

Brochure n° 3030

Convention collective nationale

IDCC : 1941. – **INDUSTRIE DES GLACES,
SORBETS ET CRÈMES GLACÉES**

■ *Journal officiel* du 3 avril 2007

Arrêté du 20 mars 2007 portant extension de la convention collective nationale de l'industrie des glaces, sorbets et crèmes glacées

NOR : SOCT0710830A

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu la convention collective nationale de l'industrie des glaces, sorbets et crèmes glacées du 3 mars 2006 ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au *Journal officiel* du 6 mai 2006 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 13 mars 2007,

Arrête :

Article 1^{er}

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de la convention collective nationale de l'industrie des glaces, sorbets et crèmes glacées du 3 mars 2006, à l'exclusion :

- des termes « Sauf accord particulier entre les parties pour une durée plus longue, » figurant au premier alinéa de l'article 4-4.2 (Techniciens, agents de maîtrise et assimilés), comme étant contraires aux dispositions

de l'article L. 122-4 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation, aux termes desquelles les parties au contrat de travail peuvent prévoir une durée de période d'essai plus courte que celle fixée par la convention collective (Cass. soc. 20 janvier 1999, Bull. civ. V n° 361), mais pas une durée plus longue (Cass. soc. 18 juin 1997, Bull. civ. V n° 2653) ;

- des termes « Sauf accord particulier entre les parties pour une durée plus longue de six mois maximum, » figurant à l'article 4-4.3 (Cadres), comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 122-4 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation, aux termes desquelles les parties au contrat de travail peuvent prévoir une durée de période d'essai plus courte que celle fixée par la convention collective (Cass. soc. 20 janvier 1999, Bull. civ. V n° 361), mais pas une durée plus longue (Cass. soc. 18 juin 1997, Bull. civ. V n° 2653) ;
- des troisième et quatrième alinéas de l'article 4-8 (Remplacement), comme étant contraires au principe « A travail égal, salaire égal » résultant des articles L. 133-5 et L. 136-2 du code du travail ;
- du huitième alinéa (« Le salaire à prendre en considération (...) pour le quart de son montant ») de l'article 4-13 (Indemnité de licenciement), comme étant contraire aux dispositions de l'article R. 122-2 du code du travail ;
- des dispositions de l'article 4-14 (Indemnité de départ/mise à la retraite) relatives à la mise à la retraite avant 65 ans, comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 122-14-13 du code du travail, tel que modifié par la loi n° 2006-1640 du 21 décembre 2006 de financement de la sécurité sociale pour 2007, aux termes desquelles les accords conclus et étendus avant la publication de la loi susvisée, qui ont prévu la possibilité de mise à la retraite d'office d'un salarié avant l'âge fixé au premier alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale, cessent de produire leurs effets ;
- des termes « et âgé de moins de 60 ans » figurant au troisième alinéa de l'article 6-9 (Prévoyance des salariés non cadres - Capital décès/invalidité permanente et totale), comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 122-45 du code du travail ;
- du premier alinéa de l'article 6-9 (Prévoyance des salariés non cadres - Clause de sauvegarde), comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, aux termes desquelles la possibilité de ne pas adhérer au régime de branche doit se limiter aux seules entreprises disposant, risque par risque, de couvertures prévoyance de niveau strictement supérieur ;
- du cinquième alinéa de l'article 7-1.2.1 (Ordre des départs), comme étant contraire aux dispositions des articles L. 223-7 et D. 223-4 du code du travail aux termes desquelles la période ordinaire des vacances doit être portée par l'employeur à la connaissance du personnel au moins deux mois avant l'ouverture de la période ;
- du deuxième alinéa de l'article 10-2 (Jeunes salariés), comme n'étant pas conforme aux dispositions de l'article R. 241-49 du code du travail issues du décret n° 2004-760 du 28 juillet 2004 prévoyant une visite médicale tous les vingt-quatre mois et dont l'objectif est de privilégier la mission de prévention de la médecine du travail à celle du contrôle ;

- de l'article 11-1.2 (Repos hebdomadaire), comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 221-5 et suivants du code du travail relatives au repos hebdomadaire, aux termes desquelles un accord relatif à la modulation ou un surcroît d'activité dû notamment à une commande exceptionnelle ou à un contrat d'exportation ne constituent pas des cas de dérogations au repos dominical des salariés ;
- des termes : « sauf dans le cadre d'une modulation » figurant au sixième alinéa de l'article 11-3.4 (Durée du travail de nuit), comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 212-8 du code du travail.

L'article 4-1 (Dispositions générales) est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 122-45 du code du travail, qui ajoutent le motif fondé sur l'état de grossesse, introduit par l'article 2 de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006.

Le second alinéa de l'article 4-5 (Contrats à durée déterminée) est étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article L. 122-1-1 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation en ce qui concerne la définition de l'emploi saisonnier (Cass. soc, 12 octobre 1999, n° 97-40915).

Le cinquième alinéa de l'article 4-8 (Contrats à durée déterminée) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 140-2 du code du travail, aux termes desquelles le salaire minimum vise le salaire de base mais également tous les autres avantages et accessoires payés par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi occupé.

L'article 4-10 (Ancienneté) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-26 du code du travail qui prévoient, outre le congé maternité et de paternité, le congé d'adoption.

Le deuxième alinéa de l'article 5-2 (Bilan) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 132-12 du code du travail, qui prévoient que les partenaires sociaux examinent, au moins tous les cinq ans, la nécessité de réviser les classifications professionnelles de la branche.

Le troisième et le quatrième alinéa de l'article 7-1.2.1 (Ordre des départs) sont étendus sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 223-7 et D. 223-4 du code du travail.

L'article 7-1.2.6 (Rappel pendant les congés) est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 223-8 du code du travail, qui prévoient que le fractionnement par l'employeur du congé principal requiert l'agrément du salarié.

L'article 7-2.1 (Absences exceptionnelles pour événements de famille) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 226-1 du code du travail, qui ne prévoient pas de condition d'ancienneté pour pouvoir bénéficier d'une autorisation exceptionnelle d'absence.

L'article 7-2.2 (Garde d'un enfant malade) est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 122-28-8 du code du travail, qui prévoient un droit à congé de trois jours par an pour les enfants âgés de moins de seize ans.

Le quatrième alinéa de l'article 9-1.2 (Matériel de protection) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 231-3-2 du code du travail, qui prévoient que le chef d'établissement est tenu d'organiser et de dispenser une information des salariés sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier.

Le cinquième alinéa de l'article 9-1.2 (Matériel de protection) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du *h* du II de l'article L. 230-2 du code du travail, qui imposent à l'employeur de prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle.

L'article 9-1.3 (Evaluation des risques) est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 230-1 du code du travail, qui prévoient que le bilan de l'évaluation des risques est mis à jour au moins chaque année ainsi que lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail.

L'article 9-2 (Hygiène) est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 231-65-I du code du travail, qui prévoient qu'en raison des travaux susceptibles d'exposer les salariés à des agents biologiques pathogènes une surveillance médicale spéciale des salariés affectés à ces tâches est organisée.

Le deuxième paragraphe de l'article 10-1 (Salariés handicapés) est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 323-1 et suivants du code du travail, qui prévoient cinq modalités permettant à l'entreprise de répondre à l'obligation d'emploi : l'emploi direct de personnes handicapées ; la conclusion de contrats de sous-traitance, de prestations de services ou de fourniture avec des entreprises adaptées ou des organismes du milieu protégé, dans la limite de 50 % de son obligation d'emploi ; l'accueil de personnes handicapées bénéficiaires d'un stage de la formation professionnelle, dans la limite de 2 % de l'effectif d'assujettissement ; le versement d'une contribution au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées, géré par l'AGEFIPH ; la mise en œuvre d'un accord de branche, d'entreprise ou d'établissement spécifique à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

Le quatrième paragraphe de l'article 10-1 (Salariés handicapés) est étendu sous réserve des dispositions des articles L. 323-6 et R. 323-125 du code du travail, qui prévoient désormais une aide à l'emploi versée par l'AGEFIPH, qui peut être octroyée sur décision de la reconnaissance de la lourdeur du handicap par le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Le premier alinéa de l'article 11-1.1 (Equipes de surveillance) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 221-5-1 du code du travail, aux termes desquelles les salariés volontaires faisant déjà partie de l'entreprise ne peuvent cumuler une activité en semaine et une activité en fin de semaine en équipe de suppléance.

L'article 11-2 (Travail du dimanche et des jours fériés) est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 221-6 et R. 221-1 du code du travail, qui prévoient une autorisation préfectorale pour bénéficier de l'une des exceptions à l'attribution le dimanche du repos hebdomadaire.

L'article 11-4.2.1 (Travail à la chaîne) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 220-2 du code du travail, qui prévoient qu'aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes sauf dispositions conventionnelles plus favorables fixant un temps de pause supérieur.

L'article 11-7 (Compte épargne-temps CET) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 227-1 du code du travail. La mise en place du CET dans les entreprises ou établissements doit, en effet, s'entendre comme une adhésion sans ajout ni modification de l'ensemble des dispositions relatives au CET contenues dans la présente convention.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de la convention collective susvisée est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 20 mars 2007.

Pour le ministre et par délégation :
Le directeur général du travail,
J.-D. COMBREXELLE