

Brochure n° 3030

Convention collective nationale

IDCC : 1941. – **INDUSTRIE**
DES GLACES, SORBETS ET CRÈMES GLACÉES
(5^e édition. – Février 2006)

AVENANT DU 20 JANVIER 2006
RELATIF AU PROCÈS-VERBAL DE LA COMMISSION D'INTERPRÉTATION
NOR : *ASET0650147M*
IDCC : 1941

Entre :

Le SFIG,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGC ;

La CGT ;

Le syndicat FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Objet : interprétation de l'article 16 « Emplois multiples »

Article 16

Dans le cas où le salarié est appelé à assurer de façon habituelle des emplois différents comportant des coefficients différents, le coefficient de l'intéressé sera le plus élevé de ceux-ci, à condition qu'il soit occupé dans cet emploi au moins 2 heures par jour, cette moyenne étant calculée sur la semaine.

Saisine du syndicat CGT – Nestlé Grand Froid

Une salariée de NGF, laborantine au coefficient 190, est appelée de façon habituelle à effectuer des tâches de son collègue, laborantin au coefficient 235.

Cette situation se produit en cas d'absence de son collègue de l'entreprise ou lorsqu'il est lui-même appelé à effectuer d'autres missions dans l'entreprise.

Les périodes de remplacement se répètent tout au long de l'année, leurs durées sont variables pouvant aller de 10 à 35 heures selon les mois.

Argumentaire du demandeur

Il convient d'interpréter l'article 16 de la convention collective sur la rémunération de ces heures de remplacement puisqu'un litige persiste avec l'employeur.

Interprétation. – Conclusion

La commission fait sienne l'interprétation donnée par l'annexe II du procès-verbal de la commission paritaire du 27 février 1991 portant sur l'accord du 19 juin 1991 « Classification de postes dans diverses branches des IAA ».

Elle invite les parties à régler le litige sur cette base.

Conformément à l'avenant n° 9 de la convention collective de l'industrie des glaces, sorbets et crèmes glacées, le présent procès-verbal prendra effet obligatoire dès son dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi et au secrétariat du conseil des prud'hommes.

Fait à Paris, le 20 janvier 2006.

(Suivent les signatures.)

CLASSIFICATION DES EMPLOIS

**ACCORD DU 19 JUIN 1991 PORTANT CLASSIFICATION
DE POSTES DANS DIVERSES BRANCHES DES IAA**

**ACCORD DU 30 NOVEMBRE 1992 PORTANT APPLICATION DE L'ACCORD
DU 19 JUIN 1991 DANS LES INDUSTRIES RELEVANT DE L'ALLIANCE 7**

ANNEXE I

Liste des signataires patronaux

Il s'agit des industries suivantes : laiterie, conserves et confiture, charcuterie, pâtes alimentaires, exploitations frigo, bouillons et potages, cafés, condiments, vinaigre, produits exotiques, levure, aviculture, l'Alliance 7.

ANNEXE II

Procès-verbal de la commission paritaire du 27 février 1991

Au cours de la réunion, les parties contractantes ont été amenées à préciser leur interprétation concernant différentes dispositions de l'accord de classification dans diverses branches des industries agricoles alimentaires.

Les points suivants ont été précisés.

Article 1^{er}

Il est indiqué que les classifications pourront être mises en œuvre dans les entreprises selon un système d'évaluation des postes pouvant être mis en œuvre à l'aide d'un accord de branche.

Dans ce cas, les parties signataires ont convenu que la méthode retenue par de tels accords pourrait être illustrée par des postes repères dont le nombre, limité, pourrait être de un par niveau.

Article 2

L'accord a prévu qu'en aucun cas il n'y aurait, à l'occasion de l'application des nouvelles classifications, de réduction du coefficient ou du salaire antérieurement acquis par le titulaire du poste à titre personnel, quelle que soit l'origine de la situation.

Les parties signataires tiennent à préciser que la situation individuelle acquise par un salarié, « à titre individuel ou par application d'un accord collectif antérieur », aussi bien pour ce qui concerne son coefficient que son salaire, ne pourra être en aucun cas soumise à une modification en baisse.

Article 4

L'accord interalimentaire a défini des niveaux qui sont limités par une fourchette de coefficients.

Pour l'attribution des coefficients à chaque poste, il sera fait appel à un système d'évaluation des postes qui déterminera le coefficient obtenu à l'intérieur de chaque niveau.

L'écart minimum entre 2 coefficients successifs devra être de 5 points.

Niveau de connaissance :

Les définitions de niveaux font souvent référence à un niveau de connaissances en relation avec un diplôme.

Les parties signataires précisent, comme cela d'ailleurs a été prévu dans le texte, qu'en aucun cas le diplôme n'est exigé pour qu'un individu puisse occuper les postes correspondants. C'est le niveau de connaissances seul qui

est exigé, et ce niveau peut être éventuellement sanctionné par un diplôme, ou bien reconnu par l'expérience professionnelle ou une formation professionnelle continue.

Article 6

Portée des termes « de façon habituelle » utilisés à propos de la « polyvalence verticale »

L'accord précise que « dans le cas où un ouvrier ou un employé est appelé à occuper de façon habituelle des emplois relevant de coefficient différents, le coefficient de l'intéressé sera celui de l'emploi relevant du coefficient le plus élevé, à condition qu'il occupe cet emploi, en moyenne, au moins 2 heures par jour, cette moyenne étant calculée sur la semaine ».

S'agissant de préciser la portée des termes « de façon habituelle », les parties constatent qu'il faut éviter les 2 écueils suivants :

- soit une application trop stricte de la lettre même du texte de l'accord, qui permettrait de soutenir que toute semaine où l'on ne constaterait pas en moyenne 2 heures de travail par jour accomplies au poste le plus élevé ne justifierait pas le bénéfice de la règle de la « polyvalence verticale » – c'est-à-dire le paiement de tout le temps de travail au tarif du coefficient le plus élevé – et comporterait dont le paiement des heures respectivement effectuées aux 2 niveaux au tarif propre à chaque niveau ;
- soit la prise en compte de n'importe quelle alternance, quelle que soit sa fréquence, ce qui aboutirait à faire bénéficier de la règle de la polyvalence verticale des travaux :
 - effectués de façon occasionnelle, ce qui n'est pas l'esprit du texte ;
 - accomplis à l'occasion du remplacement d'un salarié malade ou en congé, ce qui relève des règles particulières prévues à cet effet par les diverses conventions collectives.

En conséquence, les parties estiment que, pour qu'il y ait application de la règle de la polyvalence verticale, il faut qu'il y ait une régularité certaine dans l'alternance de l'occupation des postes, c'est-à-dire qu'elle s'étende sur la plus grande partie de l'année et qu'elle soit raisonnablement prévisible ; au cas où une telle alternance n'était pas prévue de façon régulière à l'origine, il faut, pour que la polyvalence verticale devienne applicable, qu'elle soit devenue, par la suite, suffisamment habituelle pour être prévisible.

Dès lors que ces conditions sont réunies, il n'y a pas lieu de calculer, semaine par semaine, la moyenne minimale des 2 heures par jour et ce calcul peut être fait sur un certain nombre de semaines à déterminer selon la nature des travaux considérés.

Les parties rappellent enfin que la « polyvalence verticale occasionnelle », c'est-à-dire l'occupation successive, mais de façon inhabituelle, de postes de coefficients différents, doit donner lieu au paiement du temps passé à chacun des postes occupés aux tarifs respectifs correspondant aux coefficients de chacun de ces postes.