de la durée hebdomadaire stipulée au contrat de travail.

Lors de l'embauche du salarié, et au début de chaque période de 12 mois consécutifs, l'employeur communiquera par écrit au salarié à temps partiel modulé la programmation indicative de la durée du travail répartie sur cette période et les horaires de travail correspondants.

Les horaires de travail peuvent être modifiés par l'employeur. Cette modification ne peut s'appliquer moins de 3 jours calendaires après la date à laquelle le salarié a été informé du nouvel horaire.

La durée du travail du salarié à temps partiel sera décomptée de manière hebdomadaire, selon les moyens les plus appropriés, et fera l'objet d'un récapitulatif en fin de période.

Lorsque sur la période de 12 mois consécutifs l'horaire moyen réellement effectué par le salarié a dépassé la durée hebdomadaire fixée au contrat et calculée sur cette période, l'horaire prévu dans le contrat est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours ouvrables, et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué. »

Article 37 (Av. 70)

L'intitulé du 1 de la partie « Compte épargne-temps » de l'article 52 est désormais rédigée « 1. Objet ». A l'alinéa unique du 2 de la même partie : « Tous » est remplacé par : « En sont bénéficiaires, tous ».

A l'alinéa 1 de la partie « Le report de congés payés » du 3 de la partie « Compte épargne-temps » de l'article 52 après : « un congé sabbatique » est ajouté : « ou de création d'entreprise. » A l'alinéa 2 de cette même partie : « 40 » est remplacé par : « 32 ».

La partie « L'affectation des jours de congés supplémentaires » du 3 de la partie « Compte épargne-temps » de l'article 52 est remplacée par : « L'affectation des jours de congés supplémentaires accordés aux cadres, ingénieurs, dans le cadre de la récupération des surcharges de travail liées à la modulation ou ceux acquis en application de l'accord du 4 février 1982 (3,5 jours). »

A l'alinéa 1 de la partie « L'affectation des repos compensateurs » du 3 de la partie « Compte épargne-temps » de l'article 52 : « 52 » est remplacé par : « 38 ». A l'alinéa 2 de cette même partie : « 7,6 heures » est remplacé par : « 7 heures », et le renvoi à la fin de l'alinéa est supprimé. A l'alinéa 3 de cette même partie : « 6,33 heures » est remplacé par : « 5,83 heures », et le renvoi à la fin de l'alinéa est supprimé.

Dans la partie « Tout salarié peut décider d'affecter » du 3 de la partie « Compte épargne-temps » de l'article 52 : « (art. 54 de la CCN) » est remplacé par : « (art. 41 de la CCN) ».

La partie « Transformation d'une prime en heures de congés » du 3 de la partie « Compte épargne-temps » de l'article 52 est incorporée en tant qu'alinéa à la partie précédente et les caractères **en gras** deviennent des caractères normaux. Dans cette même partie : « 169,65 h. » est remplacé par : « 151,67. »

Dans la partie « Transformation d'une prime en heures de congés » du 3 de la partie « Compte épargne-temps » de l'article 52, les 2 tirets suivants :

- 7,6 heures : 1 jour ouvré par semaine de 5 jours ouvrés ;
- 6,83 heures : 1 jour ouvrable pour une semaine de 6 jours ouvrables » ;

sont remplacés par :

- 7 heures : 1 jour ouvré pour une semaine de 5 jours ouvrés ;
- 5,83 heures : 1 jour ouvrable pour une semaine de 6 jours ouvrables. »

A l'alinéa 1 de la partie « Autres affectations » du 4 de la partie « Compte épargne-temps » de l'article 52 : « La faculté de déblocage » est remplacé par : « Le déblocage » et la dernière phrase est complétée par : « étant entendu qu'en application de l'article L. 227-1, alinéa 11, du code du travail, les droits à congés payés affectés au CET peuvent être valorisés en argent dans la limite de 5 jours par an. » A l'alinéa 2 de cette même partie, les 10 tirets sont remplacés par les tirets suivants :

- mariage de l'intéressé ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;
- naissance ou arrivée au foyer en vue de son adoption, d'un troisième enfant, puis de chaque enfant suivant ;
- divorce, séparation ou dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins 1 enfant au domicile de l'intéressé ;
- invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité, cette invalidité s'appréciant au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ;
- décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité ;
- création ou reprise par le bénéficiaire, son conjoint ou la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 351-43, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée, ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production (hypothèse où l'intéressé ne remplirait pas les conditions pour bénéficier d'un congé spécifique à la création d'entreprise) ;
- à l'acquisition ou à l'agrandissement de la résidence principale sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux ou à la remise en état de la résidence endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;

- situation de surendettement du salarié, définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation ;
- cas de catastrophe naturelle. »

L'alinéa 4 du 7 de la partie « Compte épargne-temps » de l'article 52 est remplacé par l'alinéa suivant : « Les jours de congé reportés en compte épargne-temps au titre de la 5^e semaine de congés payés dans la perspective d'un congé sabbatique ou pour création d'entreprise et qui n'ont pas été utilisés à cette fin devront, excepté en cas de rupture du contrat, obligatoirement être pris en sus des congés annuels, à raison de 6 jours ouvrables par an jusqu'à épuisement des droits. » L'alinéa 5 du 7 de cette même partie est supprimé.

L'ensemble des dispositions de la partie « Compte épargne-temps » de l'article 52, telles qu'elles viennent d'être modifiées, sont sorties de l'article 52 et introduites dans un article 39 intitulé : « Compte épargne-temps ».

Article 38 (Av. 70)

L'article 52 tel que modifié par les 2 articles précédents, devient l'article 38 intitulé : « Durée et organisation du temps de travail ».

Article 39 (Av. 70)

Les 2 premiers alinéas de l'article 53 font l'objet d'une nouvelle rédaction et sont remplacés par les 4 alinéas suivants :

« Les salariés bénéficient des garanties décrites ci-après.

Les travailleurs saisonniers en bénéficient lorsqu'ils ont travaillé dans l'établissement considéré pendant au moins 1 200 heures réparties sur au plus 8 mois d'une même année civile.

Les travailleurs intermittents en bénéficient lorsqu'ils ont travaillé dans l'établissement considéré pendant au moins 1 200 heures réparties sur moins de 10 mois d'une même année civile.

Les travailleurs saisonniers et les travailleurs intermittents qui ne remplissent pas les conditions ci-dessus bénéficient uniquement, dès leur entrée dans l'entreprise, des dispositions relatives à l'accident du travail avec hospitalisation et, après 2 mois de présence dans l'entreprise, des dispositions relatives à l'accident du travail sans hospitalisation. »

A l'alinéa 1 de l'article 53.1 : « suivantes, » est ajouté après : « dans les conditions ». Le renvoi de cette 1^{re} phrase de l'alinéa 1 est conservé.

Au 5^e de l'article 53.1, les garanties sont présentées sous la forme du tableau suivant :

ANCIENNETÉ	NOMBRE DE JOURS indemnisés à 90 %	NOMBRE DE JOURS indemnisés à 75 %
De 6 mois à 12 ans	45	135
De 13 à 17 ans	50	130
De 18 à 22 ans	60	120

ANCIENNETÉ	NOMBRE DE JOURS indemnités à 90 %	NOMBRE DE JOURS indemnités à 75 %
De 23 à 27 ans	70	110
De 28 à 32 ans	80	100
A partir de 33 ans	90	90

Au 6° de l'article 53.1, les garanties sont présentées sous la forme du tableau suivant :

ANCIENNETÉ	NOMBRE DE JOURS indemnités à 90 %	NOMBRE DE JOURS indemnités à 75 %
De 6 mois à 12 ans	45	105
De 13 à 17 ans	50	100
De 18 à 22 ans	60	90
De 23 à 27 ans	70	80
De 28 à 32 ans	80	70
A partir de 33 ans	90	60

Au dernier alinéa de la partie « Point de départ des versements » de l'article 53.1 : « (délibération 1 du 24 octobre 1979) » est supprimé.

A l'intitulé de la partie « Conséquences d'un travail à mi-temps, médicalement prescrit, sur les droits à indemnisation d'un salarié (délibération 2) » de l'article 53.1 : « (délibération 2) » est supprimé.

Aux 1° et 2° de la partie « Conséquences d'un travail à mi-temps, médicalement prescrit, sur les droits à indemnisation d'un salarié (délibération 2) » de l'article 53.1, les références à l'article 53 sont remplacées par des références à l'article 41.

A l'intitulé de la partie « Définition de l'hospitalisation (délibération 3) » de l'article 53.1 : « (délibération 3) » est supprimé.

A l'intitulé de la partie « Limite des garanties apportée (accord de mensualisation) » de l'article 53.1 : « (accord de mensualisation) » est supprimé.

L'intitulé de l'article 53.1 devient : « 40.1. Incapacité temporaire de travail ».

A l'article 53.2, les références à l'article 53.1 sont remplacées par des références à l'article 40.1. L'intitulé de l'article 53.2 devient : « 40.2. Longue maladie ».

L'article 53.3 devient l'article 40.3.

L'alinéa 1 de l'article 53.4, après : « maternité » est ajouté : « pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise ». A l'alinéa 3 de l'article 53.4, après : « longue maladie » est ajouté : « pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise ».

L'article 53.4 devient l'article 40.4.

A l'alinéa 1 de l'article 53.5 : « Les entreprises » est remplacé par : « Pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, les entreprises ».

A l'alinéa 2 de l'article 53.5, la référence à l'article 47 est remplacée par une référence à l'article 37. Cet article 53.5 devient l'article 40.5.

La partie « Dates d'effet » de l'article 53 est sortie du présent article.

L'article 53 devient l'article 40.

Article 40 (Av. 70)

L'additif aux dispositions générales est supprimé.

Article 41 (Av. 70)

Les articles 3, 17, 18, 19, 20, 23, 26, 32, 33, 45, 46, 48, 50, 51 (anciens) des dispositions générales sont supprimés.

L'article 49 (ancien) est sorti des dispositions générales et demeure intact dans l'accord l'ayant introduit.

Article 42 (Av. 70)

L'article 5 devient l'article 4, l'article 10 devient l'article 9, l'article 54 devient l'article 41.

ANNEXE INGÉNIEURS ET CADRES

Article 43 (Av. 70)

A l'alinéa 1 de l'article 1^{er} : « de l'article 2 » est remplacé par : « de l'article 3 ». Au même article : « La présente annexe s'applique également (...) pour lesquels une annexe a été prévue. » est remplacé par : « La présente annexe s'applique également au personnel débutant engagé pour remplir immédiatement ou au bout d'un certain temps, une fonction d'ingénieur ou de cadre. »

Article 44 (Av. 70)

L'alinéa 1 de l'article 2 est complété par : « Le cadre ainsi promu en reçoit notification écrite. » A l'alinéa 5 de l'article 2 : « dues au caractère saisonnier de ces industries ; » est supprimé, et : « pendant » est remplacé par : « . Pendant ». Les alinéas 2, 3, 4 et 6 sont supprimés.

Article 45 (Av. 70)

A l'alinéa 1 de l'article 4, « une lettre d'embauchage précisant » est remplacé par : « une lettre de confirmation d'embauche précisant ».

Avant l'alinéa 1 de l'article 4 est introduit l'alinéa suivant : « Il est recommandé à l'employeur de faire signer à l'ingénieur et au cadre un contrat de travail écrit au moment de son embauche. » L'intitulé de l'article 4 est remplacé par l'intitulé suivant : « confirmation d'embauche ».

Article 46 (Av. 70)

A l'alinéa 2 de l'article 5, « A l'expiration de ce délai, il » est remplacé par : « A défaut de réponse à l'expiration de ce délai, le cadre ». Au même alinéa, le renvoi est supprimé. Ce même alinéa est complété par la phrase suivante : « Lorsque la notification intervient au cours d'une période de congé payé de l'intéressé, le délai commence à courir à compter de la date d'expiration dudit congé. ». A l'alinéa 4 du même article, « article 13 » est remplacé par « article 10 » et « à l'article 14. » par « à l'article 11. ». A l'alinéa 5 du même article, « de l'évolution » est supprimé. A l'alinéa 6 du même article après « puis dans l'entreprise, » est ajouté : « , puis le cas échéant, dans le groupe auquel appartient l'entreprise, ». A l'alinéa 8 du même article, le renvoi après « son ancien salaire » est supprimé et après « son ancien salaire » est ajouté : « – à l'exception des primes liées au poste de travail – ». Au même alinéa, après « une durée équivalente au préavis, » est ajouté : « réciproque en cas de rupture de contrat, ». A l'alinéa 12 de l'article 5 « de ce même article al. 3. » est remplacé par « de l'alinéa 3 du présent article. »

L'intitulé de l'article 5 est remplacé par l'intitulé suivant : « Modifications au contrat ».

Article 47 (Av. 70)

A l'alinéa 1 de l'article 6, « Outre les dispositions prévues aux articles 38 et 53 de la convention générale, » est remplacé par : « Outre les avantages prévus à l'article 40 des dispositions générales, ». A l'alinéa 4 du même article, « en espèces » est supprimé. A l'alinéa 5 du même article, « par l'article 44 de la convention générale. » est remplacé par : « par l'article 36 des dispositions générales. »

Article 48 (Av. 70)

L'alinéa 2 de l'article 10 est supprimé.

L'article 10 devient l'article 7.

Article 49 (Av. 70)

A l'alinéa 1 de l'article 11, « Les cadres » est remplacé par : « Outre les avantages prévus par l'article 41 des dispositions générales les cadres ».

Au dernier alinéa du présent article, « bénéficiaire de l'annexe » est remplacé par « bénéficiaire de la présente annexe ».

L'article 11 devient l'article 8.

Article 50 (Av. 70)

A l'alinéa 1 de l'article 12, « à l'article 6 ci-dessus » est remplacé par « à l'article 3 des dispositions générales ». A l'alinéa 2 du même article, « s'ajoute au salaire effectif. » est remplacé par « s'ajoute au salaire effectif ».

de l'intéressé. ». L'alinéa 4 du même article est supprimé. Le même article est complété par un dernier alinéa ainsi rédigé : « Ces dispositions s'appliquent sauf dans les cas résultant de la mise en œuvre des dispositions particulières de l'accord n° 48 du 2 décembre 1998. »

L'article 12 devient l'article 9.

Article 51 (Av. 70)

Au dernier alinéa de l'article 13, « de l'article 35 de la convention nationale » est remplacé par « de l'article 27 des dispositions générales ».

Après le dernier alinéa est ajouté l'alinéa suivant : « Ces dispositions s'appliquent sans préjudice de celles prévues à l'article 2 de la présente annexe et relatives à la période d'essai. »

L'article 13 devient l'article 10.

Article 52 (Av. 70)

A l'alinéa 1 de l'article 14, après « continue dans l'entreprise » est ajouté : « (telle que définie à l'article 3 des dispositions générales) ». Le renvoi du même alinéa est supprimé et remplacé par le renvoi suivant : « L'attention des entreprises est attirée sur le fait qu'en cas de licenciement économique il conviendra de veiller plus particulièrement au respect des dispositions légales qui lui sont spécifiques. » L'alinéa 3 du même article est remplacé par les 2 alinéas suivants :

« Le salaire à prendre en considération pour le calcul des indemnités prévues ci-dessus est le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant la résiliation ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte au titre de cette période que pour le 1/4 de son montant.

Lorsque le salarié a fait l'objet d'un déclassement, il sera tenu compte des dispositions de l'article 5. ».

A l'alinéa 5 du même article « à la Commission paritaire prévue à l'article 18 ci-après qui est habilitée à modifier les règles de calcul ci-dessus. » est remplacé par : « à la commission nationale de conciliation prévue à l'article 37 des dispositions générales. »

Après l'alinéa 2 du présent article est ajouté l'alinéa suivant :

« Sauf dans le cas où il y a versement d'une allocation de préretraite à l'occasion du licenciement, l'indemnité est majorée de :

- 10 % lorsque le salarié est âgé de 50 à moins de 55 ans à la date du licenciement ;
- 20 % lorsqu'à cette même date il est âgé de 55 à moins de 60 ans.

L'article 14 est complété par un dernier alinéa ainsi rédigé : « Les parties signataires précisent que pour les ingénieurs et cadres ayant entre 4 et 8 ans d'ancienneté, l'indemnité de licenciement instituée par l'article 29 des dispositions générales est plus avantageuse pour ceux-ci. En conséquence, il faut retenir cette forme de calcul dans ces cas. »

L'intitulé de l'article 14 devient : « Indemnité de licenciement ».

L'article 14 devient l'article 11.

Article 53 (Av. 70)

Les dispositions de l'article 15 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Tout ingénieur ou cadre, dès lors qu'il remplit les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein au titre du régime général de la sécurité sociale, pourra prendre sa retraite après préavis de 6 mois.

Il percevra à cette occasion une indemnité de départ en retraite égale à :

- 1 mois de son dernier traitement après 5 ans d'ancienneté ;
- 2 mois après 10 ans d'ancienneté ;
- 3 mois après 20 ans d'ancienneté ;
- 4 mois après 30 ans d'ancienneté.

Le dernier traitement sera calculé comme il est dit à l'article 10. »

L'intitulé de l'article 15 devient : « Départ à la retraite ».

L'article 15 devient l'article 12.

Article 54 (Av. 70)

Les dispositions de l'article 16 sont remplacées par l'alinéa suivant : « Les dispositions légales sur la durée du travail s'appliquent aux cadres. ».

L'article 16 devient l'article 14.

Article 55 (Av. 70)

L'intitulé de l'article 17 devient : « Mesures d'accompagnement en cas de changement de résidence ».

L'article 17 devient l'article 15.

Article 56 (Av. 70)

Après l'article 12 (nouveau) est introduit l'article suivant :

Article « 13

Mise à la retraite

Si une mise à la retraite intervient à partir de l'âge de 65 ans, l'indemnité perçue est égale à :

- 1 mois de son dernier traitement après 5 ans d'ancienneté ;
- 2 mois après 10 ans d'ancienneté ;
- 3 mois après 20 ans d'ancienneté ;
- 4 mois après 30 ans d'ancienneté.

Le dernier traitement sera calculé comme il est dit à l'article 10. ».

Article 57 (Av. 70)

Les articles 7, 8, 9, 18 et 19 sont supprimés.

ANNEXE

Agents de maîtrise

Article 58 (Av. 70)

Cette annexe est intitulée : « Dispositions visant les techniciens et agents de maîtrise (TAM) ».

Article 59 (Av. 70)

A l'alinéa unique de l'article 1^{er}, « « Agents de maîtrise et techniciens assimilés » » est remplacé par : « TAM » accompagné d'un renvoi apportant la précision suivante : « Les techniciens assimilés mentionnés dans les textes antérieurs sont compris dans la présente catégorie. ».

L'intitulé de l'article 1^{er} devient : « Champ d'application ».

Article 60 (Av. 70)

A l'alinéa 1 de l'article 2, « 27 » est remplacé par « 20 », « communes » par « générales » et « fixée » par « portée ». A la suite du dernier alinéa du même article est introduit l'alinéa suivant « La période d'essai des contrats à durée déterminée, renouvellement éventuel compris, est de 1 jour par semaine avec un maximum de 2 semaines pour les contrats dont la durée est inférieure à 6 mois et un maximum de 1 mois pour les contrats dont la durée est supérieure à 6 mois. ».

Article 61 (Av. 70)

A l'alinéa 1 de l'article 3 : « Tout engagement définitif » est remplacé par « Toute embauche définitive ». Au 4^e tiret du même alinéa, « délai congé » est remplacé par « préavis » et « 7 » par « 6 ». A l'alinéa 3 du même article « l'agent de maîtrise » est remplacé par « le TAM » et « à l'agent de maîtrise » par « au TAM ».

Avant l'alinéa 1 de l'article 3 est introduit l'alinéa suivant : « Il est recommandé à l'employeur de faire signer au TAM un contrat de travail écrit au moment de son embauche. ».

L'intitulé de l'article 3 devient « Confirmation d'embauche ».

Article 62 (Av. 70)

A l'alinéa 1 de l'article 4 : « agents de maîtrise » est remplacé par : « TAM ». Les 2 derniers alinéas de l'article 4 sont supprimés.

Article 63 (Av. 70)

A l'alinéa 1 de l'article 5 : « agent de maîtrise ou technicien assimilé » est remplacé par : « TAM ». A l'alinéa 2 du même article, « l'agent de maîtrise » est remplacé par « le TAM », « de 3 semaines » est remplacé par « de 1 mois » et « A l'expiration de ce délai, » par « A défaut de réponse à l'expiration de ce délai, ».

La 1^{re} phrase de l'alinéa 3 du même article est supprimée. Au même alinéa « l'agent de maîtrise » est remplacé par « le TAM », « 7 » est remplacé par « 6 » et « 12 » par « 10 ».

L'alinéa 6 de l'article 5 est remplacé par l'alinéa suivant :

« Dans le cas où la mutation du salarié entraînerait un déclassement, si la réduction de salaire est supérieure à 5 % et qu'il a plus de 1 an d'ancienneté, son ancien salaire (à l'exception des primes liées au poste de travail) sera maintenu pendant une durée variable selon l'ancienneté :

ANCIENNETÉ	DURÉE DE MAINTIEN DU SALAIRE
Inférieure ou égale à 2 ans	2 mois
Supérieure à 2 ans et inférieure à 3 ans	3 mois
Supérieure à 3 ans et inférieure à 5 ans	4 mois
Supérieure à 5 ans et inférieure à 10 ans	5 mois
Supérieure à 10 ans	6 mois

Aux alinéas 10 et 11 de l'article 5 : « 12 » est remplacé par : « 10 ».

Avant l'alinéa 1 de l'article 6 est introduit le titre suivant : « *b*) A titre définitif ». Avant ce titre *b* nouvellement introduit est également introduit le titre suivant : « *a*) A titre provisoire ».

Les alinéas 2 et 3 de l'article 3, tels que modifiés par l'article 61 du présent accord sont sortis de l'article 3 pour être introduits après le *a* nouvellement créé de l'article 5.

Article 64 (Av. 70)

L'alinéa unique de l'article 7 est remplacé par les 2 alinéas suivants :

« Sauf en cas de faute grave, la durée du préavis réciproque visé à l'article 26 des dispositions générales est fixée à 2 mois.

« Si le salarié licencié trouve un autre emploi avant l'expiration du préavis qui lui a été notifié, il peut occuper immédiatement ce nouvel emploi sans être redevable d'aucune indemnité ; le salaire correspondant à son temps de présence effective avant son départ lui est payé à l'exclusion de toute indemnité pour la partie du préavis restant à courir. »

L'article 7 devient l'article 6.

Article 65 (Av. 70)

A l'alinéa 2 de l'article 8 « l'agent de maîtrise. » est remplacé par « le TAM. ». A l'alinéa 3 du même article « de l'agent de maîtrise » est remplacé par « du TAM ».

L'article 8 devient l'article 7.

Article 66 (Av. 70)

A l'alinéa 1 de l'article 9 « agents de maîtrise » est remplacé par « TAM » et « 38 (*) » est remplacé par « 3 des dispositions générales ». Au même article, l'alinéa 4 est supprimé.

L'intitulé de l'article 9 devient : « Primes d'ancienneté ».

Il est ajouté après le dernier alinéa, l'alinéa suivant : « Ces dispositions s'appliquent sauf dans les cas résultant de la mise en œuvre des dispositions particulières de l'accord n° 48 du 2 décembre 1998. ».

L'article 9 devient l'article 8.

Article 67 (Av. 70)

Les 2 alinéas de l'article 11 sont remplacés par les 2 alinéas suivants :

« Les entreprises ont la faculté de faire bénéficier les TAM dont le coefficient est compris entre 200 et 299 du régime de retraite par répartition institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947 (« retraite complémentaire des cadres »).

Les TAM dont le coefficient est compris entre 300 et 349 bénéficient des dispositions de la convention collective nationale du 14 mars 1947 applicables aux cadres en matière de régime de retraite et de prévoyance. ».

L'article 11 devient l'article 9.

Article 68 (Av. 70)

Le 1^{er} alinéa de l'article 12 est remplacé par l'alinéa suivant :

« Une indemnité de licenciement, distincte de celle du préavis, est allouée aux TAM licenciés, sauf pour faute grave. Cette indemnité est calculée comme suit :

- pour 1 salarié comptant de 1 à 3 années d'ancienneté, 1/10 de mois par année d'ancienneté ;
- pour 1 salarié comptant plus de 3 ans d'ancienneté et jusqu'à 15 ans, 2/10 de mois par année d'ancienneté ;
- pour 1 salarié comptant plus de 15 ans d'ancienneté, 3/10 de mois par année d'ancienneté. ».

« L'alinéa 3 du même article est remplacé par l'alinéa suivant : « Le salaire à prendre en considération pour le calcul des indemnités prévues ci-dessus est 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant la résilia-

tion ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte au titre de cette période que pour le quart de son montant. »

Le dernier alinéa de l'article 12 est supprimé.

Après l'alinéa 2 de l'article 12 est introduit l'alinéa suivant :

« Sauf dans le cas où il y a versement d'une allocation de préretraite à l'occasion du licenciement, l'indemnité est majorée de :

- 10 % lorsque le salarié est âgé de 50 à moins de 55 ans à la date du licenciement ;
- 20 % lorsqu'à cette même date il est âgé de 55 à moins de 60 ans. »

L'intitulé de l'article 12 devient : « Indemnité de licenciement ».

L'article 12 devient l'article 10.

Article 69 (Av. 70)

Après l'article 10 (nouveau) sont introduits les 2 articles suivants :

Article 11

Indemnité de départ à la retraite

Le TAM, dès lors qu'il remplit les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein au titre du régime général de la sécurité sociale, qui de sa propre initiative, résilie son contrat de travail pour prendre sa retraite, a droit à une indemnité de départ en retraite égale à la moitié de l'indemnité à laquelle il aurait pu prétendre en fonction de son ancienneté en cas de licenciement à partir de 60 ans.

Article 12

Indemnité de mise à la retraite

Si une mise à la retraite intervient à partir de l'âge de 65 ans, l'indemnité perçue est égale à la moitié de l'indemnité de licenciement à laquelle il aurait pu prétendre en fonction de son ancienneté. »

Article 70 (Av. 70)

Les articles 6 et 10 (anciens) sont supprimés.

Dispositions diverses

Article 71 (Av. 70)

Abrogation

L'accord n° 49 du 2 décembre 1998 relatif à la réduction du temps de travail des cadres, techniciens agents d'encadrement et commerciaux est abrogé.

Les dispositions de la partie « Mesures particulières applicables au personnel directement concerné par les concentrations dans les industries de la conserve » de l'avenant du 5 juillet 1968 à la convention collective des industries de la conserve du 17 juin 1952, sont abrogées.

Article 72 (Av. 70)

Modifications

L'avenant n° 46 du 2 décembre 1998 relatif « L'annualisation réduction du temps de travail à une durée moyenne annuelle à 37 heures » est ainsi modifié :

Dans l'intitulé de l'accord, « Paragraphe 5-2 *bis* de l'article 52 de la convention collective nationale » est supprimé.

Les alinéas 3 et 4 du préambule sont supprimés.

A l'alinéa 3 de la partie « Régularisation de fin de cycle », « prévues dans l'article 52, paragraphe "Heures supplémentaires" », est remplacé par : « prévues dans l'article 38.3 "Heures supplémentaires". »

Dans la partie « Annualisation. – Modulation type IV », au niveau de l'exemple 2 : « comme prévu dans cet article 52 » est supprimé.

Article 73 (Av. 70)

Avenants et accords antérieurs

Les dispositions de la convention collective telles que modifiées par le présent accord prévalent sur les dispositions contradictoires des avenants et accords antérieurs au présent accord.

Article 74 (Av. 70)

Accords d'entreprise et d'établissement

Les dispositions actuelles de la CCN qu'elles soient modifiées ou non par le présent accord sont toutes antérieures à la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 dont le titre II relatif au dialogue social a modifié la valeur hiérarchique des conventions et accords collectifs. Ces dispositions, en application de l'article 45 de ladite loi, conservent par conséquent la valeur hiérarchique que les signataires des conventions et accords les ayant mises en place leur ont accordée. Par conséquent, il ne pourra être dérogé à ces dispositions que dans un sens plus favorable.

Article 75 (Av. 70)

Date d'effet

Le présent accord prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2005.

Article 76 (Av. 70)

Dépôt et demande d'extension

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du siège de la fédération patronale signataire ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes compétent.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

(Suivent les signatures.)

Article 1^{er}

Champ d'application

Les dispositions de la présente convention s'appliquent à l'ensemble des salariés, et sous les conditions définies pour certaines des garanties spécifiques à chaque catégorie de personnel, travaillant sur le territoire métropolitain dans les entreprises dont l'activité ressortit d'un des secteurs d'activités, tels que décrits ci-après :

Dans les secteurs des préparations industrielles
de produits à base de viande

Cela comprend :

- la fabrication de plats préparés à base de viande ;
- la préparation de foies gras ;
- la fabrication de produits à base de gibiers, volailles, lapins conservés.

(Ces activités sont principalement comprises dans le chapitre 15.1 E de la nomenclature des activités françaises.)

Dans l'industrie du poisson

Cela comprend :

- les entreprises de transformation et conservation de poissons crustacés et mollusques ;
- la fabrication de plats préparés à base de poissons, crustacés et mollusques ;
- les entreprises de salage et saurissage de poisson, et les entreprises de négoce, séchage et exportation de morue, du canton de Fécamp ;
- les entreprises transformant les escargots et les achatines.

(Ces activités sont principalement comprises dans le chapitre 15.2 Z de la nomenclature des activités françaises.)

Cela ne comprend pas :

- les entreprises de fabrication de farines de poisson ;
- les entreprises de salage et saurissage de poisson, et les entreprises de négoce, séchage et exportation de morue, hors du canton de Fécamp ;
- la production d'huiles et graisses de poissons.

Dans le secteur de la transformation
et la conservation des pommes de terre

Cela comprend :

- les entreprises de transformation et de conservation de pommes de terre ;
- les entreprises de production de purée déshydratée, de pommes chips ;
- la production de farines de pommes de terre.

(Ces activités sont principalement comprises dans le chapitre 15.3 A de la nomenclature des activités françaises.)

Dans le secteur de la transformation et conservation de légumes

Cela comprend :

- la transformation et la conservation des légumes ;
- la production de plats cuisinés et de préparations à base de légumes.

Cela ne comprend pas :

- la fabrication de légumes au vinaigre.

(Ces activités sont principalement comprises dans le chapitre 15.3 E de la nomenclature des activités françaises.)

Dans le secteur de la transformation et la conservation des fruits

Cela comprend :

- la transformation et la conservation des fruits ;
- la production de confitures, gelées, marmelades et crèmes de marrons ;
- la production de compotes et de desserts de fruits ;
- la production de coulis et préparations alimentaires, à base de fruits.

Cela ne comprend pas :

- les entreprises se livrant à la transformation et au conditionnement du pruneau ;
- la fabrication d'aliments à base de fruits à coque (à l'exclusion des châtaignes et marrons autres que confits), arachides et autres graines principalement consommés à l'apéritif ;
- la fabrication des fruits confits ;
- la production d'aliments adaptés à l'enfant et d'aliments diététiques.

(Ces activités sont principalement comprises dans le chapitre 15.3 F de la nomenclature des activités françaises.)

La fabrication industrielle de pizzas, quiches, tartes, tourtes

(Ces activités sont principalement comprises dans le chapitre 15.8 A de la nomenclature des activités françaises.)

Dans le secteur de la fabrication de pâtes alimentaires

Cela comprend :

- la fabrication de pâtes alimentaires fraîches ;
- la fabrication de couscous garni ;
- la fabrication de pâtes cuites et/ou farcies.

(Ces activités sont principalement comprises dans le chapitre 15.8 M de la nomenclature des activités françaises.)

Cela ne comprend pas :

- la fabrication de pâtes alimentaires sèches.

Ces dispositions de la convention collective ne s'appliquent pas aux coopératives agricoles, unions de coopératives et SICA fabriquant des conserves.

Les travailleurs à domicile ne sont pas compris dans le champ d'application de la présente convention.

Les travailleurs saisonniers bénéficient des dispositions de la présente convention collective lorsqu'ils ont travaillé pendant au moins 1 200 heures réparties sur au plus 8 mois d'une même année civile.

Les travailleurs intermittents bénéficient des dispositions de la présente convention lorsqu'ils ont travaillé dans l'entreprise considérée, pendant au moins 1 200 heures réparties sur moins de 10 mois d'une même année civile et prévus au contrat de travail.

Toutefois, les travailleurs saisonniers et les travailleurs intermittents bénéficient, le cas échéant, dès leur entrée dans l'entreprise des dispositions des articles 20 et 26 de certaines dispositions de l'article 33 ainsi que des dispositions de l'article 40 relatives à l'accident du travail avec hospitalisation ; ils bénéficient également, après 2 mois de présence dans l'entreprise des dispositions de l'article 40 relatives à l'accident du travail sans hospitalisation.

Article 2

Conventions collectives

La présente convention et ses conventions annexes se substitueront à la date de leur mise en vigueur à toutes les conventions collectives nationales, régionales ou locales.

Toutefois elles ne peuvent être la cause de restrictions d'avantages acquis dans les entreprises, soit individuellement, soit collectivement.

(L'historique de la présente convention collective et des accords collectifs successifs est repris en annexe.)

Article 3

Détermination de l'ancienneté

Pour l'application des dispositions de la présente convention qui sont subordonnées à une certaine ancienneté, on déterminera celle-ci en tenant compte :

a) De la « présence continue » dans l'entreprise, c'est-à-dire du temps écoulé depuis la date d'engagement du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu, telles que :

- périodes de maladie ou d'accident ;
- périodes militaires obligatoires ;
- périodes de congé de maternité, de congé de paternité et congé d'adoption prévues par l'article 36 ci-après ;
- congés de formation professionnelle telle que prévue par l'article L. 900-1 du code du travail ;
- congés de formation économique, sociale ou syndicale obtenus dans le cadre de l'article 8 ci-après ;
- délais accordés dans certains cas par l'employeur aux immigrés pour faciliter leurs congés dans leurs pays d'origine ;
- autres autorisations d'absences prévues par la convention collective ;
- de la période comprise entre le départ au service militaire obligatoire et la réintégration dans l'entreprise, lorsque l'intéressé avait au moins 1 an de présence au moment de son départ et qu'il a pu être réintégré après avoir fait connaître à l'employeur, au plus tard dans le mois suivant sa libération, son désir de reprendre immédiatement son emploi ;

- congé parental d'éducation et du congé de présence parentale (1) ;
- b) De la durée des contrats antérieurs dans l'entreprise, à l'exclusion toutefois de ceux qui auraient été rompus pour faute grave ou lourde.

Article 4

Etablissements à activités multiples

Les établissements à activités multiples relèvent en principe de la convention collective applicable à l'activité principale.

Article 5

Durée. – Révision. – Dénonciation

Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Révision

Chaque organisation signataire peut demander la révision de certains articles de la présente convention et, le cas échéant, de ses annexes.

Toute demande de révision devra être portée par lettre recommandée avec accusé de réception – adressée au secrétariat de l'Association des entreprises de produits alimentaires élaborés (ADEPALE) – à la connaissance des autres parties contractantes. Elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des dispositions formulées en remplacement.

La commission nationale paritaire composée des signataires de la présente convention – seule habilitée pour discuter de cette question de révision – devra se réunir dans le mois suivant la date d'envoi de la lettre de notification. Toutes les organisations syndicales dites représentatives au plan national seront invitées aux réunions de la présente commission.

Toutefois aucune discussion ne pourra avoir lieu durant les mois de juin, juillet et août de chaque année. Si une demande de révision intervenait moins de 1 mois avant le 1^{er} juillet, l'application de cette dernière règle reporterait au-delà du 31 août (l'expiration définitive du délai de 1 mois ci-dessus).

A dater de la demande de révision jusqu'à la fin des entretiens paritaires, les parties s'engagent à ne procéder à aucune fermeture d'établissement ou cessation du travail motivée par les points sujets à révision, ni à dénoncer la présente convention.

En cas de non-accord sur les nouvelles propositions de révision, la commission paritaire pourra décider :

- soit du maintien des dispositions antérieures ;
- soit de la suppression des articles litigieux et des formes et délais dans lesquels cette suppression interviendra.

(1) Les parties signataires précisent que la durée de ces 2 congés est, conformément à l'article L. 122-28-6 du code du travail, prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Sur justification de leur participation effective à une réunion de la commission nationale paritaire, présentée à l'employeur au moins une semaine à l'avance, les commissaires salariés travaillant dans des entreprises relevant de la présente convention bénéficieront d'autorisations d'absence pour participer aux travaux de la commission.

Sous réserve que leur nombre soit limité à deux par organisation syndicale ouvrière au cours des commissions restreintes et limité à quatre par organisation syndicale ouvrière au cours des réunions plénières, le temps passé aux réunions de la commission leur sera payé comme temps de travail effectif, et ils pourront, par ailleurs, demander le remboursement de leurs frais de déplacement ; ces frais seront établis sur la base des chiffres retenus – pour le transport, la nourriture et le logement – par l'ISICA pour la participation de ses délégués à l'assemblée générale annuelle.

Ces dépenses seront réglées par l'intermédiaire des organisations syndicales patronales nationales.

Dénunciation

La dénonciation partielle ou totale de la présente convention par l'une des parties contractantes devra être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception.

Elle sera effectuée avec un préavis de 3 mois, étant entendu qu'elle ne pourra avoir lieu durant les mois de juin, juillet et août de chaque année.

Article 6

Libertés syndicales et d'opinion

Les travailleurs et les employeurs sont tenus de respecter la liberté syndicale et la liberté d'opinion au sein de l'entreprise.

En application des dispositions légales en vigueur, l'exercice du droit syndical est reconnu aux employeurs et travailleurs dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail.

Article 7

Exercice du droit syndical

L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois, il a pour condition une stricte neutralité des lieux de travail.

Le rôle du délégué syndical est celui reconnu par la loi.

Pour l'exercice de ce droit, le délégué syndical peut, dans les établissements de plus de 500 salariés, avoir un suppléant dont le nom est également porté par écrit à la connaissance du chef d'établissement. Ce délégué suppléant bénéficie de la même protection que le délégué syndical titulaire. Celui-ci peut se faire remplacer par son suppléant avec imputation sur son crédit d'heures.

Conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, chaque délégué syndical dispose, pour assurer ses fonctions, d'un crédit d'heures de :

- 10 heures par mois dans les entreprises ou les établissements dont l'effectif se situe entre 50 et 150 salariés ;
- 15 heures par mois lorsque l'effectif se situe entre 151 et 500 salariés ;
- 20 heures lorsque l'effectif est supérieur à 500 salariés.

La liberté de diffusion de la presse syndicale et des tracts syndicaux est assurée dans l'entreprise aux heures d'entrée et de sortie du travail et dans un lieu abrité à proximité des panneaux d'affichage ou dans tout autre lieu déterminé en accord avec la direction.

La collecte des cotisations syndicales est autorisée à l'intérieur des établissements, étant précisé qu'elle se fait sous la responsabilité du délégué syndical et qu'elle ne doit entraîner aucune perturbation.

Le délégué syndical utilise un local approprié mis à sa disposition, qui peut être celui des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise, ou celui de la délégation unique du personnel.

Dans les entreprises ou établissements où sont occupés plus de 200 salariés un local doit être mis à la disposition des délégués syndicaux pour leur usage exclusif.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation de ce local sont fixées par accord avec le chef d'entreprise.

En outre, le délégué syndical peut réunir les adhérents de sa section syndicale une fois par mois dans l'entreprise ; ces réunions ont lieu en dehors des heures de travail dans un lieu fixé en accord avec la direction.

Les sections syndicales peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise à participer à des réunions organisées par elles dans les locaux visés par la réglementation en vigueur, ou, avec l'accord du chef d'entreprise, dans les locaux mis à leur disposition.

Des personnalités extérieures autres que syndicales peuvent être invitées, sous réserve de l'accord du chef d'entreprise, par les sections syndicales, à participer à une réunion.

Ces réunions ont lieu en dehors du temps de travail des participants.

Dans chaque établissement, des panneaux d'affichage en nombre suffisant et placés à des endroits permettant une information effective du personnel sont mis à la disposition des délégués syndicaux. Les documents édités par les organisations syndicales sont affichés avec indication d'origine sous la responsabilité desdites organisations. Le contenu de ces affiches, publications et tracts, est librement déterminé par l'organisation syndicale sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse. Tous les documents affichés doivent faire l'objet d'une communication simultanée à la direction.

D'autre part, les salariés exerçant des fonctions statutaires dans les organisations syndicales bénéficient d'autorisations d'absences accordées, après préavis d'au moins 1 semaine, pour assister aux réunions statutaires desdites organisations syndicales, sur présentation d'un document écrit émanant de celles-ci et ce, à condition que ces absences n'apportent pas de gêne sensible à la production. Elles ne viennent pas en déduction du congé annuel.

Article 8

Congés de formation économique, sociale ou syndicale

Des autorisations d'absence seront accordées au personnel appelé à participer à des sessions d'études et de formation sociale ou économique, sur présentation de la convocation.

Afin que ces absences ne puissent apporter de gêne sensible dans la production, la demande écrite d'autorisation sera présentée 15 jours au moins à l'avance. Par ailleurs, et en vue de résoudre les difficultés éventuelles qui pourraient résulter de ces absences, la direction de l'entreprise et les représentants des organisations syndicales représentatives se consulteront et apporteront une solution favorable aux deux parties.

Ces congés ne viendront pas en déduction de la période de référence servant de base à la détermination du congé annuel.

Article 9

Délégués du personnel

Dans chaque établissement occupant habituellement plus de 5 salariés, il est institué des délégués du personnel titulaires et suppléants, conformément à la législation en vigueur.

A l'occasion de leur réunion, le chef d'établissement met un local approprié à la disposition des délégués du personnel.

Article 10

Nombre de délégués du personnel

En fonction de l'effectif de l'établissement, calculé conformément au code du travail, le nombre des délégués du personnel à élire dans un établissement est fixé comme suit :

- de 6 à 25 salariés : 1 délégué titulaire, 1 délégué suppléant ;
- de 26 à 49 salariés : 2 délégués titulaires, 2 délégués suppléants ;
- de 50 à 99 salariés : 3 délégués titulaires, 3 délégués suppléants ;
- de 100 à 174 salariés : 5 délégués titulaires, 5 délégués suppléants ;
- de 175 à 249 salariés : 6 délégués titulaires, 6 délégués suppléants ;
- de 250 à 499 salariés : 7 délégués titulaires, 7 délégués suppléants ;
- de 500 à 999 salariés : 9 délégués titulaires, 9 délégués suppléants.

Au-dessus de 1 000 salariés, il y aura 1 délégué titulaire et 1 délégué suppléant par tranche supplémentaire ou fraction de tranche de 250 salariés.

Dans les cas définis au premier alinéa de l'article L. 431-3 et à la 2^e phrase du 2^e alinéa de l'article L. 236-1, le nombre de délégués ci-dessus prévu est modifié, pendant la durée de la période où il n'y a pas de comité d'entreprise ou de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, dans les conditions suivantes :

- de 50 à 99 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants ;
- de 100 à 124 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants ;
- de 125 à 149 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants ;
- de 150 à 174 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants ;
- de 175 à 199 salariés : 8 titulaires et 8 suppléants.

Article 11

Collèges électoraux

Le personnel de l'établissement, sauf accord intervenu entre les parties sur le nombre des collèges électoraux, est réparti, dès lors que l'effectif dépasse 25 salariés, au moins en 2 collèges :

1° Ouvriers et employés.

2° Ingénieurs, chefs de services, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

La répartition du personnel dans les collèges et la répartition des sièges entre les différents collèges feront l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales représentatives. Dans le cas où cet accord s'avérerait impossible, l'inspecteur du travail décidera de cette répartition.

Article 12

Electeurs

Sont électeurs les salariés âgés de 16 ans révolus présents de façon continue dans l'entreprise à la date des élections depuis 3 mois au moins, et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues par les articles L. 5 et L. 6 du code électoral.

Article 13

Eligibilité

Sont éligibles, à l'exception du conjoint, des ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs âgés de 18 ans accomplis et présents dans l'entreprise sans interruption à la date des élections depuis 12 mois au moins.

Article 14

Durée du mandat

Les délégués du personnel sont élus pour une durée de 2 ans et sont rééligibles.

Article 15

Opérations électorales

Les modalités des opérations électorales seront déterminées dans l'établissement par la direction avec les organisations syndicales représentatives, sous la forme d'un protocole d'accord préélectoral.

Article 16

Réception des délégués du personnel

L'ensemble des délégués titulaires et suppléants est reçu collectivement par le chef d'entreprise ou ses représentants au moins 1 fois par mois. Ils sont, en outre, reçus collectivement, en cas d'urgence, sur leur demande ou sur celle de la direction.

Ces réunions auront lieu, en principe, pendant les heures de travail.

Les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale représentative. De même, la direction de l'entreprise pourra se faire assister d'un représentant de son organisation syndicale.

S'il s'agit d'une entreprise constituée en société anonyme et si les délégués ont des réclamations à présenter auxquelles il ne pourrait être donné suite qu'après délibération du conseil d'administration, ils devront être reçus par celui-ci, sur leur demande, en présence du directeur ou de son représentant ayant connaissance des réclamations présentées.

Les délégués remettent au chef d'établissement, sauf cas d'urgence, 2 jours avant la date où ils doivent être reçus, une note écrite exposant sommairement l'objet de leur demande. Copie de cette note est transcrite par les soins du chef d'établissement sur un registre spécial sur lequel doit être également mentionnée, dans un délai n'excédant pas 6 jours, la réponse à cette note.

De même, lorsque le chef d'entreprise convoque les délégués, il leur remet 2 jours avant, sauf cas d'urgence, une note écrite exposant sommairement l'objet de la réunion envisagée.

Article 17

Temps dévolu aux délégués du personnel pour l'exercice de leurs fonctions

Chaque délégué continuera à travailler normalement dans son emploi. Son horaire de travail ne pourra être différent de celui en vigueur dans son atelier.

Toutefois, le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel, dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, notamment lorsqu'ils sont appelés à siéger à des réunions paritaires (pour la partie de ces réunions paritaires coïncidant avec l'horaire du travail), ne peut excéder 15 heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Ce temps leur sera payé comme temps de travail.

Des dispositions sont prises par les directeurs d'établissements et les représentants des organisations syndicales pour permettre l'exercice normal des fonctions des divers représentants du personnel, sans que les absences de ceux-ci aient des conséquences directes ou indirectes vis-à-vis d'eux-mêmes ou de leurs collègues de travail.

Lorsqu'ils exercent les attributions économiques du comité d'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 431-3, ils bénéficient en outre d'un crédit de 20 heures par mois.

Article 18

Comités d'entreprise et d'établissements

Dans toutes les entreprises ou établissements relevant de la présente convention et occupant au moins 50 salariés, il est constitué des comités d'entreprise et d'établissements, conformément à la législation en vigueur.

Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 200 salariés, les délégués du personnel peuvent constituer la délégation du personnel au comité d'entreprise (délégation unique).

Article 19

Moyens de fonctionnement du comité d'entreprise ou du comité d'établissement

1° Subventions de fonctionnement

Conformément à la réglementation en vigueur, un montant annuel équivalent à 0,20 % de la masse salariale brute doit être alloué au comité d'établissement ou d'entreprise pour son fonctionnement.

L'employeur est toutefois dispensé du paiement de cette subvention lorsqu'il fait déjà bénéficier le comité d'entreprise d'une somme ou de moyens en personnel équivalents au montant de la subvention. Dans le cas intermédiaire (subvention versée mais d'un montant inférieur au montant légal), l'employeur ne doit verser que le complément.

Ce montant est distinct de la subvention destinée aux activités sociales et culturelles.

Le chef d'entreprise met à la disposition du comité un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

2° Financement des activités sociales et culturelles

Dans les entreprises où l'application des dispositions prévues par la réglementation en vigueur assurant des ressources aux comités d'entreprise n'apporterait pas au financement des activités sociales et culturelles du comité d'entreprise une contribution au moins égale à 0,75 % du montant des rémunérations brutes, l'employeur devra porter sa contribution à ce pourcentage.

En l'absence de comité d'entreprise, dans des entreprises de plus de 50 salariés, l'employeur devra justifier de l'emploi d'une somme équivalente à cette contribution sous forme d'avantages ou de réalisations sociales en faveur de son personnel.

Article 20

Embauchage. — Période d'essai

Sous réserve de dispositions légales concernant certains postes ou certains emplois, l'embauche se fera sans distinction de race, sexe, situation de famille, religion ou nationalité, appartenance syndicale, politique, associative.

Le chef d'entreprise communique au salarié une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou dans l'établissement.

Il est recommandé au chef d'entreprise de donner au salarié nouvellement embauché toutes informations utiles sur l'organisation et la marche de l'entreprise et de lui donner connaissance du règlement intérieur.

Il est également recommandé de lui faire visiter les différents ateliers ou services et d'assurer au mieux la prise de contact avec les supérieurs hiérarchiques.

Tout salarié, en vue de son embauchage, fera obligatoirement l'objet d'un examen médical dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur.

Contrats à durée indéterminée

La durée de la période d'essai, renouvellement éventuel compris, concernant les ouvriers et employés, des contrats à durée indéterminée ne peut excéder 1 mois.

Pendant la première moitié de la période d'essai, les parties peuvent se séparer à tout moment sans aucun préavis ; pendant la seconde moitié de la période d'essai et jusqu'au dernier jour de celle-ci inclusivement, les intéressés se préviendront au moins 2 jours à l'avance de leur intention de se séparer.

Contrats à durée déterminée

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

Article 21

Rémunération mensuelle

a) Principe de mensualisation

La rémunération sera faite au mois et sera, pour un horaire hebdomadaire de travail déterminé et effectivement accompli pendant le mois considéré, indépendante du nombre de jours travaillés dans le mois.

b) Rémunération mensuelle

La rémunération mensuelle minimale, pour l'horaire hebdomadaire de 35 heures, sera obtenue en multipliant par 151,67 le salaire horaire minimum garanti résultant, pour la catégorie de l'intéressé, de la convention collective ou de l'accord de salaire applicable dans l'établissement.

La rémunération mensuelle effective, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, se calculera en multipliant par 151,67 le taux horaire effectif de l'intéressé, en y ajoutant, s'il y a lieu, les indemnités compensatrices de réduction d'horaire lorsqu'elles n'ont pas été intégrées dans le salaire horaire.

c) Adaptation de la rémunération mensuelle à l'horaire réel

Sans préjudice des dispositions concernant la modulation et l'annualisation, les rémunérations mensuelles, minimales et effectives seront adaptées à l'horaire réel.

Ne donneront pas lieu à déduction les absences de courte durée dûment autorisées, motivées par les obligations de caractère impératif (1).

d) Salaire forfaitaire mensuel ou annuel

Pour les salariés rémunérés au forfait, la rémunération sera faite au mois et sera indépendante du nombre de jours travaillés dans le mois.

e) Paiement

Le paiement de la rémunération sera effectué 1 fois par mois. Un acompte sera versé à ceux qui en feront la demande correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle.

Article 22

Salaires

A. – Salaires et horaires

1. Barème des salaires horaires minima

Pour les salariés dont le coefficient hiérarchique est compris entre le coefficient 120 et le coefficient 195, il est fixé un barème de salaires minima.

2. Salaire horaire minimum professionnel garanti (SMPG)

Il est fixé un salaire horaire minimum professionnel garanti pour le coefficient 100.

3. Salaire horaire minimum des salariés dont le coefficient est égal ou supérieur à 200

Il est calculé selon la formule suivante : $(\text{SMPG} \times \text{coefficient})/100$. Il fait l'objet d'une grille indicative.

4. Révision des salaires minima

La révision des salaires minima intervient le 1^{er} janvier et le 1^{er} juillet de chaque année.

(1) Les parties signataires estiment que, dès lors qu'il s'agit bien d'une absence de courte durée motivée par une obligation de caractère impératif – c'est-à-dire une obligation à laquelle on ne peut se soustraire, à jour et heure donnés – l'intégralité de l'absence visée ne doit donner lieu à aucune déduction quel que soit l'horaire de travail du salarié en cause et cela même dans le cas où le salarié bénéficie d'un horaire dit « flexible ».

Il en résulte en pratique que, lorsqu'un salarié bénéficie d'une telle autorisation, sa rémunération ne doit pas s'en trouver affectée et que, notamment, les heures supplémentaires qu'il est susceptible d'avoir effectuées doivent lui être rémunérées avec les majorations correspondantes.

Le fait d'avoir bénéficié d'une autorisation d'absence ne peut cependant en aucun cas – et notamment lorsqu'interviennent des variations d'horaire – avoir pour effet de porter la ressource de l'intéressé à un niveau supérieur à ce qu'elle aurait été s'il avait normalement travaillé le jour où se situe l'absence autorisée.

5. Autres dispositions

En aucun cas, quelle que soit la classification de l'intéressé, le salaire d'embauche ne pourra être inférieur au SMIC.

Les heures effectuées exceptionnellement le dimanche, les jours fériés ou de nuit sont majorées, en sus des majorations pour heures supplémentaires, de 50 %.

Les heures effectuées habituellement le dimanche et les jours fériés sont majorées, en sus des majorations pour heures supplémentaires, de 20 %.

Les heures de travail effectuées normalement de nuit (par exemple : en équipe) sont, en sus des majorations pour heures supplémentaires, majorées de 25 %. Cette disposition ne s'applique pas au personnel de gardiennage et de surveillance, ni au personnel des services d'incendie.

B. – Rémunération des jeunes travailleurs

Les salaires minima des jeunes travailleurs de moins de 18 ans ne pourront être inférieurs aux chiffres minima applicables aux salariés adultes de même emploi, diminués du pourcentage maximum suivant : de 16 à 18 ans : 10 %.

Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent ou dès l'instant qu'ils effectuent le même travail qu'un adulte et dans les mêmes conditions.

C. – Handicapés

Sont considérés comme travailleurs handicapés les salariés reconnus par la COTOREP. Leur rémunération ne peut en aucun cas être inférieure au salaire minimum de leur catégorie diminué de 10 %. Le nombre des salariés auxquels s'applique cette réduction ne peut excéder le 10^e du nombre des salariés employés dans une catégorie déterminée.

L'employeur qui souhaite se prévaloir de ces dispositions doit le préciser par écrit à l'intéressé et convenir avec lui des conditions de sa rémunération.

D. – Horaire d'équivalence

Le temps maximum de présence considéré comme équivalent à 35 heures de travail par semaine est fixé à :

- 44 heures pour le personnel de gardiennage et de surveillance ;
- 40 heures pour le personnel des services d'incendie.

De telle sorte que les majorations pour heures supplémentaires, sans préjudice des éventuels accords de modulation, soient dues à partir respectivement de la 45^e ou de la 41^e heure.

E. – Rappel en dehors de l'horaire normal

Tout salarié rappelé pour les besoins du service à titre exceptionnel, en dehors de son horaire normal de travail, après avoir quitté l'établissement, recevra une indemnité de dérangement forfaitairement fixée au 151,67^e de sa

rémunération mensuelle effective pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ; cette indemnité est doublée si le rappel est effectué entre 20 et une heures et 5 heures du matin ou un dimanche ou un jour férié et, en tout état de cause, si la durée du travail exceptionnel demandé est inférieure à 2 heures.

Les frais de déplacement seront à la charge de l'employeur.

D'autre part, des dispositions devront être prises dans les établissements pour assurer une indemnisation spéciale aux salariés effectuant une astreinte.

F. – Arrêt de travail pendant l'horaire normal

En cas d'arrêt de travail imputable à l'établissement, les heures prévues dans l'horaire normal de l'intéressé et non travaillées du fait de l'arrêt de travail au cours d'une journée commencée ne donneront lieu à aucune réduction du salaire. Toutefois, l'employeur pourra exiger un travail à un autre poste. De même, tout salarié non prévenu de l'arrêt de travail imputable à l'établissement qui se sera présenté à l'heure normale et n'aura pu prendre son poste ou être employé à un autre poste ne subira de ce fait aucune réduction de salaire.

G. – Frais de déplacement

Les frais de voyage et de séjour pour les besoins du service sont à la charge de l'employeur et sont remboursés selon les modalités qui doivent être identiques pour les ouvriers et les employés et qui sont fixées au niveau de l'établissement.

Article 23

Apprentissage – Formation professionnelle

La formation professionnelle peut être assurée par l'apprentissage, le perfectionnement en usine des salariés de l'entreprise, la formation professionnelle continue. Ces formations sont assurées conformément aux dispositions réglementaires et/ou conventionnelles en vigueur (1).

Les signataires rappellent que l'apprentissage doit comporter une formation technique professionnelle de base alliée à une éducation générale suffisante.

Ils s'engagent à favoriser dans toute la mesure du possible l'apprentissage, la formation professionnelle et la promotion ouvrière en utilisant au maximum les moyens qui pourraient être mis à leur disposition.

Par ailleurs, conformément à l'accord interbranches du 20 octobre 2004, les entreprises sont tenues de verser une partie de leur participation à la formation professionnelle continue à l'AGEFAFORIA.

Article 24

Travailleurs intermittents

Par travailleurs intermittents, on entend les travailleurs dont les activités professionnelles, tributaires d'événements extérieurs pouvant se renouveler chaque année, présentent, au service d'une même entreprise, un caractère discontinu.

(1) Voir accords « Formation ».

Les travailleurs intermittents bénéficient d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Leur ancienneté, à compter du 11 août 1986, se calcule à hauteur de 12 mois par année. Pour les périodes antérieures au 11 août 1986, leur ancienneté est calculée conformément au tableau figurant en annexe I des dispositions générales.

Cependant, si la nature de l'activité ne permet pas de fixer avec précision les périodes de travail et la répartition des heures de travail pendant ces périodes, ces salariés auront la possibilité de reporter le début, ou d'abrégier la fin de leur période de travail :

- 1 fois par an (si le contrat prévoit moins de 3 périodes de travail) ;
- 2 fois si le nombre de ces périodes est supérieur à 3.

La période ainsi reportée devra être compensée dans l'année, afin que soit respectée la durée minimale annuelle du contrat.

Article 25

Mutations technologiques

Est soumis aux dispositions de cet article tout projet important d'introduction de nouvelles technologies, lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences significatives et rapides sur l'emploi, l'organisation du travail, la formation, les conditions de travail, la qualification ou la rémunération du personnel.

Les dispositions de cet article s'appliquent dès qu'un projet important d'introduction de nouvelles technologies entraîne pour le personnel les conséquences précitées dans l'un des domaines énumérés à la fin de l'alinéa précédent.

1. Information du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise ou d'établissement est informé et consulté dans les meilleurs délais avant toute décision définitive de mise en œuvre sur tout projet comportant l'introduction dans l'entreprise ou l'établissement de nouvelles technologies telles que définies au paragraphe précédent.

Au cas où de telles mesures auraient des répercussions sur des mesures prévues au programme de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sera consulté.

L'avis du CHSCT sera transmis au comité d'entreprise.

2. Obligation de discrétion et de secret

Les membres du comité d'entreprise et autres représentants élus du personnel, les délégués syndicaux et les membres du CHSCT, ainsi que toutes les personnes ayant assisté à leurs réunions et délibérations, sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

En outre, ils sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le chef d'entreprise ou son représentant.

3. Adaptation aux mutations technologiques

Les parties signataires rappellent que, conformément aux dispositions de l'accord du 21 décembre 1993 sur les objectifs et les moyens de la formation dans les industries agroalimentaires, la formation liée à l'introduction de nouvelles technologies fait partie des domaines prioritaires dans les entreprises concernées par le champ d'application de la présente convention. Les entreprises tiendront compte de cette priorité dans leur politique de formation, afin que les formations appropriées soient proposées en temps utile aux salariés concernés par des évolutions technologiques, et notamment aux moins formés d'entre eux, et de préférence avant l'introduction de ces nouvelles technologies.

Au cas où le reclassement interne des salariés dont le poste de travail supprimé du fait de l'introduction de nouvelles technologies ne s'avérerait pas possible, des solutions devront être recherchées pour que puisse être donnée aux intéressés une formation orientée vers des spécialités pour lesquelles existent des débouchés.

4. Mutations

Les dispositions de l'article 5 de l'annexe « Ingénieurs et cadres » et de l'article 5 de l'annexe « Agents de maîtrise » de la convention collective restent applicables, mais, au cas où l'introduction de nouvelles technologies, entraînerait directement la disparition du poste de travail occupé jusque-là par un salarié, l'employeur mettra tout en œuvre pour rechercher dans l'établissement, puis dans l'entreprise, voire dans le groupe, s'il existe un poste disponible – comportant un classement et un salaire équivalents à ceux du poste supprimé – où l'intéressé serait susceptible d'être employé après exploitation des possibilités de formation appropriées.

Si, malgré la mise en œuvre des moyens évoqués à l'alinéa précédent, l'employeur est amené à apporter des modifications au contrat de travail d'un salarié entraînant l'occupation d'un emploi disponible d'un niveau ou d'un échelon inférieurs, l'intéressé bénéficiera des garanties suivantes en cas d'acceptation de cette mutation professionnelle.

Dans le cas où la mutation du salarié entraînerait un déclassement, si la réduction de salaire est supérieure à 5 % et qu'il a plus de 1 an d'ancienneté, son ancien salaire (à l'exception des primes liées au poste de travail) sera maintenu pendant une durée équivalente au préavis, et au moins pendant :

- 3 mois s'il a plus de 2 ans d'ancienneté ;
- 4 mois s'il a plus de 3 ans d'ancienneté ;
- 5 mois s'il a plus de 5 ans d'ancienneté ;
- 6 mois s'il a plus de 10 ans d'ancienneté.

A l'expiration des délais précités, l'intéressé aura droit, pendant les 8 mois suivants, à une indemnité mensuelle dégressive calculée de la manière suivante :

- 80 % pendant les 2 premiers mois ;
- 60 % pendant les 3^e et 4^e mois ;
- 40 % pendant les 5^e et 6^e mois ;
- 20 % pendant les 7^e et 8^e mois.

Ces taux s'appliquant à la différence entre son ancien et son nouveau salaire.

Les salariés concernés par de tels déclassements garderont une priorité d'emploi dans un poste correspondant à leur précédente qualification.

En cas de licenciement ou de départ en retraite dans les 2 années suivant leur déclassement, l'indemnité que percevront les salariés ayant 10 ans d'ancienneté et plus de 55 ans au moment de la modification de leur contrat sera calculée conformément aux dispositions de la convention collective (article 29 : Dispositions générales, article 11 : annexe Cadres, article 10 : annexe Agents de maîtrise, suivant leur catégorie initiale).

La base de calcul à retenir étant celle prévue par lesdits articles : soit la rémunération qu'ils percevaient avant leur déclassement, soit celle résultant de leur nouvelle position, la formule la plus avantageuse des 2 pour le salarié devant être retenue.

5. Priorité de réembauchage

Les dispositions du présent article ne peuvent faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi, ni aux dispositions de l'article 25 de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié. Le délai de 1 an pourrait être prolongé d'une année supplémentaire, sous réserve qu'à la fin de la 1^{re} année l'intéressé ait fait connaître par écrit son souhait de réintégrer un emploi de même qualification dans l'entreprise.

Article 26

Préavis en cas de rupture du contrat de travail d'un ouvrier ou d'un employé

Sauf en cas de faute grave, et sans préjudice des dispositions de l'article 20 « Embauchage. – Période d'essai », les durées des préavis sont les suivantes :

En cas de rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée d'un ouvrier ou d'un employé, la durée du préavis réciproque est de 1 mois.

Toutefois 2 exceptions :

- d'une part, en cas de résiliation à l'initiative d'un salarié du niveau 1, le préavis dû par celui-ci est réduit à 8 jours si la résiliation intervient alors qu'il a moins de 6 mois de présence continue dans l'entreprise et à 15 jours au-delà ;
- d'autre part, en cas de résiliation à l'initiative de l'employeur, lorsque le salarié a plus de 2 ans de présence continue dans l'entreprise, le préavis dû par l'employeur est porté à 2 mois.

Si le salarié licencié trouve un autre emploi avant l'expiration du préavis qui lui a été notifié, il peut occuper immédiatement ce nouvel emploi sans être redevable d'aucune indemnité ; le salaire correspondant à son temps de présence effective avant son départ lui est payé à l'exclusion de toute indemnité pour la partie du préavis restant à courir.

Article 27

Recherche d'un nouvel emploi

Pendant l'intégralité du préavis travaillé, lorsque celui-ci est supérieur à 8 jours, l'intéressé est autorisé, afin de chercher un nouvel emploi, et jusqu'à ce qu'il l'ait trouvé, à s'absenter chaque jour pendant une durée de 2 heures.

Par ailleurs, dans le cadre, d'un contrat à durée déterminée de date à date d'une durée minimum de 2 mois comportant une clause de renouvellement dont il n'a pas été fait usage, le salarié bénéficiera d'une autorisation d'absence de 2 heures par jour afin de chercher un nouvel emploi et ceci pendant 7 jours ouvrables.

Le moment de la journée où se placent ces absences peut être fixé alternativement un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur ; toutefois, elles peuvent être groupées selon des modalités fixés d'un commun accord.

Ces absences sont rémunérées, sauf en cas de départ volontaire.

Article 28

Licenciements collectifs pour motif économique

Les licenciements collectifs pour motif économique sont régis par les dispositions du code du travail (livre III, titre II, chapitre I^{er})

Article 29

Licenciement. – Mise à la retraite. – Départ

a) Indemnité de licenciement

Une indemnité est attribuée, en dehors du cas de faute grave ou lourde, aux salariés licenciés et ayant au moins 1 an d'ancienneté.

Cette indemnité est calculée comme suit :

- pour un salarié comptant de 1 à 4 années d'ancienneté, 1/10 de mois par année d'ancienneté ;
- pour un salarié comptant 5 années d'ancienneté ou plus, 1/5 de mois par année d'ancienneté, avec un maximum de 5 mois (1).

Sauf dans le cas où il y a versement d'une allocation de préretraite à l'occasion du licenciement, l'indemnité est majorée de :

- 10 % lorsque le salarié est âgé de 50 à moins de 55 ans à la date du licenciement ;
- 20 % lorsqu'à cette même date il est âgé de 55 à moins de 60 ans.

Lorsque l'intéressé a déjà perçu de l'établissement une indemnité de licenciement à l'occasion de la rupture d'un contrat antérieur, l'indemnité de licenciement est calculée sur le nombre de 10^e ou de 5^e de mois correspon-

(1) Les parties signataires précisent que, si l'indemnité de licenciement instituée par l'accord de mensualisation est, dans la plupart des cas, et bien qu'elle soit réduite de moitié à partir de 65 ans ou de 60 ans en cas d'incapacité au travail, nettement plus avantageuse que l'indemnité légale de licenciement, ou à la limite au moins équivalente – puisque, à partir de 5 années d'ancienneté, elle se calcule sur la base de 1/5 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée du salarié dans l'entreprise – il en va autrement lorsque l'intéressé compte moins de 5 ans d'ancienneté au moment de la résiliation du contrat de travail.

En effet, de 1 à 4 ans d'ancienneté, l'indemnité prévue par l'accord de mensualisation pour un salarié âgé de 65 ans (ou de 60 ans en cas d'incapacité au travail) ne dépasse pas la moitié de 1/10 de mois par année, soit 1/20, alors que l'indemnité légale est de 1/10 de mois par année dès la 1^{re} année.

En conséquence, les salariés se trouvant dans ce cas peuvent prétendre à l'indemnité légale de licenciement comme étant plus avantageuse que l'indemnité conventionnelle.

dant à l'ancienneté totale, diminuée du nombre de 10^e ou de 5^e de mois sur lequel a été calculée l'indemnité de licenciement perçue lors du précédent licenciement.

En cas de licenciement collectif, le paiement de l'indemnité de licenciement pouvant constituer pour un établissement une charge particulièrement lourde, l'employeur aura la faculté de procéder par versements échelonnés sur une période de 3 mois au maximum.

b) Indemnité de mise à la retraite

Le montant de cette indemnité, à ancienneté égale, est fixé à la moitié de l'indemnité de licenciement lorsque la résiliation du contrat de travail est décidée par l'employeur à partir de 65 ans, ou de 60 ans en cas d'incapacité au travail reconnue par le médecin du travail.

c) Départ à la retraite

Le salarié, dès lors qu'il remplit les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein au titre du régime général de la sécurité sociale, qui, de sa propre initiative, résilie son contrat de travail pour prendre sa retraite, a droit à une indemnité de départ en retraite égale à la moitié de l'indemnité à laquelle il aurait pu prétendre en fonction de son ancienneté en cas de licenciement à partir de 60 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul des indemnités prévues ci-dessus est le 12^e de la rémunération des 12 derniers mois précédant la résiliation ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte au titre de cette période que pour le quart de son montant.

Article 30

Absences

Les absences motivées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident et notifiées par l'intéressé dans les 48 heures, sauf cas de force majeure, ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail. Ces absences devront être justifiées par certificat médical ou par déclaration à la sécurité sociale.

En dehors des absences dues à des accidents de travail et maladies professionnelles ayant eu leur origine dans l'entreprise, l'employeur serait fondé, sous certaines conditions, à rompre le contrat de travail en respectant la procédure de licenciement au cas où l'absence pour la maladie ou l'accident se prolongerait :

- au-delà de 6 mois pour les salariés dont l'ancienneté est inférieure à 5 ans ;
- au-delà de 8 mois pour les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est comprise entre 5 et 10 ans ;
- au-delà de 10 mois pour les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est comprise entre 10 et 15 ans ;

- au-delà de 1 an pour les salariés dont l'ancienneté est supérieure à 15 ans.

En cas de rupture du contrat de travail à l'expiration des délais prévus ci-dessus, l'intéressé bénéficie de l'indemnité de licenciement instituée à l'article 29 de la présente convention.

D'autre part, au cas où l'emploi du salarié absent ne pourrait être laissé vacant pendant la durée des délais susvisés et où il s'avérerait impossible de trouver un remplaçant provisoire, l'intéressé serait avisé par lettre recommandée de son remplacement effectif et la rupture du contrat ne deviendrait définitive qu'à l'expiration de la procédure de licenciement.

Toutefois, le salarié ainsi remplacé bénéficie pendant une durée de 2 ans après la fin de son indisponibilité d'une priorité de réembauchage dans la mesure où son ancien emploi ou un emploi similaire correspondant à ses aptitudes, deviendrait disponible.

Le salarié qui désirerait bénéficier de cette priorité devrait en avertir son ancien employeur au moment de la fin de son indisponibilité.

Les absences dues à un cas fortuit et grave dûment constaté et porté dès que possible à la connaissance de l'employeur (tel que, notamment, incendie du domicile, décès, accident, maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant...) ne constituent pas, non plus, une cause de rupture du contrat de travail pourvu que la durée de l'absence soit en rapport avec l'événement qui l'a motivée.

Article 31

Prime d'ancienneté. – Employés et ouvriers

Employés

Il est attribué au personnel de la catégorie « Employés » une prime en fonction de la présence continue dans l'entreprise (art. 3 a).

Cette prime indépendante du salaire proprement dit, s'ajoute au salaire effectif. Elle est calculée sur la rémunération mensuelle effective de l'intéressé telle que définie à l'article 21 et aux taux respectifs :

- de 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
- de 6 % après 6 ans d'ancienneté ;
- de 9 % après 9 ans d'ancienneté ;
- de 12 % après 12 ans d'ancienneté ;
- de 15 % après 15 ans et au-dessus.

Ouvriers

Il est attribué au personnel de la catégorie « Ouvriers » une prime calculée en appliquant au salaire minimum garanti de la catégorie de l'intéressé un taux déterminé comme suit en fonction de son ancienneté :

- de 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
- de 6 % après 6 ans d'ancienneté ;
- de 9 % après 9 ans d'ancienneté ;

- de 12 % après 12 ans d'ancienneté ;
- de 15 % après 15 ans et au-dessus.

Dispositions communes

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

La prime d'ancienneté doit figurer à part sur la feuille de paie mensuelle.

Ces dispositions s'appliquent sauf dans les cas résultant de la mise en œuvre des dispositions particulières de l'accord n° 48 du 2 décembre 1998.

Article 32

Congés payés

1. Durée des congés

Conformément aux dispositions légales en vigueur, chaque salarié bénéficie d'un droit aux congés payés calculé sur la base de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail.

Ces congés se décomptent à raison de 6 jours ouvrables ou 5 jours ouvrés par semaine.

1.1. Fractionnement du congé et congés de morte saison

Le congé principal d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égale à 24 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié.

Dans ce cas, une fraction doit être au moins de 12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaires. Cette fraction doit, en principe, être attribuée pendant la période du 1^{er} 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 sera attribué 2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période sera au moins égal à 6 et un seul lorsqu'il sera compris entre 3 et 5 jours.

En outre, compte tenu du caractère saisonnier de l'activité des entreprises concernées par les dispositions de la présente convention collective, tout ou partie de la période de 12 jours prévue au paragraphe précédent pourra être attribuée en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, le salarié, employé toute l'année, bénéficiera d'un congé supplémentaire de 1 jour ouvrable lorsque le nombre desdits jours, pris en dehors de la période, sera compris entre 3 et 6, et de 2 jours lorsque ce nombre sera au moins égal à 7.

Le cumul de ces congés supplémentaires ne peut dépasser 2 jours.

Ces dispositions s'appliquent sauf dans les cas résultant de la mise en œuvre des dispositions particulières de l'accord n° 48 du 2 décembre 1998.

1.2. Congés d'ancienneté

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

ANCIENNETÉ	CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES (1)
Après 15 ans	1 jour
Après 20 ans	2 jours
Après 25 ans	3 jours
Après 30 ans	4 jours
(1) Les jours supplémentaires ne se cumulent pas.	

Cette augmentation ne peut se cumuler avec des augmentations contractuelles ou résultant des usages et ayant le même objet, compte non tenu des éventuels congés supplémentaires prévus aux alinéas précédents et suivants.

Ces dispositions s'appliquent sauf dans les cas résultant de la mise en œuvre des dispositions particulières de l'accord n° 48 du 2 décembre 1998.

1.3. Congés des jeunes travailleurs

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 18 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables. Ils ne peuvent cependant exiger aucune indemnité de congé payé pour ces journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

1.4. Congés supplémentaires des mères de famille

Les jeunes salariées, âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, ont droit à 2 jours de congé supplémentaire par enfant à charge et vivant au foyer ou à 1 jour si leur congé légal n'excède pas 6 jours.

Est réputé enfant à charge, l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours.

2. Modalités d'attribution des congés

Les modalités d'attribution des congés seront examinées au niveau des entreprises ou établissements et soumises pour avis aux représentants du personnel.

Les congés payés sont pris de préférence en dehors des périodes de campagne et de manière générale à des dates compatibles avec les besoins de la production et les nécessités commerciales.

3. Périodes des congés

La période, les dates et la répartition des congés payés seront fixées par le chef d'entreprise après consultation des représentants élus du personnel, compte tenu du caractère saisonnier des industries visées par la présente

convention, et des règles précisées au paragraphe 1 ci-dessus, étant entendu que les jours supplémentaires d'ancienneté pourront être attribués à une période différente de celle du congé principal et en dehors de la période légale des congés payés.

Il pourra être procédé à la fermeture complète de l'établissement dans le cadre des dispositions légales en vigueur à cet égard.

En cas de congé par roulement, l'ordre de celui-ci sera fixé par l'employeur après avis des délégués du personnel, compte tenu du poste occupé et de la situation de famille des bénéficiaires et, notamment, des possibilités de congé du conjoint, dans le secteur privé ou public, et de la durée de leurs services chez l'employeur. Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané. L'ordre de roulement sera porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage dans l'entreprise 1 mois à l'avance, sauf circonstance exceptionnelle.

4. Indemnité de congé

L'indemnité de congés est égale au 10^e de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.

Par rémunération totale, on doit entendre le salaire et tous ses accessoires (avantages en nature, primes de rendement, majorations pour heures supplémentaires, etc.) à l'exception des primes ayant le caractère de remboursement de frais, et de la prime annuelle.

L'indemnité de congé ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

Dans le cas où une augmentation de salaire prendrait effet pendant le congé de l'intéressé, l'indemnité se trouverait majorée à compter de la date d'application exactement comme si l'intéressé avait continué à travailler.

Chaque jour de congé supplémentaire donne lieu à l'attribution d'une indemnité égale au quotient de l'indemnité afférente au congé principal par le nombre de jours ouvrables compris dans ce congé.

Article 33

Congés pour événements familiaux

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

JOURS OUVRÉS	DÈS L'ENTRÉE dans l'entreprise	APRÈS 6 MOIS d'ancienneté
Mariage du salarié	4 jours	1 semaine
Congé de naissance	3 jours	3 jours
Mariage d'un enfant	1 jour	1 jour
Décès du conjoint ou d'un enfant	2 jours	3 jours
Décès du père, de la mère	1 jour	3 jours
Décès du beau-père ou de la belle-mère ...	1 jour	2 jours
Décès d'un frère ou d'une sœur	1 jour	1 jour
Mariage d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'autres descendants en ligne directe		1 jour
Décès de descendants ou ascendants en ligne directe		1 jour
Décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur		1 jour

L'indemnité versée au bénéficiaire à l'occasion de ces absences sera égale, dans le cadre de l'horaire habituel de l'établissement, au salaire normal de l'intéressé pour le ou les jours ouvrables effectivement compris dans la période autorisée de ce congé.

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

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

En application des dispositions de l'article L. 122-25-4 du code du travail, le père salarié bénéficie d'un congé de paternité de 11 à 18 jours et qui est indemnisé par la sécurité sociale.

Article 34

Jours fériés

Les jours fériés légaux sont normalement chômés, et leur rémunération est comprise dans la rémunération mensuelle (1).

Pour autant le lundi de Pentecôte, jour férié normalement chômé, peut constituer une journée de travail ne faisant l'objet d'aucune rémunération complémentaire, dans la limite de 7 heures, pour les salariés au titre de la journée de solidarité mise en place par l'article L. 212-16 du code du travail.

Un accord d'entreprise pourra choisir soit une autre date soit une autre modalité pour la journée de solidarité. Cela pourra être, soit le travail d'un autre jour férié chômé, autre que le 1^{er} Mai, soit le travail d'un jour de réduction du temps de travail, soit toute autre modalité permettant le travail d'un jour précédemment non travaillé en application des modalités d'organisation de l'entreprise.

Tous les jours fériés légaux tombant un jour habituellement travaillé sont indemnisés, qu'ils soient chômés ou non, sur la base du salaire effectivement perdu, majoration pour heures supplémentaires comprises.

Si un jour férié légal est chômé, il ne saurait faire l'objet d'une récupération. Si le jour férié est travaillé pour les nécessités du service, la rémunération de cette journée est majorée conformément aux dispositions de l'article 22 de la convention collective.

Au cas où un salarié serait amené, en raison des nécessités du service, à travailler un jour férié chômé, il aurait droit à un jour de repos compensateur n'entraînant aucune réduction de la rémunération du mois au cours duquel ce

(1) Les parties signataires soulignent que le paiement d'un jour férié n'est pas subordonné à l'accomplissement de la dernière journée de travail le précédant et de la première journée de travail le suivant et que, par conséquent, l'absence, même non autorisée et non justifiée, d'un salarié au cours de l'une et l'autre d'entre elles, ne saurait être sanctionnée par le non paiement du jour férié.

Cependant, pour qu'un salarié ait droit à indemnisation d'un jour férié, il faut, bien entendu, qu'il y ait perte de salaire du fait de ce jour férié, ce qui n'est pas le cas lorsque ce jour férié se situe au cours d'une période d'absence pour maladie ou pour accident, une telle période ne comportant pas d'attribution de salaire à l'intéressé mais le versement d'indemnités de sécurité sociale ainsi que d'indemnités complémentaires dans les conditions fixées par l'article 41 ci-après ; en revanche, lorsqu'un jour férié se trouve être « accolé » à une période d'absence pour maladie ou accident (ou à une période d'absence assimilée), ce jour férié ne doit pas être compris dans la période d'absence mais au contraire doit être considéré comme inclus dans la période de travail précédente ou suivante, et, à ce titre, donner droit à indemnisation.

repos serait pris, et cela de préférence à la majoration de rémunération dont il serait susceptible de bénéficier au titre de son travail ledit jour férié ; si les nécessités du service ne permettaient pas d'accorder ce repos compensateur, le salarié serait, dans les conditions prévues par la réglementation applicable à la journée du 1^{er} Mai, indemnisé pour le travail effectué le jour férié.

Sauf nécessités impératives liées à la nature du poste occupé, compte tenu de l'activité de l'établissement, toutes dispositions devront être prises, et en cas de difficultés en liaison avec les représentants du personnel comme il est dit au dernier alinéa du préambule, pour éviter qu'un même salarié soit appelé systématiquement à travailler les jours fériés.

Dispositions particulières aux travailleurs saisonniers

Les jours fériés chômés pendant le contrat de travail du salarié saisonnier seront payés dans la mesure où celui-ci justifie de 4 mois de travail effectif avant la date dudit jour férié. Toutefois, pour le 1^{er} Mai le paiement ne suppose pas que cette dernière condition soit remplie.

Article 35

Hygiène et sécurité. – Conditions de travail

A. – Hygiène et sécurité

Les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail.

Des vêtements de travail en nombre suffisant seront mis à la disposition par les entreprises à l'ensemble du personnel pour lequel le port de ces vêtements est nécessaire ou obligatoire pendant le travail.

Ces vêtements resteront la propriété de l'entreprise, le personnel devant en assurer l'entretien ; ils seront restitués en cas de départ de l'entreprise.

Chaque fois que les conditions habituelles de travail rendent le port de bottes indispensables, ou le port de chaussures de sécurité obligatoire, celles-ci seront mises à la disposition du personnel par l'employeur. Ces bottes et chaussures de sécurité resteront la propriété de l'entreprise et lui seront restituées en cas de départ du salarié.

Les salariés ayant effectué des travaux de nettoyage intérieur de la chaudière auront droit à une douche un quart d'heure avant la fin de l'horaire de travail.

Formation des représentants du personnel aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

La formation des représentants du personnel au CHSCT dans les établissements de plus de 300 salariés est prévue par la réglementation en vigueur.

Les représentants du personnel au CHSCT dans les établissements de moins de 300 salariés bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions dans les conditions suivantes :

1. Bénéficiaires

Bénéficient des dispositions contenues dans le présent accord les salariés qui, n'ayant pas déjà suivi une formation du type de celle qui est prévue par le présent accord, détiennent un mandat de représentant du personnel au CHSCT dans un établissement occupant moins de 300 salariés.

2. Nature de la formation

La formation dont bénéficient les représentants du personnel au CHSCT a pour objet de développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et à analyser les conditions de travail.

Cette formation, qui revêt un caractère théorique et pratique, tend à initier ceux qui en bénéficient aux méthodes et aux procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

Elle est dispensée à chaque intéressé selon un programme qui répond au caractère spécifique de l'activité de l'entreprise ainsi qu'au rôle propre du bénéficiaire au sein de celle-ci.

3. Conditions d'exercice du stage de formation

3.1. Durée du stage de formation

Le stage de formation est d'une durée maximum de 5 jours ouvrables, il est pris en une seule fois à moins que le bénéficiaire et l'employeur ne décident d'un commun accord qu'il sera pris en 2 fois.

3.2. Demande de stage de formation

Le représentant au CHSCT qui entend bénéficier d'un stage de formation en fait la demande à son employeur. Cette demande précise la date à laquelle il souhaite suivre ce stage, la durée de celui-ci, son prix ainsi que le nom de l'organisme qui serait chargé de l'assurer.

La demande de stage doit être présentée au moins 30 jours avant le début de celui-ci. A sa date de présentation, elle est imputée par priorité sur le contingent de bénéficiaires de congés de formation économique, sociale ou syndicale dont le nombre maximum est fixé par arrêté du ministre chargé du travail.

L'employeur ne peut refuser le stage, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, que si l'absence du salarié devait avoir des conséquences préjudiciables à la production ou à la marche de l'entreprise.

La réponse de l'employeur doit être notifiée à l'intéressé dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la demande. Dans ce cas, le congé ne peut être reporté au-delà d'un délai maximum de 6 mois.

4. Organismes chargés d'assurer la formation

Les organismes habilités à dispenser la formation des représentants du personnel au CHSCT figurent sur la liste arrêtée par le préfet de région et qui comporte les organismes ou instituts nationaux ainsi habilités.

Cet organisme délivre à la fin du stage une attestation d'assiduité que l'intéressé remet à son employeur lorsqu'il reprend son travail.

5. Prise en charge de la formation, des frais de déplacement et maintien de la rémunération des intéressés

Dans la limite d'un salarié par an pour les établissements occupant entre 50 et 99 salariés et de 2 salariés par an pour les établissements occupant entre 100 et 299 salariés, l'employeur prend en charge :

- le maintien de la rémunération des intéressés pendant la durée du stage ;

- les frais de déplacement à concurrence du tarif de seconde classe des chemins de fer applicable au trajet le plus direct depuis le siège de l'établissement jusqu'au lieu où est dispensée la formation ;
- les frais de séjour des stagiaires à concurrence du montant de l'indemnité de mission allouée aux personnels civils des établissements publics nationaux à caractère administratif ;
- les dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation à concurrence d'un montant qui ne peut excéder, par jour et par stagiaire, une fois et demi le montant de l'aide financière accordée par l'Etat pour la formation des conseillers prud'hommes.

Information des salariés

Les entreprises informeront tout nouvel embauché ou tout membre du personnel affecté à un nouvel emploi des règles de sécurité à observer dans son poste de travail et de celles à respecter dans les lieux qu'il peut être appelé à fréquenter à l'intérieur de l'établissement.

B. – Conditions de travail

L'employeur doit mettre à la disposition du personnel un appareil permettant de réchauffer ou de cuire rapidement les aliments. Quand le nombre des salariés intéressés le justifie et lorsque la disposition des lieux le permet, un local clair, aéré et chauffé doit être prévu pour les repas.

Le temps nécessaire au repas, les conditions d'hygiène, les lieux de repas seront considérés comme des éléments importants de l'amélioration des conditions de travail et devront faire l'objet d'une attention particulière des entreprises.

Communication et animation d'équipe

Les entreprises développeront des moyens de communication adaptés et s'appliqueront à encourager les méthodes de délégation qui favorisent la responsabilisation de l'encadrement dans l'exercice de ses fonctions.

Le personnel qui, par ses fonctions, exerce une autorité sur d'autres salariés doit bénéficier d'une formation adéquate, notamment en ce qui concerne les aspects humains des conditions de travail. Cette formation devra inclure des notions de législation du travail, d'hygiène et de sécurité.

Article 36

Dispositions particulières à certaines catégories de salariés

1. Grossesse et horaire collectif

Les femmes enceintes de 4 mois révolus, assujetties à un horaire collectif, seront autorisées à rentrer 5 minutes après le début du travail et à sortir 10 minutes avant la cessation de celui-ci ; ces décalages d'horaires, qui seront rémunérés, sont notamment destinés à éviter la bousculade dans les vestiaires et à faciliter l'accès des transports en commun.

2. Maternité

A l'exclusion des dispositions prévues pour l'indemnisation des périodes liées à un état pathologique, les périodes de suspension du contrat de travail liées à un état de grossesse, telles qu'elles sont prévues par la réglementation

en vigueur, sont indemnisées par l'employeur à 90 % du salaire brut de l'intéressée, déduction faite du montant des indemnités journalières qu'elle reçoit de la sécurité sociale et, le cas échéant, de tout autre régime de prévoyance comportant participation de l'employeur pour la part correspondant à cette participation (1).

En cas d'état pathologique à l'issue du congé maternité, si elle remplit les conditions fixées par l'article 40, la salariée bénéficiera des indemnités complémentaires sans qu'il y ait lieu d'observer le délai de carence éventuellement applicable.

La mère allaitant son enfant aura le droit, pendant 1 an, à compter de l'accouchement de s'absenter 1 heure par jour. Cette heure sera rémunérée au tarif normal et n'entrera pas en ligne de compte pour le calcul des heures supplémentaires.

3. Dispositions relatives aux parents

Garde d'un enfant malade

Tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré pour soigner un enfant malade âgé de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale, dans la limite de 3 semaines par an (18 jours ouvrables) sur production d'un certificat médical, précisant la nécessité de sa présence au chevet de l'enfant.

Les personnes seules, exerçant l'autorité parentale au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale, auront droit aux mêmes autorisations, dans les mêmes conditions, et bénéficieront en outre d'une indemnisation sur la base de 50 % du salaire brut qui aurait été perçu pendant la période considérée.

Article 37

Commission nationale de conciliation

Il est institué une commission nationale professionnelle de conciliation où siègeront les représentants des organisations syndicales représentatives signataires de la présente convention.

Composition

La commission nationale sera composée :

- pour les salariés : de 2 représentants (un titulaire et un suppléant, seul le titulaire siège à la commission) pour chacune des organisations signataires, étant entendu que les organisations affiliées à une même confédération ne seront représentées que par 2 membres au plus ;
- pour les employeurs : d'un même nombre total de représentants (titulaires et suppléants) désignés par l'association des entreprises de produits alimentaires élaborés (ADEPALE).

Les commissaires, titulaires et suppléants sont désignés avant chaque réunion, respectivement par chacune des organisations intéressées.

Attributions

La commission nationale professionnelle de conciliation est compétente pour connaître directement des différends qu'ils soient collectifs ou individuels constituant un problème d'interprétation de la convention collective.

(1) Voir dispositions de l'article 40.

D'autre part, la commission nationale peut être saisie pour avis en dehors de tout conflit, à la demande d'une organisation signataire s'il se pose un problème d'intérêt collectif portant sur l'interprétation de la présente convention.

Enfin, la commission nationale peut évoquer de son propre chef des questions ne constituant pas un problème d'interprétation de la convention collective, mais présentant un caractère d'intérêt collectif.

Fonctionnement

a) Saisine

1. Conflits collectifs

Lorsqu'un conflit collectif n'a pas pu être réglé au sein de l'entreprise où il est né, il appartient soit aux organisations syndicales existant dans l'entreprise (ou à l'une d'entre elles), soit à l'employeur, de saisir la commission par lettre recommandée, datée et signée, adressée à son secrétariat.

La partie demanderesse doit indiquer dans sa lettre le caractère collectif du conflit.

En outre, un exposé succinct des circonstances du conflit doit être joint à la lettre.

2. Conflits individuels

La commission peut être saisie de ce conflit soit par l'intermédiaire d'une organisation syndicale signataire, soit directement à l'initiative du salarié ou de l'employeur, par lettre recommandée, datée et signée, adressée à son secrétariat.

La lettre devra préciser le caractère individuel du conflit et exposer succinctement les circonstances de celui-ci.

3. Secrétariat

Le secrétariat de la commission nationale est assuré par le service social de l'association des entreprises de produits alimentaires élaborés (ADEPALE).

Après avoir pris contact dans la mesure du possible avec les commissaires titulaires, le secrétariat fixe la date et le lieu de réunion, étant entendu, s'il s'agit d'un conflit collectif, ou d'un conflit individuel ayant un caractère de gravité et d'urgence, qu'elle doit avoir lieu au plus tard dans le mois de la réception de la lettre recommandée.

En ce qui concerne les conflits individuels ne présentant pas un caractère de gravité et d'urgence et les affaires à propos desquelles la commission nationale siège pour avis, le secrétariat, en liaison avec les commissaires, groupe les affaires et fixe au mieux la date de réunion, de façon toutefois que l'examen de chaque conflit intervienne au plus tard dans les 3 mois suivant la réception de la demande.

Le secrétariat invite par lettre recommandée avec accusé de réception, les organisations syndicales à désigner leur commissaire titulaire.

Cette invitation doit contenir la lettre de la partie demanderesse et de l'exposé succinct des circonstances du conflit.

Les parties intéressées sont convoquées par lettre ordinaire.

b) Remplacement des commissaires et règles de quorum

La présence des commissaires titulaires aux réunions est obligatoire.

Toutefois, en cas d'empêchement, un commissaire titulaire peut se faire représenter par son suppléant, qui participe alors à la réunion, ou à défaut par un autre commissaire du même collège auquel il donne à cet effet pouvoir par écrit.

Dans le cas où un commissaire sera partie à une affaire portée à l'ordre du jour de la réunion, il ne pourra siéger à la commission pendant l'examen de ladite affaire.

Pour qu'une commission puisse valablement délibérer, il faut que soient présents, dans chaque collège, au moins 2 commissaires constituant au moins la moitié des commissaires titulaires.

Si ce double quorum n'est pas atteint dans l'un des collèges, le secrétariat le constate dans un procès-verbal qui vaut procès-verbal de non-conciliation.

Toutefois, les commissaires présents peuvent à l'unanimité décider de reporter la réunion à une autre date. Dans ce cas, le procès-verbal de séance constate seulement cette décision de report.

c) Réunion

La présidence est assurée à tour de rôle par l'un, puis par l'autre collège. Avant l'ouverture de chaque session, le collège à qui revient la présidence désigne le commissaire chargé d'assumer les fonctions de président.

Les parties intéressées peuvent être entendues séparément et contradictoirement. En outre, la commission peut, le cas échéant, faire effectuer sur place les enquêtes nécessaires.

La commission formule ensuite, d'un commun accord entre les deux collèges qui la constituent, des propositions de conciliation qu'elle soumet à l'agrément des parties.

Dans chaque collège, les propositions sont émises à une majorité égale au moins aux 2/3 des commissaires présents ou représentés.

Si les propositions sont acceptées par les parties, un accord de conciliation est rédigé séance tenante, puis signé par les parties et par les commissaires. Cet accord produit un effet obligatoire et prend force exécutoire dès son dépôt au secrétariat du conseil des prud'hommes.

Si la commission ne parvient pas à formuler de propositions de conciliation, ou si les parties (ou l'une d'entre elles) refusent d'accepter les propositions formulées, il est établi séance tenante un procès-verbal motivé de non-conciliation signé par les commissaires.

Lorsque la commission siège pour avis en dehors de tout conflit, les avis qu'elle exprime sont adoptés par accord entre les deux collèges, selon la même procédure de vote que pour les propositions de conciliation. En l'absence d'accord entre les deux collèges, il sera rédigé un procès motivé de carence.

Enfin, c'est également par accord entre les deux collègues, selon la même procédure de vote que pour les propositions de conciliation, que la commission peut prendre la décision d'évoquer de son propre chef certaines questions d'intérêts collectifs.

Mise en œuvre

Aucun arrêt de travail ni lock-out ne pourra être déclenché avant que n'ait été épuisée cette procédure de conciliation, c'est-à-dire avant que la commission n'ait conclu ses travaux par un accord de conciliation ou par un procès-verbal de non-conciliation. Il ne doit y avoir en aucun cas, en fait, perte de marchandises.

Perte de salaire et frais de déplacement

Sur justification de leur participation effective à une commission de conciliation, les commissaires salariés travaillant dans des entreprises relevant de la présente convention devront bénéficier d'autorisations d'absence pour participer aux travaux des commissions.

Le temps passé aux réunions des commissions leur sera payé comme temps de travail effectif. Ils pourront, par ailleurs, demander le remboursement de leurs frais de déplacement. Ces frais seront réglés par l'intermédiaire des organisations syndicales patronales.

Application de la procédure de conciliation pour règlement des conflits collectifs

Les propositions de conciliation émises par la commission doivent être soumises à l'agrément des parties ou de leurs représentants, c'est-à-dire, en ce qui concerne les salariés des organisations syndicales représentatives du personnel directement intéressé dans l'entreprise en cause.

a) En cas d'accord des deux parties intéressées : signature d'un procès-verbal de conciliation.

b) En cas de refus des deux parties : signature d'un procès-verbal de non-conciliation.

c) En cas de refus de l'une des parties (patronale ou ouvrière) : signature d'un procès-verbal de non-conciliation.

d) En cas d'accord patronal et de désaccord entre les syndicats ouvriers représentatifs du personnel directement intéressé dans l'entreprise en cause, un procès-verbal de conciliation peut cependant être signé si ce personnel donne directement son accord par voie de référendum dont la date aura été fixée par la commission de conciliation.

Ce référendum sera organisé dans un local mis par l'employeur à la disposition du personnel. La date, le lieu et l'objet du référendum ainsi que le texte des propositions formulées par la commission de conciliation seront portés à la connaissance du personnel intéressé au moins 3 jours à l'avance par affichage à l'intérieur de l'entreprise.

Le vote aura lieu à bulletins secrets en présence de tous les représentants des organisations syndicales signataires de la convention collective ayant ou non des adhérents au sein de l'entreprise.

Les bulletins ne devront se distinguer que par la mention « oui » ou « non » ou par des couleurs différentes.

Seuls les membres du personnel intéressé présents au moment du vote auront droit de vote.

Le dépouillement du scrutin fera apparaître, à la règle de la majorité simple, si les propositions de la commission sont adoptées ou repoussées.

Si les propositions de la commission de conciliation sont adoptées, un procès-verbal de conciliation sera immédiatement signé par les deux parties, en présence d'un commissaire ouvrier et d'un commissaire patronal délégués à cet effet par la commission, et rendu exécutoire.

En cas de refus, il sera établi un procès-verbal de non-conciliation.

Article 38

Durée et organisation du temps de travail

PRÉAMBULE

Dans le cadre de la gestion de la flexibilité de l'organisation du temps de travail, la branche des entreprises de produits alimentaires élaborés met à la disposition de ses entreprises plusieurs possibilités que chacune d'entre elles s'engage à utiliser au mieux afin de gérer dans les meilleures conditions les emplois de ses salariés.

Ces dispositions doivent permettre de faire face aux variations d'activité prévisibles ou exceptionnelles liées :

- aux saisons (1) ;
- aux commandes ;
- aux variations d'approvisionnement,

tout en répondant aux souhaits des salariés de gérer des horaires adaptés à leur vie privée.

1. Durée maximale du travail

La durée journalière :

La durée journalière maximale de travail effectif est de 10 heures, pour une amplitude de 12 heures.

(1) Définition du caractère saisonnier :

Il a toujours été d'usage constant de considérer comme saisonnières dans nos industries, les activités exercées durant certaines périodes de l'année par certains secteurs d'activité :

- Du 15 mai au 15 novembre pour les légumes ;
- Du 1^{er} juin au 15 novembre pour les fruits ;
- Du 15 juillet au 31 octobre pour les tomates ;
- Du 1^{er} novembre au 15 janvier pour les foies gras et marrons ;
- Du 1^{er} octobre au 31 décembre pour les champignons sylvestres.

Cette notion a été élargie par raccord national interprofessionnel du 24 mars 1990, qui précise que « ont un caractère saisonnier les tâches appelées normalement à se répéter chaque année, à dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs ». Le caractère spécifique d'une saison est d'être régulier, prévisible et cyclique. Les variations d'activités doivent être indépendantes de la volonté des employeurs et des salariés.

La durée hebdomadaire :

La durée hebdomadaire légale du travail effectif est de 35 heures.

La durée hebdomadaire moyenne de travail effectif ne peut excéder 44 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives. Toutefois, en cas d'annualisation du temps de travail, en application de l'article L. 212-8 du code du travail, la durée hebdomadaire moyenne de travail effectif sur une période quelconque de 12 semaines consécutives pourra être portée à 46 heures.

La durée hebdomadaire maximum absolue de travail effectif est de 48 heures.

Dérogations exceptionnelles aux durées hebdomadaires maximales moyennes et absolues du travail effectif (art. R. 212-2 à R. 212-10 du code du travail) :

Des dépassements à la durée maximale du travail effectif et à sa fixation indicative pourront être effectués par accord d'entreprise ou, à défaut, après avis des représentants du personnel. Ce dépassement suppose une autorisation de l'inspecteur du travail.

Ces dépassements pourront avoir lieu en cas d'événements exceptionnels correspondant à des situations imprévisibles où le dépassement de la durée maximale moyenne et absolue du travail effectif est rendu nécessaire pour garantir le traitement des denrées périssables ou faire face à des contraintes impératives, par exemple : commandes imprévues, incidents techniques...

Le maximum de travail sera de 56 h effectives sur une semaine.

2. Temps de pause

Sans préjudice de l'article L. 220-2 du code du travail, dans le cadre d'un travail manuel journalier de 8 heures minimum impliquant une ou plusieurs vacations de travail de 5 heures, une pause d'un quart d'heure sera accordée. Ce repos sera pris en une ou plusieurs fois en tenant compte de l'organisation du travail de chaque entreprise. Les horaires variables ne sont pas concernés par l'application de ce texte et le quart d'heure de pause n'est pas retenu dans le calcul de la durée moyenne de travail servant de base à l'application d'une réduction d'horaire, ou à l'octroi de repos compensateur, ni pour le calcul de la détermination des heures supplémentaires. Ce temps de repos sera indemnisé sur la base du taux horaire normal de l'intéressé.

Les avantages prévus par cet article ne pourront être la cause de réduction des avantages acquis antérieurement à sa signature sans, toutefois, qu'il puisse y avoir cumul avec des avantages déjà attribués ou pouvant intervenir par voie législative ou réglementaire pour le même objet (pause casse-croûte, par exemple).

3. Heures supplémentaires

Hors cas d'annualisation et/ou de modulation du temps de travail, le décompte des heures supplémentaires s'effectue conformément aux dispositions légales.

La rémunération des heures supplémentaires et des majorations sera effectuée sous forme de repos compensateur de remplacement (substitution au paiement des heures supplémentaires).

Le repos compensateur de remplacement est ainsi octroyé :

- 1 h 15 mn par heure supplémentaire effectuée de la 36^e à la 43^e heure ;
- 1 h 30 mn par heure supplémentaire effectuée à partir de la 44^e heure.

Il pourra être dérogé à ce principe par accord d'entreprise avec les organisations syndicales ou, à défaut, sur décision de l'employeur après avis conforme des représentants du personnel. En cas de décision après avis conforme des représentants du personnel, l'accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions et formes légales.

Les heures supplémentaires et leurs majorations pourront alors être payées partiellement ou totalement.

S'ajoute à ces repos compensateurs de remplacement, le repos compensateur légal prévu par la loi applicable quel que soit le mode de rémunération des heures supplémentaires.

Ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 212-6 du code du travail les heures supplémentaires donnant lieu à un repos équivalent à leur paiement et aux majorations y afférentes.

Chaque heure supplémentaire ayant donné lieu partiellement ou totalement à paiement en espèces s'impute sur le contingent libre d'heures supplémentaires dont le plafond est fixé par la législation. Au-delà de ce plafond, il est prévu un repos compensateur spécifique légal.

Le recours à des heures supplémentaires soumises à autorisation reste une mesure exceptionnelle que l'entreprise devra justifier tant auprès du comité d'établissement que de l'inspecteur du travail. Il n'interviendra qu'après utilisation du contingent d'heures supplémentaires libres.

En accord avec les représentants du personnel, il pourra être dérogé aux règles légales de prise du repos compensateur. Cet accord devra être déposé à l'inspection du travail.

Le repos compensateur de remplacement pourra alimenter le compte épargne-temps de chaque salarié dans les conditions définies par les dispositions légales et conventionnelles.

4. Aménagement de la durée du travail

4.1. Répartition de la durée hebdomadaire du travail

La répartition du temps de travail effectif hebdomadaire pourra se faire sur 4 à 6 jours. Lorsque le travail effectif est effectué sur une période de 4 jours, il ne pourra être fait appel à des heures supplémentaires.

Par accord d'entreprise ou d'établissement, la durée du temps de travail pourra être répartie inégalement sur les jours de la semaine. La durée maximale journalière du travail devra être respectée.

Il est recommandé aux entreprises de répartir habituellement le travail effectif hebdomadaire au maximum sur 5 jours. L'organisation du temps de travail d'un 6^e jour devra faire l'objet d'une décision motivée au comité d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, lors de l'organisation des périodes de surcharge de travail.

4.2. Horaires flexibles individualisés

C'est une modalité d'organisation du travail qui permet au salarié d'adapter son temps de travail à des impératifs personnels : le temps de travail dans l'entreprise est réparti en plages fixes et plages mobiles.

Les horaires individualisés peuvent être pratiqués dans les conditions définies par l'article L. 212-4-1 du code du travail.

4.3. Périodes de suractivité et de pointe

Pour faire face aux pointes excessives de durée hebdomadaire du travail, il est recommandé aux entreprises de recourir à des embauches sous contrats saisonniers, CDD, intermittents, ou encore à temps partiel annualisé plutôt que de recourir aux heures supplémentaires ou à l'intérim.

4.4. Horaires flexibles collectifs

4.4.1. Modulations de type I et II (1)

A. – Dispositions générales

La modulation du temps de travail permet de faire varier les horaires hebdomadaires sur tout ou partie de l'année civile ou sur 12 mois consécutifs en fonction du niveau de l'activité des entreprises (prévisible ou non).

Mise en place de la modulation

Elle peut se faire soit par accord d'entreprise, soit sans accord d'entreprise. Dans ce dernier cas, l'entreprise désirant mettre en place la modulation appliquera directement les dispositions de la convention collective concernant :

- la modulation I ;
- la modulation II.

Les besoins et les modalités concrètes de mise en place de la modulation seront déterminés au niveau de chaque établissement lors d'une réunion du comité d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel lorsque la modulation aura été décidée. Son amplitude pourra être différente suivant les parties d'établissement ou services.

Dans les entreprises ayant recours à la modulation, la durée annuelle du travail est de 1 593,50 heures dans le cas d'une année à 10 jours fériés chômés. Elle s'apprécie sur l'année civile ou 12 mois consécutifs.

Programmation indicative

L'aménagement du temps de travail dans l'établissement, et notamment la modulation des horaires fait l'objet d'une programmation indicative annuelle.

La mise en œuvre de cette programmation est analysée à la fin de chaque mois pour une adaptation du programme des mois suivants lors d'une réunion du comité d'entreprise ou d'établissement.

(1) Ces deux types de modulations ont été introduits dans la convention collective antérieurement à la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, sur la base des dispositions légales préexistantes. Ils ont été sécurisés par l'article 8 de cette même loi (circulaire MES/CAB 2000 003 du 3 mars 2000 – Fiche n° 26 sécurisation) et demeurent dans la convention collective, quand bien même le code du travail ne distingue plus entre différents types de modulation.

Lorsqu'une modification intervient au cours du mois, les salariés doivent être prévenus, sauf contraintes particulières, au minimum 3 jours calendaires avant le changement d'horaires.

Régularisation annuelle

Le décompte des heures est effectué à la fin de la période de référence.

Le solde est positif : les modalités de régularisation sont définies pour chacun des types de modulation (voir ci-dessous « B. – Conditions spécifiques »).

Le solde est négatif pour des causes imputables au salarié : les modalités de régularisation donneront lieu à accord entre l'entreprise et le salarié.

Contingent annuel

Dans le cadre de la modulation, le contingent d'heures non soumises à autorisation de l'inspecteur du travail varie suivant la limite supérieure de la modulation dans les conditions suivantes :

Chaque heure supplémentaire ayant donné lieu à un paiement s'impute sur ces contingents d'heures supplémentaires.

FOURCHETTE MODULATION limite supérieure	TOUTES ENTREPRISES
Jusqu'à :	
41 heures incluses de travail effectif	70 heures
42 heures incluses de travail effectif	70 heures
43 heures incluses de travail effectif	70 heures
44 heures incluses de travail effectif	70 heures
45 heures incluses de travail effectif	30 heures
46 heures incluses de travail effectif	30 heures
47 heures incluses de travail effectif	30 heures
48 heures incluses de travail effectif	30 heures

Un contingent supplémentaire de 40 heures est ouvert à condition que les heures supplémentaires soient systématiquement récupérées et que les majorations pour heures supplémentaires soient payées.

B. – Dispositions spécifiques aux modulations de type I et II

(Ces dispositions complètent les dispositions générales : vues en A.)

Modulation I

Durée moyenne hebdomadaire du travail effectif

La durée du travail effectif ne doit pas excéder en moyenne 35 heures par semaine.

Amplitudes des horaires

A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement avec les organisations syndicales, les entreprises décidant de recourir à la modulation pourront faire varier leurs horaires dans les limites suivantes :

- en période basse : 30 heures hebdomadaires de travail effectif minimum réparties au moins sur 4 jours. En dessous de ce seuil, il y a chômage partiel ;
- en période haute : 45 heures en moyenne de travail effectif sur 12 semaines consécutives, à l'exception des activités saisonnières pour lesquelles la moyenne de travail effectif sera portée à 46 heures sur 12 semaines consécutives.

Le maximum de travail effectif sera de 48 heures sur une semaine.

Traitement des heures travaillées au-delà de 35 heures hebdomadaires

Les heures travaillées effectivement au-delà de 35 heures hebdomadaires en période haute dans la limite conventionnelle ou celle déterminée par accord d'entreprise ou d'établissement sont compensées par du repos en période basse. Ce sont des heures supplémentaires majorées selon les dispositions légales. Leur paiement s'effectue mensuellement.

Les heures se situant dans la limite des fourchettes de modulation ne s'imputent pas sur le contingent libre annuel d'heures supplémentaires. En revanche, les heures effectuées au-delà de cette limite s'imputent.

Rémunération

La rémunération des salariés peut être indépendante de l'horaire réel du mois considéré et être établie en fonction de l'horaire moyen mensuel.

La rémunération mensuelle moyenne sert de référence pour le calcul des indemnités de licenciement, de départ en retraite et de congés payés.

En cas de départ d'un salarié en cours d'année, le compte du salarié doit être régularisé de manière à ce que les heures éventuellement travaillées au-delà de 35 heures, et qui n'auraient pas encore été compensées, soient payées avec les majorations correspondantes qui n'auraient pas encore été versées.

Dans le cas contraire, l'entreprise sera fondée à récupérer l'avance du salaire qui a été faite à l'intéressé, sauf en cas de licenciement pour motif économique.

Décompte des heures travaillées en fin de période de référence

Le décompte des heures travaillées effectivement dans l'année est effectué à la fin de la période de référence.

Si la durée annuelle de travail effectif excède la durée annuelle moyenne, les heures excédentaires sont rémunérées au plus tard à la fin de la période de référence. Elles ouvrent droit aux majorations pour heures supplémentaires et au repos compensateur.

Ces heures excédentaires, à condition qu'elles soient transformées en repos compensateur de remplacement, peuvent alimenter le compte épargne-temps de chaque salarié dans les conditions définies par les dispositions légales et conventionnelles.

Ces heures supplémentaires s'imputent sur le contingent conventionnel d'heures supplémentaires (paragraphe 4.4.1. contingent annuel).

Modulation II

Durée moyenne hebdomadaire du travail effectif

La durée moyenne du travail effectif ne doit pas excéder 35 heures par semaine.

Amplitude des horaires

A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, les entreprises décidant de recourir à la modulation pourront faire varier leurs horaires dans les limites suivantes :

- en période basse : 30 heures hebdomadaires de travail effectif minimum réparties au moins sur 4 jours. En dessous de ce seuil, il y a chômage partiel ;
- en période haute : 45 heures en moyenne de travail effectif sur 12 semaines consécutives, à l'exception des activités saisonnières pour lesquelles la moyenne de travail effectif sera portée à 46 heures sur 12 semaines consécutives.

Le maximum de travail effectif sera de 48 heures sur une semaine.

Traitement des heures travaillées au-delà de 35 heures hebdomadaires

Les heures travaillées effectivement au-delà de 35 heures hebdomadaires en période haute dans la limite conventionnelle ou celle déterminée par accord d'entreprise ou d'établissement sont compensées par du repos en période basse.

Les heures effectuées au-delà de la limite supérieure fixée par les conventions ou les accords sont des heures supplémentaires soumises aux dispositions concernant les heures supplémentaires.

Les heures effectuées dans la limite de l'amplitude conventionnelle, ou dans la fourchette que l'entreprise s'est fixée par accord d'entreprise ou d'établissement ne s'imputent pas sur le contingent libre annuel d'heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires excédentaires de fin d'année s'imputent sur le contingent libre d'heures supplémentaires.

Rémunération

La rémunération des salariés peut être indépendante de l'horaire réel du mois considéré et être établie en fonction de l'horaire moyen mensuel.

La rémunération mensuelle moyenne sert de référence pour le calcul des indemnités de congés payés, de départ en retraite et de licenciement.

En cas de départ d'un salarié en cours d'année, le compte du salarié doit être régularisé de manière à ce que les heures éventuellement travaillées au-delà de 35 heures, et qui n'auraient pas encore été compensées, soient payées. Il peut y avoir besoin d'y ajouter les majorations pour heures supplémentaires correspondantes qui n'auraient pas été payées ou récupérées, ou les contreparties spécifiques qui ont été prévues dans l'accord d'entreprise ou d'établissement et qui n'auraient pas été octroyées.

Dans le cas contraire, l'entreprise sera fondée à récupérer l'avance du salaire qui a été faite à l'intéressé, sauf en cas de licenciement pour motif économique.

Contrepartie de la modulation

Elle sera négociée au niveau de chaque entreprise dans le cadre d'un accord spécifique.

A défaut d'accord d'entreprise, la contrepartie ne pourra être inférieure à l'attribution d'un repos compensateur de 10 % des heures effectuées au-delà de 39 heures en période haute, dans le cadre de la programmation indicative.

Régularisation de fin de période

Lorsqu'il est constaté en fin de période que la durée annuelle de travail effectif est dépassée, les heures effectuées au-delà de cette durée sont payées et ouvrent droit :

- soit à un repos compensateur correspondant à la majoration pour heures supplémentaires, plus le cas échéant, le repos compensateur légal, et à un repos spécifique correspondant à 10 % de ces heures excédentaires ;
- soit, dans le cas d'accord d'entreprise, à une majoration pour heures supplémentaires, le cas échéant au repos compensateur légal, et à tout autre contrepartie définie par l'accord d'entreprise, par exemple l'alimentation du compte épargne-temps.

C. – Dispositions spécifiques aux salariés sous contrat à durée déterminée

Les salariés embauchés sous contrat à durée déterminée peuvent être visés par la modulation, ceci devant toutefois être précisé dans leur contrat de travail. Le décompte des heures sera effectué sur la durée de leur contrat.

4.4.2. Annualisation

Sans préjudice de l'application possible des dispositions de l'avenant n° 46 du 2 décembre 1998 à la présente convention, l'annualisation du temps de travail peut être mise en place en application des dispositions du code du travail (art. L. 212-8 et L. 212-9).

Cette référence aux dispositions du code du travail ne remet pas en cause les accords pris en application des dispositions de l'accord n° 48 du 2 décembre 1998.

4.4.3. Organisation du travail par cycle

Les entreprises pourront avoir recours à l'organisation du travail par cycle dans les conditions exigées dans l'article L. 212-7-1 du Code du travail. La durée du cycle est limitée à 12 semaines.

4.5. *Travail à temps partiel*

4.5.1. Définition

Sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure :

- à la durée légale du travail ou lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée fixée dans l'entreprise ou l'établissement ;
- à la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée dans l'entreprise ou l'établissement ;
- à la durée annuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée dans l'entreprise ou l'établissement diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés mentionnés à l'article L. 222-1 du code du travail.

4.5.2. Modalités de recours au travail à temps partiel

Le travail à temps partiel peut être mis en place par l'employeur après information, quand elles existent, des institutions représentatives du personnel. L'accord du salarié lorsqu'il s'agit de transformer un emploi à temps plein en emploi à temps partiel est obligatoire ; un refus de sa part ne pourra être sanctionné.

Il peut également être mis en place à la demande des salariés. Dans ce cas, le salarié adressera sa demande à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle devra préciser la durée du travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour sa mise en œuvre et être adressée au moins six mois avant cette date.

Selon le même formalisme, l'employeur répondra au salarié dans les 3 mois suivant la réception de sa demande. Il devra être en mesure de justifier objectivement les raisons de son refus.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, et les salariés à temps complet désirant accéder au temps partiel, dans le même établissement ou à défaut dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur doit porter à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondant.

4.5.3. Le contrat de travail des salariés à temps partiel

Ce contrat de travail est nécessairement écrit et doit contenir les mentions et précisions légales (L. 212-4-3 code du travail).

4.5.4. Les heures complémentaires

Le nombre d'heures complémentaires effectuées par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectué par un salarié au niveau de la durée légale du travail ou à la durée fixée dans l'entreprise ou l'établissement.

Chacune des heures complémentaires effectuée au-delà du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans le contrat donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Le refus d'effectuer des heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de trois jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

4.5.5. Garanties collectives

a) Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que ceux reconnus aux salariés à temps complet, et notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation.

La période minimale de travail continu journalier est de 2 heures.

Au cours d'une même journée, les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter plus d'une interruption ou une interruption supérieure à 2 heures.

b) Dans le cadre d'une transformation de contrat(s) de travail à temps complet en contrat(s) à temps partiel à l'initiative de l'entreprise :

- le maintien de l'assiette des cotisations de retraite sécurité sociale est garanti sur la base du salaire à temps plein de l'intéressé, dans le cadre de la législation (art. L. 241-3-1 CSS). Il est formalisé par un accord écrit entre l'employeur et le salarié ou entre l'employeur et les salariés, en cas d'alternative à un licenciement économique.
- les entreprises sont fortement encouragées à maintenir l'assiette de cotisation de retraite complémentaire :
 - par accord collectif d'entreprise ;
 - ou par un accord entre l'employeur et la majorité des salariés lorsque la transformation du contrat de travail constitue une alternative à un licenciement collectif économique, ou dans le cas contraire d'un accord conclu individuellement avec chaque salarié [délibération AGIRC 25-IX et ARRCO 1) 22-A-VIII].
- la plage horaire minimale de travail est de 4 heures.

4.5.6. Temps partiel annualisé

Le nombre d'heures travaillées est déterminé sur l'année.

Le temps partiel annualisé permet de faire alterner des périodes de travail et des périodes de non-activité pour une durée moyenne de travail annuel correspondant à un temps partiel.

Sont considérés comme salariés à temps partiel annualisé les salariés travaillant 1 415 heures maximum.

En application de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 il n'est plus possible de conclure de contrats à temps partiel annualisé.

Toutefois, les contrats conclus avant cette date sur la base des dispositions de l'article L. 212-4-3 demeurent en vigueur. Pour ces derniers, les heures complémentaires excédant le 1/10 de la durée annuelle fixée au contrat sont majorées de 25 %.

4.5.7. Temps partiel modulé

Pour les salariés des entreprises dont l'activité est fluctuante, pour des raisons indépendantes de la volonté du chef d'entreprise, il peut être prévu que la durée hebdomadaire peut varier, dans les limites énoncées ci-après, sur tout ou partie de l'année à condition que sur une période de 12 mois consécutifs la durée hebdomadaire n'excède pas en moyenne la durée hebdomadaire stipulée au contrat de travail.

La période minimale de travail continu journalier est de 2 heures.

Au cours d'une même journée les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter plus d'une interruption ou une interruption d'une durée supérieure à 2 heures.

La durée hebdomadaire de travail effectif peut varier entre 7 heures et 34 heures sans toutefois pouvoir dépasser le 1/3 de la durée hebdomadaire stipulée au contrat de travail.

Lors de l'embauche du salarié, et au début de chaque période de 12 mois consécutifs, l'employeur communiquera par écrit au salarié à temps partiel modulé la programmation indicative de la durée du travail répartie sur cette période et les horaires de travail correspondants.

Les horaires de travail peuvent être modifiés par l'employeur. Cette modification ne peut s'appliquer moins de 3 jours calendaires après la date à laquelle le salarié a été informé du nouvel horaire.

La durée du travail du salarié à temps partiel sera décomptée de manière hebdomadaire, selon les moyens les plus appropriés, et fera l'objet d'un récapitulatif en fin de période.

Lorsque sur la période de 12 mois consécutifs l'horaire moyen réellement effectué par le salarié a dépassé la durée hebdomadaire fixée au contrat et calculée sur cette période, l'horaire prévu dans le contrat est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours ouvrables et, sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

Article 39

Compte épargne-temps

1. Objet

Le compte épargne-temps a pour objet de permettre au salarié qui le souhaite d'accumuler des droits à congé longue durée rémunéré.

2. Salariés bénéficiaires

En sont bénéficiaires, tous les salariés de l'entreprise dès lors qu'ils sont titulaires d'un contrat de travail.

3. Alimentation du compte

Il est bien précisé que si les modalités d'alimentation du compte épargne-temps relèvent de la volonté des partenaires sociaux, l'usage de ce dispositif ne peut en aucun cas être imposé au salarié.

Le compte épargne-temps peut être alimenté, en application de l'article L. 227-1 du code du travail par :

Le report de congés payés :

Tout salarié peut décider de porter en compte au maximum 10 jours ouvrables de congés par an, auxquels il convient d'ajouter 6 jours ouvrables (5 ouvrés) au titre de la cinquième semaine de congés payés pour les salariés désireux de prendre un congé sabbatique ou de création d'entreprise.

La date limite pour prendre une telle décision devra être déterminée par le chef d'entreprise, dans le cadre du droit qu'il détient, de par l'article 32 de la convention collective, de fixer les dates et répartition des congés après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

L'affectation des jours de congés supplémentaires :

Ils sont accordés aux cadres, ingénieurs, dans le cadre de la récupération des surcharges de travail liées à la modulation ou ceux acquis en application de l'accord du 4 février 1982 (3,5 jours).

L'affectation des repos compensateurs :

Seul peut être affecté au compte épargne-temps le repos compensateur de remplacement instauré en particulier par l'article 38 sur la durée et l'organisation du temps de travail, et représentant le paiement majoré des heures supplémentaires.

Lorsqu'une entreprise décompte les jours de congés payés en jours ouvrés, l'accumulation de 7 heures de repos compensateur acquises au titre des heures supplémentaires et de leurs majorations correspond à une journée de congé à verser au compte épargne-temps.

Lorsqu'une entreprise décompte les jours de congés payés en jours ouvrables (une semaine à 6 jours ouvrables du lundi au samedi inclus), l'accumulation de 5,83 heures de repos compensateur acquises au titre des heures supplémentaires et de leurs majorations correspond à une journée de congé à verser au compte épargne-temps.

Tout salarié peut décider d'affecter une partie ou la totalité de sa prime annuelle à son CET, en fonction des modalités de répartition de cette prime en vigueur dans l'entreprise (art. 41 de la CCN) ; les jours épargnés ainsi volontairement par le salarié seront abondés de 10 % par l'entreprise.

Tout salarié peut également décider d'affecter à son CET tout ou partie des primes de quelque nature que ce soit dont il bénéficie à titre conventionnel.

La transformation d'une prime en heures de congés destinées à être transformées en jours de congés et versées au compte épargne-temps s'obtient en divisant la dite prime par le salaire horaire de base de l'intéressé ; ou encore, s'il s'agit d'un salarié dont le salaire est mensuel, en divisant le salaire mensuel par 151,67.

Dans l'un ou l'autre cas, le salaire de base pris en considération est celui indiqué sur la feuille de paie du salarié au moment de la conversion de la prime en heures.

Les bases de transformation des heures en jours de congés sont celles indiquées au paragraphe « alimentation du compte » :

- 7 heures : 1 jour ouvré pour une semaine de 5 jours ouvrés ;
- 5,83 heures : 1 jour ouvrable pour une semaine de 6 jours ouvrables.

Lors du déblocage d'un compte par un salarié ayant 50 ans révolus, et dans le cadre d'un aménagement de fin de carrière, l'entreprise abondera le compte de 10 ouvrés ou 12 ouvrables.

4. Utilisation du compte

Prise d'un congé et autorisation :

Les modalités de la prise d'un congé et de la demande d'autorisation sont déterminées par accord d'entreprise en tenant compte toutefois de la réglementation en vigueur.

A défaut d'accord, les modalités suivantes sont applicables :

Le compte épargne-temps a pour vocation de financer la rémunération de congés en principe sans solde : congé parental, congé pour création d'entreprise ou congé sabbatique prévus respectivement aux articles L. 122-28-1, L. 122-32-12 et L. 122-32-17 du code du travail.

Seule peut être envisagée la prise d'un congé à temps complet et ininterrompu d'une durée d'au moins deux mois.

Si le compte est insuffisamment pourvu au regard de ces deux mois de congé, le solde pourra être pris au titre de congé sans solde : en tout état de cause la totalité de l'absence ne pourra donc être inférieure à deux mois.

Pour les 3 congés visés ci-dessus les conditions légales devront être respectées et notamment celles relatives à l'ancienneté et aux modalités de prise en charge.

Le compte épargne-temps peut également servir à un congé pour convenance personnelle, sollicité trois mois à l'avance par écrit ; l'employeur devra répondre dans un délai d'un mois ; tout défaut de réponse sera considéré comme une acceptation, tout refus devra être motivé.

Le salarié dont la demande a fait l'objet d'un refus peut de nouveau solliciter une demande de congé qui ne peut alors être refusée.

Le compte épargne-temps peut être aussi utilisé dans le cadre d'un départ aménagé en retraite, ou d'un congé de fin de carrière d'au moins deux mois, selon le nombre de jours capitalisés ; il est accordé sans autres conditions.

Autres affectations :

Tout salarié peut renoncer volontairement à ses droits à congés portés au compte et obtenir le versement automatique d'une indemnité correspondant à l'épargne capitalisée. Le déblocage est automatique lorsqu'il s'inscrit dans le

cadre d'une rupture du contrat de travail. Tout salarié peut également débloquent ses droits portés au compte, quelle que soit la nature de l'utilisation envisagée, dès lors qu'il est titulaire d'un compte d'épargne-temps depuis au moins 5 ans à compter de l'ouverture du compte, étant entendu qu'en application de l'article L. 227-1, al. 11, du code du travail, les droits à congés payés affectés au CET peuvent être valorisés en argent dans la limite de 5 jours par an.

S'agissant des personnes ne remplissant pas cette condition, elles ne peuvent débloquent leurs droits que dans les cas suivants :

- mariage de l'intéressé ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;
- naissance, ou arrivée au foyer en vue de son adoption, d'un troisième enfant, puis de chaque enfant suivant ;
- divorce, séparation ou dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
- invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité, cette invalidité s'appréciant au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ;
- décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité ;
- création ou reprise par le bénéficiaire, son conjoint ou la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 351-43, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée, ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production (hypothèse où l'intéressé ne remplirait pas les conditions pour bénéficier d'un congé spécifique à la création d'entreprise) ;
- à l'acquisition ou à l'agrandissement de la résidence principale sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux ou à la remise en état de la résidence endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
- situation de surendettement du salarié, définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation ;
- cas de catastrophe naturelle.

5. La rémunération du congé

Les sommes versées au salarié à l'occasion de la prise d'un congé sont calculées sur la base du salaire perçu par l'intéressé au moment de son départ en congé.

Les versements sont effectués en une seule fois sauf si ce versement était néfaste à l'équilibre de l'entreprise auquel cas celle-ci serait fondée à organiser des versements échelonnés.

Le nombre de jours capitalisés en compte est donc multiplié par le taux de salaire journalier calculé sur la base de son salaire au moment de la prise du congé.

Le congé pris par le salarié peut n'être rémunéré que partiellement. Tel est le cas lorsque, par exemple, un salarié n'ayant capitalisé que 3 mois de congé prend un congé de 6 mois.

Cette rémunération est soumise à cotisations sociales à l'occasion de chaque versement, dans les conditions du droit commun.

6. Droit à réintégration au terme du congé

Le contrat de travail est suspendu pendant la durée du congé.

A l'issue de ce congé, le salarié est réintégré dans son précédent emploi. A défaut, il lui sera proposé un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

7. Absence d'utilisation (ou renonciation) des droits à congés

Les droits à congés sont maintenus lorsque le contrat de travail fait l'objet d'un transfert à une autre société du même groupe. Il en sera de même en cas de fusion, d'absorption ou de scission de la société dès lors que les engagements de l'entreprise au regard du compte épargne-temps sont effectivement repris par le traité d'apport.

Dans le cas contraire, comme en cas de rupture du contrat de travail ou de renoncement du salarié à la prise d'un congé, l'intéressé a droit au versement d'une indemnité correspondant aux droits acquis au moment de la rémunération ou de la rupture du contrat.

Cette indemnité sera versée en une seule fois :

- soit 3 mois après la renonciation à la prise d'un congé ;
- soit dès la fin du contrat de travail en cas de rupture de ce contrat (c'est-à-dire au plus tard à la fin du préavis).

Les jours de congé reportés en compte épargne-temps au titre de la 5^e semaine de congés payés dans la perspective d'un congé sabbatique ou pour création d'entreprise et qui n'ont pas été utilisés à cette fin devront, excepté en cas de rupture du contrat, obligatoirement être pris en sus des congés annuels, à raison de 6 jours ouvrables par an jusqu'à épuisement des droits.

Article 40

*Régime de prévoyance maladie, accident, maternité,
décès-invalidité absolue et définitive*

(Modifié en dernier lieu par l'avenant n° 71 du 17 décembre 2004)

Les salariés bénéficient des garanties décrites ci-après.

Les travailleurs saisonniers en bénéficient lorsqu'ils ont travaillé dans l'établissement considéré pendant au moins 1 200 heures réparties sur au plus 8 mois d'une même année civile.

Les travailleurs intermittents en bénéficient lorsqu'ils ont travaillé dans l'établissement considéré pendant au moins 1 200 heures réparties sur moins de 10 mois d'une même année civile.

Les travailleurs saisonniers et les travailleurs intermittents qui ne remplissent pas les conditions ci-dessus bénéficient uniquement, dès leur entrée dans l'entreprise, des dispositions relatives à l'accident du travail avec hospitalisation et, après 2 mois de présence dans l'entreprise, des dispositions relatives à l'accident du travail sans hospitalisation.

40.1. Incapacité temporaire de travail

Chaque maladie ou accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, pris en charge par la sécurité sociale donne lieu au versement d'indemnités aux salariés par l'employeur dans les conditions suivantes (1) :

1. Indemnisation de l'accident du travail avec hospitalisation

Aucune ancienneté : 180 jours indemnisés à 90 %, versement des indemnités à partir du jour de la prise en charge par la sécurité sociale.

2. Indemnisation de l'accident du travail sans hospitalisation

Ancienneté de 2 mois : 180 jours indemnisés à 90 %, versement des indemnités à partir du jour de la prise en charge par la sécurité sociale.

3. Indemnisation de l'accident du trajet avec hospitalisation

Ancienneté de 6 mois : 180 jours indemnisés à 90 %, versement des indemnités à partir du jour de la prise en charge par la sécurité sociale.

4. Indemnisation de l'accident du trajet sans hospitalisation

Ancienneté de 6 mois : 150 jours indemnisés à 90 %, versement des indemnités à partir du jour de la prise en charge par la sécurité sociale.

5. Indemnisation de la maladie avec hospitalisation

ANCIENNETÉ	NOMBRE DE JOURS indemnisés à 90 %	NOMBRE DE JOURS indemnisés à 75 %
De 6 mois à 12 ans	45	135
De 13 à 17 ans	50	130
De 18 à 22 ans	60	120
De 23 à 27 ans	70	110
De 28 à 32 ans	80	100
A partir de 33 ans	90	90

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

(1) Ces conditions ont été calculées comme suit en fonction des obligations créées aux entreprises par l'accord de mensualisation agroalimentaire art. 8 de 1979 et par l'accord de mensualisation interprofessionnel de 1978, et en fonction de décisions de la commission de conciliation.

6. Indemnisation de la maladie sans hospitalisation

ANCIENNETÉ	NOMBRE DE JOURS indemnisés à 90 %	NOMBRE DE JOURS indemnisés à 75 %
De 1 an à 12 ans	45	105
De 13 à 17 ans	50	100
De 18 à 22 ans	60	90
De 23 à 27 ans	70	80
De 28 à 32 ans	80	70
A partir de 33 ans	90	60

Versement des indemnités à partir du 6^e jour d'absence.

Base de calcul des versements

Les versements sont calculés sur le salaire brut correspondant à la base de l'horaire habituel du travail ou de l'horaire en vigueur dans l'établissement pendant la période d'indemnisation si ledit horaire a été modifié, déduction faite du montant des indemnités brutes que l'intéressé reçoit de la sécurité sociale (ou de l'équivalent s'il est hospitalisé) et, le cas échéant, de tout autre régime de prévoyance comportant participation de l'employeur pour la part correspondant à cette participation.

Point de départ des versements

En ce qui concerne les accidents du travail avec ou sans hospitalisation, les accidents du trajet, la maladie avec hospitalisation, les versements débutent du jour de la prise en charge par la sécurité sociale.

En ce qui concerne la maladie sans hospitalisation, un délai de carence est institué. Le versement aura lieu à partir du 6^e jour.

Ce délai de carence est calculé à partir du début de l'absence pour maladie, tel qu'il est constaté par l'avis d'arrêt de travail médicalement certifié.

Lorsque le début de l'absence ne correspond pas aux indications contenues dans ce document, c'est à celui-ci qu'il convient de se référer en application du paragraphe 1 de l'accord de mensualisation qui dispose que « chaque maladie ou accident dûment constaté par certificat médical donne lieu au versement d'indemnités par l'employeur au salarié dans les conditions suivantes ».

Conséquences d'un travail à mi-temps, médicalement prescrit, sur les droits à indemnisation d'un salarié

Lorsque, à la suite d'un accident ou d'une maladie, le médecin du salarié prescrit à l'intéressé un travail à mi-temps et que cette décision est acceptée par la sécurité sociale, celle-ci continue à verser au salarié les indemnités journalières qu'elle lui accordait lorsqu'il était dans l'incapacité totale de travailler.

Il apparaît donc que, pour la sécurité sociale, le travail à mi-temps s'analyse dans ce cas comme la poursuite de la maladie ou de l'accident dont avait été victime le salarié à l'origine.

L'employeur qui a accepté la reprise du travail du salarié dans ces conditions doit tenir compte de la position de la sécurité sociale et donc considérer que l'incapacité du salarié se poursuit et peut, le cas échéant, lui donner droit au bénéfice des indemnités complémentaires.

Il en découle que :

1. Si le total des sommes perçues par le salarié – salaire au titre du travail à mi-temps, indemnités journalières de sécurité sociale, indemnités éventuelles servies par un régime de prévoyance comportant participation de l'employeur et pour la part correspondant à cette participation – est inférieur à ce qu'aurait perçu le salarié s'il n'avait pas travaillé à mi-temps, l'employeur devra verser à l'intéressé des indemnités complémentaires pendant une durée et à concurrence des taux prévus par l'article 41.

2. Dans le cas où l'intéressé devrait interrompre son travail à mi-temps, le salaire à prendre en considération pour l'application des dispositions de l'article 41 serait celui que l'intéressé aurait perçu s'il avait continué de travailler à temps plein.

Ces garanties s'entendent pour la fraction restant à courir de la période indemnisable au titre des tableaux précédents ; elles permettent d'éviter, en tout état de cause, que les ressources soient inférieures à ce qu'elles auraient été s'il n'y avait pas eu travail à mi-temps.

Définition de l'hospitalisation

Il n'existe aucune définition légale de l'hospitalisation d'après les indications données par la sécurité sociale et l'assistance publique :

- il y a hospitalisation dès l'instant où une personne est soignée à demeure, c'est-à-dire hébergée dans un établissement public ou privé agréé par la sécurité sociale ;
- cette hospitalisation, même lorsque sa durée est inférieure à 24 heures, est attestée par un bulletin d'admission, délivré par l'établissement hospitalier, et cette formalité permet la facturation du séjour de l'intéressé dans cet établissement. Le bulletin d'admission permet de distinguer l'hospitalisation de la consultation ;
- à cette hospitalisation classique il convient d'assimiler l'hospitalisation de jour et à domicile dont l'existence peut, en toute hypothèse, être établie par un certificat de situation émanant de l'établissement hospitalier.

Limites des garanties apportées

En tout état de cause, les garanties de salaires apportées ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toute provenance telles qu'elles sont définies ci-dessus, perçues à l'occasion de la maladie, de l'accident du travail ou de la maternité, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué de travailler, sous déduction de la rémunération correspondant au délai de franchise.

Au cas où plusieurs absences pour maladie ou accident interviendraient au cours d'une même année civile, l'intéressé serait indemnisé pour chacune de ces absences dans les conditions indiquées aux paragraphes ci-dessus sans

toutefois que le nombre des journées indemnisées puissent, pendant ladite année civile, dépasser au total le maximum prévu selon la cause de l'absence. Lorsque la cause des absences a été successivement la maladie et l'accident, le maximum à prendre en considération est celui qui correspond au cas de l'accident.

La rechute reconnue comme telle par la sécurité sociale ne donne pas lieu à application de délai de franchise, qu'elle intervienne ou non au cours de la même année civile que la première interruption.

Au cas où pendant la période d'indemnisation il y aurait rupture du contrat de travail, le salarié intéressé bénéficierait du reliquat des droits à indemnisation ouverts au titre de la maladie ou de l'accident en cause jusqu'à épuisement de ces droits sans qu'aucune nouvelle maladie ou aucun nouvel accident survenant après la rupture du contrat de travail puisse ouvrir de nouveaux droits.

Il est précisé que lorsqu'il y a poursuite de l'indemnisation après la rupture du contrat, les sommes versées par l'employeur au salarié ne sont plus assimilables à un salaire et n'ont donc plus à supporter les cotisations de sécurité sociale et des régimes complémentaires (directive ACOSS aux URSSAF - 30 mars 1972, paragraphe 17) ni à être déclarées comme salaire au fisc (mais comme « pension », instruction fiscale du 18 février 1972, paragraphe 9).

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence ; toutefois, si un salarié acquiert, pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, l'ancienneté requise pour bénéficier de ces dispositions, il lui en est fait application, pour la période d'indemnisation restant à courir sans qu'il y ait lieu d'observer de délai de franchise si celui-ci a déjà couru.

40.2. Longue maladie

Dès lors que les droits ouverts à un salarié en vertu des règles énoncées ci-dessus (art 40.1) ont été épuisés en tenant compte non seulement de l'origine de l'arrêt mais aussi de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, une indemnisation complémentaire au régime d'assurance maladie est accordée à chaque salarié jusqu'au 1 095^e jour d'arrêt de travail. Le montant de cette indemnité est égal à 75 % de son salaire brut, étant précisé que ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toute provenance telles qu'elles sont définies à l'article 40.1 de la convention collective nationale, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué de travailler.

40.3. Modalités de versement des compléments de salaire par les employeurs

Il est recommandé aux employeurs de procéder à ces versements dès que la prise en charge par la sécurité sociale est établie (c'est-à-dire, par exemple, à réception du premier décompte de la sécurité sociale), avec versement d'un acompte si possible dès le premier mois, puis, si l'indisponibilité se prolonge, versement des indemnités à intervalles réguliers et, de préférence, aux dates habituelles de paie.

40.4. Garantie décès

40.4.1. Garantie et montant de la prestation

En cas de décès d'un salarié avant sa mise ou son départ à la retraite, il est versé au(x) bénéficiaire(s) un capital dont le montant est fixé :

- à 100 % du salaire annuel brut de référence ;
- majoré de 20 % du salaire annuel brut de référence par enfant à charge.

40.4.2. Garantie double effet

Si le conjoint non remarié décède avant l'âge de 60 ans, simultanément ou postérieurement au décès du salarié, il est versé aux enfants restant à charge un nouveau capital dont le montant est égal à celui versé pour le premier décès.

40.4.3. Salaire de référence

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

40.4.4. Désignation du bénéficiaire

En cas de décès du salarié, le bénéficiaire du capital est la personne qui avait été désignée par le salarié. A défaut de désignation expresse ou en cas de décès des bénéficiaires désignés survenu antérieurement à celui du salarié, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :

- au conjoint non séparé de corps ni divorcé, ou au partenaire de PACS ou au concubin notoire ;
- à défaut, à ses enfants par parts égales ;
- à défaut, à ses ascendants par parts égales ;
- à défaut, aux autres personnes à charge au sens fiscal par parts égales ;
- à défaut, à ses autres héritiers par parts égales.

40.5. Garantie invalidité absolue et définitive 3^e catégorie

40.5.1. Définition de la garantie

Un capital est versé au salarié reconnu en invalidité absolue et définitive 3^e catégorie par la sécurité sociale.

40.5.2. Montant de la prestation

Le salarié déclaré en invalidité 3^e catégorie par la sécurité sociale percevra un capital dont le montant est identique à celui versé en cas de décès.

Le capital est versé en quatre fois (une fois tous les 3 mois). Le premier versement intervient le premier jour du mois suivant le classement en invalidité 3^e catégorie.

Le versement de la prestation invalidité absolue et définitive 3^e catégorie libère l'organisme assureur des garanties décès et double effet prévues au 40.4 du présent avenant.

40.6. Cotisations

La cotisation destinée au financement de la garantie maladie, accident, maternité pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise est de 0,66 % de la masse salariale brute du personnel affilié.

Cette cotisation est partagée entre l'employeur et le salarié dans les conditions suivantes :

- part employeur : 0,636 % ;
- part salarié : 0,024 %.

La cotisation destinée au financement de la garantie complémentaire longue maladie pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise est fixée à 0,20 % de la masse salariale brute du personnel affilié.

Cette cotisation est partagée entre l'employeur et le salarié dans les conditions suivantes :

- part employeur : 0,17 % ;
- part salarié : 0,03 %

Si lors de la renégociation du taux dans les conditions prévues au paragraphe suivant, le taux de 0,20 % vient à être dépassé, la répartition de la charge correspondant au dépassement de ce taux fera l'objet d'une négociation.

La cotisation destinée au financement des garanties décès (40.4) et invalidité absolue et définitive 3^e catégorie (40.5), des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, est globalement fixée à 0,23 % du salaire brut mensuel. Le taux de cotisation est réparti à raison de 50 % pour l'employeur et de 50 % pour le salarié.

40.7. Organisme assureur

Pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, les entreprises doivent adhérer à ISICA Prévoyance (26, rue de Montholon, 75305 Paris cedex 09) sur la base des garanties des taux de cotisation prévus par le présent article, en application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Toutefois, les entreprises qui au 1^{er} janvier 2005 assuraient déjà ou contribuaient déjà à assurer à leurs ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise le versement de prestations en cas de maladie, accident ou maternité, décès/invalidité absolue et définitive 3^e catégorie en nature ou en espèces pourront conserver le système en vigueur à condition que ledit système assure des avantages jugés par les parties d'un niveau supérieur à ceux résultant du présent article. Les éventuelles difficultés particulières seront soumises à la commission de conciliation prévue à l'article 37 de la présente convention collective qui les examinera en liaison avec l'ISICA Prévoyance.

Les modalités d'organisation de la mutualisation des risques seront réexaminées dans un délai de 5 ans à compter du 1^{er} janvier 2004, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Article 41

Prime annuelle

Il est institué dans chaque établissement, pour les salariés comptant au moins 1 an d'ancienneté, une prime annuelle qui se substitue à la prime de

vacances et de fin d'année, et qui est calculée au *pro rata* du temps de travail effectif de l'intéressé au cours d'une période de référence déterminée pour l'établissement ; le temps de travail pris en considération comprend les périodes qui lui sont assimilées pour le calcul de la durée du congé payé.

Cette allocation ne fait pas partie de la rémunération totale retenue pour le calcul de l'indemnité de congé payé. A concurrence de son montant, elle ne se cumule pas avec toutes autres primes, participations (à l'exclusion de la participation résultant de la loi du 27 décembre 1973 portant modification des ordonnances n^{os} 59-126, 67-693, 67-694) ou allocations, de caractère annuel et non aléatoire, quelle qu'en soit la dénomination existant déjà sur le plan de l'établissement, ou réintégrée dans les salaires au cours des deux années précédant l'application de la présente mesure ; elle s'imputerait sur tout avantage de même nature pouvant résulter de dispositions légales réglementaires ou conventionnelles susceptibles d'intervenir ultérieurement.

Cette allocation peut être versée en une ou plusieurs fois. Ses modalités d'application dans l'établissement, et notamment la détermination de la période de référence, ainsi que la ou les dates de versement, sont fixées en accord avec les représentants du personnel visés au dernier alinéa du préambule de l'accord du 3 décembre 1974 sur la mensualisation.

En cas de départ en cours d'année, quel qu'en soit le motif, le salarié reçoit la fraction de prime qui lui est acquise à la date de cessation d'effet du contrat.

Cette allocation annuelle est égale à 100 % du salaire de base de l'intéressé.

Les avantages prévus par cet article ne pourront être la cause de réduction des avantages acquis antérieurement à sa signature, sans toutefois qu'il puisse y avoir cumul avec des avantages déjà attribués pour le même objet (prime de vacances ou prime de fin d'année).

ANNEXE I

Acquisition de l'ancienneté par les travailleurs intermittents antérieurement au 11 août 1986

L'ancienneté acquise au 1^{er} janvier 1968 sera calculée sur la base de 6 mois par année où le caractère intermittent du travail apparaîtra.

Pour les périodes postérieures, l'ancienneté est acquise selon les indications du tableau ci-dessous :

DURÉE DU TRAVAIL au cours de l'année civile	DU 1 ^{er} JANVIER 1968 au 31 décembre 1972	DU 1 ^{er} JANVIER 1973 au 31 décembre 1981	DU 1 ^{er} JANVIER 1982 au 10 août 1986
1 200	6 mois	8 mois	8 mois
1 300	7 mois	8 mois	8 mois
1 325	7 mois	8 mois	9 mois
1 350	7 mois	9 mois	9 mois
1 400	8 mois	9 mois	9 mois
1 450	8 mois	9 mois	10 mois
1 500	9 mois	10 mois	10 mois
1 575	9 mois	10 mois	11 mois
1 600	10 mois	10 mois	11 mois
1 650	10 mois	11 mois	11 mois
1 700	11 mois	11 mois	12 mois
1 800	12 mois	12 mois	12 mois

Dispositions visant les ingénieurs et cadres

Article 1^{er}

Champ d'application

La présente annexe a pour objet de fixer, conformément aux dispositions de l'article 3 de la convention nationale du 17 janvier 1952, les conditions particulières de travail du personnel « Ingénieurs et cadres » occupé dans les entreprises visées par ladite convention.

Il est entendu que les clauses générales de la convention du 17 janvier 1952 leur sont applicables.

Elles ne peuvent être, non plus que les dispositions de la présente annexe, la cause de restrictions d'avantages acquis dans les entreprises soit individuellement, soit collectivement.

En aucun cas les avantages accordés dans la présente annexe ne pourront se cumuler avec les avantages accordés dans une entreprise pour le même objet.

Le fait d'être inscrit à une caisse de retraite et de prévoyance des cadres n'implique pas *ipso facto* que l'intéressé est un bénéficiaire de la présente annexe, s'il ne répond pas aux conditions ci-dessous.

Pour l'application de la présente annexe, sont considérés comme ingénieurs et cadres les collaborateurs répondant à la fois aux 2 conditions suivantes :

1° Posséder une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière résultant soit d'études sanctionnées par un diplôme des écoles spécialisées, soit d'une expérience professionnelle équivalente ;

2° Occuper dans l'entreprise un emploi comportant des pouvoirs de décision et de commandement sur du personnel de toute nature. Dans certains cas, toutefois, ils peuvent ne pas exercer ces fonctions de commandement (ingénieurs d'études ou de recherches, chef de contentieux, etc.).

La présente annexe s'applique également au personnel débutant engagé pour remplir immédiatement, ou au bout d'un certain temps, une fonction d'ingénieur ou de cadre.

Article 2

Promotion. – Embauchage. – Période d'essai

Pour pourvoir un emploi vacant ou nouvellement créé, le chef d'entreprise fera appel de préférence aux cadres occupant dans l'entreprise une fonction similaire ou inférieure et qu'il reconnaîtrait aptes à occuper le poste vacant ou créé. Le cadre ainsi promu en reçoit notification écrite.

La durée de la période d'essai est fixée à 3 mois, sauf conventions particulières. Pendant le 1^{er} mois, les 2 parties sont libres de se séparer à tout moment sans être tenues d'observer un délai-congé ; pendant les 2 mois suivants, un délai-congé réciproque de 15 jours devra être appliqué.

Article 3

Non-concurrence

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

Article 4

Confirmation d'embauche

Il est recommandé à l'employeur de faire signer à l'ingénieur et au cadre un contrat de travail écrit au moment de son embauche.

À l'expiration de la période d'essai, l'ingénieur ou cadre, dont l'engagement est devenu définitif, reçoit une lettre de confirmation d'embauche précisant :

- la date de son entrée dans l'entreprise ;
- la fonction occupée et les lieux où elle s'exercera ;
- la rémunération et ses modalités (primes, commissions, avantages en nature, etc.).

Lorsqu'un cadre est appelé à occuper un poste dans un établissement situé hors du territoire métropolitain à la suite d'un engagement ou d'une mutation, il sera établi avant son départ un contrat écrit qui précisera les conditions de cet engagement ou de cette mutation.

Article 5

Modifications au contrat

Toute modification de caractère individuel apportée au contrat doit faire préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite précisant le montant des nouveaux appointements et la nouvelle fonction.

En cas de modification d'emploi comportant déclassement, le cadre dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître son acceptation ou son refus. À défaut de réponse à l'expiration de ce délai, le cadre sera considéré comme ayant accepté les nouvelles conditions. Lorsque la notification intervient au cours d'une période de congé payé de l'intéressé, le délai commence à courir à compter de la date d'expiration dudit congé.

S'il y a acceptation, et en cas de rupture ultérieure du contrat de travail, l'indemnité de licenciement sera calculée sur la totalité du temps passé dans l'entreprise et sur la base d'une rémunération calculée par pondération en tenant compte des temps respectivement passés dans les deux emplois.

Si la modification n'est pas acceptée par le cadre, et si l'employeur, en conséquence, envisage la résiliation du contrat de travail, il devra respecter la procédure de licenciement, le préavis prévu à l'article 10 et l'allocation de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 11.

La rémunération du premier emploi sera rajustée en fonction du salaire moyen servant de base aux cotisations de retraite du régime des cadres.

Au cas où l'introduction de nouvelles technologies, entraînerait directement la disparition du poste de travail occupé jusque là par un salarié, l'employeur mettra tout en œuvre pour rechercher dans l'établissement, puis dans l'entreprise, puis le cas échéant dans le groupe auquel appartient l'entreprise, s'il existe un poste disponible – comportant un classement et un salaire équivalents à ceux du poste supprimé – où l'intéressé serait susceptible d'être employé après exploitation des possibilités de formation appropriées.

Si, malgré la mise en œuvre des moyens évoqués à l'alinéa précédent, l'employeur est amené à apporter des modifications au contrat de travail d'un salarié entraînant l'occupation d'un emploi disponible d'un niveau ou d'un échelon inférieur, l'intéressé bénéficiera des garanties suivantes en cas d'acceptation de cette mutation professionnelle.

Dans le cas où la mutation du salarié entraînerait un déclassement, si la réduction de salaire est supérieure à 5 % et qu'il a plus de 1 an d'ancienneté, son ancien salaire à l'exception des primes liées au poste de travail – sera maintenu pendant une durée équivalente au préavis réciproque en cas de rupture de contrat, et au moins pendant 3 mois s'il a plus de 2 ans d'ancienneté, 4 mois s'il a plus de 3 ans d'ancienneté, 5 mois s'il a plus de 5 ans d'ancienneté, 6 mois s'il a plus de 10 ans d'ancienneté.

A l'expiration des délais précités, l'intéressé aura droit, pendant les 8 mois suivants, à une indemnité mensuelle temporaire dégressive calculée de la manière suivante :

- 80 % pendant les 2 premiers mois ;
- 60 % pendant les 3^e et 4^e mois ;
- 40 % pendant les 5^e et 6^e mois ;
- 20 % pendant les 7^e et 8^e mois.

Ces taux s'appliquant à la différence entre son ancien et son nouveau salaire.

Les salariés concernés par de tels déclassements garderont une priorité d'emploi dans un poste correspondant à leur précédente qualification.

En cas de licenciement ou de départ en retraite dans les 2 années suivant leur déclassement, l'indemnité que percevront les salariés ayant 10 ans d'ancienneté et plus de 55 ans au moment de la modification de leur contrat sera calculée conformément aux dispositions de l'alinéa 3 du présent article.

La base de calcul à retenir étant celle prévue par ce 3^e alinéa : soit la rémunération qu'ils percevaient avant leur déclassement, soit celle résultant de leur nouvelle position, la formule la plus avantageuse des deux pour le salarié devant être retenue.

Article 6

Absences

Outre les avantages prévus à l'article 40 des dispositions générales, le cadre, dont le contrat se trouve suspendu par suite de maladie ou d'accident, après 2 ans d'ancienneté dans les fonctions de cadre dans l'entreprise, continuera à percevoir son traitement à plein tarif pendant les 3 premiers mois et à demi-tarif pendant les 3 mois suivants, sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et le cas échéant par les institutions de prévoyance.

Chacune de ces périodes de 3 mois sera augmentée de 1 mois par 5 années de présence, mais ne pourra dépasser 6 mois.

Si plusieurs congés de maladie ou d'accident ont lieu au cours d'une même année civile, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser au cours de cette même année la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit au début du premier congé de ladite année.

Les traitements versés dans les conditions décrites ci-dessus s'entendent sous déduction des prestations que les intéressés perçoivent, soit au titre de la sécurité sociale ou des régimes complémentaires de retraite et de prévoyance des cadres, soit au titre de tout autre régime de prévoyance auquel participe l'entreprise.

Les ingénieurs ou cadres féminins ayant plus de 2 ans de présence dans l'entreprise bénéficieront en cas de maternité d'une période de repos aux conditions prévues par l'article 36 des dispositions générales. Leurs appointements leur seront payés pendant cette période sous déduction des indemnités journalières perçues. A l'expiration de la période de repos, des mises en disponibilité pourront être fixées en accord avec l'employeur.

Article 7

Déplacements

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

Les déplacements effectués par air en accord avec l'employeur seront couverts par une police d'assurance spécialement souscrite par l'employeur pour un montant égal à 5 années du dernier traitement du cadre intéressé.

Article 8

Régime de retraite et de prévoyance

Outre les avantages prévus par l'article 41 des dispositions générales, les cadres bénéficient de droit du régime de retraite et de prévoyance institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947 (1).

En dehors du régime de retraite obligatoire, les cadres peuvent également adhérer, avec l'accord et la participation de l'employeur, au régime supplémentaire institué en vue de permettre aux intéressés de bénéficier d'un complément de retraite et éventuellement de diverses prestations concernant les risques maladie, décès, invalidité, etc.

Il est particulièrement recommandé aux employeurs de faire adhérer à ce régime supplémentaire tout leur personnel bénéficiaire de la présente annexe.

Article 9

Prime d'ancienneté

Il est attribué aux ingénieurs et cadres une prime en fonction de l'ancienneté continue acquise depuis l'entrée dans l'entreprise. Les absences justifiées prévues à l'article 3 des dispositions générales n'affectent pas la continuité de l'ancienneté dans l'entreprise.

Cette prime, indépendante du salaire proprement dit, s'ajoute au salaire effectif de l'intéressé.

Pour la part du salaire égale au plafond de la sécurité sociale, cette indemnité est calculée sur ce salaire aux taux respectifs :

- de 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
- de 6 % après 6 ans d'ancienneté ;
- de 9 % après 9 ans d'ancienneté ;
- de 12 % après 12 ans d'ancienneté ;
- de 15 % après 15 ans d'ancienneté et au-dessus.

(1) A titre indicatif, cet accord est disponible sur le site Internet de l'ADEPALE (une telle mention ne peut pas faire partie intégrante de l'accord mais peut figurer sur la version éditée par l'ADEPALE).

Pour la part supérieure au plafond de la sécurité sociale, la prime est calculée sur des taux respectivement égaux à 50 % des taux précédents.

Ces dispositions s'appliquent sauf dans les cas résultant de la mise en œuvre des dispositions particulières de l'accord n° 48 du 2 décembre 1998.

Article 10

Préavis

En cas de rupture du contrat de travail, la durée du préavis réciproque, sauf cas de force majeure ou de faute grave, ne pourra être inférieure, à compter du lendemain de la notification par lettre recommandée, à 3 mois.

Dans le cas d'inobservation du préavis, la partie qui n'observe pas celui-ci doit à l'autre une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du préavis restant à courir.

Toutefois, si le cadre licencié par son employeur trouve un autre emploi avant l'expiration du délai-congé qui lui a été notifié, il peut quitter son poste sans être redevable d'aucune indemnité.

Les absences pour recherche d'emploi pendant la période de préavis sont réglées conformément aux dispositions de l'article 27 des dispositions générales concernant le personnel payé au mois.

Ces dispositions s'appliquent sans préjudice de celles prévues à l'article 2 de la présente annexe et relatives à la période d'essai.

Article 11

Indemnité de licenciement

Il sera alloué aux ingénieurs et cadres congédiés par l'employeur, sauf pour faute grave, une indemnité distincte du préavis tenant compte du temps de présence continue dans l'entreprise (telle que définie à l'article 3 des dispositions générales) et s'établissant comme suit (1) :

- à partir de 1 an à compter de la date d'entrée dans l'entreprise et jusqu'à 3 ans de présence, 1/10 de mois par année ;
- pour la tranche de 3 à 5 ans, 2/10 de mois par année au-delà de 3 ans ;
- pour la tranche de 5 à 10 ans, 3/10 de mois par année au-delà de 5 ans ;
- pour la tranche de 10 à 20 ans, 4/10 de mois par année au-delà de 10 ans ;
- pour la tranche au-delà de 20 ans, 5/10 de mois par année.

Toutefois, l'indemnité de congédiement résultant du barème ci-dessus ne pourra dépasser 12 mois.

Sauf dans le cas où il y a versement d'une allocation de préretraite à l'occasion du licenciement, l'indemnité est majorée :

- de 10 % lorsque le salarié est âgé de 50 à moins de 55 ans à la date du licenciement ;
- de 20 % lorsqu'à cette même date il est âgé de 55 à moins de 60 ans.

(1) L'attention des entreprises est attirée sur le fait qu'en cas de licenciement économique il conviendra de veiller plus particulièrement au respect des dispositions légales qui lui sont spécifiques.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul des indemnités prévues ci-dessus est 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant la résiliation ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte au titre de cette période que pour 1/4 de son montant.

Lorsque le salarié a fait l'objet d'un déclassement, il sera tenu compte des dispositions de l'article 5.

L'indemnité est due au cadre à son départ de l'entreprise ; toutefois, elle pourra être versée soit en une seule fois, soit en autant de mensualités que le montant de cette indemnité représente de mois de traitement.

En cas de licenciement provoqué par des difficultés particulières de l'entreprise, la question de l'indemnité de licenciement pourra être soumise à la commission nationale de conciliation prévue à l'article 37 des dispositions générales.

Les parties signataires précisent que pour les ingénieurs et cadres ayant entre 4 et 8 ans d'ancienneté, l'indemnité de licenciement instituée par l'article 29 des dispositions générales est plus avantageuse pour ceux-ci. En conséquence, il faut retenir cette forme de calcul dans ces cas.

Article 12

Départ à la retraite

Tout ingénieur ou cadre, dès lors qu'il remplit les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein au titre du régime général de la sécurité sociale, pourra prendre sa retraite après préavis de 6 mois.

Il percevra à cette occasion une indemnité de départ en retraite égale :

- à 1 mois de son dernier traitement après 5 ans d'ancienneté ;
- à 2 mois après 10 ans d'ancienneté ;
- à 3 mois après 20 ans d'ancienneté ;
- à 4 mois après 30 ans d'ancienneté.

Le dernier traitement sera calculé comme il est dit à l'article 10.

Article 13

Mise à la retraite

Si une mise à la retraite intervient à partir de l'âge de 65 ans, l'indemnité perçue est égale :

- à 1 mois de son dernier traitement après 5 ans d'ancienneté ;
- à 2 mois après 10 ans d'ancienneté ;
- à 3 mois après 20 ans d'ancienneté ;
- à 4 mois après 30 ans d'ancienneté.

Le dernier traitement sera calculé comme il est dit à l'article 10.

Article 14

Durée du travail

Les dispositions légales sur la durée du travail s'appliquent aux cadres.

Article 15

Mesures d'accompagnement en cas de changement de résidence

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

Le refus motivé de changement de résidence ne constitue pas, sauf cas de force majeure, un motif valable de congédiement.

Cette clause ne s'applique pas aux cadres appelés à faire un stage préparatoire avant de rejoindre le poste pour lequel ils ont été engagés.

Tout cadre qui, après un changement de résidence effectué en France métropolitaine pour les besoins du service, est licencié avant un délai de 5 ans au lieu de sa nouvelle résidence a droit, sauf faute grave caractérisée et sur justification de rapatriement dans le délai de 6 mois, au remboursement de ses frais de rapatriement et de déménagement, ainsi que ceux de sa famille, jusqu'au lieu de sa résidence au moment de son engagement ou au nouveau lieu de travail de l'intéressé dans la limite d'une distance équivalente.

En cas de décès au cours de cette période de 5 ans, les frais de rapatriement, de déménagement de sa famille (conjoint et personnes à charge) et de retour du corps seront à la charge de l'employeur sur justification et si le retour du corps a lieu dans les 6 mois du décès du cadre.

Les changements de résidence hors de la France métropolitaine feront l'objet de contrat particulier.

Lorsque l'employeur appelle un ingénieur ou cadre à travailler hors métropole, il doit lui préciser, par écrit, les conditions de son expatriation, et notamment pour le salarié et sa famille :

- le régime des congés payés ;
- la couverture sociale ;
- les conditions de séjour et de rapatriement ;
- les conditions de travail,

étant entendu que le cadre expatrié doit avoir des avantages comparables à ceux qui sont de règle en métropole, ou supérieurs pour, le cas échéant, compenser les inconvénients résultant de son séjour hors métropole.

Dispositions visant les techniciens et agents de maîtrise (TAM)

Article 1^{er}

Champ d'application

Outre les dispositions générales, la présente annexe fixe les conditions particulières de travail des salariés appartenant à la catégorie TAM (1) et occupant les divers emplois définis dans la classification « Techniciens » et « Agents de maîtrise » de l'accord d'harmonisation des classifications d'emplois dans les diverses branches des industries agricoles et alimentaires.

Article 2

Période d'essai

La durée normale de la période d'essai prévue à l'article 20 des dispositions générales est portée à 2 mois.

Pendant la première moitié de la période d'essai, les parties peuvent se séparer à tout moment, sans aucun préavis. Pendant la seconde moitié d'essai, les intéressés se préviendront, sauf en cas de faute grave, au moins 8 jours à l'avance de leur intention de se séparer.

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

Article 3

Confirmation d'embauche

Il est recommandé à l'employeur de faire signer au TAM un contrat de travail écrit au moment de son embauche.

Toute embauche définitive sera confirmée dans les 8 jours précédant la fin de la période d'essai par une notification écrite stipulant en particulier :

- la date d'entrée du salarié ;
- l'emploi occupé dans la classification et le coefficient ;
- le salaire d'embauche ;
- éventuellement la durée du préavis si un accord est intervenu sur une durée différente de celle prévue à l'article 6 ci-après ;
- le ou les établissements où l'intéressé peut être appelé à travailler.

Article 4

Durée du travail

L'horaire de travail des TAM est établi conformément aux dispositions prévues par la législation en vigueur, ainsi que par les divers accords pris dans le cadre de notre branche.

(1) Les techniciens assimilés mentionnés dans les textes antérieurs sont compris dans la présente catégorie.

Article 5

Changement d'emploi

a) A titre provisoire

Lorsque, durant les périodes de morte saison, les TAM sont appelés à effectuer divers travaux différents de ceux pour lesquels ils ont été engagés et donnant normalement lieu à une rémunération inférieure, la classification et la rémunération dont ils bénéficient habituellement ne subiront aucune modification.

Dans le cas où le TAM acceptera d'occuper durant une période fixée par avance un poste donnant lieu à une classification et à un salaire supérieurs à ceux dont il bénéficie normalement, le changement intervenu ne pourra avoir qu'un caractère provisoire : l'intéressé percevra, durant la période de remplacement, une prime compensatrice de fonction correspondant à la différence entre son salaire normal et le salaire attribué au TAM (à l'exclusion des primes d'ancienneté) dont il assure le remplacement. Dès la reprise de son travail habituel, il recevra à nouveau le salaire correspondant à sa classification normale.

b) A titre définitif

Tout changement d'emploi à titre définitif d'un TAM fera l'objet d'une notification écrite.

En cas de modification d'emploi comportant déclassement, le TAM dispose d'un délai de 1 mois pour faire connaître son acceptation ou son refus. A défaut de réponse à l'expiration de ce délai, il sera considéré comme ayant accepté les nouvelles conditions (1).

Si la modification n'est pas acceptée par le TAM et si l'employeur, en conséquence, envisage la résiliation du contrat de travail, il devra respecter la procédure de licenciement, le préavis prévu à l'article 6, et l'allocation de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 10.

Au cas où l'introduction de nouvelles technologies, entraînerait directement la disparition du poste de travail occupé jusque là par un salarié, l'employeur mettra tout en œuvre pour rechercher dans l'établissement, puis dans l'entreprise, s'il existe un poste disponible – comportant un classement et un salaire équivalents à ceux du poste supprimé – où l'intéressé serait susceptible d'être employé après exploitation des possibilités de formation appropriées.

Si, malgré la mise en œuvre des moyens évoqués à l'alinéa précédent, l'employeur est amené à apporter des modifications au contrat de travail d'un salarié entraînant l'occupation d'un emploi disponible d'un niveau ou d'un échelon inférieur, l'intéressé bénéficiera des garanties suivantes en cas d'acceptation de cette mutation professionnelle.

(1) Lors de la réunion paritaire du 22 octobre 1985, il a été précisé que lorsque la notification intervient au cours d'une période de congé payé de l'intéressé, le délai commence à courir à compter de la date d'expiration dudit congé.

Dans le cas où la mutation du salarié entraînerait un déclassement, si la réduction de salaire est supérieure à 5 % et qu'il a plus de 1 an d'ancienneté, son ancien – salaire (à l'exception des primes liées au poste de travail) sera maintenu pendant une durée variable selon l'ancienneté :

ANCIENNETÉ	DURÉE DE MAINTIEN du salaire
Inférieure ou égale à 2 ans	2 mois
Supérieure à 2 ans et inférieure à 3 ans	3 mois
Supérieure à 3 ans et inférieure à 5 ans	4 mois
Supérieure à 5 ans et inférieure à 10 ans	5 mois
Supérieure à 10 ans	6 mois

A l'expiration des délais précités, l'intéressé aura droit, pendant les 8 mois suivants, à une indemnité mensuelle temporaire dégressive calculée de la manière suivante :

- 80 % pendant les 2 premiers mois ;
- 60 % pendant les 3^e et 4^e mois ;
- 40 % pendant les 5^e et 6^e mois ;
- 20 % pendant les 7^e et 8^e mois.

Ces taux s'appliquant à la différence entre son ancien et son nouveau salaire.

Les salariés concernés par de tels déclassements garderont une priorité d'emploi dans un poste correspondant à leur précédente qualification.

En cas de licenciement ou de départ en retraite dans les 2 années suivant leur déclassement, l'indemnité que percevront les salariés ayant 10 ans d'ancienneté et plus de 55 ans au moment de la modification de leur contrat sera calculée conformément aux dispositions de l'article 10.

La base de calcul à retenir étant celle prévue par l'article 10 ; soit la rémunération qu'ils percevaient avant leur déclassement, soit celle résultant de leur nouvelle position, la formule la plus avantageuse des deux pour le salarié devant être retenue.

Article 6

Résiliation du contrat de travail

Sauf en cas de faute grave, la durée du préavis réciproque visé à l'article 26 des dispositions générales est fixée à 2 mois.

Si le salarié licencié trouve un autre emploi avant l'expiration du préavis qui lui a été notifié, il peut occuper immédiatement ce nouvel emploi sans être redevable d'aucune indemnité ; le salaire correspondant à son temps de présence effective avant son départ lui est payé à l'exclusion de toute indemnité pour la partie du préavis restant à courir.

Article 7

Frais de déplacement

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

Sauf en cas de remboursement sur états, les frais de séjour seront fixés par accord entre l'employeur et le TAM.

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

Article 8

Primes d'ancienneté

Il est attribué aux TAM une prime en fonction de l'ancienneté continue acquise depuis l'entrée dans l'entreprise. Les absences justifiées prévues à l'article 3 des dispositions générales n'affectent pas la continuité de l'ancienneté dans l'entreprise.

Cette prime, indépendante du salaire proprement dit, s'ajoute au salaire effectif de l'intéressé.

Pour la part du salaire égal au plafond de la sécurité sociale, cette indemnité est calculée sur ce salaire aux taux respectifs :

- de 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
- de 6 % après 6 ans d'ancienneté ;
- de 9 % après 9 ans d'ancienneté ;
- de 12 % après 12 ans d'ancienneté ;
- de 15 % après 15 ans d'ancienneté et au-dessus.

Pour la part supérieure au plafond de la sécurité sociale, la prime est calculée sur des taux respectivement égaux à 50 % des taux précédents.

Ces dispositions s'appliquent sauf dans les cas résultant de la mise en œuvre des dispositions particulières de l'accord n° 48 du 2 décembre 1998.

Article 9

Régime de retraite

Les entreprises ont la faculté de faire bénéficier les TAM dont le coefficient est compris entre 200 et 299 du régime de retraite par répartition institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947 (« retraite complémentaire des cadres »).

Les TAM dont le coefficient est compris entre 300 et 349 bénéficient des dispositions de la convention collective nationale du 14 mars 1947 applicables aux cadres en matière de régime de retraite et de prévoyance.

Article 10

Indemnité de licenciement

Une indemnité de licenciement, distincte de celle du préavis, est allouée aux TAM licenciés, sauf pour faute grave. Cette indemnité est calculée comme suit :

- pour un salarié comptant de 1 à 3 années d'ancienneté, un 1/10 de mois par année d'ancienneté ;
- pour un salarié comptant plus de 3 ans d'ancienneté et jusqu'à 15 ans, 2/10 de mois par année d'ancienneté ;
- pour un salarié comptant plus de 15 ans d'ancienneté, 3/10 de mois par année d'ancienneté.

Toutefois, l'indemnité de licenciement résultant du barème ci-dessus ne pourra dépasser 6 mois.

Sauf dans le cas où il y a versement d'une allocation de préretraite à l'occasion du licenciement, l'indemnité est majorée de :

- 10 % lorsque le salarié est âgé de 50 à moins de 55 ans à la date du licenciement ;
- 20 % lorsqu'à cette même date il est âgé de 55 à moins de 60 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul des indemnités prévues ci-dessus est 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant la résiliation ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte au titre de cette période que pour le 1/4 de son montant.

Article 11

Indemnité de départ à la retraite

Le TAM, dès lors qu'il remplit les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein au titre du régime général de la sécurité sociale qui, de sa propre initiative, résilie son contrat de travail pour prendre sa retraite, a droit à une indemnité de départ en retraite égale à la moitié de l'indemnité à laquelle il aurait pu prétendre en fonction de son ancienneté en cas de licenciement à partir de 60 ans.

Article 12

Indemnité de mise à la retraite

Si une mise à la retraite intervient à partir de l'âge de 65 ans, l'indemnité perçue est égale à la moitié de l'indemnité de licenciement à laquelle il aurait pu prétendre en fonction de son ancienneté.

Articulation des annexes à la convention collective nationale

Annexe A. – Ingénieurs et cadres.

Annexe B. – TAM.

Annexe C. – Classifications (aucune modification).

Annexe D. – Mensualisation (annexe non conventionnelle mais introduite dans la version éditée par l'ADEPALE).

Annexe E. – Retraite complémentaire (annexe non conventionnelle mais introduite dans la version éditée par l'ADEPALE).

Annexe F. – Formation (annexe non conventionnelle mais introduite dans la version éditée par l'ADEPALE). Cette annexe regroupe les accords utiles.

Autres accords (partie non conventionnelle mais introduite dans la version éditée par l'ADEPALE).

(Pour ces annexes, la numérotation n'est pas conventionnelle.)

Accords abrogés

Accord n° 49 du 2 décembre 1998 relatif à la réduction du temps de travail des cadres, techniciens, agents d'encadrement et commerciaux.

De certaines dispositions de l'accord du 5 juillet 1968 relatif aux mesures particulières applicables au personnel directement concerné par les concentrations dans les industries de la conserve.