

Brochure n° 3247

Convention collective nationale
IDCC : 1513. – ACTIVITÉS DE PRODUCTION
DES EAUX EMBOUTEILLÉES,
DE BOISSONS RAFRAÎCHISSANTES
SANS ALCOOL ET DE BIÈRE

ACCORD DU 1^{ER} SEPTEMBRE 2010
RELATIF À LA MISE À JOUR DE LA CONVENTION

NOR : ASET1150040M
IDCC : 1513

PRÉAMBULE

Un important travail de mise à jour de tous les accords et de la convention collective nationale du 24 mai 1988 a été effectué par les partenaires sociaux ; le contenu des accords a été intégré dans le corps de la convention collective nationale, dont les chapitres et les articles ont été redéployés et approuvés par les partenaires sociaux.

Ainsi, la nouvelle convention collective nationale se lit sans renvoi, avec une lisibilité et une actualité permettant d'éviter l'incompréhension qui résulte du rapprochement d'accords signés devenus obsolètes avec la loi qui, entre-temps, a changé.

Pour autant, seuls les nouveaux textes conventionnels semblent justifier un arrêté d'extension. Afin de favoriser le contrôle de l'administration, les textes nouvellement négociés seront accompagnés d'un astérisque. Les textes repris à l'identique de la convention collective nationale de 1988 ou des accords subséquents ne seront pas accompagnés d'un astérisque. Le nouvel ensemble sera déposé à l'extension.

Le nouveau texte de la convention collective nationale annule et remplace l'ensemble des accords et la convention collective nationale signés depuis 1988, à la seule exclusion, notable, des accords de CQP et de salaires qui fondent les salaires minima conventionnels, pris en application d'un accord de classification, lui-même inchangé (accord du 16 mars 2005) et dont l'évolution constante exclut tout risque d'obsolescence, ainsi enfin de l'accord « Ecart hiérarchique » du 7 juin 2006 qui participe de la grille des salaires.

Par ailleurs, les accords de réductions du temps de travail du 12 juillet 1996 (accord professionnel sur l'emploi) et du 10 mars 1999 (accord cadre national relatif à l'orientation et à l'incitation à la réduction du temps de travail en faveur de l'emploi) sont sécurisés dans les conditions posées à l'article 6.4.1 de la présente convention.

La date d'application du nouvel ensemble conventionnel est fixée au lendemain de l'arrêté d'extension.

Les accords intégrés sont :

- la convention collective du 24 mai 1988 ;
- l'annexe I à la convention collective du 24 mai 1988, relative aux problèmes généraux de l'emploi ;
- l'annexe II à la convention collective du 24 mai 1988, relative au personnel d'encadrement ;
- l'annexe à la convention collective du 24 mai 1988, relative au modèle de déclaration d'invention de salarié ;
- l'avenant n° 1 « Dispositions générales du 26 juin 1989 » ;
- l'accord « Régime complémentaire de retraite » du 20 novembre 1991 complété par un avenant n° 1 du 19 décembre 1991 ;
- l'avenant n° 2 « Modification d'articles de la convention » du 15 février 1994 ;
- l'avenant n° 3 « Champ d'application et diverses clauses des dispositions générales de la convention » du 15 mars 1996 ;
- l'avenant n° 7 « Cessation anticipée d'activité » du 5 octobre 1999 ;
- l'accord « Régime de prévoyance » du 5 décembre 2001 ;
- l'avenant « Cessation anticipée d'activité » du 30 avril 2002 ;
- l'avenant « Commission paritaire d'interprétation » du 24 juin 2002 ;
- l'avenant du 18 juillet 2002 à l'accord « Régime de prévoyance » du 5 décembre 2001 ;
- l'avenant « Travail de nuit » du 29 avril 2003 ;

- l’avenant « Cessation anticipée d’activité » du 17 décembre 2003 ;
- l’accord « Formation professionnelle » du 14 février 2005 ;
- l’accord « Classifications » du 16 mars 2005 ;
- l’avenant n° 14 « Modification d’article de la convention » du 16 mai 2005 ;
- l’avenant « Formation professionnelle » du 28 juin 2005 ;
- l’avenant « Départ et mise à la retraite » du 16 septembre 2005 ;
- l’avenant « Formation professionnelle » du 29 novembre 2005 ;
- l’accord « Développement du dialogue social » du 3 février 2006 ;
- l’avenant « Prévoyance » du 25 avril 2006 ;
- l’accord « Santé et sécurité » du 28 mars 2007 ;
- l’accord « Droit syndical et institutions représentatives du personnel » du 19 juin 2008 ;
- l’avenant n° 4 « Régime de prévoyance » du 1^{er} octobre 2008 ;
- l’avenant n° 1 portant modification de l’article 32 relatif à la période d’essai du 16 juillet 2009.

CHAPITRE I^{er}

CONDITIONS GÉNÉRALES D’APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Article 1.1

Dénomination

Convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool, et de bière.

Article 1.2

Objet et champ d’application

La présente convention collective nationale règle, sur l’ensemble du territoire national y compris les départements d’outre-mer, les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont les activités principales relèvent des codes NAF révisés.

1. Industrie des eaux minérales

et autres eaux embouteillées et des boissons rafraîchissantes (11.07)

11.07A. Industrie des eaux de table (ce qui comprend la production d’eaux minérales naturelles et autres eaux embouteillées).

11.07B. Production de boissons rafraîchissantes (ce qui comprend la production de boissons rafraîchissantes non alcoolisées, édulcorées et/ou aromatisées telles que citronnade, orangeade, cola, boissons au thé, boissons énergétiques, boissons à base de fruits, tonic, etc. ; la production de sirops de fruits ; la production de boissons sans alcool diverses ; la production d’« apéritifs sans alcool » ; la production de laits aromatisés).

2. Fabrication de bières (11.05)

11.05Z. Fabrication de bières (ce qui comprend la fabrication de bière, par fermentation à partir d’eau, de malt et de houblon ; la fabrication de panachés et de bières sans alcool ou faiblement alcoolisées).

Article 1.3

Durée. – Dépôt. – Dénonciation. – Adhésion. – Révision

Durée. – Dépôt

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée à compter du 24 mai 1988 et sera déposée selon les dispositions légales en vigueur, conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Dénonciation

La convention collective peut être dénoncée par l’une des deux parties signataires employeurs ou salariés avec préavis de 3 mois, sous forme d’une notification à l’autre partie, par lettre recommandée avec avis de réception. La dénonciation fait l’objet du même dépôt légal qu’à l’article précédent :

- lorsque la dénonciation émane de l’ensemble des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention continue de produire effet jusqu’à l’entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée de 18 mois à compter de l’expiration du délai de préavis de la dénonciation. Une nouvelle négociation doit s’engager à la demande d’une des deux parties signataires, dans les 3 mois qui suivent la date de la dénonciation ;
- lorsqu’une des organisations syndicales de salariés signataires de la convention ou de l’accord perd la qualité d’organisation syndicale représentative dans le champ d’application de cette convention ou de cet accord, la dénonciation de ce texte n’emporte d’effet que si elle émane d’une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d’application ayant recueilli la majorité des suffrages dans les conditions prévues au chapitre II du titre III du livre II de la 2^e partie du code du travail ;

- lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention entre les autres signataires. Dans ce cas, les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent à l'égard des auteurs de la dénonciation ;
- lorsque la convention qui a été dénoncée n'a pas été remplacée par une nouvelle convention dans le délai de 18 mois à compter de l'expiration du délai de préavis, les salariés des entreprises concernées conservent les avantages qu'ils ont acquis individuellement en application de la convention, à l'expiration de ce délai.

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés, tout employeur, ou groupement d'employeurs entrant dans le champ d'application, qui n'est pas partie à la présente convention, pourra y adhérer.

Cette adhésion doit être notifiée aux signataires de la convention, par lettre recommandée et, en outre, faire l'objet du dépôt légal.

Lorsque l'entreprise n'entre pas dans le champ d'application de la présente convention de branche l'adhésion de l'employeur à cette convention est subordonnée à un agrément des organisations visées à l'article L. 2232-16 du code du travail après négociation à ce sujet.

Révision

Sans préjudice des dispositions des articles L. 2241-1 et suivants et D. 2241-1 et suivants du code du travail, chaque signataire peut demander la révision de la présente convention.

Toute demande de révision devra être portée simultanément à la connaissance des autres organisations syndicales représentatives par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés ; les négociations débiteront dans un délai maximum de 3 mois au plus tard après la date de réception de la demande de révision.

Avant l'ouverture des négociations, les organisations syndicales représentatives présenteront dans les mêmes conditions leurs projets éventuels.

L'ensemble des organisations syndicales représentatives appelées à négocier sur une demande de révision respectera un délai de 1 an pour présenter une nouvelle demande sauf cas exceptionnel, notamment en cas de modification législative ou réglementaire.

Article 1.4

Convention et accords antérieurs

La présente convention ne peut en aucun cas entraîner des restrictions aux avantages particuliers de quelque nature qu'ils soient, acquis antérieurement à sa date de signature sur le plan d'une entreprise, que ce soit individuellement, par équipe ou pour l'ensemble du personnel. Les conditions d'application et de durée de ces avantages dans l'entreprise restent ce qu'ils étaient avant la signature de la présente convention.

En aucun cas les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent être ajoutés à ceux qui auraient été accordés pour le même objet dans l'une ou l'autre des entreprises relevant de la convention.

CHAPITRE II

DROIT SYNDICAL. – DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL. – COMITÉ D'ENTREPRISE. – COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL. – DÉVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL

1. Droit syndical

Article 2.1.1

Liberté d'opinion et liberté syndicale

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République.

Les parties contractantes reconnaissent à chacun la liberté d'opinion ainsi que le droit de librement adhérer à un syndicat de son choix. En aucun cas, les origines sociales, ethniques, les croyances religieuses, les options politiques, le sexe, la situation de famille, l'appartenance ou non à un syndicat ne seront pris en considération par quiconque, notamment pour arrêter les décisions concernant l'embauchage, la formation professionnelle, l'avancement ou la promotion, la conduite ou la répartition du travail, la rétribution, les mesures de discipline ou de congédiement.

Article 2.1.2

Exercice du droit syndical

Les dispositions qui suivent s'exercent dans le cadre des textes légaux en vigueur, et notamment des lois des 27 décembre 1968, 28 octobre 1982, 13 novembre 1982, 20 août 2008 et décrets d'application relatifs à l'exercice du droit syndical dans l'entreprise.

Les syndicats professionnels ont pour objet l'étude, la défense et l'amélioration des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux tant collectifs qu'individuels des personnes visées par leurs statuts.

Les libertés de constituer une section syndicale, de diffuser et afficher les publications et tracts de nature syndicale, de collecter les cotisations sont applicables dans les entreprises selon les modalités définies par les dispositions légales et s'il y a lieu par accords d'entreprise.

L'exercice du droit syndical comporte le droit pour les adhérents des syndicats de former entre eux une section syndicale d'entreprise ou d'établissement qui assure la représentation des intérêts professionnels, matériels et moraux de ses membres, dans les conditions posées à l'article L. 2142-1 du code du travail.

Selon les règles définies par le code du travail, dans les entreprises ou les établissements d'au moins 50 salariés, chaque syndicat représentatif a la faculté de désigner un délégué syndical choisi parmi les membres du personnel dans les conditions définies à l'article L. 2143-3 du code du travail et dont le nom est porté par écrit à la connaissance du chef d'entreprise.

Dans les entreprises de plus de 300 personnes à établissement unique, le représentant syndical au comité d'entreprise pourra être habilité par son syndicat à suppléer le délégué syndical, absent ou empêché.

Dans les entreprises de 11 à 50 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel titulaire comme délégué syndical pour la durée de son mandat.

La désignation d'un délégué syndical supplémentaire peut intervenir quand, dans une entreprise d'au moins 500 salariés, le syndicat compte au comité d'entreprise au moins un élu dans le collège des ouvriers et employés, et au moins un élu dans l'un quelconque des deux autres collèges ; il est choisi dans les conditions définies à l'article L. 2143-4 du code du travail.

Le délégué syndical représente son organisation syndicale auprès du chef d'entreprise en particulier pour la conclusion des protocoles d'accord relatifs aux élections des délégués du personnel et comité d'entreprise, le dépôt des listes de candidats à ces élections, l'utilisation des panneaux d'affichage, la négociation et la signature des accords conclus au plan de l'entreprise ou de l'établissement.

De plus, chaque organisation syndicale a la faculté de désigner un délégué syndical central dans les conditions définies à l'article L. 2143-5 du code du travail. Le délégué syndical central est habilité à représenter son organisation syndicale auprès du chef d'entreprise en particulier pour la négociation et la signature des accords conclus au plan de l'entreprise.

Le droit de circuler dans l'entreprise fixé par l'article L. 2143-20 du code du travail vaut aussi bien pour le délégué syndical central dans le cadre de son mandat.

Dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés qui comportent au moins deux établissements de 50 salariés chacun ou plus, le délégué syndical d'établissement qui sera désigné en vue d'exercer également les fonctions de délégué syndical central d'entreprise bénéficiera, outre son crédit d'heures légal, du crédit d'heures spécifique de 20 heures prévu par l'article L. 2143-15 du code du travail.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement ou au comité central d'entreprise. Lorsque, du fait de la taille de l'entreprise ou de l'établissement ou par application des dispositions de l'article L. 2143-4 du code du travail, une organisation peut désigner plusieurs délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, elle fait connaître au chef d'entreprise celui qu'elle désigne comme représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement. Le délégué syndical est, à ce titre, destinataire des informations fournies au comité d'entreprise.

Sous réserve des dispositions de l'article L. 2143-22 du code du travail et de l'article 2.3.1 ci-après, chaque organisation syndicale de salariés dans l'entreprise peut désigner un représentant au comité. Il assiste aux séances avec voix consultative. Il est obligatoirement choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité d'entreprise fixées à l'article L. 2324-15 du code de travail.

Les fonctions de délégué syndical sont compatibles avec celles de délégué du personnel, de représentant du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement, ou de représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement.

Les heures utilisées pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative de la direction ne sont pas imputables sur les crédits d'heures alloués par la loi.

Le licenciement du délégué syndical, réglementé par les articles L. 2411-3 et L. 2421-1 et suivants du code du travail, ne peut intervenir qu'après l'autorisation de l'inspecteur du travail ou de l'autorité qui en tient lieu.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués syndicaux pendant 12 mois après la cessation de leurs fonctions lorsque celles-ci ont été exercées pendant 1 an au moins.

Dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés, les adhérents de chaque section syndicale qui se réuniront conformément aux dispositions de l'article L. 2142-10, alinéa 1, du code du travail (information mensuelle) bénéficieront, par trimestre civil, de 1 heure d'information payée par l'entreprise selon des modalités fixées par accord d'entreprise. Des dispositions de même nature pourront être négociées dans les entreprises de moins de 1 000 salariés.

L'affichage des communications syndicales s'effectue sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Un exemplaire de ces communications est transmis à la direction simultanément à l'affichage.

Les panneaux, de nombre et dimensions suffisants, sont mis à la disposition de chaque section syndicale dans les conditions précisées ci-après et suivant des modalités fixées par accord dans l'entreprise ou l'établissement.

Ils sont placés à l'intérieur de l'entreprise en des endroits accessibles et permettant une information effective du personnel, notamment à proximité des entrées et sorties ou des vestiaires.

Ils sont installés dans des conditions telles que l'affichage soit normalement protégé.

La publication et la diffusion des tracts de nature syndicale s'effectuent dans les conditions posées à l'article 2.5.2 ci-après.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation par les sections syndicales des locaux syndicaux sont déterminées par l'article 2.5.3 ci-après.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2142-2 du code du travail, est rappelé le droit à la collecte des cotisations syndicales pendant ou en dehors des heures de travail, dans les locaux de travail ou en dehors. Lorsqu'elle s'effectue à l'intérieur de l'entreprise, la collecte ne doit pas apporter de gêne dans le travail, ni mettre en cause la sécurité et le travail des personnes visitées, des produits ou des matériels.

Article 2.1.3

Réunions statutaires

Des autorisations d'absences non payées seront accordées aux salariés mandatés pour assister aux réunions statutaires des organisations syndicales dans la limite de 3 jours ouvrés par an, sous réserve d'un préavis de 15 jours et de la présentation des justificatifs correspondants, dans des conditions à déterminer au sein de chaque entreprise.

Ces absences ne seront en aucun cas imputées sur les congés payés. Elles n'auront pas pour effet de réduire les droits à congés.

Article 2.1.4

Congé de formation économique, sociale et syndicale

En ce qui concerne les stages dits de congé de formation économique, sociale et syndicale pris dans les conditions prévues aux articles L. 3142-7 et suivants du code du travail, les pertes de salaires peuvent être prises en charge sur le budget des comités d'établissement ou d'entreprise au-delà de la prise en charge par l'employeur à hauteur de 0,16 % du montant des salaires payés.

Ce congé peut être fractionné par journée s'il excède 2 jours.

Article 2.1.5

Fonction syndicale à l'extérieur de l'entreprise

Dans les entreprises de plus de 500 salariés, le salarié a droit, dans les conditions prévues ci-dessous, à un congé pour fonction syndicale à l'extérieur de l'entreprise, d'une durée minimale de 6 mois et d'une durée maximale de 3 ans, pendant lequel son contrat de travail est suspendu.

Ce droit à congé est ouvert au salarié qui, à la date de départ en congé, justifie d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 36 mois, consécutifs ou non, et qui n'a pas bénéficié, au cours des 3 années précédentes dans l'entreprise, d'un congé sabbatique ou d'un congé pour la création d'entreprise.

Le salarié informe son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au moins 3 mois à l'avance, de la date de départ en congé qu'il a choisie en précisant la durée de ce congé.

A l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire (avec formation, le cas échéant) assorti d'une rémunération actualisée au moins équivalente.

2. Délégués du personnel

Dans chaque établissement où sont occupés au moins 11 salariés, la représentation du personnel est assurée par les délégués du personnel dans les conditions prévues par la loi.

Article 2.2.1

Organisation des élections

Dans tout établissement où sont occupés au moins 11 salariés, le chef d'entreprise doit chaque année informer le personnel par affichage de l'organisation des élections de délégués du personnel.

Le document affiché précise la date du premier tour de ces élections qui doit se placer au plus tard le 45^e jour suivant celui de l'affichage.

Les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés, sont informées par voie d'affichages de l'organisation des élections et invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de délégué du personnel.

Les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel y sont également invités par courrier.

Dans le cas où, en l'absence de délégués du personnel, l'employeur est invité à organiser des élections par suite d'une demande émanant d'un salarié ou d'une organisation syndicale, il est tenu d'engager la procédure ci-dessus définie dans le mois suivant la réception de ladite demande.

Lorsque l'institution n'a pas été mise en place ou renouvelée, un procès-verbal de carence est établi par le chef d'entreprise ; celui-ci l'affiche dans l'entreprise et le transmet dans les 15 jours à l'inspecteur du travail qui en envoie, chaque année, copie aux organisations syndicales de salariés du département concerné.

Article 2.2.2

Nombre de délégués

Le nombre des délégués du personnel est déterminé selon des bases fixées par voie réglementaire ou par accord d'entreprise, compte tenu du nombre des salariés. Il est prévu autant de sièges suppléants que de titulaires.

Article 2.2.3

Collèges électoraux

Sous réserve des aménagements visés à l'article 2.2.4, les délégués sont élus, d'une part, par les ouvriers et employés et, d'autre part, par les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés sur les listes établies par les organisations syndicales au sein de chaque établissement pour chaque catégorie de personnel.

Dans les établissements ne dépassant pas 25 salariés et n'élisant qu'un délégué titulaire et un délégué suppléant, les délégués du personnel sont élus par un collège électoral unique regroupant l'ensemble des catégories professionnelles.

Dans le cas d'horaire particulier, des dispositions seront prises par accord entre l'employeur et les organisations syndicales concernées pour faciliter, s'il y a lieu, la représentation des salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions qui les isolent de l'ensemble des autres salariés.

Article 2.2.4

Modification des collèges et répartition des sièges

Le nombre et la composition des collèges électoraux ne peuvent être modifiés par une convention, un accord collectif de travail ou un accord préélectoral que lorsque la convention ou l'accord est signé par toutes les organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise. L'accord préélectoral est obligatoirement transmis à l'inspecteur du travail.

La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise ou son représentant et les organisations syndicales conclu dans des conditions identiques à celles de l'accord préélectoral.

Dans le cas où cet accord ne peut être obtenu, l'inspecteur du travail procède à cette répartition entre les collèges électoraux conformément à l'alinéa 1^{er} ou, à défaut, en application de l'article L. 2314-8 du code du travail.

Au cas où le juge d'instance, saisi préalablement aux élections, décide de la mise en place d'un dispositif de contrôle de leur régularité, de la liberté et de la sincérité du scrutin, les frais entraînés par ces mesures sont à la charge de l'employeur.

Des dispositions sont prises par accord de l'employeur et des organisations syndicales concernées pour faciliter, s'il y a lieu, la représentation des salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions qui les isolent de l'ensemble des autres salariés.

Article 2.2.5

Perte de la qualité d'établissement distinct

La perte de la qualité d'établissement distinct reconnue par décision administrative emporte la cessation des fonctions des délégués du personnel sauf accord contraire conclu entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées, dans les conditions identiques à celles de l'accord préélectoral permettant aux délégués du personnel d'achever leur mandat.

Article 2.2.6

Electorat. – Eligibilité

Sont électeurs les salariés des deux sexes âgés de 16 ans révolus, ayant travaillé 3 mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques.

Sont éligibles les électeurs âgés de 18 ans accomplis, et ayant travaillé dans l'entreprise sans interruption depuis 1 an au moins, à l'exception des conjoints, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin descendants, ascendants, frères, sœurs, ou alliés au même degré du chef d'entreprise.

Les salariés occupant un emploi à temps partiel, simultanément dans plusieurs entreprises, ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises : ils choisissent celle où ils font acte de candidature.

Les dispositions de cet article s'appliquent sous réserve de l'article L. 2314-20 du code du travail.

L'inspecteur du travail peut, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour l'électorat, notamment dans le cas où leur application aurait pour effet de réduire à moins des 2/3 de l'effectif le nombre de salariés remplissant ces conditions.

Il peut également, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour l'éligibilité dans le cas où l'application de ces dispositions conduirait à une réduction du nombre des éligibles qui ne permettrait pas l'organisation normale des opérations électorales.

Article 2.2.7

Scrutin de liste

Le scrutin est de liste à deux tours, avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales mentionnées à l'article 2.2.1. ci-dessus (art. L. 2314-3 du code du travail). Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de 15 jours, à un deuxième tour de scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour les listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

Toutefois, lorsqu'au premier tour des élections professionnelles, le quorum n'est pas atteint, le bureau de vote devra procéder au dépouillement du premier tour des élections professionnelles pour permettre l'application de la loi.

Lorsque le nom du candidat a été raturé, les ratures ne sont pas prises en compte si leur nombre est inférieur à 10 % des suffrages valablement exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce candidat : dans ce cas, les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de présentation.

Article 2.2.8

Bureau de vote et modalités de vote

Le bureau électoral de chaque section de vote est composé pour chaque collège des deux électeurs les plus anciens et du plus jeune, présents à l'ouverture du scrutin et acceptants.

La présidence appartient au plus ancien.

Le bureau est assisté, dans toutes ses opérations, et notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, d'un ou de plusieurs salariés désignés de façon paritaire.

En vue d'assurer le caractère public du scrutin, chaque organisation syndicale présentant une liste peut désigner un membre du personnel pour assister aux opérations de vote, lesquelles se dérouleront dans un local choisi d'un commun accord.

Lorsque le bureau a une décision à prendre, les salariés qui l'assistent n'ont qu'une voix consultative.

L'élection a lieu pendant les heures du travail, à bulletin secret, sous enveloppe, en présence du bureau de vote.

Il sera procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts.

Les bulletins, ainsi que les enveloppes opaques, d'un modèle uniforme mais d'une couleur différente pour les membres titulaires et suppléants, devront être fournis par la direction, qui aura également à organiser les isolements.

Le panachage (remplacement d'un nom par un autre), le vote préférentiel (intersion de l'ordre de présentation des candidats sur une liste) ainsi que l'inscription de tout signe ou raturage autre que la simple radiation d'un ou de plusieurs noms d'une liste sont interdits. Dans le cas de plusieurs bulletins identiques dans la même enveloppe, il ne sera compté qu'une seule voix. Dans le cas de plusieurs bulletins différents dans la même enveloppe, ces bulletins seront annulés. Il en sera de même des bulletins panachés ou comportant des inscriptions ou ratures autres que la simple radiation d'un ou de plusieurs noms de la liste.

L'organisation du vote par correspondance pourra être envisagée selon les modalités définies dans le protocole d'accord. Celui-ci pourra alors prévoir des modalités pratiques d'acheminement de la propagande syndicale.

Article 2.2.9

Attribution des sièges

Pour l'application de l'article L. 2314-24 du code du travail, il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueilli par elle contient de fois le quotient électoral. Le quotient électoral est égal au nombre total des suffrages valablement exprimés par les électeurs du collège, divisé par le nombre de sièges à pourvoir.

Au cas où il n'a été pourvu à aucun siège ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants sont attribués sur la base de la plus forte moyenne.

A cet effet, le nombre de voix obtenu par chaque liste est divisé par le nombre augmenté d'une unité des sièges attribués à la liste. Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes ainsi obtenues. Le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne.

Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier.

Dans le cas où deux listes ont la même moyenne et où il ne reste qu'un siège à pourvoir, ledit siège est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix.

Si deux listes ont recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus.

Article 2.2.10

Délégué suppléant

Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions pour une des causes indiquées aux articles L. 2314-26 et suivants du code du travail, ou se trouve momentanément absent pour une cause quelconque, son remplacement est assuré par un membre suppléant appartenant à une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté la liste sur laquelle le titulaire à remplacer a été élu, la priorité étant donnée au suppléant de la même catégorie.

S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par le candidat présenté par la même organisation et venant sur la liste immédiatement après le dernier candidat élu soit comme titulaire, soit comme suppléant et, à défaut, par le suppléant de la même catégorie qui a obtenu le plus grand nombre de voix.

Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution.

Article 2.2.11

Attributions et pouvoirs des délégués du personnel

Les délégués du personnel ont notamment pour mission de :

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

Les salariés conservent le droit de présenter eux-mêmes leurs observations à l'employeur ou à l'inspecteur du travail.

Dans les entreprises comportant moins de 50 salariés, les délégués du personnel doivent être réunis et consultés par l'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique d'ordre conjoncturel ou structurel dans les conditions fixées par la loi et l'accord interprofessionnel du 20 octobre 1986 et l'article 3.15 ci-après.

Exercice des fonctions. – Crédits d'heures

Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 15 heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. En cas de contestation par l'employeur de l'usage fait du temps ainsi alloué, il lui appartient de saisir la juridiction compétente.

Les délégués du personnel qui exercent les attributions économiques du comité d'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 2313-13 du code du travail bénéficient, en outre, d'un crédit de 20 heures par mois.

Article 2.2.12

Local. – Affichage

Le chef d'établissement est tenu de mettre à la disposition des délégués du personnel un local aménagé pour leur permettre de remplir leur mission et se réunir.

Ce local est aménagé dans les conditions posées à l'article 2.5.3. *b* ci-après.

Les délégués peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés à leurs communications et aux portes d'entrée des lieux de travail ou des vestiaires.

Article 2.2.13

Prise des heures de délégation

Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués du personnel peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise ; ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

La prise d'heures de délégation s'effectue dans les conditions posées à l'article 2.5.5 ci-après.

Article 2.2.14

Réunions avec l'employeur. – Notes écrites. – Registre

Les délégués sont reçus collectivement par le chef d'établissement ou son représentant au moins une fois par mois. Ils sont, en outre, reçus, en cas d'urgence, sur leur demande.

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

Les délégués sont également reçus par le chef d'établissement ou ses représentants, sur leur demande, soit individuellement, soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle selon les questions qu'ils ont à traiter.

Dans tous les cas, les délégués suppléants ont le droit d'assister avec les délégués titulaires aux réunions avec les employeurs : les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale.

Le temps passé par les délégués du personnel, titulaires ou suppléants, aux réunions prévues au présent article est payé comme temps de travail. Il n'est pas déduit du crédit d'heures dont disposent les délégués du personnel.

Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués remettent au chef d'établissement, au moins 2 jours avant la date où ils doivent être reçus, une note écrite exposant sommairement l'objet de leur demande.

Lorsque le chef d'établissement a l'intention de porter une question à l'ordre du jour d'une de ces réunions, il remet aux délégués du personnel, 2 jours au moins avant la date de ladite réunion, une note écrite exposant sommairement cette question.

Les questions sont transcrites par les soins du chef d'établissement sur un registre spécial sur lequel doivent être mentionnées, dans un délai n'excédant pas 6 jours, les réponses.

Le compte rendu de la réunion est simultanément porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage.

Le registre doit être tenu pendant 1 jour ouvrable par quinzaine et pendant les heures d'ouverture des services à la disposition des salariés de l'établissement qui désirent en prendre connaissance en dehors de leurs heures de travail.

Il doit être tenu à la disposition de l'inspecteur du travail et des délégués du personnel.

Article 2.2.15

Protection des délégués du personnel

Tout licenciement envisagé par l'employeur d'un délégué du personnel, titulaire ou suppléant, est obligatoirement soumis au comité d'entreprise qui donne un avis sur le projet de licenciement.

Le licenciement ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement. Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise dans l'établissement, l'inspecteur du travail est saisi directement.

Les autres modalités fixées par le livre IV de la 2^e partie du code du travail reçoivent application.

3. Comité d'entreprise et d'établissement. – Comité central d'entreprise. – Comité de groupe

Article 2.3.1

Comité d'entreprise ou d'établissement

Elections. – Collèges. – Attributions. – Fonctionnement

Dans chaque entreprise ou établissement distinct, occupant au moins 50 salariés, un comité est élu dans les conditions fixées par le code du travail.

Le comité d'entreprise est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant et comprend une délégation du personnel fixée par voie réglementaire.

Sous réserve des dispositions de l'article L. 2143-22 du code du travail, chaque organisation syndicale ayant des élus au comité d'entreprise peut y nommer un représentant. Il est obligatoirement choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité d'entreprise.

Les suppléants et les représentants syndicaux au comité d'entreprise assistent aux séances avec voix consultative. Ils sont rémunérés pour le temps passé à ces réunions comme temps de travail effectif.

Le personnel de l'établissement, sauf accord intervenu entre les parties sur le nombre et la composition des collèges électoraux, est réparti en deux collèges :

- un collège pour les ouvriers et employés ;
- un collège pour les cadres, ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

Dans ce dernier collège, les cadres ont au moins un délégué titulaire lorsque l'entreprise occupe plus de 500 salariés.

En outre, dans les entreprises où le nombre des cadres est au moins égal à 25, ladite catégorie constitue un collège spécial.

La répartition des sièges entre les collèges électoraux fait l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées.

Dans le cas où cet accord se révélerait impossible, l'inspecteur du travail décidera de cette répartition.

Le mandat des élus membres du comité d'entreprise a une durée de 4 ans, sauf accord conclu dans les conditions visées à l'article L. 2324-25 du code du travail fixant une autre durée comprise entre 2 et 4 ans. Leur mandat est renouvelable.

Les dispositions relatives aux opérations électorales sont les mêmes que celles prévues pour les délégués du personnel.

Les attributions d'ordre social, économique et professionnel du comité d'entreprise et les modalités de son fonctionnement sont conformes à la législation en vigueur.

En fonction des seuils d'effectifs fixés par la loi, les comités d'entreprise devront procéder à la création des commissions obligatoires prévues respectivement par l'article L. 2325-26 pour la formation et l'emploi, par les articles L. 2325-27 et suivants pour le logement des salariés et par les articles L. 2325-23 et suivants pour la commission économique.

Il sera fait application des modalités légales de fonctionnement, y compris pour la rémunération du temps passé dans ces commissions, et pour la formation économique des membres du comité d'entreprise telle que l'établit l'article L. 2325-44 du code du travail.

Les procès-verbaux des réunions du comité d'entreprise devront être affichés sur les panneaux prévus à cet effet après approbation.

Fonctionnement

Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus du comité d'entreprise et les représentants syndicaux au comité d'entreprise peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise ; ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Le chef d'entreprise est tenu de laisser aux membres titulaires du comité d'entreprise et, dans les entreprises de plus de 500 salariés, aux représentants syndicaux au comité d'entreprise prévus aux articles L. 2324-1 et suivants du code du travail, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 20 heures par mois.

Ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. En cas de contestation par l'employeur de l'usage fait du temps ainsi alloué, il lui appartient de saisir la juridiction compétente.

Le temps passé par les membres titulaires et suppléants aux séances du comité et de la commission prévue aux articles L. 2325-27 et suivants du code du travail est également payé comme temps de travail. Il n'est pas déduit des 20 heures prévues à l'alinéa précédent pour les membres titulaires.

En ce qui concerne les représentants syndicaux prévus aux articles L. 2324-1 et suivants du code du travail, le temps passé aux séances du comité leur est payé comme temps de travail et n'est pas déduit, dans les entreprises de plus de 500 salariés, des 20 heures prévues au 2^e alinéa.

Article 2.3.2

Financement du comité d'entreprise

Dans les entreprises où l'application des dispositions prévues par l'article L. 2323-86 du code du travail n'apporterait pas au financement des activités sociales et culturelles du comité d'entreprise une contribution au moins égale à 1 % du montant des salaires plafonnés de la sécurité sociale payés au cours de l'année, l'employeur devra porter la contribution à ce pourcentage. Cette contribution ne pourra être inférieure à 0,8 % du montant de la masse salariale brute.

Les entreprises de moins de 200 salariés dont la contribution au financement des activités sociales et culturelles se trouve inférieure au pourcentage fixé ci-dessus bénéficieront d'un délai de 3 ans à compter de la date d'application de la convention collective pour assurer ce niveau de contribution. A défaut d'accord d'entreprise pour fixer les modalités de la contribution pendant cette période transitoire, les entreprises concernées seront tenues :

- la première année, à 0,50 % ;
- la deuxième année, à 0,75 % ;
- la troisième année, à 1 %,

du montant des salaires plafonnés de la sécurité sociale payés au cours de l'année.

Le chef d'entreprise verse au comité une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalant à 0,2 % de la masse salariale brute ; ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier, pour son fonctionnement, le comité d'une somme ou de moyens en personnel équivalant à 0,20 % de la masse salariale brute.

Article 2.3.3

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Afin de préserver, dans les meilleures conditions, la santé des salariés occupés dans les différents établissements, les parties contractantes se tiendront en étroites relations pour l'étude et la mise en application de toutes dispositions propres à augmenter la sécurité des salariés, améliorer les conditions d'hygiène du travail et le climat de prévention.

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

Dans les établissements occupant habituellement plus de 50 salariés, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit être constitué dans le cadre de la législation en vigueur.

Dans les établissements occupant 300 salariés et plus, les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions dans les conditions fixées à l'article L. 2325-44 du code du travail. Le financement de cette formation est pris en charge par l'employeur (5 jours).

Dans les établissements occupant moins de 300 salariés, chaque représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficie, à l'occasion de son premier mandat, d'une formation nécessaire à l'exercice de ses missions d'une durée maximale de 5 jours dispensée par un organisme agréé choisi conjointement par l'employeur et les représentants du personnel.

Le temps consacré à cette formation, pris sur le temps de travail, est rémunéré comme tel ; il est imputé sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale.

Les frais de transport et d'hébergement seront pris en charge par l'employeur dans les conditions fixées dans chaque société.

Article 2.3.4

Comité central d'entreprise

Dans les entreprises comportant au moins deux établissements distincts ayant chacun un comité, il est créé un comité central d'entreprise, conformément aux articles L. 2327-1 et suivants du code du travail.

Les comités d'établissement et le comité central d'entreprise sont dotés de la personnalité civile.

La composition et le fonctionnement des comités d'établissement sont identiques à ceux des comités d'entreprise.

Les comités d'établissement assurent et contrôlent la gestion de toutes les activités sociales et culturelles, sauf de celles qui seraient confiées au comité central d'entreprise.

En toute autre matière, ils ont les mêmes attributions que les comités d'entreprise dans la limite des pouvoirs confiés aux chefs de ces établissements.

Le comité central exerce les attributions économiques qui concernent la marche générale et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement. Il est obligatoirement informé et consulté sur tous les projets économiques et financiers importants concernant l'entreprise, notamment dans les cas définis aux articles L. 2323-21 et suivants du code du travail.

Article 2.3.5

Comité de groupe

En conformité avec les dispositions des articles L. 2331-1 et suivants du code du travail, un comité de groupe est constitué au sein du groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante, dont le siège social est situé sur le territoire français et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du code de commerce.

Est également considérée comme entreprise dominante, pour la constitution d'un comité de groupe, une entreprise exerçant une influence dominante sur une autre entreprise dont elle détient au moins 10 % du capital, lorsque la permanence et l'importance des relations de ces entreprises établissent l'appartenance de l'une et de l'autre à un même ensemble économique.

Le comité d'entreprise d'une entreprise contrôlée ou d'une entreprise sur laquelle s'exerce une influence dominante au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail peut demander l'inclusion de l'entreprise dans le groupe dans les conditions définies à l'article L. 2331-2 du code du travail.

En cas de litige, le comité d'entreprise ou les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise considérée ou d'une entreprise du groupe peuvent porter le litige devant le tribunal de grande instance du siège de la société dominante.

La disparition entre les deux entreprises des relations définies au 1^{er} et au 2^e alinéa du présent article fait l'objet d'une information préalable et motivée donnée au comité de l'entreprise concernée. Celle-ci cesse d'être prise en compte pour la composition du comité de groupe.

Lorsque le comité de groupe est déjà constitué, toute entreprise qui vient à établir avec la société dominante, de façon directe ou indirecte, les relations définies aux 1^{er} et 2^e alinéas du présent article, doit être prise en compte pour la constitution du comité de groupe lors du renouvellement de celui-ci.

Le comité de groupe reçoit des informations sur l'activité, la situation financière, l'évolution et les prévisions d'emploi annuelles ou pluriannuelles et les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions dans le groupe et dans chacune des entreprises qui le composent. Il reçoit communication, lorsqu'ils existent, des comptes et du bilan consolidés ainsi que du rapport du commissaire aux comptes correspondant.

Il est informé dans les domaines indiqués ci-dessus des perspectives économiques du groupe pour l'année à venir.

Le comité de groupe peut se faire assister par un expert-comptable ; celui-ci est rémunéré par l'entreprise dominante. Pour opérer toute vérification ou tout contrôle qui entre dans l'exercice de ses missions, l'expert-comptable a accès aux mêmes documents que les commissaires aux comptes des entreprises constitutives du groupe.

Les dispositions concernant le comité de groupe font l'objet de négociations dans les structures concernées, notamment en ce qui concerne les frais de déplacement.

4. Développement du dialogue social

Article 2.4.1

Preamble

Les parties ont souhaité matérialiser l'importance qu'elles entendent donner au développement du dialogue social dans la branche, par la place privilégiée que doit occuper, dans la réalisation de cet objectif, la négociation collective.

Le présent accord témoigne de la volonté des parties signataires de favoriser le développement de la négociation collective et de renforcer le dialogue social, tant au niveau de la branche que des entreprises, quelles que soient leurs tailles, et ce en application de la loi du 4 mai 2004.

Les parties signataires reconnaissent à l'accord une double fonction :

- celle de fixer les règles de négociation à son niveau ;
- celle d'organiser la négociation d'entreprise dans un cadre que le présent accord détermine.

Elles ont aussi souhaité définir les conditions d'intervention des représentants élus du personnel et des salariés mandatés par une organisation syndicale représentative dans le cadre de la négociation collective d'entreprise.

Les parties reconnaissent le rôle essentiel des organisations syndicales représentatives dans le domaine de la négociation collective. A cet effet, les parties ont décidé de mettre en œuvre les dispositions qui suivent.

TITRE I^{ER}

CONDITIONS DE LA NÉGOCIATION DANS LA BRANCHE

Article 2.4.2

Validity of branch agreements

Modalités d'exercice du droit d'opposition

Jusqu'à la détermination des organisations syndicales représentatives dans la branche en application de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, la validité des accords de branche est subordonnée à l'absence d'opposition, de la majorité, en nombre, des organisations syndicales représentatives dans la branche.

L'exercice d'un droit d'opposition qui ne recueille pas la majorité exigée est considéré comme nul et de nul effet.

L'opposition doit être écrite, motivée et notifiée à l'ensemble des signataires de l'accord de branche dans un délai de 15 jours à compter de la date de notification de cet accord, telle que précisée ci-dessous.

A compter de la date de détermination des organisations syndicales représentatives dans la branche en application de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, la validité des accords de branche sera subordonnée aux conditions définies aux articles L. 2232-6 et suivants du code du travail.

Notification des accords de branche

Aux fins d'exercice d'un droit d'opposition majoritaire, la délégation patronale notifie un exemplaire de l'original du texte de l'accord de branche signé à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord.

La notification des accords sera par lettre recommandée avec avis de réception ou par la remise d'un exemplaire original de l'accord signé, contre récépissé, s'il a été signé en séance et en présence de toutes les organisations syndicales.

Lorsque la notification n'a pu être effectuée le même jour à l'ensemble des organisations syndicales parties à la négociation, le délai d'opposition court à compter de la date de la notification la plus tardive. La date retenue et qui fait foi est celle de la première présentation.

Dépôt des accords

Sous réserve de l'absence d'un droit d'opposition majoritaire tel que prévu par le présent article, celui-ci est déposé 15 jours après sa notification à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ de l'accord, par la partie la plus diligente.

Article 2.4.3

Negotiation and order of the day

L'ordre du jour est déterminé par la délégation patronale en concertation avec les organisations syndicales de salariés.

Sur demande écrite d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés, les thèmes de négociation seront inscrits à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion de négociation.

Article 2.4.4

Exercice des mandats de négociation au niveau de la branche

Les conditions d'exercice des mandats de négociation au niveau de la branche obéissent aux dispositions de l'article 9.4 de la présente convention collective nationale relative au fonctionnement des instances paritaires et au protocole du 21 février 1984.

TITRE II

CONDITIONS DE LA NÉGOCIATION DANS LES ENTREPRISES ET LES ÉTABLISSEMENTS

NÉGOCIATIONS D'ENTREPRISE

Pour les négociations d'entreprise, la délégation syndicale est composée de salariés appartenant à l'entreprise. Le temps passé à la négociation est rémunéré comme temps de travail dans les conditions prévues aux articles L. 2232-17 et suivants du code du travail.

En vue de la préparation à la négociation, chaque section syndicale dispose, au profit de son ou ses délégués syndicaux et des salariés de l'entreprise appelés à négocier la convention ou l'accord d'entreprise, d'un crédit global dans la limite d'une durée qui ne peut excéder 10 heures par an dans les entreprises occupant au moins 500 salariés et 15 heures par an dans celles occupant au moins 1 000 salariés.

Les partenaires sociaux prendront soin, en cas de pluralité d'établissements, de fixer par accord d'entreprise les modalités d'indemnisation des frais de déplacement engagés par les salariés appartenant à la délégation syndicale.

Article 2.4.5

Validité des accords d'entreprise et d'établissement

Principe

La validité des accords d'entreprise ou d'établissement élaborés dans le respect des règles légales et conventionnelles est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections quel que soit le nombre de votants.

Appréciation des 30 % des suffrages exprimés et de l'opposition majoritaire

a) Décompte des voix

Le nombre de voix à prendre en compte est le total des voix valablement exprimées et recueillies par chaque liste et collège des candidats titulaires au premier tour des élections du comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel, à défaut, celle des délégués du personnel.

En cas de liste commune formée au premier tour entre plusieurs organisations syndicales représentatives les voix seront réparties à part égale entre les organisations syndicales concernées par la liste commune, sauf règle différente prévue expressément dans un accord ou le protocole préélectoral.

Par ailleurs, lorsqu'au premier tour des élections professionnelles, le quorum n'est pas atteint, le bureau de vote devra procéder au dépouillement du premier tour des élections professionnelles pour permettre l'application de la loi.

b) Niveau de négociation

Dans le cas où l'entreprise comprendrait plusieurs établissements, les résultats pris en compte sont ceux des comités d'établissement relevant du champ d'application de l'accord d'entreprise ou du protocole préélectoral.

Notification des accords

Aux fins d'exercice d'un droit d'opposition majoritaire, l'employeur ou le chef d'établissement notifie un exemplaire de l'original du texte de l'accord d'entreprise ou d'établissement signé à toutes les organisations syndicales représentatives, dans l'entreprise ou l'établissement.

La notification des accords sera faite par lettre recommandée avec avis de réception ou par la remise d'un exemplaire original de l'accord signé, contre récépissé, s'il a été signé en séance et en présence de toutes les organisations syndicales.

Lorsque la notification n'a pu être effectuée le même jour à l'ensemble des organisations syndicales parties à la négociation, le délai d'opposition court à compter de la date de la notification la plus tardive. La date retenue et qui fait foi est celle de la première présentation.

Exercice du droit d'opposition

L'exercice du droit d'opposition est réservé aux organisations syndicales représentatives non signataires de l'accord faisant l'objet de ladite opposition.

L'opposition doit être écrite et motivée.

Elle doit être notifiée à l'ensemble des signataires de l'accord d'entreprise ou d'établissement, avant l'expiration d'un délai de 8 jours à compter de la date de notification et dans les mêmes formes que celles prévues pour la notification des accords.

La notification sera faite soit par lettre recommandée avec avis de réception, soit par une remise en main propre contre décharge.

A défaut de respect de ces formalités, l'exercice du droit d'opposition est considéré comme nul et de nul effet.

Carence d'élections professionnelles

En cas de carence d'élections professionnelles, lorsque les dispositions prévues au 1^{er} alinéa de l'article L. 2143-23 du code du travail sont appliquées, la validité de la convention est subordonnée, non pas à l'exercice d'un droit d'opposition majoritaire, mais à l'approbation de la majorité des salariés (moitié des suffrages exprimés plus une voix).

A défaut de l'approbation par la majorité des suffrages exprimés du personnel, l'accord est réputé non écrit.

Le référendum est organisé selon les modalités prévues par les articles R. 2232-5 et D. 2232-2 et suivants du code du travail.

Dépôt des accords

Sauf exercice d'un droit d'opposition majoritaire tel que prévu dans le présent accord, les accords d'entreprise ou d'établissement sont déposés 8 jours après leur notification à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ de l'accord, par la partie la plus diligente.

Les accords doivent être déposés, en 5 exemplaires, auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi du lieu où ils ont été conclus.

Un exemplaire est aussi déposé au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Les accords entrent en vigueur, sauf stipulation contraire, à partir du jour qui suit leur dépôt.

TITRE III

CONDITIONS DE NÉGOCIATION AVEC LES ÉLUS DU PERSONNEL OU UN SALARIÉ MANDATÉ

Article 2.4.6

Négociation avec les représentants élus du personnel

Conformément aux dispositions des articles L. 2232-21 et suivants dans leur rédaction antérieure à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel pourront négocier et conclure des accords collectifs de travail.

Thèmes ouverts à la négociation

Les représentants élus du personnel auront la capacité de conclure un accord collectif de travail de même nature juridique que ceux conclus avec un délégué syndical. Les accords collectifs pourront porter sur tous les thèmes pouvant faire l'objet d'une négociation collective.

Ils seront élaborés dans le respect des règles légales et conventionnelles. Ils ne pourront en aucun cas déroger dans un sens moins favorable aux salariés aux dispositions de la présente convention collective nationale, de ses annexes, ou aux dispositions du code du travail visé par l'article 43 de la loi du 4 mai 2004.

Moyens accordés aux élus du personnel

Le temps passé (temps de trajet inclus) aux réunions de négociation auxquelles seront conviés les titulaires et suppléants de ces instances ne s'imputera pas sur le crédit d'heures dont bénéficient les représentants du personnel dans l'exercice de leur mandat. Il sera rémunéré comme temps de travail effectif.

Pendant le temps de la négociation, les réunions avec l'employeur et les réunions préparatoires précédant les réunions de négociation (au minimum 2) seront prises en charge par l'entreprise.

Il sera remis aux négociateurs au moins 8 jours ouvrés avant la réunion, sauf délai plus favorable, des documents écrits explicitant les raisons et le contenu du projet d'accord.

Conditions de validité des accords

Les accords, pour être valablement conclus, devront être adoptés conformément aux dispositions de l'article L. 2325-18, alinéa 1, du code du travail, à savoir à la majorité des membres titulaires présents. La même règle devra s'appliquer à la conclusion des accords conclus avec les délégués du personnel.

L'accord, dès sa conclusion, sera transmis par l'employeur à la commission paritaire nationale de branche prévue au paragraphe ci-dessous. Les accords ainsi conclus ne pourront acquérir la qualité d'accords collectifs de travail qu'après approbation par la commission paritaire nationale de branche.

Commission paritaire nationale de validation de branche (CPNVB)

Il est instauré une commission paritaire nationale de validation de branche (CPNVB), conformément aux dispositions des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail dans leur rédaction antérieure à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008. Ses membres bénéficieront des moyens et modalités définis à l'article 9.4 de la présente convention.

Composition :

La CPNVB est composée de deux représentants par organisation syndicale signataire du présent accord et du même nombre de représentants des organisations patronales signataires.

Mission :

La commission a pour mission de valider les accords conclus par les représentants élus du personnel.

A cet effet, elle s'assure, d'une part, de la conformité de ces accords aux thèmes ouverts à ce type de négociation notamment dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles et, d'autre part, que les règles d'approbation définies dans le présent accord ont bien été respectées.

Lorsque l'accord est approuvé, elle établit un procès-verbal de validation. Dans le cas contraire, un procès-verbal de non-conformité motivé est établi. En ce cas, l'accord est nul et de nul effet.

Organisation :

a) Présidence

La commission est présidée alternativement par un membre d'un syndicat de salariés signataire du présent accord, puis par un représentant des organisations patronales signataires.

La durée du mandat de président est de 1 an. La première présidence sera assurée par un représentant d'une organisation syndicale signataire.

b) Secrétariat

Le secrétariat de la commission est assuré par le secrétariat de la délégation patronale.

Le secrétariat aura notamment pour mission :

- d'adresser les convocations pour les réunions ;
- de rédiger les procès-verbaux des réunions ;
- d'adresser copie du procès-verbal aux signataires des accords soumis à validation de la commission.

Fonctionnement :

La commission sera convoquée lorsque des accords seront adressés au secrétariat de la CPNVB pour validation.

Une copie des accords à examiner est adressée aux membres de la commission avec la convocation au plus tard 3 semaines avant la date de réunion.

Les avis de la commission sont pris à la majorité relative des membres présents ou représentés. Ils sont consignés dans un procès-verbal signé par les membres de la commission, dont copie est adressée aux signataires de l'accord soumis à validation dans les 10 jours.

Les réunions de la commission donnent lieu à l'établissement d'un procès-verbal.

Article 2.4.7

Négociation avec un salarié mandaté

Conformément aux articles L. 2232-25 et suivants du code du travail dans leur rédaction antérieure à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, toute entreprise pourra, en l'absence de délégué syndical et lorsqu'un procès-verbal de carence établi conformément à la loi constate l'absence de représentants élus du personnel, conclure des accords d'entreprise ou d'établissement avec un ou plusieurs salariés expressément mandatés pour une négociation déterminée par une ou plusieurs organisations syndicales reconnues représentatives au plan national.

Pour ce faire, l'employeur ou son représentant informe simultanément les organisations syndicales reconnues représentatives au plan national de sa décision d'engager dans les 15 jours des négociations, par lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre devra préciser le(s) thème(s) de la négociation, ainsi que l'exposé des motifs.

Thèmes ouverts à la négociation

Les accords qui pourront être conclus avec un ou des salariés mandatés auront la même nature juridique que ceux conclus avec les délégués syndicaux. Ils pourront porter sur tous les thèmes pouvant faire l'objet d'une négociation collective.

Ils ne pourront en aucun cas déroger dans un sens moins favorable aux salariés, aux dispositions de la convention collective nationale, de ses annexes ou aux dispositions du code du travail visé par l'article 43 de la loi du 4 mai 2004.

Exercice du mandat

Une même organisation syndicale ne peut mandater qu'un seul salarié dans une entreprise.

Le mandat, comportant l'indication du nom du mandataire et son objet, doit être délivré au salarié mandaté et une copie remise à l'employeur ainsi qu'à l'inspection du travail par l'organisation syndicale mandante, préalablement à l'ouverture de la négociation par lettre recommandée avec avis de réception et après l'information par l'employeur d'ouvrir des négociations, selon les modalités prévues aux deux premiers paragraphes du présent article.

Le mandat est limité à la négociation pour laquelle il est délivré.

Le mandat prend fin :

- soit à la date de signature de l'accord ;
- soit en cas d'échec des négociations constaté par procès-verbal, établi par l'employeur ou son représentant.

Le mandant peut également prendre fin de manière prématurée, à la date de retrait du mandat par le syndicat mandataire. Le retrait du mandat doit être notifié à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception.

Moyens accordés aux salariés mandatés

Le temps (y inclus temps de trajet) passé en réunion de négociation avec le ou les salariés mandatés sera considéré comme temps de travail. Le ou les salariés mandatés bénéficieront des mêmes moyens que ceux établis à l'article 2.4.6 ci-dessus pour les élus.

Les salariés mandatés, conformément aux stipulations du présent article, bénéficient de la protection prévue à l'article L. 2411-4 du code du travail.

Les salariés mandatés pourront bénéficier d'une formation économique, sociale ou syndicale prise en charge dans les conditions précisées dans les articles L. 2145-2 et suivants du code du travail et, si nécessaire, complétées par le plan de formation de l'entreprise.

Préalablement à l'engagement de la négociation, l'employeur devra s'assurer de la nature du mandat détenu par le salarié mandaté et définira le calendrier des réunions de négociation.

Le terme de la négociation sera constaté par la signature d'un accord d'entreprise sur présentation d'un mandat de signature ou par un procès-verbal de désaccord.

Conditions de validité des accords

L'accord signé par un salarié mandaté devra être approuvé par les salariés à la majorité dans les conditions définies par les articles R. 2232-5 et D. 2232-2 et suivants du code du travail.

Dans le cadre de la consultation des salariés, l'employeur devra favoriser l'organisation d'une réunion d'information leur permettant de connaître l'objet de l'accord et son contenu.

Article 2.4.8

Observatoire paritaire de la négociation collective

Rôle

Un observatoire paritaire de la négociation collective est institué. Cet observatoire est destinataire d'un exemplaire de tous les accords de groupe, d'entreprise et d'établissement conclus dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées et des boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière.

Un bilan quantitatif et qualitatif de la négociation collective d'entreprise sera établi annuellement par l'observatoire et présenté à la CPNVB.

Ce bilan est réalisé par thème de négociation, par taille d'entreprise et distinguera les accords conclus par les délégués syndicaux (par organisation syndicale), des élus du personnel et des salariés mandatés (par organisation syndicale).

Au terme du présent accord, il sera présenté à la CPNVB un bilan d'application des accords conclus par les élus du personnel et par les salariés mandatés. Ce bilan est effectué à partir d'une enquête effectuée, d'une part, auprès des employeurs et, d'autre part, auprès des représentants des salariés signataires des accords concernés par ce bilan.

Composition

L'observatoire est composé de membres (2) de la CPNVB comme la CPNVB instaurée par l'article 2.4.6 du présent accord.

Les membres de la commission appartenant aux organisations syndicales de salariés disposent de 4 heures pour préparer chaque réunion de l'observatoire, dans les conditions définies dans le protocole du 11 février 1984.

Organisation

Chaque séance de l'observatoire est présidée alternativement par un membre d'un syndicat de salariés signataire, puis par un représentant des organisations patronales signataires.

Les réunions de l'observatoire donnent lieu à l'établissement d'un procès-verbal.

Le secrétariat de l'observatoire est assuré par la représentation des employeurs.

Fonctionnement

L'observatoire se réunit au moins une fois par an selon un calendrier établi lors de sa première réunion.

Tous les accords recensés par l'observatoire peuvent être consultés et sont mis à la disposition de ses membres au secrétariat de la commission nationale paritaire de la branche.

TITRE IV

ARTICULATION DES NIVEAUX BRANCHE ET ENTREPRISE

Article 2.4.9

Principe de non-dérogação

En vertu de l'article L. 2253-3 du code du travail, les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger aux dispositions de la présente convention que dans un sens plus favorable aux salariés.

5. Droit syndical et institutions représentatives du personnel

Article 2.5.1

Préambule

En complément des dispositions des clauses générales de la convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool, et de bière, les parties signataires du présent accord rappellent le cadre général dans lequel s'exercent les missions et les attributions des organisations syndicales et des représentants élus du personnel.

Considérant que les mandats syndicaux ou représentatifs du personnel contribuent au développement dans les entreprises de la branche d'un dialogue social constructif et responsable, les parties signataires du présent accord définissent les moyens, notamment d'information et de fonctionnement, permettant aux titulaires de mandats syndical ou représentatif du personnel d'exercer leurs missions dans des conditions satisfaisantes, tant au niveau des entreprises qu'au niveau de la branche professionnelle.

Les parties signataires rappellent le rôle des organisations syndicales et des institutions représentatives du personnel dans le bon fonctionnement et le développement économique et social de l'entreprise.

L'adaptation des moyens, notamment ceux liés aux nouvelles technologies de l'information et de la communication, doit contribuer à l'optimisation du dialogue social pour une meilleure prise en compte possible des attentes des salariés dans le cadre des enjeux et du contexte économique de l'entreprise.

Afin de favoriser la concertation sociale dans l'entreprise, les parties signataires prévoient des dispositions permettant une meilleure conciliation entre l'activité professionnelle et l'exercice d'un mandat, et un meilleur accompagnement des salariés titulaires de mandats. L'exercice d'un mandat constitue une étape du parcours professionnel pour les salariés concernés. La qualité de ce parcours contribue à la bonne perception de la représentation du personnel dans l'entreprise.

Conscientes que certains outils et moyens liés à l'exercice du droit syndical et des institutions représentatives du personnel ne peuvent être définis qu'au niveau de l'entreprise, les parties signataires du présent accord incitent les entreprises à décliner et/ou compléter par accord les principes définis ci-après, afin de prendre en compte toutes les spécificités d'entreprise et les dispositifs déjà existants.

En conséquence, il est convenu ce qui suit :

TITRE I^{ER}

MOYENS D'EXERCICE DU MANDAT DES REPRÉSENTANTS DE PERSONNEL ÉLUS ET DÉSIGNÉS

Article 2.5.2

Moyens d'information et de communication

Tracts

Les tracts, journaux et tout autre document de nature syndicale peuvent être distribués aux salariés, dans l'enceinte de l'entreprise, aux heures d'entrée et de sortie du travail (matin, pause déjeuner, fin de journée) dans le respect d'accords ou d'usages plus favorables. Le contenu de ces tracts, journaux et autre document de nature syndicale est librement déterminé par les organisations syndicales, sous réserve des dispositions applicables à la presse. Le contenu des tracts, journaux et autre document demeure sous la responsabilité exclusive des organisations syndicales.

Concernant les salariés itinérants, lorsqu'il n'y a pas de mise à disposition des publications et tracts de nature syndicale utilisant les nouvelles technologies de l'information et de la communication, ni de panneau d'affichage syndical sur l'intranet de l'entreprise, les modalités d'information sont déterminées par accord d'entreprise.

Les parties signataires reconnaissent l'intérêt des nouvelles technologies de l'information et de la communication dans la diffusion de l'information syndicale. L'accès et l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication par les institutions représentatives du personnel devront faire l'objet d'échanges ou de négociations au niveau de l'entreprise.

a) En application des articles L. 2142-6 et suivants du code du travail, un accord d'entreprise peut autoriser la mise à disposition des publications et tracts de nature syndicale, par l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication.

L'accord d'entreprise définit les modalités de cette mise à disposition ou de ce mode de diffusion et les modalités de mise à jour, en précisant notamment les conditions d'accès des organisations syndicales et les règles techniques visant à préserver la liberté de choix des salariés d'accepter, de refuser ou de répondre à un message.

Lorsque les organisations syndicales bénéficient d'un panneau d'affichage sur l'intranet de l'entreprise, le contenu de l'information demeure sous la responsabilité exclusive des délégués syndicaux.

En tout état de cause, l'utilisation de ces moyens de communication doit se faire dans le strict respect, d'une part, des dispositions légales applicables telles que celles relatives au respect de la vie privée et la loi informatique et libertés et, d'autre part, des chartes informatiques (relatives aux règles de fonctionnement et d'utilisation des outils NTIC) mises en place par l'entreprise.

b) Un accord d'entreprise peut prévoir un accès aux systèmes d'information intranet par le comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel, la délégation unique du personnel et le CHSCT. Dans ce cas, l'accord précise les conditions d'accès et d'utilisation des NTIC.

En tout état de cause, l'utilisation de ces moyens de communication doit se faire dans le strict respect, d'une part, des dispositions légales applicables telles que celles relatives au respect de la vie privée et la loi informatique et libertés et, d'autre part, des chartes informatiques (relatives aux règles de fonctionnement et d'utilisation des outils NTIC) mises en place par l'entreprise.

c) Pour les salariés itinérants, des modalités particulières de diffusion seront prévues, si nécessaire, dans l'accord d'entreprise.

d) En cas d'échec de la négociation prévue aux a et b les organisations syndicales pourront demander une nouvelle négociation à l'issue des 12 mois suivant le constat de désaccord de la négociation précédente.

Réunions d'information

Les parties conviennent que des réunions d'information syndicales pourront être organisées, sous réserve du respect des consignes de sécurité, dans des conditions qui devront être définies par accord d'entreprise, lesquelles pourront améliorer les dispositions légales, conventionnelles et contractuelles.

Article 2.5.3

Moyens matériels

Local et matériel

a) Un local sera mis à disposition des organisations syndicales représentatives dans les conditions légales et réglementaires.

Le local syndical doit être aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement. Il est équipé de tables, bureaux et de chaises, d'armoires fermant à clé, d'un matériel informatique de type PC ou Mac équipé de logiciels bureautiques (accès Internet/intranet de l'entreprise s'il est rendu accessible par accord d'entreprise) et relié à une imprimante, d'une ligne téléphonique sécurisée, d'un téléphone et d'un fax. Les représentants syndicaux ont accès à une photocopieuse de l'entreprise. La maintenance du matériel informatique et des logiciels bureautiques et les consommables (papier, toner) sont à la charge de l'entreprise.

Les autres modalités feront l'objet d'une négociation d'entreprise.

b) L'employeur est tenu de mettre à la disposition du comité d'entreprise ou d'établissement, des délégués du personnel, de la délégation unique du personnel et du CHSCT un local commun aménagé fermant à clé ainsi que le matériel nécessaire pour l'exercice de leurs missions respectives.

Ainsi, le local doit être équipé de tables, bureaux et de chaises, d'armoires fermant à clé, de matériel informatique de type PC ou Mac équipé de logiciels bureautiques (accès Internet/intranet de l'entreprise s'il est rendu accessible par accord d'entreprise) et relié à une imprimante, d'une ligne téléphonique sécurisée, d'un téléphone et d'un fax. Les membres des délégués du personnel, de la délégation unique, du comité d'entreprise ou d'établissement et du CHSCT ont accès à une photocopieuse de l'entreprise. La maintenance du matériel informatique et des logiciels bureautiques et les consommables (papier, toner) sont à la charge de l'entreprise.

Il est convenu qu'au-delà des règles décrites ci-dessus, les modalités de fonctionnement et d'équipement des locaux pourront faire l'objet d'une négociation d'entreprise.

c) L'accès et l'usage de leur local respectif par les représentants élus du personnel et les organisations syndicales représentatives se feront conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Le bon usage de ces locaux est sous la responsabilité de leurs utilisateurs. L'entretien des locaux est à la charge de l'entreprise.

Article 2.5.4

Collecte des cotisations

Conformément aux dispositions de l'article L. 2142-2 du code du travail, est rappelé le droit à la collecte des cotisations syndicales pendant ou en dehors des heures de travail, dans les locaux de travail ou en dehors. Lorsqu'elle s'effectue à l'intérieur de l'entreprise, la collecte ne doit pas apporter de gêne dans le travail ni mettre en cause la sécurité et le travail des personnes visitées, des produits ou des matériels.

Article 2.5.5

Crédits d'heures

Bons de délégation

Dans la mesure du possible, les représentants du personnel planifient leurs absences de leur poste et en informent au préalable leur hiérarchie dans un délai raisonnable.

Les bons de délégation, s'ils sont mis en œuvre, ont pour vocation d'informer l'employeur du déplacement des membres des comités européens, des comités de groupe et des comités d'entreprise, des délégués du personnel, des membres de la délégation unique du personnel, des membres du CHSCT, des représentants syndicaux au comité d'entreprise et des délégués syndicaux. Ils ne constituent pas une autorisation préalable de l'employeur.

Remplacement des salariés exerçant un mandat syndical ou de représentation du personnel

Par voie d'accord collectif, les entreprises pourront prévoir les modalités de remplacement des salariés qui exercent des mandats syndicaux ou électifs, notamment pour les réunions obligatoires (CE, DP...).

Réunions préparatoires

Par voie d'accord collectif, les entreprises pourront prévoir que les représentants du personnel au comité central d'entreprise et au comité de groupe bénéficient du temps nécessaire à la préparation des réunions de ces instances, sur leur temps de travail. L'accord collectif précisera le nombre et les modalités de ces réunions préparatoires, le temps passé en réunion étant considéré et rémunéré comme du temps de travail effectif. Il prendra en compte les situations spécifiques des salariés itinérants.

TITRE II

MANDATS ET FONCTIONS NATIONALES EXTERNES À L'ENTREPRISE

Article 2.5.6

Participation aux réunions paritaires nationales de branche

Les salariés participant aux réunions paritaires de branche bénéficient des dispositions définies à l'article 9.4 de la convention collective nationale.

TITRE III

ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE DES SALARIÉS EXERÇANT DES RESPONSABILITÉS SYNDICALES ET DES MANDATS DE REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Article 2.5.7

Principe de non-discrimination

Les entreprises s'engagent formellement à ne pas prendre en considération l'appartenance à un syndicat, l'exercice d'une activité syndicale ou d'un mandat de représentant du personnel pour arrêter les décisions relatives au recrutement, l'organisation du travail, la formation, l'avancement et la rémunération du salarié.

Article 2.5.8

Évolution professionnelle

Les parties signataires tiennent à réaffirmer un certain nombre de principes visant à faciliter la pleine intégration des salariés titulaires de mandats dans la vie de l'entreprise et leur permettre de suivre un déroulement de carrière correspondant au développement de leurs compétences.

Les entreprises veilleront à ce que l'exercice d'un mandat syndical ou représentatif n'entraîne pas de conséquences négatives sur la situation actuelle et future des intéressés particulièrement et matière d'évolution professionnelle en prévoyant des dispositions adaptées de nature à permettre la coexistence des activités professionnelles, syndicales et représentatives dans des conditions satisfaisantes pour tous.

L'évolution professionnelle des salariés exerçant des mandats syndicaux et de représentants du personnel est déterminée comme pour tout autre salarié en fonction des règles et principes en vigueur dans l'entreprise.

Article 2.5.9

Entretien spécifique

Entretien de début de mandat

Dès lors qu'un salarié devient détenteur d'un mandat syndical ou de représentant du personnel, l'entreprise et le salarié examinent ensemble, au cours d'un entretien, les moyens de concilier au mieux l'exercice du (ou des) mandat(s) et de l'activité professionnelle.

Entretien en cours de mandat

A défaut d'entretien périodique, chaque représentant aura un entretien de carrière spécifique s'il en fait la demande. L'entretien se déroulera avec la personne en charge des ressources humaines dans l'établissement.

L'entretien sera l'occasion de :

- vérifier que, sur le moyen terme, la situation professionnelle du représentant du personnel est normale par rapport à des situations comparables. Si tel n'était pas le cas, une explication devra être donnée sur les raisons de cette différence qui ne pourra se justifier que pour des raisons liées à la situation et à l'activité professionnelle ;
- faire le point sur les modalités arrêtées en début de mandat et les modifier si nécessaire.

Entretien de fin de mandat

A l'issue de son (ses) mandat(s), le salarié bénéficie à sa demande d'un entretien ayant pour objet de dresser un état de sa situation professionnelle, de faire le bilan des compétences acquises au titre de son activité de délégué syndical et/ou de représentation et de définir des possibilités d'évolution professionnelle et les actions de formation éventuelles permettant d'y aboutir.

Article 2.5.10

Rémunération

Les salariés exerçant des mandats ne doivent subir dans leur parcours professionnel aucune perte de rémunération du fait de l'exercice de ces mandats. L'entreprise vérifiera tous les ans que ces salariés n'ont pas fait l'objet d'une discrimination dans l'évolution de leur salaire du fait de l'exercice de leurs mandats et en fera part aux intéressés notamment lors des entretiens prévus à l'article 2.5.9 ci-dessus, en s'appuyant sur toute étude de rémunérations comparées.

Article 2.5.11

Formation

Les parties signataires affirment leur volonté de faciliter l'exercice des mandats.

En cours de mandat, les représentants du personnel et des organisations syndicales doivent avoir accès dans les mêmes conditions que les autres salariés aux différentes sortes d'actions de formation prévues, entre autres dans le plan de formation de l'entreprise. Des mesures d'adaptation spécifiques pourront être envisagées afin de tenir compte de l'exercice des fonctions liées au(x) mandat(s).

Il s'agit notamment de maintenir à jour les connaissances techniques nécessaires à la tenue du poste et d'accompagner les évolutions technologiques.

Pour les salariés consacrant une fraction élevée de leur temps à des fonctions syndicales et/ou de représentation du personnel, les actions de formation peuvent concerner le métier actuel du salarié mais aussi leur permettre de préparer une nouvelle orientation professionnelle en vue de la reprise d'une activité professionnelle à titre principal.

CHAPITRE III

CONTRAT DE TRAVAIL

Article 3.1

Embauche

Conformément aux dispositions légales, les employeurs devront faire connaître leurs besoins de personnel à Pôle emploi. Une information sur les postes disponibles sera faite selon les modalités convenues dans l'entreprise au comité d'établissement ou d'entreprise et, à défaut, aux délégués du personnel.

Les employeurs peuvent également recourir à l'embauchage direct, sous réserve des dispositions légales en vigueur et de l'article 3.13 de la présente convention.

Les offres d'embauchage pourront également être faites par voie de presse, dans les conditions légales.

Toute embauche doit faire l'objet d'un contrat écrit stipulant la fonction, la classification, le coefficient, la date d'engagement, la durée et le lieu de travail, le montant de la rémunération brute, la durée de la période d'essai, la convention collective et les accords d'entreprise applicables.

Ce contrat sera effectif, sous réserve que le salarié soit reconnu apte après la visite médicale prévue par les dispositions légales en vigueur.

Article 3.2

Période d'essai

Une épreuve de qualification professionnelle, dont l'exécution ne constitue pas un engagement ferme, peut avoir lieu avant ou pendant la période d'essai.

Le contrat de travail à durée indéterminée est confirmé à l'issue d'une période d'essai.

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Durant la période d'essai, les parties peuvent se séparer sans motif.

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles sont expressément stipulées dans le contrat de travail.

A titre exceptionnel, et après accord des parties, la période d'essai peut être renouvelée une fois dans la limite des durées ci-après.

La durée maximale de la période d'essai, et de son renouvellement, est fixée comme suit :

1. Pour les ouvriers et les employés : 2 mois ; aucun renouvellement n'est possible.
2. Pour les agents de maîtrise et les techniciens : 2 mois ; avec un renouvellement dans une limite de 2 mois.
3. Pour les cadres : 4 mois ; avec un renouvellement dans une limite de 2 mois.

Lorsqu'il est mis fin par l'employeur à la période d'essai du salarié en contrat à durée indéterminée et que le contrat prévoit une période d'essai d'au moins 1 semaine, le salarié doit être prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait du délai de prévenance.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si le salarié compte moins de 8 jours de présence dans l'entreprise.

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif de groupe ou d'entreprise prévoyant des stipulations plus favorables.

Article 3.3

Egalité de salaire et d'emploi

A poste et emploi égaux, les employeurs s'engagent à ne pratiquer aucune discrimination dans les rémunérations entre les hommes et les femmes et entre les salariés français et étrangers.

A cet égard, dans les entreprises, les différents éléments composant le salaire doivent être établis selon des normes identiques.

En outre, les critères de classification, de promotion professionnelle et d'évaluation de postes doivent être communs pour les salariés des deux sexes et pour les salariés français et étrangers.

Article 3.4

Préavis

La durée du délai-congé réciproque est, à l'issue de la période d'essai et hormis le cas de faute grave ou lourde :

- ouvriers, employés : 1 mois ;
- techniciens, agents de maîtrise : 2 mois ;
- cadres : 3 mois.

En cas de licenciement d'un salarié non cadre ayant 2 ans d'ancienneté, le délai-congé sera de 2 mois.

En cas de licenciement pour motif économique d'un technicien ou d'un agent de maîtrise ou d'un cadre âgé de plus de 50 ans et ne bénéficiant pas d'une mesure particulière du plan de sauvegarde de l'emploi (congé de reclassement, FNE, mise à la retraite), le délai de préavis prévu à l'alinéa 1 du présent article sera allongé de 1 mois.

En cas de licenciement, le salarié qui justifierait de l'obligation d'occuper un nouvel emploi, avant la fin du préavis, pourra quitter l'entreprise sans avoir à verser d'indemnité pour inobservation du préavis et, dans ce cas, il ne percevra son salaire que pour la période de travail effectuée.

Article 3.5

Autorisation d'absence pour recherche d'emploi

Pendant la période de préavis, que la rupture du contrat de travail soit imputable à l'employeur ou au salarié, ce dernier, s'il a une ancienneté d'au moins 6 mois appréciée au début du préavis, est autorisé, jusqu'à ce qu'il ait trouvé un nouvel emploi, à s'absenter 2 heures par jour pour rechercher ce nouvel emploi dans la limite :

- d'un crédit de 24 heures par mois de préavis en cas de démission ;
- d'un crédit de 39 heures par mois de préavis effectué en cas de licenciement.

Ces 2 heures pourront être prises alternativement un jour à la convenance de l'entreprise et un jour à la convenance du salarié, ou suivant d'autres modalités à définir d'un commun accord entre l'employeur et le salarié (notamment par journée entière).

Sauf départ volontaire ou faute grave, ces heures seront rémunérées. Ces dispositions ne s'appliquent qu'au personnel sous contrat à durée indéterminée.

Article 3.6

Indemnité de licenciement (non-cadres)

En cas de licenciement d'un salarié de moins de 60 ans qui ne peut prétendre à la retraite à taux plein et ayant au moins 2 ans de présence dans l'entreprise, une indemnité de licenciement, sauf si le licenciement est dû à une faute grave, sera attribuée.

La base de calcul de cette indemnité est fixée comme suit, en fonction de la durée de l'ancienneté de l'intéressé dans l'entreprise :

- pour la tranche de 1 à 10 ans d'ancienneté : 2/10 de mois par année entière d'ancienneté ;
- pour la tranche de 11 à 20 ans d'ancienneté : 3/10 de mois par année entière d'ancienneté ;
- pour la tranche au-delà de 20 ans d'ancienneté : 4/10 de mois par année d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est le 1/12 de la rémunération brute perçue au cours des 12 mois (pris en compte dans des conditions normales de travail) ayant précédé le licenciement (ou 36 mois en cas de déclassement ayant entraîné une réduction de salaire).

L'indemnité de licenciement résultant des alinéas ci-dessus ne peut pas dépasser la valeur de 9/12 de la rémunération annuelle.

Toutefois, en ce qui concerne le salarié âgé d'au moins 50 ans et de moins de 57 ans, le montant de l'indemnité de licenciement prévue au présent article sera majoré de 20 %.

En cas de licenciement d'un salarié de 65 ans ou plus, l'indemnité légale de licenciement sera versée, à l'exclusion de toute autre.

Lorsque le salarié aura perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat de travail conclu antérieurement avec le même employeur, l'ancienneté prise à l'époque en considération sera déduite de celle à retenir pour le calcul de l'indemnité de licenciement due à l'intéressé.

Article 3.7

Priorité de réembauchage

Les salariés licenciés pour raison économique ou ayant adhéré à la convention de reclassement personnalisée mentionnée à l'article L. 1233-65 du code du travail et au congé de reclassement mentionné à l'article L. 1233-71 bénéficieront d'une priorité de réembauchage durant un délai de 18 mois à compter de la date de la rupture de leur contrat s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité dans un délai de 4 mois à compter de la fin du contrat de travail. Dans ce cas, l'employeur informera les salariés concernés de tout emploi disponible et compatible avec leur qualification. En outre, l'employeur est tenu d'informer les représentants du personnel des postes disponibles et d'afficher la liste de ces postes. Le salarié ayant acquis une nouvelle qualification bénéficie également de la priorité de réembauchage au titre de celle-ci, s'il en informe l'employeur. L'employeur est tenu de faire mention dans la lettre de licenciement de cette priorité de réembauchage et de ses conditions de mise en œuvre.

Cette disposition ne peut cependant avoir pour effet de faire obstacle aux obligations relatives aux priorités d'emploi instituées par la réglementation.

La reprise de l'ancienneté pour les droits conventionnels se fera en tenant compte du cumul des périodes antérieures de travail à l'exclusion toutefois des droits liés à l'indemnité de licenciement ou de retraite.

Article 3.8

Départ ou mise à la retraite

a) Départ à l'initiative du salarié

Moyennant le délai de prévenance prévu à l'article 3.4. de la présente convention, lorsque l'initiative appartient au salarié, le contrat de travail peut prendre fin dès que le salarié sera en mesure de faire valoir ses droits à la retraite.

Une indemnité de départ en retraite est allouée à la date de cessation de son contrat de travail, dont le montant est égal à :

- 0,5 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 1,5 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 2,5 mois de salaire après 25 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

L'assiette de l'indemnité ci-dessus est la même que celle définie pour l'indemnité conventionnelle de licenciement.

b) Une mise à la retraite à l'initiative de l'entreprise

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur de salariés ayant atteint l'âge prévu aux articles L. 351-1, L. 351-1-1 et L. 351-1-3 du code de la sécurité sociale et pouvant bénéficier d'une retraite à taux plein au sens du code de la sécurité sociale ne constitue pas un licenciement.

Ainsi, moyennant le délai de prévenance prévu à l'article 3.4 de la présente convention, lorsque l'initiative appartient à l'employeur, le contrat de travail peut prendre fin, dès que le salarié sera en mesure de faire valoir ses droits à la retraite au régime général à taux plein.

La mise à la retraite, dans les conditions prévues au présent article, ouvre droit au versement d'une indemnité conventionnelle au moins égale à l'indemnité légale de licenciement définie à l'article R. 1234-2 du code du travail en l'état de son contenu.

Cette indemnité est majorée de 30 % pour les salariés âgés de moins de 61 ans révolus, l'âge étant apprécié au moment de leur départ effectif de l'entreprise et majorée de 20 % pour les salariés âgés de plus de 61 ans révolus jusqu'à 65 ans au maximum, sans préjudice de la possibilité pour les entreprises ou établissements de fixer une indemnité plus favorable.

Les dispositions du précédent alinéa ne sont pas opposables aux accords collectifs d'entreprise relatifs à des mécanismes conventionnels de préretraite ou de cessation anticipée d'activité conclus avant la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

Article 3.9

Période militaire et service national

Les absences pour périodes de présélection militaire sont prévues à l'article 7.7 relatif à l'autorisation d'absence pour événements familiaux.

Le départ au service national constitue une suspension du contrat de travail n'entraînant pas l'exécution du préavis légal.

Les jeunes salariés, en fonction au moment de leur départ au service militaire légal, seront réintégrés à leur libération à moins que l'emploi occupé par eux n'ait été supprimé dans le cadre d'un licenciement économique.

Pour bénéficier du droit à réintégration, les intéressés devront, dans le mois précédent ou au plus tard 1 mois après la date de leur libération, faire connaître à leur employeur, soit en se présentant, soit par lettre recommandée, leur intention de reprendre leur emploi.

Si la réintégration des intéressés n'est pas possible à la suite de la suppression de leur emploi, ils conserveront un droit de priorité à l'embauchage valable pendant 18 mois, à dater de leur libération, dans un emploi équivalent.

Il est tenu compte de l'ancienneté acquise avant le service militaire, pour l'attribution de tout ce qui d'une façon générale découle de l'ancienneté dans l'entreprise.

Les périodes militaires obligatoires de réserve ne constituent pas une rupture du contrat de travail. L'employeur est tenu de reprendre les personnes qui ont dû quitter leur emploi pour accomplir les périodes obligatoires de réserve.

La durée de ces périodes non rémunérées est considérée néanmoins comme temps de présence pour le calcul de la durée des congés payés.

Article 3.10

Maternité et congé parental

Les congés de maternité et d'adoption sont autorisés conformément aux textes légaux en vigueur.

Quelle que soit la durée de la suspension, la personne concernée doit avertir son employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle compte reprendre son travail, par lettre recommandée avec avis de réception.

Congé de maternité

En vertu des dispositions des articles L. 1225-1 et suivants du code du travail, toute femme en état de grossesse médicalement constaté ne peut voir résilier son contrat de travail, et ce pendant la période de protection légale.

Les absences motivées par les consultations prénatales, lorsqu'elles se situent pendant la période de travail, seront payées comme temps de travail, déduction faite des indemnités journalières versées à ce titre par la sécurité sociale, selon les modalités prévues à l'article 3.12 de la présente convention.

En cas de changement d'emploi provisoire comportant un déclassement demandé par le médecin du travail de l'établissement, du fait d'un état de grossesse constaté, l'intéressé bénéficie du maintien de son salaire de base antérieur.

Pour un premier ou second enfant, la femme enceinte peut suspendre son contrat de travail 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et jusqu'à 10 semaines après celui-ci, soit en tout 16 semaines.

En cas d'état pathologique reconnu résultant de la grossesse ou de l'accouchement, le contrat peut être suspendu 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement et jusqu'à 14 semaines après celui-ci.

En cas de naissances multiples, la durée pendant laquelle la salariée peut suspendre son contrat postérieurement à l'accouchement est prolongée de 2 semaines.

Si l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la 6^e semaine suivant l'accouchement, la salariée peut reporter à la fin de l'hospitalisation tout ou partie du congé auquel elle peut encore prétendre.

Si la naissance intervient alors que la salariée ou le ménage assume déjà la charge, au sens des prestations familiales, de 2 enfants ou si la salariée a mis au monde 2 enfants nés viables, le congé de maternité sera de 8 semaines avant l'accouchement et de 18 semaines après celui-ci (26 semaines en tout).

En cas de naissances multiples intervenant dans la situation exposée ci-dessus, le congé sera de 6 semaines avant et de 22 semaines après l'accouchement (28 semaines en tout).

Indemnisation du congé de maternité

En ce qui concerne la maternité, le complément d'indemnisation est égal à la différence entre 100 % du salaire net et les indemnités journalières de sécurité sociale, pendant toute la période légale, 16 semaines pour les 2 premiers enfants, 26 semaines à partir du 3^e enfant.

Congé d'adoption

Le ou la salarié(e), à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance ou une œuvre d'adoption autorisée confie un enfant en vue de son adoption, a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période de 10 semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer, 12 semaines en cas d'adoptions multiples.

Cette période est portée à 18 semaines, 20 semaines en cas d'adoptions multiples, si l'adoption a pour effet de porter à 3 ou plus le nombre d'enfants dont le ou la salarié(e) ou le ménage assume la charge dans les conditions prévues aux articles L. 525 à L. 529 du code de la sécurité sociale.

Toutefois, lorsque les deux conjoints assurés travaillent, ce droit est ouvert dans les mêmes conditions à celui qui bénéficie des dispositions de l'article L. 298-3 du code de la sécurité sociale.

Congé parental

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale de 1 an à la date de naissance de l'enfant, ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 3 ans confié en vue de son adoption, peut bénéficier d'un congé parental d'éducation pendant lequel son contrat de travail est suspendu, ou réduire sa durée de travail à la moitié de celle applicable à l'entreprise dans les conditions prévues aux articles L. 1225-47 et suivants du code du travail.

Toutefois, lorsque le salarié entend prolonger son congé parental d'éducation ou sa période d'activité à mi-temps, il doit avertir l'employeur de cette prolongation, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins 15 jours avant le terme initialement prévu et l'informer, le cas échéant, de son intention soit de transformer le congé parental en activité à mi-temps, soit de transformer l'activité à mi-temps en congé parental.

Article 3.11

Absences et suspension de contrat

Afin d'éviter la désorganisation du travail, tout salarié absent doit avertir immédiatement son employeur des motifs de son absence et de la durée probable de cette absence et lui adresser les justificatifs dans un délai maximum de 2 jours ouvrés, sauf cas de force majeure.

Les absences pour cause de maladie ou d'accident doivent être confirmées dans les mêmes conditions et justifiées par communication d'un certificat médical et peuvent faire l'objet d'une contre-visite.

En cas de désaccord entre l'avis du médecin traitant et l'avis du médecin mandaté par l'entreprise, le salarié pourra demander une visite complémentaire à un médecin choisi d'un commun accord entre le salarié et l'employeur et payé par ce dernier.

Toute prolongation de l'arrêt de travail devra être signifiée dans les mêmes conditions.

L'incidence des absences pour maladie et accident sur le contrat de travail sont analysées dans l'article 3.12 ci-après.

Les absences pour période militaire de réserve et le congé parental d'éducation constituent une simple suspension du contrat de travail non rémunérée.

En ce qui concerne les mandats électifs, tels que parlementaires, conseillers généraux, régionaux ou municipaux, l'employeur est tenu de laisser au salarié le temps non rémunéré nécessaire pour participer aux séances ou commissions qui en dépendent.

Article 3.12

Maladie et accident

I. – Incidence sur le contrat de travail

1. Maladie et accident de trajet

Les absences dues à une maladie ou un accident de trajet justifiées par certificat médical ne constituent pas une rupture du contrat de travail mais entraînent sa suspension.

L'employeur peut demander à l'intéressé, par lettre recommandée avec avis de réception, de reprendre son travail dans les 8 jours suivant la première présentation de ladite lettre :

- si l'absence se prolonge au-delà d'une durée de 12 mois, consécutifs ou non, cette durée s'entendant à l'intérieur d'une période de 18 mois consécutifs ;
- et si l'employeur est tenu de remplacer définitivement le salarié, l'absence prolongée de celui-ci perturbant le bon fonctionnement de l'entreprise, ces conditions étant cumulatives.

Si l'intéressé n'a pas repris son travail dans ce délai, l'employeur pourra rompre le contrat dès lors que la situation objective de l'entreprise, se trouvant perturbée dans son fonctionnement par une absence prolongée ou des absences répétées, entraîne la nécessité pour l'employeur de procéder à son remplacement définitif, sous respect de la procédure formelle prévue aux articles L. 1232-1 et suivants du code du travail.

Si le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé. Si un tel reclassement n'est pas possible, l'employeur pourra procéder au licenciement du salarié, sous respect de la procédure de licenciement.

Le salarié licencié bénéficie dans ces cas d'une indemnité de rupture égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 3.6 de la présente convention ; en tout état de cause, cette indemnité ne pourra être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

En outre, il bénéficiera d'une priorité de réembauchage telle que prévue à l'article 3.7. de la présente convention.

2. Accident du travail, maladie professionnelle

La protection de l'emploi des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est assurée conformément aux dispositions des articles L. 1226-6 et suivants du code du travail.

En cas de licenciement dans le cas prévu au 4^e alinéa de l'article L. 1226-12 du code du travail, l'indemnité conventionnelle sera versée, sans qu'elle soit inférieure à l'indemnité légale spécifique prévue dans cette hypothèse.

II. – Garantie de salaire

En cas d'absence justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, les salariés bénéficieront d'un complément d'indemnisation, si toutes les conditions suivantes sont remplies :

- avertir leur employeur et justifier leur arrêt de travail dans les conditions prévues à l'article 3.11 ;
- avoir, à la date de l'absence, un minimum d'ancienneté de 1 an (sauf en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle) ;
- être pris en charge par la sécurité sociale ;
- être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de la Communauté européenne ou tout autre pays en cas de mission confiée par l'entreprise ou d'hospitalisation ;
- faire l'objet, le cas échéant, d'une contre-visite par un médecin désigné par l'employeur.

Ce complément d'indemnisation est égal à la différence entre :

- 100 % du dernier salaire brut pendant 45 jours ;
- 85 % du dernier salaire brut pendant les 45 jours suivants,

et les indemnités que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale ou de tous autres régimes sociaux. Si les indemnités journalières de la sécurité sociale sont réduites (hospitalisation, sanction de la caisse), elles sont réputées servies intégralement pour le calcul du complément.

En tout état de cause, ce complément d'indemnisation ne doit pas conduire à ce que l'intéressé perçoive un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait perçue effectivement s'il avait continué à travailler. Il sera tenu compte notamment du fait que les indemnités journalières de sécurité sociale ne supportent pas de cotisations sociales.

Ces temps d'indemnisation sont augmentés de 15 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté avec un maximum de 90 jours par période de 12 mois.

Les durées d'indemnisation ci-dessus fixées (45 jours à 100 % et 45 jours à 85 %, majorés par ancienneté) sont augmentées de 50 % en cas d'accident du travail survenu ou de maladie professionnelle contractée dans l'entreprise. (Les rompus sont arrondis à l'unité immédiatement supérieure.)

Toutefois, les droits à indemnisation correspondant aux périodes d'arrêts de travail supérieurs à 60 jours tels qu'ils sont définis ci-dessus ne s'imposeront qu'en l'absence de dispositions différentes au moins équivalentes mises en place au sein de l'entreprise, qu'il y ait ou non intervention d'un régime de prévoyance, sous réserve des dispositions de l'article 7 de l'accord du 10 décembre 1977 sur la mensualisation annexé à la loi du 19 janvier 1978.

L'indemnisation commence, sous réserve des conditions d'ancienneté prévues au paragraphe 2 du présent article, au premier jour d'absence en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle ou d'hospitalisation et au sixième jour d'absence dans les autres cas (y compris accidents de trajet).

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues durant les 12 mois précédant le nouvel arrêt de travail, de telle sorte que si plusieurs absences ont été indemnisées à quelque titre que ce soit à l'exclusion du congé de maternité, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle fixée ci-dessus.

Article 3.13

Promotions

Dans le but de favoriser les promotions individuelles dans l'entreprise, en cas de vacance ou création de poste, l'employeur fera appel par priorité aux salariés de l'entreprise aptes à occuper ce poste. La liste des postes disponibles sera affichée et communiquée au comité d'établissement ou d'entreprise et, à défaut, aux délégués du personnel.

Article 3.14

Sécurité et garantie de l'emploi

Une des vocations de l'entreprise est de promouvoir l'emploi. Toutefois, lorsqu'une entreprise est conduite à réduire ou à cesser son activité, elle recherche, en liaison étroite avec le comité d'entreprise, ou à défaut avec les délégués du personnel, et les organismes habilités, toutes les solutions permettant le reclassement du personnel. Une annexe à la présente convention fixe les dispositions conventionnelles sur les problèmes généraux de l'emploi.

Article 3.15

Problèmes généraux de l'emploi

Article 3.15.1

Préambule

Les dispositions de la présente annexe sont applicables aux établissements qui font l'objet de réduction ou de modification d'effectifs, pour des raisons économiques, notamment, fusion, concentration, restructuration, reconversion, mutation technologique.

Article 3.15.2

Information des représentants du personnel

Sans préjudice des informations générales communiquées régulièrement par l'employeur, conformément aux dispositions de l'accord du 20 octobre 1986, modifiant celui de février 1969 modifié, ainsi qu'aux lois des 30 décembre 1986 et 2 août 1989, le comité d'entreprise ou le comité d'établissement (ou à défaut, les délégués du personnel) et les délégués syndicaux d'un établissement faisant l'objet d'opérations visées ci-dessus sont tenus informés des mesures envisagées touchant l'emploi et des délais dans lesquels elles doivent intervenir, de telle sorte qu'avant toute décision définitive concernant les modalités d'application, l'ensemble des solutions soit examiné paritairement.

A cet effet, une réunion d'information préliminaire devra être organisée par l'employeur avec les représentants du personnel concernés au moins 30 jours avant les entretiens préalables ou avant la première réunion prévue par les articles L. 1233-29 et L. 1233-30 du code du travail.

L'employeur peut leur demander de tenir confidentielles tout ou partie des informations qu'il communique.

Article 3.15.3

Consultation des représentants du personnel

Lorsque les représentants du personnel sont consultés, dans le cadre de leurs compétences légales, sur un projet de licenciement pour des raisons économiques dans le cadre des articles L. 1233-29 et L. 1233-30 du code du travail, l'ordre du jour doit le mentionner expressément.

L'employeur doit adresser aux représentants du personnel tous renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif et, notamment, ceux énumérés aux articles L. 1233-10, L. 1233-31 et L. 1233-32.

En vue d'assurer une information complète du comité d'entreprise ou d'établissement ou des délégués du personnel et de lui permettre de jouer effectivement son rôle consultatif, tel qu'il a été défini par la loi, la direction doit, dans un document écrit joint à la convocation :

- lui donner les raisons économiques, financières ou techniques l'ayant conduite à présenter le projet soumis pour avis au comité ;
- lui préciser le nombre de salariés habituellement employés, l'importance des licenciements envisagés et les catégories professionnelles et les emplois concernés ;
- lui préciser les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements, lesquels prendront notamment en compte les charges de famille et en particulier celles des parents isolés, l'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise, la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment des personnes handicapées et des salariés âgés, les qualités professionnelles appréciées par catégorie ;
- lui indiquer le calendrier prévisionnel des licenciements ;
- le cas échéant, les mesures du plan de sauvegarde de l'emploi.

L'ensemble de ces informations est simultanément porté à la connaissance de l'autorité administrative compétente à laquelle seront également adressés les procès-verbaux des réunions prévues aux articles L. 1233-29 et L. 1233-30 du code du travail.

Article 3.15.4

Plan de sauvegarde de l'emploi

La direction devra envisager toutes dispositions tendant à éviter les licenciements pour raisons économiques ou à en limiter le nombre ainsi qu'à faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité.

Dans les entreprises ou établissements assujettis à la législation sur les comités d'entreprise, lorsque le projet de licenciement pour raisons économiques portera sur au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours, la direction soumettra au comité d'entreprise ou d'établissement un plan de sauvegarde de l'emploi (établi conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur) qui devra lui être adressé avec la convocation à la réunion prévue à l'article 3.15.3 ci-dessus. Il sera communiqué pour information à l'autorité administrative compétente.

Le plan de sauvegarde de l'emploi prévoira des mesures telles que :

- aménagement et/ou réduction des horaires de travail, lorsque cela apparaît possible et de nature à éviter des licenciements ;
- temps partiel volontaire ;
- recours à des mesures de mutation, etc. ;
- recherche des possibilités de reclassement interne ou, le cas échéant, externe ;
- inventaire des moyens de formation pouvant faciliter ces mutations et ces reclassements ;
- étalement dans le temps des licenciements éventuels, afin de faciliter les opérations de reclassement ;
- mesures susceptibles de tenir compte des problèmes spécifiques de certains salariés et notamment des personnes handicapées (au sens de la législation en vigueur) et des femmes enceintes ;
- actions de bilan-évaluation destinées à permettre aux intéressés de mieux se situer sur le marché de l'emploi en fonction de leurs capacités professionnelles acquises et potentielles ;
- formation aux techniques de recherche d'emploi ;
- aide aux départs volontaires ou anticipés et à la réalisation de projets individuels ;
- aide au retour au pays d'origine ;
- mise en place de structures adaptées destinées à informer et à conseiller les intéressés dans le domaine de la formation et à faciliter leurs démarches vis-à-vis d'organismes tels que l'AFPA, l'APEC et le Pôle emploi ;
- conventions avec le fonds national de l'emploi ;
- congé de reclassement et convention de reclassement personnalisée dans les conditions prévues par la loi et les accords nationaux interprofessionnels étendus.

Une attention particulière devra être portée au cas des salariés âgés présentant des caractéristiques sociales ou de qualification qui les exposent plus que d'autres aux conséquences de l'évolution économique ou technologique. Les parties concernées rechercheront les solutions les plus appropriées afin de répondre à ces problèmes considérés comme essentiels.

La direction mettra à l'étude (dans les délais prévus à l'article 3.15.5 ci-dessous) les suggestions relatives au plan de sauvegarde de l'emploi que présenterait le comité d'entreprise ou d'établissement et leur donnera une réponse motivée.

Les représentants du personnel sont régulièrement informés de l'exécution du plan de sauvegarde de l'emploi au cours de l'année qui suit la notification des licenciements.

Article 3.15.5

Procédures de licenciement

Conformément aux dispositions des articles L. 1233-29 et L. 1233-30 du code du travail, il est rappelé que :

Dans les entreprises ou établissements visés à l'article L. 1233-1 du code du travail où sont occupés habituellement plus de 10 salariés et moins de 50 salariés, les employeurs qui projettent de prononcer un licenciement pour motif économique sont tenus de réunir et de consulter les délégués du personnel lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à 10 dans une même période de 30 jours.

Sans préjudice des dispositions des articles L. 2323-6, L. 2323-12, L. 2323-15, L. 2323-19 à L. 2323-26, L. 2323-44 et L. 2323-45 du code du travail, dans les entreprises ou professions mentionnées ci-dessus où sont occupés habituellement au moins 50 salariés, les employeurs qui projettent d'y effectuer un licenciement dans les conditions visées à l'alinéa précédent sont tenus de réunir et de consulter le comité d'entreprise.

Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise et notamment lorsque l'inspecteur du travail a été saisi d'un procès-verbal de carence dans les conditions prévues par l'article L. 2324-8 du code du travail, le projet de licenciement collectif est soumis aux délégués du personnel.

Dans les entreprises ou établissements visés au 1^{er} alinéa ci-dessus, les délégués du personnel tiennent deux réunions séparées par un délai qui ne peut être supérieur à 14 jours.

Dans les entreprises ou établissements et dans les professions visées au 2^e alinéa du présent article, le comité d'entreprise tient deux réunions. Les deux réunions doivent être séparées par un délai qui ne peut être supérieur à 14 jours lorsque le nombre des licenciements est inférieur à 100, à 21 jours lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à 100 et inférieur à 250, et à 28 jours lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à 250, sans préjudice des dispositions plus favorables prévues par conventions ou accords collectifs de travail.

Les dispositions de cet article s'appliquent sans préjudice de celles figurant aux articles L. 1233-4 et suivants en cas de recours à l'assistance d'un expert-comptable en application du 1^{er} alinéa de l'article L. 2325-35 du code du travail.

Article 3.15.6

Projet de moins de 10 licenciements

Lorsque le projet de licenciement pour raisons économiques porte sur moins de 10 salariés, dans une même période de 30 jours, le licenciement de chacun des salariés doit, quel que soit l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, être précédé d'une procédure comportant :

- une convocation de l'intéressé à un entretien préalable, cette convocation étant soit adressée par lettre recommandée, soit remise en main propre contre décharge après la réunion de consultation prévue avec les représentants du personnel ;
- un entretien dans les conditions prévues aux articles L. 1232-2 et suivants du code du travail ;
- un délai de 7 jours (porté à 15 en cas de licenciement individuel pour raisons économiques d'un salarié appartenant à l'encadrement) entre la date pour laquelle le salarié aura été convoqué à cet entretien et la notification du licenciement, et ce, indépendamment du délai de réflexion donné en cas de convention de reclassement personnalisée ;
- l'indication du ou des motifs économiques du licenciement dans la lettre prévue aux articles L. 1233-15 et L. 1233-39 du code du travail ;
- pour s'efforcer de réduire autant que possible le nombre de licenciements, la direction s'inspirera des mesures du plan de sauvegarde de l'emploi prévues à l'article 3.15.4.

Lorsqu'une entreprise assujettie à la législation sur les comités d'entreprise a procédé pendant 3 mois consécutifs à des licenciements pour motif économique de plus de 10 personnes au total, sans atteindre 10 personnes dans une même période de 30 jours, tout nouveau licenciement économique envisagé au cours des 3 mois suivants est soumis aux dispositions prévues régissant les projets de licenciement d'au moins 10 salariés.

Article 3.15.7

Commission paritaire de l'emploi

Les parties signataires du présent accord ont décidé d'instituer une commission paritaire nationale de l'emploi.

Cette commission comprend :

- 2 représentants pour chacune des organisations syndicales signataires ;
- 1 nombre de représentants patronaux égal au nombre de représentants des organisations syndicales signataires.

La commission nationale se réunira sur demande de l'une ou l'autre partie, une fois par an.

L'organisation patronale assumera la tâche matérielle du secrétariat de la commission.

Au cours de la première réunion suivant la signature du présent accord, elle déterminera ses règles de fonctionnement.

La commission nationale paritaire a pour tâche :

- de permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi ;
- de procéder ou faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi ;
- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics et privés, existant pour les différents niveaux de qualification et de rechercher, avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement et de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles ;
- d'examiner les conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement et de réadaptation et de participer, si nécessaire, à cette mise en œuvre.

Lorsqu'un projet de licenciement collectif d'ordre économique portera sur plus de 10 salariés appartenant au même établissement, la commission paritaire de l'emploi sera informée par la direction sitôt que le comité d'entreprise ou d'établissement l'aura lui-même été.

De plus, si des difficultés surviennent au sein du comité d'entreprise ou d'établissement au sujet d'un projet de licenciement collectif d'ordre économique, la commission paritaire de l'emploi compétente pourra être saisie.

La commission nationale paritaire de l'emploi sera tenue informée chaque année du nombre de convention de conversion acceptée par les salariés de la profession et de la situation de l'emploi et son évolution.

Article 3.15.8

Introduction de nouvelles technologies

L'ampleur et le rythme des mutations technologiques peuvent induire une évolution des emplois et des modes d'organisation du travail dans les entreprises. Les parties signataires, affirmant à cette occasion leur souci de ne pas voir

dissocier le progrès technique du progrès social et de confirmer la place prééminente de la personne dans le travail, conviennent que l'introduction de nouvelles technologies doit être considérée comme une opportunité pour : étudier et permettre l'amélioration des modes d'organisation, de la sécurité, des conditions de travail, de la qualité, adapter la formation, la qualification du personnel et, si besoin est, revoir la durée et aménager les temps de travail.

Les parties signataires tiennent à affirmer que l'introduction des nouvelles technologies doit être précédée d'un large processus de concertation et de négociation pour préserver l'emploi, améliorer les conditions de travail et assurer ainsi la réussite économique et sociale des entreprises.

Pour réussir la mise en place des nouvelles technologies et leur maîtrise par les salariés, une démarche prévisionnelle concertée doit être mise en place, à partir d'analyses prospectives pour :

- identifier suffisamment à l'avance les évolutions des emplois et des qualifications ;
- détecter les besoins de formation correspondant aux nouvelles compétences requises ;
- prendre en considération les changements d'emploi ;
- favoriser les promotions et anticiper les conversions et les reclassements qui s'avèreraient nécessaires.

Le présent article prévoit, au niveau des entreprises :

- la consultation des institutions représentatives du personnel ;
- la négociation avec les représentants des organisations syndicales ;
- l'information et la participation des salariés ;
- l'évolution professionnelle et des conditions de travail des salariés ;
- la mise en œuvre de garanties pour le personnel concerné, et notamment pour les salariés affectés à un emploi de moindre qualification.

Les parties signataires recommandent aux entreprises, et notamment à celles de moins de 300 salariés, de se tenir informées et d'utiliser l'ensemble des aides publiques à la modernisation négociée.

1. Domaine d'application

Projet important d'introduction de nouvelles technologies

Les dispositions du présent article s'appliquent à tout projet important d'introduction de nouvelles technologies susceptibles d'avoir des conséquences sur certains des points suivants : l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation, les conditions ou l'organisation du travail.

Pour apprécier l'importance d'un projet d'introduction de nouvelles technologies, les parties se réfèrent aux principes dégagés par les juges du fond : la notion de projet important est notamment appréciée en fonction de l'ampleur des investissements, de leur caractère innovant, des effets attendus sur la production et sur le plan social, l'évolution normale et constante des processus de fabrication et de contrôle ne constituant pas, en soi, l'introduction d'une nouvelle technologie.

Projets courants d'introduction de nouvelles technologies

En ce qui concerne les projets courants d'introduction de nouvelles technologies, les entreprises doivent prévoir des dispositions pour que :

- des solutions appropriées soient recherchées pour les salariés qui peuvent rencontrer des difficultés d'adaptation de par leur niveau de formation, leur aptitude professionnelle, leur âge, ou représentant des caractéristiques sociales les exposant plus particulièrement aux conséquences de l'évolution technologique ;
- soient intégrés parmi les objectifs des progrès techniques réalisés : un développement des capacités d'initiative des salariés, une prise en compte de leurs compétences, une valorisation de leurs aptitudes professionnelles, une amélioration des conditions et de l'organisation du travail ;
- un bilan des évolutions technologiques et des modifications intervenues dans l'organisation du travail soit périodiquement présenté au CE, à défaut aux DP, et aux délégués syndicaux.

2. Information et consultation du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise, du fait même de ses attributions, est impliqué dans le processus de mise en œuvre de nouvelles technologies.

Le comité d'entreprise sera informé et consulté dès le moment où un projet important répondant aux conditions fixées au 1^{er} alinéa du point 1 ci-dessus est suffisamment avancé pour en permettre un examen concret et avant toute décision irréversible de sa mise en œuvre.

Au minimum 1 mois avant la date prévue pour la réunion d'information et de consultation du comité, ses membres reçoivent :

D'une part :

Les éléments d'information nécessaires sur le projet et sur les conséquences qu'il est susceptible d'avoir sur le personnel.

A cet effet, une note écrite leur est remise exposant :

- les objectifs économiques, techniques et sociaux auxquels répond le projet ;
- les nouvelles technologies dont l'introduction est envisagée et les investissements qu'elles nécessitent ;

- le calendrier prévisionnel de la mise en œuvre ;
- les modifications prévues du processus de fabrication ou des méthodes de travail ;
- les effets prévisibles sur l'emploi à court et moyen terme, l'organisation du travail, les besoins de formation, la qualification, la rémunération du personnel, les conditions de travail, l'hygiène et la sécurité,

D'autre part :

Le plan d'adaptation prévu au point 5 du présent article.

Si, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, la majorité des membres élus décide de recourir à l'assistance de l'expert rémunéré par l'entreprise dans les conditions prévues aux articles L. 2325-38 et suivants du code du travail, les parties signataires conviennent que la réunion du comité d'entreprise au cours de laquelle, au vu du rapport d'expertise, il donne son avis, a lieu dans le délai maximum de 60 jours à compter de la remise des éléments d'information sur le projet.

Préalablement à la réunion au cours de laquelle le comité d'entreprise donne son avis, il reçoit communication des avis ou observations exprimés par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, et par ses commissions spécialisées, dans les conditions prévues au point 3 du présent article, par les articles L. 4614-12, L. 4614-13 et L. 4523-5 du code du travail.

Au terme de la consultation, l'employeur fait connaître au comité d'entreprise sa réponse motivée aux propositions qui lui ont été faites ainsi que sa décision.

3. Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Indépendamment des missions confiées au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail par la réglementation, celui-ci est consulté dès qu'un projet important, concernant son secteur spécifique de compétence, répond aux conditions fixées au point 1 du présent article. Cette consultation porte sur les conséquences de la mise en œuvre de ce projet et du plan d'adaptation au regard de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail du personnel.

Il est informé en même temps que le comité d'entreprise et est consulté 8 jours au moins avant la réunion au cours de laquelle le comité d'entreprise donne son avis, une note écrite étant jointe à la convocation. Il propose toute mesure ayant pour objet d'améliorer l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail du personnel dans l'hypothèse de la mise en œuvre de ce projet en tenant compte des éléments d'appréciation fournis par le médecin du travail dans le cadre de ses missions.

4. Négociation avec les organisations syndicales

Les délégués syndicaux reçoivent les mêmes documents d'information et dans les mêmes délais que ceux communiqués au comité d'entreprise. Ils reçoivent également l'avis émis par ce dernier.

Les implications sociales de tout projet important d'introduction de nouvelles technologies seront prises en compte dans le cadre de la négociation collective annuelle obligatoire ou dans le cadre d'une négociation spécifique.

5. Plan d'adaptation

Dans les entreprises ou établissements assujettis à la législation sur les comités d'entreprise lorsque le projet important d'introduction de nouvelles technologies affecte le volume et la nature des emplois, un plan est élaboré pour faciliter l'adaptation du personnel aux nouveaux processus de fabrication ou de travail et le reclassement des salariés dont la mutation serait nécessaire. Des solutions appropriées seront recherchées pour répondre aux besoins des catégories les plus exposées.

Ce plan sera soumis à l'avis du comité d'entreprise au cours des procédures d'information et de consultation prévues au point 2.

Il sera également transmis au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ainsi qu'aux délégués syndicaux, dans les conditions prévues au point 4 du présent article.

Ce plan devra comprendre l'énumération des mesures envisagées pour permettre les adaptations nécessaires en temps utile, et notamment :

- rechercher toutes les mesures qui pourraient avoir des effets positifs sur l'emploi, notamment par la mise en œuvre d'actions de formation individualisées ;
- faciliter, pour les salariés, la maîtrise des nouvelles technologies et leur adaptation aux nouveaux modes d'organisation du travail ;
- favoriser, en priorité, le reclassement et l'évolution des salariés appelés notamment à changer d'emploi dans l'entreprise.

En application de l'article L. 2323-14 du code du travail, le comité d'entreprise sera régulièrement informé et périodiquement consulté pour lui permettre de donner son avis sur l'évolution et la réalisation de ce plan.

6. Discrétion et secret

Les membres du comité d'entreprise et délégués syndicaux sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

En outre, les membres du comité d'entreprise et les représentants syndicaux 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.

7. Formation

En application de l'article 4.2 de la convention collective sur la formation professionnelle, les actions de formation liées à l'introduction de nouvelles technologies font partie des domaines de formation prioritaires dans les entreprises de la branche.

Les entreprises intégreront cette priorité dans leur politique et compléteront leur budget de formation pour que les salariés concernés se voient proposer en temps utile les formations leur permettant d'acquérir les compétences rendues nécessaires par les évolutions technologiques et de saisir les opportunités de développement de carrière.

Pour apprécier et définir les besoins de formation, des études et analyses seront menées telles que définies dans l'introduction du présent article.

Les entreprises prévoient les formations nécessaires dès que les projets de modernisation sont suffisamment avancés pour en permettre une définition précise et afin que ces formations puissent être dispensées préalablement à la mise en route des installations correspondantes. A cet effet, les entreprises prennent les mesures d'organisation du travail appropriées.

Lorsque l'introduction de nouvelles technologies sera de nature à entraîner la modification ou la disparition de postes de travail, les entreprises proposeront aux salariés concernés une formation appropriée permettant d'acquérir la qualification nécessaire pour répondre aux évolutions technologiques ou pour permettre autant que possible d'accéder à un emploi équivalent dans l'entreprise.

8. Organisation et conditions de travail

L'introduction de nouvelles technologies est l'occasion d'examiner la durée et l'organisation du temps de travail et de rechercher de nouvelles formes de fonctionnement des unités de travail en ouvrant aux salariés de nouvelles possibilités de valoriser au cours de leur carrière leurs aptitudes professionnelles et d'améliorer leurs conditions de travail.

L'employeur associera, en les informant régulièrement, les salariés concernés par le projet d'introduction de nouvelles technologies.

La recherche d'une meilleure utilisation des machines et d'une amélioration constante de la qualité doit aller de pair, dès le stade de la conception et des études, avec le souci d'une meilleure intégration de la sécurité dans les modes de production et d'organisation du travail.

9. Rôle de l'encadrement

Le personnel d'encadrement est étroitement associé aux projets comportant l'introduction de nouvelles technologies visées au 1^{er} alinéa du point 1 du présent article.

Dans le cadre de leur fonction, ces salariés sont amenés à intervenir lors de l'élaboration, du développement et du suivi du projet. Ils participent à la définition des moyens humains ou matériels nécessaires à sa réalisation.

Lorsqu'ils exercent une fonction de commandement et d'animation, ils sont directement concernés par tout projet qui a des conséquences à terme sur leur secteur d'activité. Ils interviennent aux différents stades du projet pour ce qui concerne notamment les changements dans l'organisation et les conditions de travail dans leur unité.

Le personnel d'encadrement, doté des moyens nécessaires, anime les groupes qui sont en charge du projet aux différents stades de sa préparation et de son exécution.

Le personnel d'encadrement, acteur privilégié de la conduite du changement technologique, bénéficiera d'actions de formation afin de préparer et de s'adapter à l'évolution des fonctions liées à l'introduction des nouvelles technologies.

10. Information et bilan au niveau de la branche

Dans le cadre de la réunion annuelle de la commission paritaire de l'emploi et suivant les dispositions prévues au point 3.15.7 ci-dessus, les parties signataires évoqueront les problèmes particuliers que pose l'introduction de nouvelles technologies.

Article 3.15.9

Mesures d'accompagnement

Lorsqu'une entreprise a procédé à des mutations internes en vue de diminuer le nombre des salariés compris dans un licenciement pour raisons économiques, elle doit mettre en œuvre les formules permettant d'éviter que ces mutations entraînent un déclassement des salariés, par des actions appropriées de réadaptation ou de formation professionnelle leur permettant d'accéder à des postes vacants de qualification équivalente ou supérieure.

Toutefois, lorsqu'il n'aura pas été possible d'éviter un déclassement, l'employeur assurera au salarié déclassé le maintien de son salaire antérieur pendant une durée égale à celle du préavis qui lui serait applicable en cas de licenciement.

Si le déclassement entraîne pour l'intéressé une réduction de salaire d'au moins 5 %, et s'il compte au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, il percevra, après expiration du délai prévu ci-dessus et pendant les 8 mois suivants, une indemnité temporaire dégressive.

Si l'employeur a conclu avec le fonds national de l'emploi une convention assurant aux salariés déclassés le bénéfice des allocations temporaires dégressives prévues par les articles L. 5123-1 à L. 5123-5 du code du travail, les allocations temporaires versées au titre de la convention passée avec le fonds national de l'emploi se substituent aux indemnités temporaires dégressives instituées par le présent article.

L'indemnité temporaire dégressive est calculée, pour chacun des 8 mois suivant l'expiration du délai prévu par l'article 3.4. des dispositions générales de la présente convention collective pendant lequel le salaire antérieur est intégralement maintenu, selon les pourcentages ci-dessous de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire :

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

Le salaire horaire ancien est égal à la moyenne, base 35 heures, primes incluses, des salaires des 3 derniers mois précédant le déclassement.

Article 3.15.10

Conventions de conversion et autres garanties

Quels que soient l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement et le nombre de salariés sur lequel porte le projet de licenciement pour raisons économiques, la direction devra proposer aux salariés ayant au moins 1 année d'ancienneté des conventions de conversion, dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi et l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986 modifié.

La direction devra également procéder à une exploration attentive des possibilités offertes par les conventions d'allocations spéciales du fonds national de l'emploi dans les conditions prévues par le memorandum annexé à l'accord interprofessionnel précité.

Les délégués syndicaux seront informés.

Les salariés ayant opté pour une convention de conversion sont soumis à un bilan « évaluation orientation » destiné à évaluer leurs acquis professionnels et à apprécier la nécessité d'une formation et les aptitudes du salarié à la suivre.

Ces bilans sont réalisés soit directement par Pôle emploi (ou l'APEC pour les cadres), soit, sous la responsabilité de celles-ci, par l'AFPA ou par des organismes professionnels ou interprofessionnels qualifiés ; ils interviendront dans un délai compatible avec la mise en œuvre de la formation qui pourra être décidée.

L'entreprise orientera les salariés concernés vers l'organisme devant procéder au bilan précité ; le résultat de ce dernier est communiqué à l'entreprise ainsi qu'au salarié concerné.

Le salarié ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise à la date d'acceptation de la convention de reclassement personnalisée, du congé de reclassement ou du contrat de transition professionnelle et suivant effectivement une formation dans le cadre de l'un de ces dispositifs, bénéficiera d'une indemnité complémentaire de rupture.

Cette indemnité complémentaire est fixée comme suit en fonction de l'âge du salarié à la date de la rupture :

- jusqu'à 39 ans d'âge : 1/3 du salaire mensuel de l'intéressé ;
- de 40 ans à 55 ans d'âge : 1/2 du salaire mensuel de l'intéressé.

Le salaire mensuel précité est déterminé conformément aux dispositions conventionnelles relatives au calcul de l'indemnité de licenciement.

En cas de mutation d'un salarié dans un autre établissement de la même entreprise, l'ancienneté dans le nouvel établissement est calculée en tenant compte de l'ancienneté acquise dans le précédent établissement.

Les salariés ayant fait l'objet d'une mutation avec déclassement dans les conditions prévues précédemment bénéficieront pendant 18 mois d'une priorité de reclassement au cas où un poste de même nature que celui initialement occupé deviendrait vacant.

Dans le cas où la mutation conduit le salarié à occuper un emploi dans un autre établissement de l'entreprise, cette dernière doit, par toutes démarches utiles, faciliter à l'intéressé l'obtention des allocations de transfert prévues par les articles R. 5123-9 et suivants du code du travail relatifs au FNE.

Le salarié ne peut être licencié qu'après avoir refusé l'offre de mutation visée précédemment ; il bénéficie alors des dispositions prévues à cet égard en cas de licenciement.

Article 3.15.11

Clauses particulières

Les salariés bénéficiant de facilités de logement et qui sont licenciés dans le cadre d'un licenciement pour raisons économiques devront laisser leur logement libre dans un délai maximum de 3 mois à compter de leur licenciement.

Toutefois, lorsque ces bénéficiaires sont âgés d'au moins 60 ans à la date de leur licenciement, l'entreprise s'efforcera de les reloger dans des conditions normales de loyer ou, à défaut, de les maintenir dans les lieux jusqu'à l'âge où les intéressés pourront faire valoir leurs droits à la retraite, et au plus tard jusqu'à 65 ans.

Les entreprises facilitent, en outre, par tous moyens, le déménagement des salariés appelés à travailler dans une autre région, et notamment en les renseignant, lorsqu'ils sont susceptibles d'en bénéficier, sur les allocations de transfert de domicile qui pourraient être versées dans le cadre de la législation en vigueur et des clauses générales de la convention collective nationale.

CHAPITRE IV

APPRENTISSAGE. — EMPLOI ET FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 4.1

Apprentissage

L'apprentissage est régi par les dispositions des articles L. 6211-1 et suivants du code du travail.

Définition de l'apprentissage

L'apprentissage est une forme d'éducation alternée. Il a pour but de donner à des jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

L'apprentissage fait l'objet d'un contrat conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur. Il associe une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat et, sous réserve des dispositions des articles L. 6231-2 et suivants, des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis ou une section d'apprentissage. Le contenu des relations conventionnelles qui lient l'employeur et la ou les entreprises susceptibles d'accueillir temporairement l'apprenti est fixé par le décret mentionné aux articles L. 6211-5 et L. 6222-3 et suivants du code du travail.

Durée et conditions du contrat d'apprentissage

La durée du contrat d'apprentissage est au moins égale à celle du cycle de formation qui fait l'objet du contrat. Elle peut varier, sous réserve des dispositions de l'article L. 6222-11, entre 1 et 3 ans ; elle est fixée dans les conditions prévues par le décret mentionné à l'article L. 6222-14 du code du travail, en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés.

En cas d'obtention du diplôme ou du titre de l'enseignement technologique préparé, le contrat peut prendre fin, par accord des deux parties, avant le terme fixé initialement.

Tout jeune travailleur peut souscrire des contrats d'apprentissage successifs pour préparer des diplômes ou titres sanctionnant des qualifications différentes, sous réserve d'être âgé de 16 ans au moins à 25 ans au début de l'apprentissage, sauf exception prévue à l'article L. 6222-2 du code du travail.

Toutefois, les jeunes âgés d'au moins 15 ans peuvent souscrire un contrat d'apprentissage, s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire ou s'ils remplissent les conditions prévues au sixième alinéa de l'article L. 337-3 du code de l'éducation.

Lorsque l'apprenti a déjà conclu deux contrats successifs de même niveau, il doit obtenir l'autorisation du directeur du dernier centre de formation d'apprentis qu'il a fréquenté pour conclure un troisième contrat d'apprentissage du même niveau.

Il n'est exigé aucune condition de délai entre deux contrats.

Contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier, par lequel un employeur s'engage, outre le versement d'un salaire dans les conditions prévues par la réglementation, à assurer à un jeune travailleur une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage. L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre la formation dispensée en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage et en entreprise.

Formation pratique de l'apprenti

L'employeur assure dans l'entreprise la formation pratique de l'apprenti. Il lui confie notamment des tâches ou des postes permettant d'exécuter des opérations ou travaux conformes à une progression annuelle définie par accord entre le centre de formation d'apprentis et les représentants des entreprises qui inscrivent des apprentis dans celui-ci.

L'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le centre et à prendre part aux activités destinées à coordonner celle-ci et la formation en entreprise. Il veille à l'inscription et à la participation de l'apprenti aux épreuves du diplôme ou du titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat.

Salaire de l'apprenti

Le salaire de l'apprenti est fixé en pourcentages du Smic.

Les pourcentages sont fixés comme suit :

- 15 % du Smic pendant le 1^{er} semestre d'exécution du contrat ;
- 25 % du Smic (2^e semestre) ;
- 35 % du Smic (3^e semestre) ;
- 45 % du Smic (4^e semestre) ;
- 60 % du Smic (5^e semestre) ;
- 100 % du Smic (6^e semestre).

En outre, ces pourcentages se trouvent majorés du fait de l'âge de l'apprenti de :

- plus 10 points à partir de 28 ans ;
- plus 20 points à partir de 21 ans ;
- plus 30 points à partir de 23 ans,

sans toutefois que cette majoration ait pour effet de porter le pourcentage obtenu à plus de 100 % du Smic.

Article 4.2

Formation professionnelle

Article 4.2.1

Préambule

La formation est un investissement. Elle est l'un des moyens privilégiés pour que les salariés développent en temps opportun des connaissances, des compétences et un savoir-faire leur procurant les capacités d'adaptation aux évolutions, réalisant ainsi la nécessaire convergence entre les besoins économiques des entreprises et leurs aspirations individuelles et sociales.

Les parties signataires considèrent que le développement de la formation professionnelle continue est l'une des conditions de la modernisation, donc de la pérennité des entreprises par une politique active de l'emploi fondée sur l'investissement en ressources humaines, notamment par la qualification des salariés.

Les parties contractantes considèrent également la formation professionnelle continue comme un droit individuel et collectif devant répondre aux aspirations professionnelles et personnelles des salariés. Elle a vocation à promouvoir la sécurisation des parcours professionnels en permettant à chaque salarié de disposer et d'actualiser un socle de connaissance et de compétences pour favoriser son évolution professionnelle, de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Dans cette perspective, les partenaires sociaux entendent ainsi rappeler les objectifs du dispositif de formation tout au long de la vie professionnelle :

- permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle grâce aux entretiens professionnels dont il bénéficie ou aux actions de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience auxquelles il participe. Chaque salarié doit être en mesure d'élaborer et de mettre en œuvre un projet professionnel qui tienne compte non seulement des besoins en qualification de son entreprise ou, plus généralement, de ceux du monde économique, mais aussi de sa propre ambition de développer ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles ;
- favoriser l'acquisition d'une qualification pour les jeunes et certains salariés, en leur permettant de suivre des actions de formation dispensées notamment dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation ;
- développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites, dans le cadre :
 - du plan de formation décidé et mis en œuvre au sein de leur entreprise ;
 - du droit au congé individuel de formation mis en œuvre à leur initiative ;
 - du droit individuel à la formation mis en œuvre à leur initiative, en accord avec l'entreprise ;
- accroître le volume des actions de formation dispensées au bénéfice des salariés en créant les conditions propres à permettre le déroulement de ces actions pendant ou en dehors du temps de travail, ces conditions portant sur la nature et la durée des actions ainsi que sur les incitations et les engagements auxquels elles donnent lieu ;
- favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle, et donc l'égalité professionnelle dans les emplois de l'entreprise ;
- assurer le développement de la formation professionnelle, notamment par l'information des salariés sur les dispositifs de formation et par l'accompagnement dans l'élaboration et dans la mise en œuvre de projets professionnels.

Article 4.2.2

Définitions

Chaque salarié doit être en mesure, tout au long de sa vie professionnelle, de développer, de compléter ou de renouveler sa qualification, ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles.

La mise en œuvre de ce principe s'effectue au travers de la formation professionnelle continue et d'une typologie d'actions de formation :

1. Les actions de lutte contre l'illettrisme et d'apprentissage de la langue française.
2. Les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle : elles ont pour objet de permettre à toute personne, sans qualification professionnelle et sans contrat de travail, d'atteindre le niveau nécessaire pour suivre un stage de formation professionnelle proprement dit ou pour entrer directement dans la vie professionnelle.
3. Les actions d'adaptation et de développement des compétences :
Les actions d'adaptation des salariés : elles ont pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail, à l'évolution des emplois et d'assurer une formation permettant de maîtriser les exigences nouvelles provenant de l'évolution des emplois afin de favoriser le maintien dans l'emploi ;
Les actions de développement des compétences des salariés : elles ont pour objet d'assurer des formations permettant de mieux exercer ou d'exercer une fonction ou un emploi.
4. Les actions de promotion : elles ont pour objet de permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée.
5. Les actions de prévention : elles ont pour objet de réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en préparant les travailleurs dont l'emploi est menacé à une mutation d'activité, soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise.
6. Les actions de conversion : elles ont pour objet de permettre à des travailleurs salariés dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente.
7. Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances : elles ont pour objet d'offrir aux travailleurs les moyens d'accéder à la culture, de maintenir ou de parfaire leur qualification et leur niveau culturel ainsi que d'assumer des responsabilités accrues dans la vie associative.
8. Les actions de formation continue relative à la radioprotection des personnes prévues à l'article L. 1333-1 du code de la santé publique.
9. Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences : elles ont pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.
10. Les actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la CPNE de la branche, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.
11. Les actions permettant l'acquisition d'une qualification :
 - soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
 - soit reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de branche ;
 - soit figurant sur une liste établie par la CPNE de la branche professionnelle des activités de production des eaux minérales, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière.
12. Les actions de formation continue relatives à l'amélioration du bien-être du salarié au travail (prévention des risques, gestes et postures).

Article 4.2.3

Validation des acquis de l'expérience

Les parties au présent accord considèrent que le dispositif de validation des acquis de l'expérience constitue une priorité dans la branche en ce qu'il permet à chaque salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition :

- d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) établi par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche.

Les parties signataires demandent aux OPCA concernés de développer l'information des entreprises et de leurs salariés sur le dispositif de validation des acquis de l'expérience en particulier en vue de l'obtention de certificats de

qualification professionnelle et de favoriser l'accès à ce dispositif pour tout salarié qui le souhaite, dès lors qu'il remplit les conditions prévues.

Afin de faciliter les démarches individuelles de validation des acquis de l'expérience, les salariés bénéficieront de 3 jours rémunérés dans le cadre de la préparation de leur examen, de leur entretien ou de leur dossier.

Les modalités de prise en charge de frais liés à l'organisation des jurys et aux procédures de validation des acquis de l'expérience seront définies dans l'accord de branche relatif aux certificats de qualification professionnelle.

Conformément aux dispositions de l'article L. 6313-12 du code du travail, les dépenses devront couvrir :

- les frais de transport, d'hébergement et de restauration ;
- la rémunération des salariés ;
- les cotisations sociales obligatoires ou conventionnelles qui s'y rattachent ;
- le cas échéant, les taxes sur les salaires.

Ces différentes dépenses devront s'analyser comme des dépenses de formation. Les entreprises s'acquitteront directement du paiement des frais afférents. Les sommes seront imputées sur les obligations de l'employeur au titre du plan de formation.

Article 4.2.4

Accès aux actions de formation

L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il peut également proposer des formations qui participent au développement des compétences. Cependant, le développement de la formation continue doit résulter aussi bien de l'initiative des entreprises, pour lesquelles il est un élément fondamental de gestion, que de l'initiative individuelle qui permet aux salariés de mieux maîtriser leur carrière professionnelle.

L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est ainsi assuré :

1. A l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation mentionné à l'article L. 6331-19 du code du travail.
2. A l'initiative du salarié dans le cadre du congé de formation défini aux articles L. 6322-1 et suivants du code du travail.
3. A l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur dans le cadre du droit individuel à la formation prévu aux articles L. 6323-1 et suivants du code du travail.

Section 2

Objectifs de la formation professionnelle

Article 4.2.5

Objectifs et priorités de la formation professionnelle dans le secteur

Afin de contribuer plus efficacement à l'emploi, les parties signataires considèrent qu'il convient de promouvoir l'adaptation, le développement et le perfectionnement permanent des connaissances, notamment en raison de la modification de l'environnement et de l'évolution technologique.

La définition de ces orientations et l'ordre des priorités feront l'objet d'un examen régulier par la commission paritaire de l'emploi qui peut formuler, à cette occasion, toute proposition susceptible de la compléter ou de l'actualiser, notamment en fonction des études et travaux d'observation conduits par l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications compétent. Les propositions de la CPNE sont validées par la commission sociale paritaire.

Dans cette perspective, elles jugent essentielles les spécialités de formation suivantes, selon l'affectation de la formation ci-dessous précisée :

PF : plan de formation ;

PEF : période de professionnalisation ;

CPF : contrat de professionnalisation ;

DIF : droit individuel à la formation.

Actions prioritaires :

- technologies industrielles, fondamentales et de transformation, y compris les spécialités pluri-technologiques des transformations (PF, DIF, PEF et CPF) ;
- maintenance des équipements et travaux neufs (PF, DIF, PEF et CPF) ;
- transport, manutention, magasinage, logistique (PF, DIF, PEF et CPF) ;
- secrétariat, achat, activité commerciale, marketing (PF, DIF, PEF et CPF) ;
- finances, comptabilité, gestion juridique (PF, DIF, PEF et CPF) ;
- ressources humaines, management et gestion des entreprises (PF, DIF, PEF et CPF) ;

- préparation à l'exercice de la fonction tutorale (PF) ;
- bureautique, informatique de gestion (PF, DIF, PEF et CPF) ;
- informatique, traitement de l'information et réseaux (PF, DIF, PEF et CPF) ;
- communication et information (PF, DIF, PEF et CPF) ;
- prévention des accidents du travail, des maladies professionnelles, conditions du travail et environnement, risques industriels (PF) ;
- alphabétisation (PF, DIF) ;
- recherche et développement, laboratoires (PF, DIF, PEF et CPF) ;
- sécurité environnementale, sécurité alimentaire et qualité des produits (PF, DIF, PEF et CPF) ;
- préservation de l'employabilité notamment des premiers niveaux de qualification en leur apportant les formations de base (lecture, écriture, transmission des consignes, etc.) permettant ensuite d'accéder à des formations qualifiantes et/ou diplômantes (PF, DIF, PEF et CPF) ;
- préservation de l'employabilité des seniors pour mieux leur permettre d'accéder à de nouveaux emplois et pour leur permettre de suivre l'évolution des emplois (PF, DIF, PEF et CPF) ;
- actions de formation favorisant le reclassement des salariés déclarés inaptes au poste de travail ou à certains travaux (PF) ;
- développement des compétences personnelles et professionnelles, des compétences linguistiques, des formations diplômantes et certifiantes (PF, DIF, PEF et CPF) ;
- développement de la culture scientifique et technique (PF, DIF, PEF et CPF).

Le personnel d'encadrement qui exerce, dans sa fonction d'organisation et d'animation, une responsabilité directe de formation bénéficiera, à son niveau, d'une formation appropriée.

Les parties signataires favorisent les formations débouchant sur des diplômes ou des titres homologués et agiront en sorte que le contenu de ces formations évolue parallèlement au développement des techniques.

Article 4.2.6

Programme pluriannuel de formation

Dans le cadre du développement souhaitable d'une gestion prévisionnelle des emplois et des qualifications, les politiques de formation des entreprises prennent en compte, en fonction de leurs spécificités, les objectifs et les priorités de la formation professionnelle définis ci-dessus.

Les parties signataires incitent les entreprises à élaborer un programme pluriannuel de formation qui tienne compte de ces objectifs et priorités ainsi que des perspectives économiques, de l'évolution des investissements, des technologies et des modes d'organisation du travail.

Ce programme définit les perspectives d'actions de formation et celles de leur mise en œuvre.

Le programme pluriannuel est actualisé chaque année.

Un bilan de la mise en œuvre de ce programme pluriannuel est présenté pour avis aux instances représentatives du personnel avant la fin du premier semestre suivant la période pluriannuelle.

Le programme pluriannuel pourra s'appuyer sur les conclusions réalisées par la CPNE ainsi que sur celles de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications.

Section 3

Plan de formation

Article 4.2.7

Dispositions relatives au plan de formation

Le plan de formation de l'entreprise relève de la responsabilité de l'employeur. Son élaboration doit tenir compte des orientations et du projet de formation professionnelle de l'entreprise. Il peut prendre en compte également les besoins de formation nés du DIF et des périodes de professionnalisation.

Lors de l'élaboration du plan et en fonction de sa finalité, celui-ci s'efforcera de prendre en compte les demandes exprimées par les salariés et/ou par leurs représentants.

Les actions de formation doivent concourir à développer les objectifs et priorités de la formation professionnelle définis ci-dessus par la branche.

Article 4.2.8

Typologies des actions du plan de formation

Les parties signataires prennent en compte les dispositions légales définies aux articles L. 6321-1 et suivants du code du travail.

Le plan de formation comporte deux catégories d'actions de formation :

- les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi ;
- les actions de développement des compétences.

Article 4.2.9

Principe du DIF

Tel que défini par les articles L. 6323-1 et D. 6323-1 du code du travail, tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, par année, d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures.

Les parties conviennent que pour l'ouverture du droit individuel à la formation, l'ancienneté des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée s'apprécie au 1^{er} janvier de chaque année.

Sont prises en compte pour le calcul du DIF les périodes de suspension du contrat de travail assimilées à du temps de travail effectif, tel que prévu par le code du travail et/ou la convention collective de branche.

Pour les salariés embauchés en cours d'année civile, leur droit individuel à la formation est calculé au 1^{er} janvier de l'année suivant l'embauche, en fonction du nombre de mois exécutés au titre de leur contrat de travail *pro rata temporis*.

A titre transitoire, les parties conviennent des dispositions suivantes au titre de l'année civile 2004.

Les salariés titulaires d'un CDI qui justifient, au 1^{er} janvier 2005, de 1 année d'ancienneté dans l'entreprise qui les emploie bénéficient d'un DIF à hauteur de 20 heures.

Pour les salariés embauchés au cours de l'année 2004, leur DIF est calculé au 1^{er} janvier 2005 en fonction du nombre de mois exécutés au titre de leur contrat de travail *pro rata temporis*.

L'exercice du DIF, dans les conditions des articles 4.2.11 et suivants du présent chapitre, ne pourra toutefois débiter qu'à compter du 7 mai 2005.

Pour les salariés à temps partiel, ce droit est calculé *pro rata temporis*. Par exception, le salarié dont la durée de travail est au moins égale à 80 % de la durée légale ou conventionnelle du travail bénéficie de 20 heures de DIF par an.

Au 1^{er} janvier de chaque année, l'employeur ou son représentant informe chaque salarié, par écrit, sur support papier ou informatique, du nombre d'heures auquel s'élève son droit individuel à la formation. Cette information sera à communiquer à compter du 7 mai 2005, pour la première année.

Article 4.2.10

Conditions de l'exercice du DIF

Dans les conditions définies aux articles L. 6323-9, L. 6323-10 et D. 6323-2 du code du travail, la mise en œuvre du DIF que le salarié a acquis relève de l'initiative du salarié en accord avec son employeur.

Le choix de l'action de formation envisagée, qui peut prendre en compte les priorités définies, est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur. Ce dernier dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

La demande du salarié doit être déposée au moins 2 mois avant le début de l'action. Elle doit comporter les mentions suivantes :

- nature de l'action de formation ;
- intitulé de l'action ;
- modalités de déroulement de l'action ;
- durée de l'action ;
- dates de début et de fin de l'action ;
- coût de l'action ;
- dénomination du prestataire de formation pressenti.

Le choix de l'organisme de formation et les conditions de la formation sont arrêtés entre le salarié et l'entreprise.

Lorsque la réponse est positive, l'employeur et le salarié concluent la convention de formation professionnelle continue visée aux articles L. 6353-2 et suivants du code du travail.

Article 4.2.11

Actions prioritaires du DIF

Les parties définissent comme prioritaire toute action destinée à améliorer l'employabilité des salariés qui permet la mise en œuvre du DIF, à savoir :

- actions de développement des compétences des salariés ;
- actions de promotion ;
- actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;

- actions permettant d’acquérir une qualification :
 - soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l’article L. 335-6 du code de l’éducation ;
 - soit reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de branche ;
 - soit figurant sur la liste établie par la commission paritaire nationale de l’emploi de la branche professionnelle.

Dans le cadre de ces actions de formation, l’entreprise dépose auprès de l’OPCA compétent une demande de prise en charge des dépenses de formation afférentes à l’action de formation.

L’organisme informe l’employeur et le salarié de la prise en charge de l’action de formation au titre du DIF du salarié.

Article 4.2.12

Modalités du DIF

Le droit individuel à la formation peut permettre au salarié de bénéficier d’actions de formation réalisées en dehors du temps de travail.

Les actions de formation s’exercent en dehors du temps de travail, sauf accord d’entreprise ou, à défaut, un accord salarié/employeur pour que l’action s’exerce en tout ou partie pendant le temps de travail.

Article 4.2.13

Désaccord

Lorsque, durant 2 années civiles consécutives, le salarié et l’employeur sont en désaccord sur le choix de l’action de formation au titre du droit individuel à la formation, la formation peut se dérouler en dehors du temps de travail dans le cadre d’un financement assuré, soit par l’organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (OPACIF) dont relève l’entreprise, soit par l’organisme paritaire agréé (OPCA) dont relève l’entreprise dans les conditions suivantes :

a) Financement par l’OPACIF

L’OPACIF assure par priorité la prise en charge financière de l’action dans le cadre d’un congé individuel de formation, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme.

Dans ce cas, l’employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l’allocation de formation correspondant aux droits acquis par l’intéressé au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions des articles L. 6323-14 et L. 6323-16 du code du travail et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l’article L. 6332-14 du code du travail.

Les droits correspondant à la durée de la formation sont déduits des droits acquis par le salarié au titre du DIF.

b) Financement par l’OPCA

L’OPCA assure, sur la base du montant forfaitaire fixé par décret, la prise en charge financière de l’action sous réserve que celle-ci corresponde aux priorités définies par la branche.

L’allocation visée à l’article L. 6321-10 n’est pas due par l’employeur et la durée de la formation réalisée est déduite des droits acquis par le salarié au titre du DIF.

Article 4.2.14

Départ de l’entreprise

1° DIF mis en œuvre pendant le préavis

En cas de licenciement non consécutif à une faute lourde et si le salarié en fait la demande avant la fin du préavis, la somme correspondant au solde du nombre d’heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, multipliée par le montant forfaitaire prévu par décret, permet de financer tout ou partie d’une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l’expérience ou de formation.

A défaut d’une telle demande, la somme n’est pas due par l’employeur.

Lorsque l’action est réalisée pendant l’exercice du préavis, elle se déroule pendant le temps de travail.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation sous réserve que l’action soit engagée avant la fin du préavis.

En cas de départ en retraite, les droits acquis au titre du DIF ne sont pas transférables.

2° Portabilité du DIF

En cas de rupture non consécutive à une faute lourde ou d’échéance à terme du contrat de travail qui ouvrent droit à une prise en charge par le régime d’assurance chômage, la somme correspondant au solde du nombre d’heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, y compris dans le cas défini au point 1 du présent article, multiplié par le montant forfaitaire fixé par décret, est utilisée dans les conditions suivantes.

1. Lorsque le salarié en fait la demande auprès d’un nouvel employeur qui ne relève pas du champ d’application de la présente convention collective et de celui des conventions collectives des branches signataires de l’avenant n° 2 du

4 décembre 2009 à l'accord du 7 janvier 2005 relatif à la mise en œuvre du droit individuel à la formation dans diverses branches des industries alimentaires, au cours des 2 années suivant son embauche, la somme permet de financer soit, après accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, soit, sans l'accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation relevant des priorités définies par accord collectif dans le champ d'activité du nouvel employeur. Lorsque le salarié et l'employeur sont en désaccord, l'action se déroule hors temps de travail et l'allocation visée à l'article L. 6321-10 n'est pas due par l'employeur.

Le paiement de la somme est assuré par l'organisme paritaire collecteur agréé dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié est embauché.

2. Lorsque le salarié en fait la demande auprès d'un nouvel employeur qui relève du champ d'application de la présente convention collective et de celui des conventions collectives des branches signataires de l'avenant n° 2 du 4 décembre 2009 à l'accord du 7 janvier 2005 relatif à la mise en œuvre du droit individuel à la formation dans diverses branches des industries alimentaires, au cours des 5 années suivant son embauche, la somme permet de financer, soit, après accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, soit, sans l'accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation relevant des priorités définies par accord collectif dans le champ d'activité du nouvel employeur. Lorsque le salarié et l'employeur sont en désaccord, l'action se déroule hors temps de travail et l'allocation visée à l'article L. 6321-10 n'est pas due par l'employeur.

Le paiement de la somme est assuré par l'organisme paritaire collecteur agréé dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié est embauché.

3. Lorsque le demandeur d'emploi en fait la demande, la somme permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. La mobilisation de la somme a lieu en priorité pendant la période de prise en charge de l'intéressé par le régime d'assurance chômage. Elle se fait après avis du référent chargé de l'accompagnement de l'intéressé.

Le paiement de la somme est assuré par l'organisme paritaire collecteur agréé dont relève la dernière entreprise dans laquelle il a acquis des droits. Elle est imputée au titre de la section professionnalisation.

Article 4.2.15

DIF et contrat à durée déterminée

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée pourront bénéficier du droit individuel *pro rata temporis*, à l'issue d'une condition d'ancienneté de 4 mois au cours des 12 derniers mois, telle que fixée au 2° de l'article R. 6322-20 du code du travail.

L'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits à ce titre.

Le Fongecif dont relève l'entreprise assure la prise en charge des frais de formation, de transport et d'hébergement ainsi que de l'allocation de formation due à ces salariés.

Le départ du salarié dans le cadre du DIF est subordonné à l'acceptation du dossier par le Fongecif auprès duquel le salarié fait sa demande.

Section 5

Congé individuel de formation

Article 4.2.16

Financement

Les entreprises et établissements relevant de la présente convention versent la contribution obligatoirement affectée au financement du congé individuel de formation aux organismes territoriaux paritaires interprofessionnels agréés par le ministre chargé de la formation professionnelle, dénommés « Fonds de gestion du congé individuel de formation » (Fongecif).

Les entreprises à établissements multiples versent cette contribution aux organismes interprofessionnels régionaux dont relèvent leurs différents établissements.

Article 4.2.17

Définition et règles d'utilisation

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix, indépendamment de sa participation aux actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise ou mises en œuvre au titre du droit individuel à la formation ou des périodes de professionnalisation.

Le DIF peut s'exercer dans le cadre d'un CIF, lorsque durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur l'action de formation du DIF. Le Fongecif compétent et agréé assure par priorité la prise en charge financière de l'action de formation qui a fait l'objet du désaccord, sous réserve que l'action corresponde aux priorités et aux critères définis par ce dernier.

Dans ce cas, l'employeur verse à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du DIF et les frais de formation, selon le barème forfaitaire suivant : 10 € par heure de formation.

Section 6

Contrat de professionnalisation

Article 4.2.18

Bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation s'adresse, conformément à l'article L. 6325-1 du code du travail :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus :
 - qui ont validé un second cycle d'étude secondaire ou qui sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
 - qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail.

Article 4.2.19

Nature du contrat

Le contrat peut être à durée déterminée ou indéterminée. L'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou l'action de professionnalisation qui se situe au début du contrat à durée indéterminée est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, cette durée peut être augmentée jusqu'à 24 mois dans les conditions suivantes :

- pour les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue qui suivent une formation relevant des articles L. 6314-1 et D. 6314-1 du code du travail ;
- ou, lorsque la nature des qualifications visées, définie par la CPNE et validée par la commission sociale paritaire, l'exige. Il en est ainsi des CQP dont la durée de formation validée par la CPNE justifie une durée de contrat supérieure à 12 mois.

Si le contrat est à durée déterminée, celui-ci peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maladie, de maternité, d'accident de travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

Article 4.2.20

Nature de la formation

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui lui permette d'accéder à une qualification professionnelle.

Les actions d'évaluation et d'accompagnement, ainsi que les enseignements généraux, professionnels et techniques sont d'une durée minimale comprise entre 15 % sans être inférieures à 150 heures et 30 % de la durée totale du contrat lorsqu'il s'agit d'un contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation lorsqu'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée.

Toutefois, cette durée peut être portée jusqu'à 40 % lorsque le contrat de professionnalisation est conclu en vue d'obtenir une formation diplômante ou qualifiante.

Article 4.2.21

Frais de formation

Donnent lieu, en priorité, à participation financière de l'OPCA les diplômes, titres à finalité professionnelle ou qualifications professionnelles suivants :

- les CQP de la branche, dont la liste est établie par la CPNE ;
- les CAP, BEP, bac pro, BTS, CFG ;
- les licences professionnelles,

et conformes aux priorités et objectifs définis à l'article 4.2.5 du présent chapitre pour les contrats de professionnalisation.

Cette liste sera complétée, précisée, actualisée, le cas échéant modifiée, en fonction des besoins en qualification relevés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, en fonction également des publics prioritaires et des ressources financières de l'OPCA.

Les parties au présent accord définissent comme prioritaires les publics suivants :

- les personnes âgées de 16 à 25 ans ;
- les demandeurs d'emploi de 26 ans ou plus.

La prise en charge par l'OPCA des actions d'évaluation d'accompagnement et de formation se fait en principe sur la base du forfait horaire suivant : 10 €.

Cependant, les parties décident que pour certaines actions la prise en charge par l'OPCA sera modulée, selon les forfaits suivants :

- les formations permettant l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle reconnue par la branche professionnelle : 25 € ;
- les formations diplômantes permettant la délivrance d'un titre : 15 €.

Article 4.2.22

Rémunération

Les titulaires du contrat de professionnalisation de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de la période de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération minimale établie sur une base annuelle qui ne peut être inférieure à :

a) Pendant la première moitié du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation en cas d'un CDI :

- 60 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans ;
- 75 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

Ces rémunérations sont majorées dès lors que le bénéficiaire est au moins titulaire d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau pour atteindre :

- 70 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans ;
- 85 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

b) Pendant la seconde moitié du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation en cas d'un CDI : 80 % de la rémunération minimale conventionnelle d'entreprise ou, à défaut de branche, prévue pour le poste effectivement occupé pendant cette professionnalisation, sous réserve que celle-ci soit au moins égale à 85 % du Smic.

Lorsque le salarié a plus de 26 ans, la rémunération ne peut être inférieure au Smic ni à 90 % de la rémunération conventionnelle d'entreprise ou, à défaut de branche, prévue pour le poste effectivement occupé pendant cette professionnalisation.

Les salariés de 45 ans et plus percevront la rémunération minimale conventionnelle d'entreprise ou, à défaut de branche, prévue pour le poste effectivement occupé, pendant l'action de professionnalisation (CDD ou CDI).

Section 7

Périodes de professionnalisation

Article 4.2.23

Bénéficiaires

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien de l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée et des salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée déterminée ou indéterminée prévu par l'article L. 5134-19-1 du code du travail. Elles sont ouvertes aux catégories de salariés suivantes :

- les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion ;
- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ou dont le métier risque de souffrir, actuellement ou dans le futur, d'un manque de compétence, conformément aux priorités définies à l'article 4.2.5 de l'accord de branche ;
- les salariés ayant 3 années d'ancienneté qui reprennent leur activité après une longue période d'absence (au moins 12 mois consécutifs) et en raison de laquelle leurs compétences ont besoin d'être actualisées ou mises à niveau ;
- les salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;
- les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental ;
- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, à savoir les travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail.

Article 4.2.24

Objectifs

La période de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire :

- d’acquérir une qualification, soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles, soit figurant sur la liste établie par la CPNE de la branche, soit reconnue dans les classifications de la convention collective de la branche ;
- de participer à une action de formation dont l’objectif de professionnalisation est défini par la CPNE.

La CPNE définira les objectifs des actions de formation, en prenant en compte les besoins de l’économie et de l’emploi prévisibles à court ou moyen terme, ainsi que les travaux de l’observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

La période de professionnalisation permet également d’acquérir un CQP de la branche ou de participer aux formations complémentaires nécessaires à la validation des acquis de l’expérience.

La prise en charge par l’OPCA des actions de formation se fait sur la base du forfait prévu à l’article 4.2.21.

La prise en charge par l’OPCA des actions d’évaluation d’accompagnement et de formation se fait en principe sur la base du forfait horaire suivant : 10 €.

Cependant, les parties décident que pour certaines actions, la prise en charge par l’OPCA sera modulée, selon les forfaits suivants :

- pour les actions de perfectionnement classique non qualifiantes : 15 € ;
- pour les actions qualifiantes et CQP : 25 € ;
- pour les actions de perfectionnement de réqualification, mise à niveau et VAE : 40 €.

Les salariés pour lesquels les actions d’accompagnement et de formation liées à la période de professionnalisation et donnant lieu en priorité à une participation financière de l’OPCA sont visés à l’article 4.2.23 ci-dessus.

Ces priorités pourront être complétées, précisées, actualisées, en fonction des besoins en qualification définis par l’observatoire prospectif des métiers et des qualifications et des ressources financières de l’OPCA compétent.

La CPNE complète les priorités, les critères et l’échéancier au regard desquels l’OPCA concerné examine les demandes de financement présentées par les entreprises.

Article 4.2.25

Conditions au départ en formation

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d’entreprise ou du responsable de l’établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l’entreprise ou de l’établissement.

Dans l’entreprise ou l’établissement de moins de 50 salariés, le bénéfice d’une période de professionnalisation peut être différé, dans un délai maximum de 1 an, lorsqu’il aboutit à l’absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d’au moins 2 salariés.

Article 4.2.26

Modalités

Les périodes de professionnalisation peuvent avoir lieu, soit à l’initiative du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation, soit de l’employeur dans le cadre du plan de formation.

Si les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien par l’employeur de la rémunération du salarié, le temps de formation étant alors assimilé à du temps de travail effectif.

Conformément aux règles applicables aux actions de formation qu’elles se déroulent, dans le cadre du DIF ou du plan de formation, les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail.

Dans ces deux cas, l’employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l’entreprise souscrit si l’intéressé suit la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Lorsque la qualification visée doit être sanctionnée par un titre ou un diplôme de l’enseignement technologique, l’employeur, en liaison avec l’organisme de formation signataire de la convention, s’assure de la présentation de l’intéressé aux épreuves prévues.

Lorsque la qualification visée a été définie par la commission paritaire nationale de l’emploi (CPNE), l’évaluation de la qualification est réalisée dans les conditions prévues par ladite commission paritaire.

Lorsque la qualification visée est une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective, l’évaluation de la formation reçue est réalisée à l’initiative de l’employeur en liaison avec le tuteur et l’organisme de formation signataire de la convention et dans les conditions fixées dans le document annexé au contrat.

Article 4.2.27

Entretien professionnel et bilan de compétences

Tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise pourra prétendre, à l'initiative de l'entreprise ou à son initiative, à un entretien professionnel tous les 2 ans.

Cet entretien portera notamment sur l'adéquation entre le contenu de l'emploi et la pratique professionnelle du salarié, sur la nécessité d'actions de formation professionnelle, soit pour favoriser cette adéquation, soit pour permettre son évolution professionnelle, soit pour favoriser le développement des compétences.

Les modalités d'organisation de ces entretiens pourront être définies par accord d'entreprise ou, après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel ou, à défaut, dans les conditions définies par le chef d'entreprise.

A tout le moins, afin d'apporter pleine efficacité aux entretiens prévus par le présent article, le salarié devra être prévenu de la date de l'entretien au moins 2 semaines à l'avance, disposer d'éléments d'information suffisants afin de lui permettre de s'y préparer ; il sera à cette fin informé notamment sur l'objet, le contenu de l'entretien et ses modalités de suivi.

L'entretien donne lieu à la rédaction d'un document rappelant les principaux points évoqués et, le cas échéant, les actions de formation proposées pour permettre la réalisation des objectifs identifiés lors de cet entretien. En cas de désaccord sur les conclusions de l'entretien, chaque partie consigne ses positions ou observations sur le document.

En cas de refus du salarié de participer à l'entretien, celui-ci sera constaté et ne pourra, en aucun cas, être considéré comme fautif.

En cas de refus de l'entreprise de participer à l'entretien, il appartient au salarié de saisir les délégués du personnel de l'entreprise.

Ces entretiens devront être réalisés à une période permettant leur prise en compte de la définition de la politique de formation et des actions de formation de l'entreprise.

Indépendamment du congé de bilan de compétences après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, après 45 ans, tout salarié pourra bénéficier, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail. La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée en priorité dans le cadre du CIF ou du DIF. Ce congé de bilan pourra donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

Article 4.2.27 bis

Entretien de deuxième partie de carrière

Les entreprises ou groupes d'entreprises de la branche dont l'effectif est d'au moins 50 salariés organisent un entretien professionnel pour chacun de leur salarié dans l'année qui suit leur 45^e anniversaire.

A cette occasion, l'employeur informe les salariés concernés de leur droit à la formation en matière d'accès :

- au bilan de compétences ;
- à différentes actions de professionnalisation prévues au présent accord.

Article 4.2.28

Passeport orientation et formation (POF)

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les parties signataires du présent accord souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son passeport orientation et formation qui est un document personnel contenant les déclarations rédigées par son titulaire.

Ce passeport orientation et formation recense notamment :

Dans le cadre de la formation initiale :

- les diplômes et titres obtenus ;
- les aptitudes, connaissances et compétences acquises, susceptibles d'aider à l'orientation.

Dans le cadre de la formation continue :

- tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'un entretien professionnel, d'un bilan de compétences ;
- les actions de formation prescrites par Pôle emploi ;
- les actions de formation mises en œuvre par l'employeur ou relevant de l'initiative individuelle ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;

- les habilitations de personnes ;
- le ou les emplois occupés et les activités bénévoles, ainsi que les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois et de ces activités ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue.

L'attestation de formation assure la traçabilité des actions de formation suivies par le salarié et des compétences qu'il a acquises. Afin de favoriser l'établissement du passeport formation, l'entreprise délivre, à l'issue de chaque stage considéré, une attestation de participation pour chaque salarié ayant suivi une formation organisée par elle. Elle veillera à ce que les organismes de formation extérieurs en fassent de même.

L'attestation précisera :

- l'intitulé du stage ;
- les objectifs du stage ;
- les nom et prénom du salarié ;
- les dates de début et de fin de stage ;
- la durée du stage (exprimée en heures ou en jours) ;
- le résultat des épreuves éventuellement prévues au terme du stage ;
- l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle, titre ou diplôme.

Section 9

Dispositions particulières liées à certaines actions de formation

Article 4.2.29

Priorités des titulaires de certaines formations

Les entreprises s'engagent, après avoir dressé un bilan de la formation suivie – dans la mesure où l'intéressé a fréquenté le stage avec assiduité et a satisfait aux épreuves prévues à l'issue du stage –, à donner à égalité de compétences priorité à l'examen de la candidature du salarié à un poste correspondant à ses nouvelles qualifications si ce poste est disponible dans l'entreprise.

Dans cette perspective, les parties rappellent qu'en application de l'article 3.13 de la présente convention collective, la liste des postes disponibles est affichée et communiquée au comité d'établissement ou d'entreprise, et à défaut aux délégués du personnel.

Article 4.2.30

Actions particulières de formation : la formation hors temps de travail

Les parties rappellent que s'agissant des actions de formation du plan de formation ayant pour objet le développement des compétences, lorsque celles-ci se déroulent en dehors du temps de travail, un accord entre l'employeur et le salarié doit définir les conditions dans lesquelles le salarié accède, dans les conditions prévues par la loi, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises, ainsi que sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé.

Elles rappellent en outre pour les actions de formation des périodes de professionnalisation qui se déroulent en tout ou partie hors temps de travail dans le cadre, soit d'un DIF, soit du plan de formation, l'employeur doit définir avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Article 4.2.31

Clause de dédit formation

Les clauses de dédit formation, pour être licites au regard de la jurisprudence, doivent constituer la contrepartie d'un engagement pris par l'employeur d'assurer une formation entraînant des coûts supérieurs aux dépenses imposées par la loi ou la convention collective et qu'elles n'ont pas pour effet de priver le salarié de la faculté de démissionner.

Par exception, il est rappelé qu'est nulle et de nul effet toute clause de remboursement par le titulaire du contrat à l'employeur des dépenses de formation en cas de rupture d'un contrat de professionnalisation.

Section 10

Dispositions diverses

Article 4.2.32

Accueil et suivi des bénéficiaires des actions de professionnalisation

Les bénéficiaires des contrats et périodes de professionnalisation pourront, pour l'exercice de leur activité dans l'entreprise, être suivis par un tuteur.

L'exercice du tutorat se fait sur la base du volontariat. Cette candidature est validée par l'entreprise. Le tuteur est un salarié qualifié de l'entreprise qui justifie d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Il est susceptible d'être choisi dans toutes les catégories professionnelles, en fonction de ses aptitudes pédagogiques, renforcées par une formation à l'exercice du tutorat, comprenant des objectifs pédagogiques et des éléments de programme liés à l'exercice de ladite fonction.

Il appartiendra au tuteur, en liaison avec les différents services concernés de l'entreprise :

- d'accueillir, d'informer et de guider les bénéficiaires des contrats de professionnalisation ;
- d'organiser dans l'entreprise l'activité des salariés en contrat de professionnalisation afin de faciliter l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- d'assurer la liaison avec les organismes chargés des actions d'évaluation et d'accompagnement, ainsi que des enseignements généraux professionnels et technologiques à l'extérieur de l'entreprise.

Le tuteur assure par ailleurs la liaison avec l'organisme ou la structure de formation dispensant la formation générale, professionnelle et technologique du jeune et avec l'organisme de suivi.

Les entreprises prendront en compte l'exercice du tutorat dans le cadre de leur évolution professionnelle.

Les entreprises tiendront compte, dans l'organisation du travail des tuteurs, des responsabilités particulières qui leur sont confiées dans la formation pratique des bénéficiaires des actions de professionnalisation.

Les noms des tuteurs sont portés à la connaissance du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Une fois par an, l'entreprise présente au comité d'entreprise ou à la commission formation du comité d'entreprise le bilan des actions qui auront été menées dans le cadre de l'insertion des jeunes et des missions confiées aux tuteurs.

Les signataires de l'accord considèrent comme prioritaire le financement, dans la limite des plafonds prévus par décret :

- des coûts liés à la fonction tutorale engagés par les entreprises ;
- des actions de formation des tuteurs précisées à l'alinéa 3 du présent article.

Article 4.2.33

Egalité hommes-femmes dans le domaine de la formation professionnelle

Les données du rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes, notamment dans les domaines des conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, établi en prévision de la négociation triennale de branche sur l'égalité professionnelle, prendront en compte les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Les résultats de cette négociation triennale sont transmis à la CPNE pour lui permettre d'élaborer des recommandations sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans l'accès à la formation professionnelle. La CPNE pourra préconiser des solutions susceptibles de lever les obstacles auxquels se heurtent certains salariés, les empêchant de partir en formation.

Dans les entreprises qui sont tenues d'engager une négociation sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre, les parties signataires incitent les chefs d'entreprise à prendre en compte les résultats de cette négociation lors de l'élaboration des priorités de formation et la définition des actions mises en œuvre.

En tout état de cause, les plans de formation doivent contribuer au développement de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et permettre d'ouvrir à ces dernières des possibilités de promotion et de rémunération équivalentes à celles des hommes.

A cet égard, les stages de formation devront, de préférence, être organisés au plan local afin que les salariés qui ont des difficultés pour se déplacer en raison de leur situation familiale puissent y participer sans trop d'inconvénients.

Lorsque les actions de formation sont organisées dans une localité différente de celle du lieu de travail, les entreprises prendront en charge en particulier les frais supportés par les stagiaires (hébergement, repas, transport).

Article 4.2.34

Formation dans les PME

Etant donné le rôle essentiel de ces entreprises en termes d'emploi, les parties demandent à l'OPCA compétent de développer l'information en direction des responsables de ces entreprises, des représentants du personnel et des salariés sur les dispositifs de formation dont peuvent bénéficier les salariés de ces entreprises.

Dans cette perspective, les parties signataires invitent les PME à organiser à l'attention de ce public 1 journée de formation sur le nouveau dispositif, prise en charge par l'OPCA.

Pour les entreprises employant moins de 10 salariés, des priorités de financement des actions de formation seront définies en lien avec l'OPCA.

Article 4.2.35

Construction européenne et formation professionnelle

Afin de faciliter, au niveau de la branche, la prise en compte de la dimension européenne de la formation, les partenaires sociaux se tiendront informés des évolutions européennes en matière de formation et qualification intéressant les secteurs d'activités et participeront, au besoin, à l'étude des moyens de formation qui permettront à des salariés

ressortissant aux Etats membres de la Communauté, d'obtenir ou de bénéficier d'un niveau de qualification équivalent à celui de leurs homologues français.

Section 11

Partenaires de la formation professionnelle dans l'entreprise

Article 4.2.36

Consultation du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel dans les entreprises de moins de 50 salariés ont pour objet d'assurer l'expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion de l'entreprise.

Ils formulent à leur initiative et examinent à la demande du chef d'entreprise toute proposition de nature à améliorer les conditions de la formation professionnelle des salariés.

Ils interviennent notamment dans les domaines suivants :

a) Les orientations de la formation professionnelle

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont obligatoirement consultés sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies.

Il en est de même en cas de modification importante de ces éléments.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel donnent leur avis tous les ans sur l'exécution du plan de formation de l'année en cours et sur le projet de plan pour l'année à venir qui doit tenir compte des orientations définies ci-dessus.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont également consultés sur les conditions de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation, ainsi que sur la mise en œuvre du DIF.

b) Les contrats de professionnalisation

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, s'il en existe, sont consultés et les délégués syndicaux informés sur :

- les effectifs concernés par le contrat, répertoriés par âge, sexe et niveau initial de formation ;
- les conditions d'accueil et d'encadrement des bénéficiaires pendant la durée de leur contrat ;
- les informations données au titulaire du contrat sur le fonctionnement et les activités de l'entreprise ;
- les emplois occupés pendant et à l'issue de leur contrat ;
- les conditions de mise en œuvre des actions de professionnalisation ;
- les résultats obtenus en fin de contrat.

Les contrats de professionnalisation sont pris en compte dans l'analyse de la situation de l'emploi prévue aux articles L. 2323-57 et suivants du code du travail.

c) L'apprentissage et la formation des jeunes

Dans le cadre de l'article R. 2241-9, 5°, du code du travail, les signataires considèrent qu'il appartient aux entreprises de définir leurs objectifs et leurs priorités en termes de niveaux et d'effectifs à former. Par ailleurs, pour les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage, il est fait référence à la réglementation en vigueur.

En conséquence, le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, s'il en existe, sont consultés et les délégués syndicaux informés sur les conditions dans lesquelles se déroule la formation des apprentis et, notamment :

- le nombre d'apprentis concernés, par âge, par sexe, par niveau initial de formation et par titre ou diplôme préparé ;
- les objectifs de l'entreprise en matière d'apprentissage ;
- les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage, notamment les modalités d'accueil, d'affectation à des postes adaptés, d'encadrement et de suivi des apprentis ;
- les conditions de mise en œuvre des conventions d'aide au choix professionnel ;
- les modalités de liaison entre l'entreprise et le centre de formation d'apprentis ;
- l'affectation par l'entreprise des sommes prélevées au titre de la taxe d'apprentissage.

Le comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués syndicaux sont en outre informés :

- des résultats obtenus en fin de contrat ainsi que de leurs conditions d'appréciation et de validation ;
- des perspectives d'emploi des apprentis.

Afin de faciliter cette consultation, les informations utiles sont données aux membres du comité par son président. Les mêmes informations écrites sont transmises aux délégués syndicaux.

En cas d'effectif inférieur à 50 salariés, un document de synthèse sur les actions conduites par l'entreprise en matière de formation professionnelle continue est présenté aux délégués du personnel.

Article 4.2.37

Commission de formation

La commission de la formation, dont les conditions de création, les attributions et les modalités de fonctionnement sont fixées par le Fongecif, doit concourir à l'information des salariés de l'entreprise sur la formation et favoriser l'expression de leurs besoins dans ce domaine.

Cette mission d'information de la commission de la formation ne saurait faire obstacle aux responsabilités propres de l'entreprise et de son encadrement dans le domaine de la formation professionnelle. Les documents d'information relatifs à la formation seront également transmis aux délégués syndicaux.

Le temps passé par les membres de cette commission aux réunions convoquées par l'entreprise leur est payé comme temps de travail. En l'absence de crédit d'heures légal ou de crédit complémentaire déjà accordé par l'entreprise, le temps passé par les membres de la commission à l'examen du plan de formation est payé comme temps de travail dans la limite d'une durée globale qui ne peut excéder 20 heures par an.

Section 12

Partenaires de la formation professionnelle au niveau de la branche

Article 4.2.38

Commission nationale paritaire interalimentaire

Les parties manifestent leur intérêt pour les travaux de la commission nationale paritaire interalimentaire de l'emploi et en particulier pour l'élaboration des listes d'actions de formation à caractère professionnel établies paritairement. Elles souhaitent que ces listes soient largement diffusées, pour information, tant aux entreprises qu'aux comités d'entreprise.

Article 4.2.39

Commission paritaire nationale de l'emploi

La CPNE aura des contacts réguliers avec l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) auquel elle pourra donner des avis, proposer des suggestions et études.

L'OPMQ informera et considérera la CPNE comme un partenaire actif en charge de faire remonter toutes les informations et propositions vers lui qui lui permettra de procéder à l'examen périodique de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications, dont elle est notamment chargée.

La CPNE est chargée de suivre l'application du présent accord. Dans les domaines de compétences prévus par les parties signataires, la CPNE a un rôle d'impulsion en définissant, complétant et actualisant les objectifs, priorités et actions de formation.

Article 4.2.40

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) sera situé au niveau interbranches. L'accord interbranches sera annexé au présent accord.

Les signataires du présent accord rappellent que le financement et les frais de fonctionnement de l'observatoire seront pris en charge sur les contributions de :

- 0,5 % versées par les entreprises d'au moins 10 salariés ;
- 0,15 % pour les entreprises de moins de 10 salariés,

versés à l'OPCA désigné à l'article 4.2.41 ci-après et dans les conditions de l'article 3.7 de l'accord relatif à la création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications au niveau de l'ANIA.

Article 4.2.41

Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA)

L'OPCA désigné par les partenaires sociaux est l'AGEFAFORIA.

a) Entreprises d'au moins 10 salariés

La contribution légale de 0,5 % des rémunérations au titre des contrats ou périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation due par les employeurs d'au moins 10 salariés, en application de l'article R. 6331-9, 2°, du code du travail, est versée à l'OPCA agréé par arrêté du 22 mars 1995 pour les entreprises relevant du secteur des industries agroalimentaires, à savoir : association pour la gestion du fonds d'assurance formation des salariés du secteur agroalimentaire FAFORIA (AGEFAFORIA).

b) Entreprises de moins de 10 salariés

Conformément aux articles L. 6331-2 et R. 6331-2 du code du travail, les entreprises concernées consacrent 0,40 % des rémunérations versées pendant l'année en cours au financement des actions de formations professionnelles.

Ce pourcentage est porté à 0,55 % à compter du 1^{er} janvier 2005.

Sur ces pourcentages, 0,15 % sera consacré aux contrats ou périodes de professionnalisation ou au financement du DIF.

L'ensemble de ces versements, à l'exclusion de tout autre, sera effectué à l'OPCA agréé par arrêté du 22 mars 1995 pour les entreprises relevant du secteur des industries agroalimentaires, à savoir : association pour la gestion du fonds d'assurance formation des salariés du secteur agroalimentaire FAFORIA (AGEFAFORIA).

Article 4.3

Création et reconnaissance des certificats de qualification professionnelle (CQP)

Article 4.3.1

Préambule

Le présent accord fixe, conformément à la réglementation en vigueur et à la convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières, les dispositions de mise en œuvre des certificats de qualification professionnelle (CQP) dans les secteurs d'activités ci-dessus précisés par rapport au champ de la convention collective nationale.

Il est applicable aux entreprises et établissements compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières.

I . – Orientations relatives au développement des certificats de qualification professionnelle

Article 4.3.2

Compte tenu de l'importance et des enjeux de la formation professionnelle dans la profession, les parties signataires affirment leur volonté de développer des formations débouchant sur des qualifications sanctionnées par des certificats de qualification professionnelle (CQP).

Les certificats de qualification professionnelle ainsi créés sont proposés à toutes les entreprises et aux salariés de la profession remplissant les conditions requises. Ils ont pour objet de favoriser la gestion des emplois et des compétences, notamment la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Article 4.3.3

Les certificats de qualification professionnelle reconnaissent un ensemble de compétences et d'aptitudes professionnelles nécessaires à l'exercice d'un emploi.

Leur préparation nécessite un accompagnement pédagogique approprié.

II. – Modalités de création des certificats de qualification professionnelle

Article 4.3.4

Les parties signataires peuvent mandater la commission paritaire nationale de l'emploi en vue de l'étude des référentiels de formation débouchant sur des CQP (cahier des charges pédagogiques...) ainsi que l'organisation de la procédure d'examen et les modalités de délivrance aux salariés des CQP, par délégation de la commission paritaire nationale du secteur des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières.

Article 4.3.5

La décision de valider un CQP est prise par accord entre les parties signataires, après élaboration d'un cahier des charges par la commission paritaire visée à l'article 4.3.4 (CPNE).

Ce cahier des charges doit comporter notamment :

- le titre et la référence à l'emploi qualifié ;
- le profil professionnel et les perspectives d'emploi ;
- les conditions de mise en œuvre d'un CQP et les domaines de compétences évalués ;
- l'évaluation des connaissances et des aptitudes professionnelles, en continu et finale.

Chaque cahier des charges peut être modifié à tout moment et en tant que de besoin à la demande des parties signataires du présent accord, de sorte que les CQP soient adaptés à l'évolution des techniques et des emplois.

La liste des CQP validés par les parties signataires est mise à jour régulièrement.

III. – Publics visés et organisation de la préparation des CQP

Article 4.3.6

La préparation d'un CQP basée sur le volontariat peut être proposée par tout employeur, aux salariés des entreprises et établissements de la profession ou demandée de ces derniers, pour développer leurs compétences en vue d'une qualification ou d'une requalification.

Article 4.3.7

Toute demande d'inscription est faite à l'initiative de l'entreprise, auprès du secrétariat de la commission paritaire nationale de l'emploi qui en assure la transmission à l'OCPA.

La préparation des CQP est organisée dans les conditions prévues par le cahier des charges visé à l'article 4 ci-dessus.

Lorsque cela s'avère nécessaire, la commission paritaire visée à l'article 4.3.4 peut exiger qu'une action de formation spécifique s'inscrivant dans le plan de formation de l'entreprise soit préalable à la préparation des CQP.

Article 4.3.8

Les CQP ne peuvent être délivrés par la CPNE qu'aux salariés qui ont satisfait aux épreuves d'évaluation des connaissances et des aptitudes professionnelles dans les conditions prévues par le cahier des charges précité.

Pour le passage de ces épreuves un jury national est constitué.

La composition du jury national est la suivante :

- un représentant des employeurs n'appartenant pas à l'entreprise concernée ou à une des entreprises entrant dans le champ d'application d'un même accord de groupe ;
- un représentant des salariés n'appartenant pas à l'entreprise concernée et désigné par le collègue « salariés » de la CPNEFP ;
- un représentant de l'OPCA dont relève l'entreprise ;
- un représentant de l'organisation professionnelle couvrant le champ d'activité de l'entreprise concernée, désignée par les collèges de la CPNEFP.

En cas de besoin, le tuteur et/ou le formateur peuvent être présents à titre consultatif et entendus par le jury. Toutefois, un représentant de la branche désigné par la CPNEFP pourra présenter le dossier du (des) candidat(s) aux lieu et place des tuteurs et formateurs.

Le secrétariat du jury est assuré par le secrétaire de la CPNEFP.

Les missions du jury sont de valider les résultats et de donner un avis sur l'attribution du CQP.

Le jury CQP se réunit au moins deux fois :

- en amont de l'épreuve finale, pour examiner les référentiels adaptés, le livret de suivi et les épreuves finales ;
- en aval, pour valider et apprécier les résultats aux épreuves et ceux contenus dans le livret de suivi.

Le CQP est attribué lorsque chaque module (ou domaine) de compétences est validé (acquisition du module si le candidat a obtenu au moins 5 points sur 9).

Dans l'hypothèse où il se trouverait dans l'impossibilité de produire un avis favorable pour l'obtention du certificat, le jury CQP indiquera les domaines (ou modules) de compétences qui devront faire l'objet d'un approfondissement et d'une nouvelle épreuve. La durée de validité d'un module acquis ne peut excéder une période d'activité sans interruption dans l'entreprise de 3 années.

Par ailleurs, la durée de validité du parcours CQP est de 5 ans maximum à compter de la date d'information par l'entreprise auprès du secrétariat de la CPNE, de l'entrée dans le parcours CQP du candidat.

La CPNE délivre les certificats de qualification professionnelle répondant aux conditions du présent accord ; ces certificats sont imprimés à entête de l'OPCA concerné et sous sa responsabilité.

IV. – Reconnaissance des certificats de qualification professionnelle dans les classifications

Article 4.3.9

Seuls les CQP élaborés et mis en œuvre dans les conditions et selon les modalités prévues au présent accord peuvent être pris en compte dans les classifications professionnelles figurant dans la convention collective nationale des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières.

La CNP transmettra à la commission nationale de la certification professionnelle la liste des diplômes et titres à finalité professionnelle ainsi que les CQP qu'elle estimerait utiles de faire enregistrer.

Article 4.4

Financement des certificats de qualification professionnelle

Article 4.4.1

Préambule

Par accord sur la formation professionnelle, signé le 14 février 2005, les partenaires sociaux de la branche ont réaffirmé leur attachement au développement de la formation professionnelle au sein des entreprises de la branche et à la reconnaissance des acquis professionnels au travers du dispositif de validation des acquis de l'expérience pour la délivrance des titres et diplômes, ainsi que les bilans de compétences qui y sont attachés.

Consciente de l'enjeu de la validation des acquis de l'expérience pour les salariés et les entreprises, la branche a déjà mis en place des formations débouchant sur des qualifications sanctionnées par des certificats de qualification professionnelle (CQP).

Souhaitant développer et élargir les initiatives déjà prises, les partenaires sociaux de la branche envisagent dans le présent accord les moyens financiers pour une politique active de reconnaissance des acquis de l'expérience et plus particulièrement des CQP à son niveau.

Il a ainsi été convenu ce qui suit.

Article 4.4.2

Montant de la contribution des entreprises à ce financement

Il est institué à la charge des entreprises occupant au moins 10 salariés l'obligation de consacrer à ce financement une part de la contribution obligatoire telle que prévue aux articles L. 6331-9 et suivants et R. 6331-9 du code du travail.

Pour ce faire, les entreprises concernées devront verser 0,05 % des rémunérations de l'année de référence, imputables sur le budget du plan de formation de l'entreprise à l'OPCA, désigné par l'accord de branche sur la formation professionnelle.

Cette contribution spécifique est appelée dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités que la contribution de 0,5 % au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation.

Au titre de l'année civile 2005, un versement devra être effectué par les entreprises d'au moins 10 salariés, soit au plus tard le 28 février 2006.

Article 4.4.3

Mutualisation des fonds collectés

Les fonds ainsi collectés par l'OPCA désigné par la branche seront mutualisés au niveau de la branche professionnelle, afin de financer notamment et prioritairement les frais liés à l'organisation des jurys et aux procédures de validation des acquis de l'expérience, tels qu'ils sont énumérés à l'article 4.4.4 du présent chapitre.

Article 4.4.4

Frais imputables sur les fonds

Seront imputables sur les fonds ainsi collectés, notamment :

1. Pour la création des CQP

Les dépenses suivantes sont éligibles et entreront dans le calcul des frais d'études plafonnés par arrêté du 21 février 2005 :

- les frais liés à la création, l'étude et la mise en œuvre de nouveaux certificats de qualification professionnelle au niveau de la branche professionnelle ;
- la prise en charge de la participation d'experts à la démarche CQP, lorsqu'ils assistent la commission paritaire nationale de l'emploi dans ses missions.

2. Pour l'organisation des jurys

Les frais (salaires, déplacements, hébergements) engagés par les entreprises pour leurs salariés membres de jury des CQP, et le cas échéant, les frais d'accompagnement assurés par les services de l'OPCA.

Le remboursement par l'OPCA désigné par la branche se fera selon des critères déterminés annuellement entre l'OPCA et la CPNE.

3. Pour le développement des VAE et des bilans de compétences liés

Les frais liés à ces développements et bilans.

De manière plus générale, toute action de reconnaissance au titre de la validation des acquis de l'expérience.

4. Pour la promotion des VAE et des CQP

Les frais liés à l'information sur les VAE et les CQP de la branche à l'attention des entreprises de la branche.

Les frais liés à la conception des dispositifs d'information, de promotion et d'outils pédagogiques afférents aux bilans de compétences pour les VAE et les CQP.

Les frais liés à l'accompagnement des entreprises dans leur développement de politique de VAE et de CQP.

Une fois par an, la commission paritaire nationale de l'emploi établit un budget prévisionnel annuel, en relation avec l'OPCA chargé de la vérification d'éligibilité administrative des dépenses.

Elle répartit ce budget entre les différents postes identifiés dans le présent accord et fixe les priorités annuelles de financement.

Le budget prévisionnel, sa répartition, les priorités sont validées par la commission sociale paritaire.

Article 4.4.5

Pouvoirs de contrôle de la CPNE

Les parties signataires conviennent que la CPNE opère un contrôle de l'utilisation des fonds. En cas de difficulté, la CPNE saisit la commission sociale paritaire.

Une fois par an, l'OPCA désigné par la branche transmet et présente les comptes de l'exercice passé, à la CPNE qui émet un avis.

Une approbation des comptes sera faite par la commission sociale paritaire.

Article 4.5

Formation des cadres et des forces de vente

Dans le cadre de leur activité annuelle, les cadres et forces de vente pourront, à leur demande, bénéficier d'un temps de formation.

Dans le cadre d'un projet visant à l'acquisition de nouvelles compétences (projet professionnel spécifique ou amélioration de l'employabilité) et après accord de la hiérarchie dans une logique de co-investissement, le salarié volontaire pourra utiliser tout ou partie des jours non travaillés au titre de la réduction du temps de travail pour une formation dont l'ensemble des coûts sera pris en charge par l'entreprise, après accord de l'employeur.

Des modalités complémentaires d'application pourront être négociées au niveau des entreprises en fonction de leur organisation et des spécificités des fonctions concernées.

L'ensemble de ce dispositif fera l'objet d'information et d'échanges au sein de la commission formation et vient en complément du plan annuel de formation.

CHAPITRE V

SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

Article 5.1

Classifications

Les dispositions relatives aux classifications font l'objet d'une annexe particulière.

Les organisations liées par la convention de branche se réuniront au moins une fois tous les 5 ans, pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

Article 5.1.1

Principes généraux

La classification définit un système de classement des emplois basé sur un double dispositif de hiérarchisation des postes à base de critères classants, le premier définissant le niveau de qualification professionnelle de branche et le second valorisant les compétences et aptitudes propres du titulaire au niveau de son entreprise.

1.2. Le personnel reste regroupé en trois catégories :

- ouvriers et employés ;
- techniciens et agents de maîtrise ;
- ingénieurs et cadres.

1.3. La grille unique de classification est organisée en :

- a) Niveaux reconnaissant la « qualification professionnelle de l'emploi ».
- b) Echelons, degrés de qualification dans le niveau.

Article 5.1.2

Définition des critères classants des niveaux et échelons

Critères classants des niveaux

La qualification de branche repose sur les 5 critères classants suivants :

- connaissances requises ou expérience équivalente/formation ;
- autonomie ;
- responsabilité ;
- animation/encadrement ;
- relations internes/externes ;

Définition générique des critères classants :

a) Connaissances requises ou expérience équivalente/formation : ensemble de savoirs requis dans l'exercice des activités, quel que soit leur mode d'acquisition (formation initiale ou continue, pratique professionnelle...) que ceux-ci aient été sanctionnés ou non par un diplôme. Ce critère évalue les capacités pour tenir normalement l'emploi.

b) Autonomie : degré de marge de manœuvre dont dispose un salarié dans la réalisation et/ou l'organisation de son travail en tenant compte du type d'instructions reçues de sa hiérarchie. Il ne faut pas confondre l'autonomie avec l'initiative qui est une notion requise pour tous les emplois.

c) Responsabilité : la responsabilité s'apprécie dans les conditions normales d'activité dans le cadre de l'emploi et/ou poste de travail et est fonction de la marge d'autonomie dont dispose le salarié.

Elle porte, tout ou partie, sur les ressources, les moyens, l'organisation, les produits et les services.

Elle se mesure par la nature de l'impact des activités et des décisions prises sur l'activité et l'organisation de l'entreprise.

d) Animation et encadrement

Animation : action exercée à l'intérieur d'un groupe visant à faciliter les relations entre ses membres, à les coordonner, à faire vivre un groupe qui partage les mêmes objectifs, à former, à transmettre l'information, à motiver ou susciter l'initiative, à conseiller ;

Encadrement : c'est la responsabilité hiérarchique vis-à-vis des collaborateurs. Cette responsabilité se traduit en plus par la fixation d'instructions, de directives, de programmes... mais également par un rôle d'administration, de stimulation de l'initiative, de conseil, d'animation, de gestion de l'information.

e) Relations internes et externes : ce critère appréhende les obligations de communication avec l'environnement interne et/ou externe et leurs impacts techniques et économiques, en termes d'organisation du travail, d'engagement de l'entreprise et de confidentialité.

Ces relations sont d'ordre d'échanges d'informations, de relations d'influence ou de négociation et peuvent engager l'image de l'entreprise.

Echelons

Les échelons reposent sur deux critères : la complexité et le degré d'expertise.

La complexité est fonction de la nature, du degré, de la diversité, de l'interaction des informations à traiter et/ou de la nouveauté des difficultés strictement inhérentes aux travaux confiés au salarié. Ce n'est pas de la technicité. Ce critère appréhende la capacité de la personne à proposer et choisir et/ou mettre en œuvre les moyens les plus appropriés pour la réalisation de ses tâches à l'intérieur de la marge d'autonomie, c'est-à-dire de la liberté dont jouit le titulaire par rapport aux consignes, directives... et la difficulté des situations qu'il peut rencontrer.

Le degré d'expertise est fonction des connaissances et expériences approfondies reconnues devant être mises en œuvre pour tenir l'emploi et/ou le poste de travail, permettant au salarié d'apporter un avis autorisé dans une technique particulière, une discipline, une spécialité ou un domaine de compétences et/ou d'assister d'autres collaborateurs pour résoudre les problèmes relatifs à ce domaine d'expertise.

Les définitions générales de chaque échelon sont précisées à l'article 5.1.4.

Les entreprises pourront améliorer en complétant et/ou en adaptant par accord ces dispositifs d'échelons pour tenir compte de leur spécificité propre (prise en compte de la polyvalence, par exemple), sans pour autant déroger aux classifications par niveau de qualification de la branche.

Article 5.1.3

Définition des niveaux de qualification de branche

Catégorie ouvriers, employés

Niveau I

Les connaissances mises en œuvre correspondent à celles acquises normalement au cours de la scolarité obligatoire ou à une pratique suffisante.

D'après des consignes simples et détaillées fixant la nature du travail et des modes opératoires à appliquer, exécution de tâches facilement contrôlables, caractérisées par leur simplicité, leur répétitivité ou leur analogie, conformément à des procédures indiquées.

Une attention particulière pour la surveillance et le contrôle est requise pour certains emplois.

Le salarié participe à l'accueil d'autres salariés à leur poste de travail.

Les communications correspondent aux échanges d'informations utiles dans l'environnement de travail proche : équipe et interéquipes.

Niveau II

Les connaissances de base requises correspondent, soit au minimum au CAP ou au BEP, soit à l'équivalent, par formation complémentaire ou par expérience professionnelle.

Cet emploi nécessite de la part du titulaire une compréhension qui dépasse le cadre de son activité.

D'après des instructions précises (complétées généralement de documents techniques) indiquant les actions à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, exécution de travaux qualifiés constitués, soit par des opérations à

enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre, soit par l'enchaînement logique d'opération classique d'un métier.

Le salarié interprète correctement les dysfonctionnements et agit en fonction des standards de l'emploi.

Le salarié participe à l'intégration d'autres salariés à leur poste de travail.

La réalisation du travail nécessite des échanges d'informations permanents avec l'équipe et des relations avec les autres ateliers ou services.

Niveau III

Les connaissances de base requises correspondent au minimum, soit au niveau bac, soit à l'équivalent par formation complémentaire ou par expérience professionnelle.

Emploi exigeant des connaissances particulières du produit fabriqué, des équipements ou des procédures techniques ou administratives.

Il est nécessaire, pour la bonne réalisation du travail, d'avoir à ce niveau une capacité de compréhension ou de représentation du système de production ou de gestion.

Le salarié choisit les modes d'exécution, la succession des opérations et contrôle le résultat.

Il interprète correctement les informations et agit sur les aléas dans une organisation de travail définie.

Le titulaire de cet emploi peut être amené, dans le cadre de sa spécialité, à assurer un rôle d'entraînement, d'assistance ou de conseil et d'information.

Les communications utiles au travail s'étendent aux autres services. Les relations de travail peuvent aussi s'étendre à des contacts avec l'extérieur.

Niveau IV

Les connaissances de base mises en œuvre correspondent au minimum au niveau bac complété par une formation technique approfondie à bac + 2 ou par une expérience professionnelle.

Emploi exigeant, outre les connaissances définies ci-dessus, la parfaite maîtrise d'une spécialité professionnelle, en vue de l'exécution d'activités comportant des difficultés techniques ou une recherche d'optimisation.

L'activité rend indispensable une capacité de compréhension de situations différentes à travers une conceptualisation globale d'une installation ou d'un système d'information.

Pour tenir ces emplois, il est nécessaire de traiter et de sélectionner des informations complexes et variées.

Le salarié interprète correctement les informations, agit sur les aléas et veille à la réalisation du travail.

Le salarié peut avoir, tout en travaillant, la coordination du travail et la formation d'un nombre restreint de salariés sans assumer les responsabilités (délégation d'autorité) d'un agent de maîtrise.

Outre la nécessité de communications internes liées à la réalisation du travail demandé, les relations de travail peuvent aussi s'étendre à des contacts habituels et variés avec l'extérieur.

Catégorie techniciens, agents de maîtrise (TAM)

Définition : les techniciens et agents de maîtrise sont les agents ayant d'une façon permanente, sous le contrôle de l'employeur ou d'un cadre, une responsabilité de commandement et d'animation du personnel, ainsi que les agents qui, n'exerçant pas de responsabilité hiérarchique, ont une fonction d'importance équivalente en raison de la compétence technique, administrative ou commerciale exigée ou de la responsabilité assumée.

Niveau IV

Les connaissances de base requises correspondent au minimum au niveau bac complété par une formation professionnelle approfondie jusqu'à bac + 2 ou par une expérience professionnelle.

Emploi exigeant la parfaite maîtrise d'une spécialité professionnelle et une recherche d'optimisation.

A partir d'objectifs spécifiques, de programmes et d'instructions précisant les conditions d'organisation et les moyens dont il dispose :

- s'il exerce des responsabilités hiérarchiques, l'agent de maîtrise est responsable de l'activité produite et anime une équipe ou un groupe de niveau I à III ;
- s'il n'exerce pas de commandement, le salarié a un emploi d'importance équivalente en raison de la compétence technique, administrative ou commerciale exigée ou de la responsabilité assumée.

L'emploi nécessite la coordination d'informations et d'activités dans l'équipe de travail et/ou transversales, internes ou externes à l'entreprise.

Niveau V

Les connaissances de base mises en œuvre correspondent au niveau bac + 2 complété par une formation technique et/ou une expérience approfondies.

Technicien ou agent de maîtrise exerçant son activité à partir de programmes élaborés fixant également son cadre d'action et les objectifs à atteindre. Les contrôles ultérieurs permettent d'apprécier la réalisation.

Il organise avec différents services les développements techniques et les innovations organisationnelles, ainsi que la formation.

L'agent de maîtrise peut assurer l'encadrement d'un groupe comportant un ou plusieurs agents de maîtrise ou techniciens de classification inférieure.

Qu'il soit technicien ou agent de maîtrise, il est en contact permanent avec les autres services qui concourent à la marche de son secteur.

On trouve aussi, à ce niveau, des relations suivies avec les fournisseurs et les clients.

Niveau VI

Les connaissances de base mises en œuvre correspondent au minimum au niveau bac + 2 complété par une formation technique et/ou une expérience approfondie.

Son intervention, en particulier lorsqu'il est technicien, requiert l'application d'une ou de plusieurs techniques et de techniques connexes.

Technicien ou agent de maîtrise exerçant son activité à partir de programmes à l'élaboration desquels il peut être associé et d'objectifs dont la conformité ne peut être appréciée qu'à terme.

En ce cas, le technicien ou l'agent de maîtrise participe à l'établissement des programmes, aux études d'implantation du matériel et d'organisation du travail. Il contrôle les résultats par rapport aux prévisions.

Les TAM peuvent interpréter les instructions reçues de la hiérarchie pour les adapter aux situations et déterminer les moyens d'action intégrant les données observées et les contraintes d'ordre technique, administratif, économique et financier.

Ils évaluent la qualité des informations complémentaires réunies et arrêtent les procédures appropriées.

L'agent de maîtrise peut assurer l'encadrement de plusieurs groupes, par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de niveaux différents. Il participe au développement professionnel de son personnel.

L'agent de maîtrise recherche, si besoin, la coopération des ateliers ou services proches.

On trouve aussi, à ce niveau, des relations de suivi et de négociation avec les fournisseurs ou les clients.

Catégorie ingénieurs, cadres

Définition générale :

Les ingénieurs et cadres assument des fonctions pour lesquelles sont définis les politiques ou les objectifs généraux pour l'exercice de leur spécialité ou la gestion d'un ou de plusieurs secteurs d'activité de l'entreprise.

Ces fonctions réclament des titulaires des compétences techniques et des aptitudes à participer à la gestion économique de leurs secteurs d'activité.

Ils doivent faire preuve sur le plan humain vis-à-vis de leurs collaborateurs de qualités d'animation et de motivation.

Ces fonctions réclament des titulaires un esprit de créativité et d'innovation. Elles comportent une autonomie et l'obligation de prendre, après recherche et analyse des informations, les initiatives nécessaires pour faire face à des situations nouvelles par le choix des moyens et des méthodes à mettre en œuvre. Les décisions prises ont des conséquences sur les hommes, l'activité et les résultats de l'entreprise.

Le titulaire prend les décisions propres à animer et coordonner l'activité de ses subordonnés qu'il a la responsabilité de former, de faire progresser et/ou de faire participer à l'action commune selon leurs aptitudes.

Les connaissances à mettre en œuvre dans l'exercice de ces fonctions correspondent au minimum à celles sanctionnées par l'un des diplômes suivants, ou équivalent obtenu notamment dans l'un des pays membres de l'Union européenne :

- diplômes d'ingénieurs dans les termes de la loi du 10 juillet 1934 ou du décret du 10 octobre 1937 ;
- diplômes de l'enseignement supérieur décernés normalement à l'issue de 5 années au moins d'études universitaires supérieures cohérentes.

Peuvent être également classées comme ingénieurs et cadres les personnes ayant acquis, par des études professionnelles ou par une longue expérience, une formation technique, administrative ou commerciale appuyée sur des connaissances générales leur permettant d'exécuter habituellement, dans différentes disciplines, des travaux mettant en œuvre des connaissances au niveau de celles d'un ingénieur ou d'un cadre.

Niveau VI. – Ingénieurs et cadres diplômés débutants ou classés comme tels en raison d'une expérience professionnelle.

Niveau VII. – Ingénieurs ou cadres confirmés pouvant exercer des fonctions de commandement, y compris sur des ingénieurs ou cadres, ou exerçant une activité exigeant un haut niveau de compétences.

Niveau VIII. – Ingénieurs ou cadres très confirmés exerçant des fonctions de commandement sur d'autres ingénieurs ou cadres exerçant une activité exigeant un très haut niveau de compétences.

Il appartient à l'entreprise de classer, le cas échéant, les cadres supérieurs hors grille.

Article 5.1.4

Echelons. – Définition générique des critères classants

Niveau I. – Ouvriers, employés

1.1. Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations faciles et élémentaires (soit à la main, soit à l'aide d'appareils d'utilisation facile n'imposant pas une régularité liée à une machine) après une mise au courant rapide.

1.2. Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations simples, ou répétitives, suivant des consignes précises, nécessitant une adaptation de courte durée ; les interventions sont limitées à des vérifications simples de conformité.

1.3. Le travail est caractérisé par la combinaison et la succession d'opérations diverses, conformément à des consignes écrites ou orales nécessitant un entraînement aux modes opératoires, et une attention en raison de la nature et de la variété des opérations. Le temps d'adaptation et d'entraînement n'excède pas normalement la durée de la période d'essai.

Niveau II. – Ouvriers employés

2.1. Le travail est caractérisé par la combinaison d'opérations diverses relativement complexes, nécessitant la connaissance d'un métier, ou impliquant attention, dextérité, initiative. Le temps d'adaptation est de 1 à 2 mois.

2.2. Le travail est caractérisé par la combinaison d'opérations complexes nécessitant des connaissances professionnelles et une expérience requise pour répondre à des difficultés courantes en vue d'obtenir la conformité. Le travail est en outre caractérisé par des possibilités de contrôle immédiat. Le temps d'adaptation ne peut excéder 2 mois.

2.3. Le travail est caractérisé par la combinaison d'opérations complexes nécessitant des connaissances professionnelles approfondies dans lesquelles la recherche et l'obtention de la conformité nécessitent l'exécution d'opérations de vérification ou font appel directement à l'expérience professionnelle ; le contrôle immédiat du travail n'est pas toujours possible, mais les répercussions des non-conformités se manifestent rapidement. Le temps d'adaptation ne peut excéder 2 mois.

Niveau III. – Ouvriers, employés

3.1. Le travail est caractérisé par :

- l'exécution d'opérations très qualifiées, techniques, administratives, de production, réalisées selon un processus connu ou à adapter en fonction du résultat à atteindre ;
- l'établissement de documents, soit par la transcription des données utiles recueillies au cours du travail, soit sous la forme de brefs comptes rendus.

3.2. Le travail est caractérisé à la fois par :

- l'exécution de manière autonome et selon des processus déterminés d'une suite d'opérations ;
- l'établissement, sous la forme requise par la spécialité, des documents qui en résultent : comptes rendus, états, diagrammes, dessins, programmes, etc.

3.3. Le travail est caractérisé à la fois par :

- l'exécution d'un ensemble d'opérations généralement interdépendantes, dont la réalisation se fait par approches successives, ce qui nécessite notamment de déterminer certaines données intermédiaires et de procéder à des vérifications ou mises au point au cours du travail, faisant appel aux diverses techniques applicables dans la spécialité ;
- la rédaction des comptes rendus complétés éventuellement par des propositions obtenues par analogie avec des travaux antérieurs dans la spécialité ou dans des spécialités voisines.

Niveau IV. – Ouvriers, employés

4.1. Le travail est caractérisé par :

- une initiative portant sur des choix entre des méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés dans l'entreprise ;
- la présentation dans des conditions déterminées des solutions étudiées et des résultats obtenus.

4.2. Le travail est caractérisé par :

- la nécessité, afin de tenir compte de contraintes différentes, d'adapter et de transposer les méthodes, procédés et moyens ayant fait l'objet d'applications similaires ;
- la proposition de plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients.

Niveau IV. – Techniciens, agents de maîtrise

4.1. Technicien, échelon d'accueil de techniciens diplômés ayant moins de 2 ans d'expérience.

4.2. Agent de maîtrise qui assure d'une façon permanente l'encadrement d'une équipe de salariés, essentiellement de niveau I à II. Il répartit le travail et s'assure de l'exécution des consignes.

4.3. Agent de maîtrise assurant d'une façon permanente l'encadrement d'une équipe de niveaux I, II et III.

Niveau V. – Techniciens, agents de maîtrise

5.1. TAM ayant des connaissances et une expérience lui permettant d'adapter et de transposer à des situations nouvelles des moyens ou des méthodes déjà applicables dans d'autres cas.

Il peut être appelé dans sa spécialité à assurer une assistance technique et à contrôler des salariés de classification inférieure.

Il veille à l'application des consignes. Dans le cadre des instructions reçues, il peut avoir à prendre des décisions ayant des répercussions sur les programmes et les coûts.

Agent de maîtrise qui assure, de manière permanente, l'animation d'une équipe de salariés généralement de niveau inférieur ; il répartit le travail et s'assure de l'exécution des consignes.

5.2. TAM ayant des connaissances et une expérience suffisante lui permettant d'adapter et d'élargir le domaine d'action à des spécialités connexes, de modifier les méthodes, procédés et moyens, l'autonomie étant suffisante pour l'exécution, sauf à provoquer les actions d'assistance et de contrôle nécessaires.

Agent de maîtrise assurant d'une façon permanente l'animation d'une équipe de salariés généralement de niveau inférieur.

5.3. TAM ayant des connaissances et une expérience certaine permettant de rechercher, à cet échelon, des adaptations et des modifications cohérentes et compatibles entre elles ainsi qu'avec l'objectif défini.

Le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente est de règle en cas de difficulté technique importante ou d'incompatibilité avec l'objectif.

Le TAM peut être associé aux études d'implantation et de renouvellement des moyens, à l'établissement des programmes d'activité, à l'élaboration des modes, règles et normes d'exécution.

Agent de maîtrise assurant d'une façon permanente l'animation d'une équipe de salariés généralement de niveau inférieur.

Niveau VI. – Techniciens, agents de maîtrise

6.1. A cet échelon, l'innovation consiste, en transposant des dispositions déjà éprouvées dans des conditions différentes, à rechercher et à adapter des solutions se traduisant par des résultats techniquement et économiquement valables.

L'élaboration de ces solutions peut impliquer de proposer des modifications de certaines caractéristiques de l'objectif initialement défini. En cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif, le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente devra être accompagné de propositions de modifications de certaines caractéristiques de cet objectif.

L'agent de maîtrise coordonne l'activité de groupes effectuant des travaux diversifiés et mettant en œuvre des techniques complexes.

6.2. TAM dont les connaissances approfondies et la très large expérience recouvrent plusieurs techniques.

Dans le cadre d'objectifs définis de façon très générale, il répond des résultats d'ensemble de son secteur. A cet échelon, l'activité consiste, après avoir étudié, déterminé et proposé des spécialités destinées à compléter l'objectif initialement défini, à élaborer et mettre en œuvre les solutions nouvelles qui en résultent.

Le TAM est associé à l'élaboration de bases prévisionnelles de gestion.

Agent de maîtrise assurant d'une façon permanente l'animation d'une équipe pouvant comporter des TAM de niveau inférieur.

6.3. Le classement à cet échelon dépend des fonctions, de l'importance de l'atelier ou du secteur concerné.

Niveau VI. – Cadres

6.2. Ingénieurs ou cadres diplômés à l'embauche, ayant moins de 3 années d'expérience.

6.3. Ingénieurs ou cadres définis à l'échelon 6.2 après un délai maximum de 3 ans dans l'entreprise, ou ingénieurs ou cadres confirmés par plus de 3 ans d'expérience.

Niveau VII. – Cadres

7.1. Ingénieurs ou cadres confirmés mettant en œuvre des connaissances techniques, administratives ou commerciales dans l'accomplissement des fonctions ou missions confiées.

7.2. Ingénieurs ou cadres confirmés définis à l'échelon 7.1 exerçant des fonctions exigeant des connaissances approfondies et comportant une responsabilité plus étendue.

7.3. Ingénieurs ou cadres définis à l'échelon 7.2 exerçant des fonctions plus importantes avec une compétence plus élargie.

Niveau VIII. – Cadres

8.1. Ingénieurs ou cadres exerçant des fonctions de commandement sur un ou plusieurs ingénieurs ou cadres dans des positions précédentes ou une activité de très haute technicité.

8.2. Ingénieurs ou cadres définis à l'échelon 8.1 exerçant des fonctions plus élargies.

8.3. Ingénieurs ou cadres exerçant des fonctions comportant de très larges initiatives et responsabilités.

Cadres supérieurs

Il appartient à l'entreprise de classer, le cas échéant, les cadres supérieurs hors grille.

Article 5.1.5

Positionnement de l'emploi et classement des salariés

5.1. C'est l'emploi réellement tenu qui détermine le niveau d'accueil, un diplôme en tant que tel ne confère aucun droit d'accueil ou de classement à un niveau donné.

5.2. Le titulaire d'un des diplômes professionnels auxquels il est fait référence dans la définition des niveaux peut accéder aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce diplôme le destinent à la condition qu'un emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fonctions doivent correspondre à la spécialité du diplôme et être du niveau correspondant à ce diplôme.

5.3. L'expérience acquise par la pratique peut être équivalente ou même supérieure à un diplôme.

5.4. Outre les conditions de formation et d'expérience, l'accès à un niveau est subordonné à une période d'adaptation définie comme le temps maximum à l'issue duquel le salarié est confirmé dans le niveau de l'emploi s'il a démontré son aptitude à l'occuper. Pendant cette période d'adaptation le salarié est placé à un échelon d'accueil qui correspond à l'échelon immédiatement inférieur à celui de l'emploi déterminé.

5.5. Période d'adaptation

Une période d'adaptation est applicable à l'embauche du salarié sans expérience pratique du métier ou à l'occasion d'une promotion avec une nouvelle orientation.

Elle n'est pas applicable dans le cas de promotion dans le même emploi/fonction.

Cette période intègre la période d'essai et les différentes périodes effectivement travaillées dans le poste concerné en tant que stagiaire ou en contrat à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire.

La durée de la période d'adaptation ne pourra être supérieure à :

- 2 mois pour un emploi de niveau II ;
- 3 mois pour un emploi de niveau III ;
- 4 mois pour un emploi de niveau IV (ouvriers-employés) ;
- 6 mois pour un emploi de niveau IV (TAM) ;
- 12 mois pour un emploi de niveau V.

Inadaptation au poste : dans le cadre de promotion/nouvelle orientation. Si au terme de la période d'adaptation les résultats se révèlent non concluants, l'entreprise proposera au salarié un reclassement soit par réintégration dans le poste précédent, soit dans un emploi de niveau équivalent dans l'établissement, sauf accord entre les parties.

5.6. Chevauchement

Le chevauchement correspond à un niveau commun pour deux catégories. Dans la première catégorie, il constitue la perspective d'évolution maximale. Dans l'autre, il constitue le niveau d'entrée (évolution dans l'entreprise) ou d'accueil (embauche).

Le chevauchement dans les catégories OE/TAM et TAM/Cadres a pour objet de faciliter l'évolution des salariés dans leur emploi en cours et en fin de carrière.

Article 5.1.6

Polyvalence

La polyvalence est la capacité à exercer au moins un ou plusieurs postes, emplois, fonctions, au-delà des charges de travail et de compétences du poste/emploi/fonction initial.

Dans le cas où un salarié est appelé à occuper de façon habituelle des postes relevant de niveaux/échelons différents, le classement de l'intéressé sera celui du poste relevant du niveau/échelon le plus élevé, à condition qu'il occupe ce poste, en moyenne, au moins 30 % du temps annuel. Dans le cas où des salariés seraient appelés à occuper de façon inhabituelle des postes différents et relevant d'un même niveau échelon, l'entreprise fixera, dans le cadre de la négociation annuelle, les dispositions et les modalités spécifiques applicables à ce cas. Sont dispensées de mettre en œuvre des dispositions particulières nouvelles les entreprises qui les auront déjà négociées ou fixées. Elles pourront, si besoin, les adapter.

Article 5.1.7

Mise en œuvre

Les entreprises disposeront d'un délai de 18 mois, après signature de l'accord, pour mettre en adéquation la classification en vigueur dans l'entreprise avec le présent accord de branche. Le présent accord de branche annule et remplace l'annexe classification dans la convention collective de branche.

Les modalités d'application feront l'objet dans les entreprises d'un examen conjoint entre la direction et le ou les délégué(s) syndicaux de l'entreprise réunis en commission dans les 6 mois suivant la signature du présent accord. Cet examen fera l'objet d'un compte rendu écrit approuvé par les membres de la commission. Les modalités de fonctionnement et les commissions peuvent faire l'objet d'un accord d'entreprise.

En cas de changement de leur classement, les salariés concernés se verront notifier par écrit le niveau, l'échelon et l'appellation de l'emploi qui leur auront été affectés conséquemment aux définitions de classifications d'emplois, niveaux et échelons.

En cas de contestation, le salarié disposera d'un délai de 1 mois pour faire parvenir par écrit à l'employeur les motifs de son désaccord. Ces désaccords seront examinés avec les instances représentatives du personnel compétentes.

Cette mise en œuvre n'entraînera ni une diminution des rémunérations effectives ni leur revalorisation automatique : les dispositions prévues par la présente convention ont pour objet la classification des titulaires des emplois occupés par le personnel visé et la détermination des rémunérations minimales hiérarchiques.

Les nouvelles dispositions n'auront aucune incidence sur les rémunérations réelles des salariés, sauf à respecter les salaires minima applicables au niveau de la branche professionnelle ou les salaires conventionnels appliqués dans l'entreprise.

Au cas où le classement de l'emploi correspondant aux nouveaux critères serait inférieur au classement antérieur, le salarié se verra garantir, à titre individuel, sa rémunération antérieure, cette garantie étant explicitée dans la lettre de notification prévue au présent article.

La prise effective d'effet de ces dispositions est fixée au premier jour du mois civil au cours duquel a été notifiée la classification.

Dans le cadre légal de la révision des classifications de la branche tous les 5 ans, il est convenu d'effectuer un pré-bilan de cette première adaptation des classifications dans un délai de 18 à 24 mois.

Les accords d'entreprise pourront adapter plus favorablement les présentes dispositions sans pouvoir y déroger.

Article 5.1.8

Méthodologie de mise en place de la classification

Le classement des salariés en fonction de la classification, après l'examen conjoint visé à l'article 5.1.7 ci-dessus, est du ressort et de la responsabilité de l'entreprise qui devra effectuer les opérations suivantes :

- a) Inventaire des emplois parmi les filières suivantes (famille professionnelle) :
 - production (fabrication/conditionnement) ;
 - administration ;
 - commercial/marketing ;
 - qualité/recherche et développement ;
 - logistique ;
 - technique/maintenance ;
 - informatique/système d'information.
- b) Description des emplois (après regroupement éventuel des emplois similaires ou analogues) ;
- c) Recherche du niveau et de l'échelon ;
- d) Validation du classement, l'évaluation étant favorisée par l'utilisation d'un guide ;
- e) Consultation du comité d'entreprise et suivi.

a) Inventaire des emplois par filière

Pour chacune des catégories, l'entreprise devra réaliser un inventaire des emplois existant par filière, c'est-à-dire par famille professionnelle. Dans chaque filière, il y aura lieu de déterminer les emplois caractéristiques de l'entreprise, c'est-à-dire ceux qui sont bien connus et stabilisés.

La liste des filières peut être adaptée et complétée par voie d'accord d'entreprise.

b) Description des emplois (après regroupement éventuel des emplois similaires ou analogues)

Dans chaque filière, les emplois tels qu'ils sont effectivement occupés devront faire l'objet dans l'entreprise d'une description en faisant ressortir les critères qui serviront à déterminer le niveau et l'échelon dans la classification.

Une attention devra être apportée à la description des emplois caractéristiques de chaque filière pour lesquels la recherche du niveau et de l'échelon devra être effectuée en priorité.

c) Recherche du niveau et recherche de l'échelon

Niveau : l'identification du niveau d'un emploi s'effectuera au moyen des 5 critères de base définis à l'article 5.1.2 : connaissances requises ou expérience équivalente/formation, autonomie, responsabilité, animation/encadrement, relations interne/externe.

Avant de procéder à l'identification de l'échelon, il y aura lieu de vérifier l'homogénéité du classement par niveau entre les différentes filières en établissant une grille des différents niveaux utilisés dans l'entreprise.

Echelon : l'identification de l'échelon à l'intérieur d'un niveau s'effectuera au moyen des critères tels que précisés à l'article 5.1.2, paragraphe « Echelon ».

d) Validation du classement

Après avoir déterminé le classement des différents emplois, l'entreprise devra en vérifier la cohérence au regard des emplois caractéristiques définis par le b. Les emplois qui existent dans l'entreprise devront permettre de s'assurer de la cohérence du classement réalisé au moyen des emplois connus et stabilisés évoqués ci-dessus.

e) Consultation du comité d'entreprise et suivi de la mise en œuvre

Le comité d'entreprise est consulté avant la mise en place définitive de la grille de classification. A cette fin et notamment pour permettre un avis éclairé, le compte rendu de la réunion d'examen de la commission prévue à l'article 5.1.7 sera transmis en temps utile au comité d'entreprise, pour information.

Par la suite, la commission aura pour rôle d'assurer un suivi annuel de mise en œuvre de la classification.

Article 5.1.9

Processus de suivi des classifications

La même procédure que celle appliquée lors de la mise en place de ces classifications s'appliquera :

- en cas de modification des emplois classés ;
- en cas de création de nouveaux emplois.

Article 5.1.10

Glossaire

Tâche : c'est la plus petite unité de travail individuel permettant la réalisation d'un but immédiat et relevant d'une activité spécifique. Par exemple, alimenter l'étiqueteuse, saisir des données...

Activité : c'est un ensemble de tâches. Une des attributions confiées à une fonction dans une unité donnée. Par exemple, approvisionner en matière première, exercer un contrôle qualité, réaliser un dépannage de première urgence.

Poste : regroupement de tâches et/ou d'activités dans une organisation de travail définie (exemple : soudeur...). On peut exercer des activités différentes/regroupement de tâches dans un même poste de travail.

Emploifonction : c'est un ensemble de postes de travail mobilisant des compétences de même nature pouvant comporter plusieurs niveaux (exemple : cariste, conducteur d'installations de conditionnement, comptable...).

Compétences : ensemble de connaissances théoriques ou professionnelles, d'attitudes, d'aptitudes et de savoir-faire mis en œuvre.

Polyvalence : capacité à exercer au moins un ou plusieurs postes/emplois/fonctions au-delà des charges de travail et de compétences différentes du poste/emploi/fonction initial.

Métier : ensemble de capacités techniques manuelles et intellectuelles reconnues, nécessaires à l'exercice d'activité(s).

Filière professionnelle : c'est un espace d'évolution professionnelle qui regroupe un large champ d'emplois et de compétences présentant assez de proximité professionnelle pour être traitées globalement (exemple : logistique, maintenance).

Classification : c'est le positionnement des emplois et/ou des postes de travail exercés par les salariés, leur organisation dans un système cohérent permettant d'aboutir à une hiérarchisation des emplois et/ou des postes de travail.

Critères classants : critères qui caractérisent la dimension d'un emploi ou de postes de travail, dans leur champ d'action et de responsabilité et qui permettent de construire la classification.

Catégorie : ensemble de personnes appartenant à une même catégorie de statut social : ouvriers/employés, technicien/agent de maîtrise, ingénieur/cadre.

Emploi repère : illustration d'un emploi décrit comme étant une possibilité de regroupement de postes de travail dans une filière professionnelle.

Article 5.1.11

Liste des emplois repères

Filière production

- Opérateur de conditionnement. – Catégorie ouvriers, employés ;
- Opérateur de process (filtreur, brasseur, fermentateur, siropier) ;

Catégorie ouvriers, employés ;
Chef d'équipe, catégorie TAM.

Filière logistique

Agent manutentionnaire. – Catégorie ouvriers, employés.
Agent logistique. – Catégorie ouvriers, employés.
Responsable d'entrepôt (de secteur). – Catégorie TAM.

Filière technique études maintenance

Agent de maintenance. – Catégorie ouvriers, employés.
Technicien de maintenance. – Catégorie TAM.
Chef d'atelier. – Catégorie TAM.

Filière qualité R et D

Agent de laboratoire. – Catégorie ouvriers, employés.
Contrôleur de qualité. – Catégorie ouvriers, employés.
Technicien de laboratoire. – Catégorie TAM.
Technicien assurance-qualité. – Catégorie TAM.

Filière administration

Secrétaire assistante. – Catégorie ouvriers, employés à TAM.
Comptable. – Catégorie ouvriers, employés à TAM.

Filière marketing commercial

Assistant marketing, vente, ADV, Export. – Catégorie ouvriers, employés à TAM.
Chef de secteur. – Catégorie TAM.

Filière informatique/systèmes d'information

Assistant support informatique. – Catégorie TAM.
Technicien support. – Catégorie TAM.
Technicien réseaux informatiques. – Catégorie TAM.

Article 5.2

Décision de la commission paritaire du 9 février 2007

Annexe au document définissant le CQP Technicien process brassicole

La commission paritaire a validé le CQP Technicien process brassicole en sa séance du 9 février 2007, et ajoute en complément les dispositions suivantes :

« Conformément à l'article 5 de l'accord Classifications du 16 mars 2005, le titulaire du CQP Technicien process brassicole peut accéder aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce certificat le destinent, à la condition que l'emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fonctions doivent correspondre à la spécificité du certificat et être de niveau IV. »

Annexe au document définissant le CQP Attaché de gestion dans une structure de direction

La commission paritaire a validé le CQP Attaché de gestion dans une structure de direction en sa séance du 9 février 2007, et ajoute en complément les dispositions suivantes :

« Conformément à l'article 5 de l'accord Classifications du 16 mars 2005, le titulaire du CQP Attaché de gestion dans une structure de direction peut accéder aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce certificat le destinent, à la condition que l'emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fonctions doivent correspondre à la spécificité du certificat et être de niveau IV. »

Annexe au document définissant le CQP Conducteur de machines

La commission paritaire a validé le CQP Conducteur de machines en sa séance du 9 février 2007, et ajoute en complément les dispositions suivantes :

« Conformément à l'article 5 de l'accord Classifications du 16 mars 2005, le titulaire du CQP Conducteur de machines peut accéder aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce certificat le destinent, à la condition que l'emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fonctions doivent correspondre à la spécificité du certificat et être de niveau II. »

Article 5.3

Décision de la commission paritaire du 3 juillet 2007 sur le positionnement des CQP

Annexe au document définissant le CQP Conducteur de machine

« Conformément à l'article 5 de l'accord Classifications du 16 mars 2005, le titulaire du CQP Conducteur de machine accèdera aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce certificat le destinent, à la condition que l'emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fonctions doivent totalement correspondre à la spécificité du certificat et être de niveau III (OE), dans le cas contraire, elles ne sauraient être inférieures au niveau II (OE). »

Annexe au document définissant le CQP Responsable d'équipe

« Conformément à l'article 5 de l'accord Classifications du 16 mars 2005, le titulaire du CQP Responsable d'équipe accèdera aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce certificat le destinent, à la condition que l'emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation.

Ces fonctions doivent totalement correspondre à la spécificité du certificat et être de niveau V (TAM), dans le cas contraire, elles ne sauraient être inférieures au niveau IV (TAM). »

Annexe au document définissant le CQP Agent de maintenance

« Conformément à l'article 5 de l'accord classifications du 16 mars 2005, le titulaire du CQP Agent de maintenance accèdera aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce certificat le destinent, à la condition que l'emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fonctions doivent totalement correspondre à la spécificité du certificat et être de niveau III (OE), dans le cas contraire, elles ne sauraient être inférieures au niveau II (OE). »

Annexe au document définissant le CQP Technicien de maintenance

« Conformément à l'article 5 de l'accord Classifications du 16 mars 2005, le titulaire du CQP Technicien de maintenance accèdera aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce certificat le destinent, à la condition que l'emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fonctions doivent totalement correspondre à la spécificité du certificat et être de niveau V (TAM), dans le cas contraire, elles ne sauraient être inférieures au niveau IV (TAM). »

Annexe au document définissant le CQP Conducteur de ligne

« Conformément à l'article 5 de l'accord Classifications du 16 mars 2005, le titulaire du CQP Conducteur de ligne accèdera aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce certificat le destinent, à la condition que l'emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fonctions doivent totalement correspondre à la spécificité du certificat et être de niveau IV (OE), dans le cas contraire, elles ne sauraient être inférieures au niveau III (OE). »

Article 5.4

Salaire minimum hiérarchique

Une grille de salaires minima est annexée à la présente.

La négociation sur les salaires doit être l'occasion, au moins une fois par an, d'un examen par les parties de l'évolution économique et de la situation de l'emploi dans la profession, ainsi que de l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe au regard des salaires minima hiérarchiques.

Le salaire minimum mensuel hiérarchique base 39 heures hebdomadaires, en dessous duquel un salaire ne peut être situé, est défini à l'exclusion des primes, des gratifications de caractère aléatoire ou temporaire, des remboursements de frais, des primes de transport, des primes de nuisances et sujétions, d'ancienneté et majorations pour heures supplémentaires et heures de nuit.

Article 5.5

Rémunération annuelle brute garantie

A compter du 1^{er} janvier 1996, les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention garantiront une rémunération annuelle brute en dessous de laquelle aucun salarié adulte ne pourra être rémunéré.

Ce salaire est égal à 13 fois le salaire minimum mensuel conventionnel défini à l'annexe « Classification » de la branche à sa dernière valeur de l'année considérée.

Cette garantie de salaire bénéficie aux salariés travaillant normalement et ayant atteint 1 an de présence continue au 31 décembre de l'année considérée. Cette garantie s'applique sous réserve des conditions spéciales concernant les jeunes mensuels âgés de moins de 18 ans et les salariés d'une aptitude physique réduite, emportant, le cas échéant, proratisation de cette garantie au même titre que pour le salaire mensuel.

Cette garantie ne s'appliquera pas aux VRP multicartes.

Cette rémunération annuelle brute garantie s'entend toutes primes comprises, à l'exclusion du remboursement des frais, des primes de transport, des primes de nuisances, sujétions, d'ancienneté et majorations pour heures supplémentaires et heures de nuit.

Cette rémunération est établie sur la base de l'horaire hebdomadaire légal, soit 39 heures ou 169 heures par mois. Elle sera adaptée proportionnellement à l'horaire de travail effectif de chacun et au temps de présence.

En fin d'année, l'employeur vérifiera que le montant total des salaires bruts définis ci-dessus aura bien été au moins égal au montant de la garantie annuelle fixée pour l'année considérée.

Au cas où cette vérification ferait apparaître qu'un salarié n'ait pas entièrement bénéficié de la garantie annuelle auquel il a droit au titre de cette année, l'employeur lui en versera le complément en vue d'apurer son compte.

Les modalités de versement d'éventuels compléments sont fonction des décisions de chaque entreprise de les payer en une ou plusieurs fois et, en tout état de cause, à la fin de l'année considérée.

Article 5.6

Salaires

Année 2005

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	MINIMUM CCN au 1 ^{er} juillet 2005	MINIMUM CCN au 1 ^{er} novembre 2005
I	1	1 219,09	1 225,19
	2	1 226,61	1 232,74
	3	1 239,13	1 245,32
II	1	1 260,51	1 266,81
	2	1 281,56	1 287,97
	3	1 306,87	1 313,40
III	1	1 345,51	1 352,24
	2	1 378,04	1 384,93
	3	1 410,76	1 417,82
IV	1	1 498,24	1 505,73
	2	1 541,79	1 549,50
V	1	1 650,79	1 659,04
	2	1 694,67	1 703,14
	3	1 738,23	1 746,92
VI	1	1 849,03	1 858,27
	2	1 934,69	1 944,37
	3	2 065,55	2 075,88
VII	1	2 218,27	2 229,36
	2	2 370,82	2 382,67
	3	2 523,70	2 536,31
VIII	1	2 720,15	2 733,75
	2	2 916,43	2 931,01
	3	3 276,61	3 293,00

Année 2006

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	MINIMUM CCN au 1 ^{er} juillet 2006	MINIMUM CCN au 1 ^{er} octobre 2006
I	1	Smic	1 255,00
	2	1 249,26	1 265,00
	3	1 271,03	1 283,74
II	1	1 296,51	1 309,48
	2	1 321,75	1 334,97
	3	1 350,20	1 363,70
III	1	1 391,87	1 405,79
	2	1 425,83	1 440,09
	3	1 459,92	1 474,52
IV	1	1 551,02	1 566,53
	2	1 596,43	1 612,39
V	1	1 710,00	1 727,10
	2	1 755,65	1 773,21
	3	1 801,07	1 819,08
VI	1	1 915,98	1 935,14
	2	2 005,71	2 025,77
	3	2 142,08	2 163,50
VII	1	2 301,15	2 324,16
	2	2 460,13	2 484,73
	3	2 619,35	2 645,54
VIII	1	2 823,99	2 852,23
	2	3 028,51	3 058,80
	3	3 403,72	3 437,76

Année 2007

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	MINIMUM CCN au 1 ^{er} mai 2007	MINIMUM CCN au 1 ^{er} novembre 2007
I	1	1 267,55	1 280,07
	2	1 277,65	1 290,77
	3	1 296,58	1 318,87
II	1	1 322,57	1 348,80
	2	1 348,32	1 378,59
	3	1 377,34	1 410,57
III	1	1 419,85	1 455,82
	2	1 454,49	1 491,63
	3	1 489,27	1 527,53
IV	1	1 582,20	1 623,41
	2	1 628,51	1 671,24

NIVEAU	ÉCHELON	MINIMUM CCN au 1 ^{er} mai 2007	MINIMUM CCN au 1 ^{er} novembre 2007
V	1	1 744,37	1 790,84
	2	1 790,94	1 838,85
	3	1 837,27	1 886,70
VI	1	1 954,49	2 007,18
	2	2 046,03	2 102,12
	3	2 185,14	2 245,74
VII	1	2 347,40	2 413,18
	2	2 509,58	2 580,61
	3	2 672,00	2 748,21
VIII	1	2 880,75	2 963,63
	2	3 089,39	3 178,99
	3	3 472,14	3 574,00

Année 2008

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	MINIMUM CCN au 1 ^{er} mars 2008	MINIMUM CCN au 1 ^{er} mai 2008	MINIMUM CCN au 1 ^{er} octobre 2008 (1 %)
I	1	1 299,27	1 305,77	1 321,05
	2	1 310,13	1 316,68	1 334,04
	3	1 338,65	1 345,35	1 372,06
II	1	1 368,83	1 375,67	1 406,46
	2	1 399,27	1 406,27	1 441,22
	3	1 431,73	1 438,89	1 476,94
III	1	1 477,66	1 485,05	1 526,01
	2	1 514,00	1 521,57	1 562,01
	3	1 550,44	1 558,20	1 601,70
IV	1	1 647,76	1 656,00	1 702,79
	2	1 696,31	1 704,79	1 753,27
V	1	1 817,70	1 826,79	1 879,43
	2	1 866,43	1 875,76	1 930,00
	3	1 915,00	1 924,58	1 980,50
VI	1	2 037,29	2 047,47	2 107,08
	2	2 133,65	2 144,32	2 207,66
	3	2 279,43	2 290,82	2 359,17
VII	1	2 449,38	2 461,62	2 535,74
	2	2 619,32	2 632,42	2 712,37
	3	2 789,43	2 803,38	2 889,10
VIII	1	3 008,08	3 023,12	3 116,26
	2	3 226,67	3 242,81	3 343,42
	3	3 627,61	3 645,75	3 760,00

NIVEAU	ÉCHELON	MINIMUM CCN au 1 ^{er} juillet 2009 (1 %)
I	1	1 337,73
	2	1 351,57
	3	1 399,04
II	1	1 437,55
	2	1 476,53
	3	1 515,37
III	1	1 567,39
	2	1 605,59
	3	1 654,64
IV	1	1 750,05
	2	1 802,23
V	1	1 932,59
	2	1 984,78
	3	2 036,99
VI	1	2 167,28
	2	2 271,63
	3	2 428,20
VII	1	2 610,60
	2	2 793,12
	3	2 975,67
VIII	1	3 210,33
	2	3 445,04
	3	3 875,39

Article 5.7*Rétablissement de l'écart hiérarchique de la grille des salaires minima conventionnels***Article 5.7.1**

Il a été convenu de rétablir l'écart hiérarchique de la grille des salaires minima conventionnels de 1994.

Le rétablissement de l'écart hiérarchique nécessite de revaloriser les écarts entre les niveaux et les échelons.

La revalorisation sera réalisée en ajoutant une somme en euros appliquée à chaque niveau/échelon en 4 étapes selon le calendrier ci-dessous :

- 1^{er} juillet 2006 ;
- 1^{er} juillet 2007 ;
- 1^{er} juillet 2008 ;
- 1^{er} juillet 2009.

Le montant en euros des revalorisations est annexé à cet accord (annexe I). Les grilles de salaire minima intégrant chaque rattrapage au 1^{er} juillet des années 2006, 2007, 2008, 2009 feront l'objet d'une large publicité dans les entreprises.

Article 5.7.2

Les organisations prennent l'engagement pendant toute cette période de revalorisation de maintenir au niveau 1/échelon 1 au salaire équivalant au Smic base 35 heures. A cet effet, une commission paritaire sera organisée chaque année dans les 2 semaines suivant la connaissance du montant du Smic.

Article 5.7.3

La négociation annuelle des salaires est indépendante des mesures prises pour la revalorisation de la grille, ces augmentations de salaires résultant de ces négociations s'appliqueront à la grille dès lors que l'accord sera signé.

Si les augmentations de salaires résultant des accords de salaires négociés annuellement interviennent au 1^{er} juillet, ou postérieurement à la revalorisation annuelle de la grille (1^{er} juillet), la nouvelle grille établie selon la règle définie ci-dessus sera immédiatement publiée et déposée. Ainsi les entreprises, les organisations syndicales et les salariés seront parfaitement informés des niveaux précis des salaires minima applicables (cumul du montant de revalorisation fixé pour l'année en cours et des montants de la grille de l'année précédente, majoré de l'augmentation négociée).

L'extension du présent accord sera demandée dès sa signature.

ANNEXE I

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	ÉCART ANNUEL
I	1	0
	2	4,15
	3	13,13
II	1	16,86
	2	20,69
	3	23,43
III	1	25,86
	2	26,78
	3	27,65
IV	1	29,93
	2	31,12
V	1	34,03
	2	35,13
	3	36,32
VI	1	38,74
	2	41,48
	3	44,99
VII	1	49,01
	2	53,10
	3	57,11
VIII	1	62,28
	2	67,51
	3	77,02

CHAPITRE VI

DURÉE ET ORGANISATION DU TRAVAIL

Article 6.1

Préambule

Depuis l'origine, la convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool, d'une part, et de bière, d'autre part, a réglé de manière spécifique l'aménagement et l'organisation des temps de travail dans le secteur. Cette spécificité a été renforcée par l'accord du 12 juillet 1996 signé consécutivement à l'accord interprofessionnel du 31 octobre 1995 pour l'emploi.

Le présent accord a eu pour objet, outre d'adapter les dispositions existantes, de promouvoir un cadre d'application de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail en faveur de l'emploi.

Il doit répondre ainsi :

- à l'objectif national de solidarité permettant de favoriser et de développer l'emploi, tout en préservant la compétitivité des entreprises dans un contexte de forte concurrence ;
- à la volonté de réduire la précarité dans l'emploi et de ne pas créer de discrimination ;
- au souci de poursuivre un aménagement des temps de travail prenant en considération à la fois la spécificité des entreprises selon leur activité, leur taille, et les aspirations du personnel ;
- à la nécessité de rechercher de nouvelles organisations et répartitions de la charge de travail, pour répondre aux attentes des clients et permettre aux salariés de concilier vie professionnelle et vie privée.

Dans ces conditions, l'application de la loi du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail doit favoriser le développement de l'emploi, dans le respect des équilibres nécessaires à la pérennité et au développement des entreprises et créer ainsi les conditions pour que la RTT se réalise en préservant la rémunération de base des salariés en bénéficiant.

Compte tenu de la diversité croissante des situations entre les entreprises, selon leur taille ou en fonction d'une pluralité des activités pouvant y être exercées, il est convenu de considérer les dispositions déterminées ci-dessous comme un cadre dont la mise en œuvre devra entraîner une négociation dans les entreprises où sont présentes les organisations syndicales représentatives, ainsi qu'une consultation des instances représentatives du personnel, compte tenu de leurs attributions.

Ces dispositions complètent celles de la convention collective nationale du 24 mai 1988 sur la durée et l'aménagement du temps de travail et de l'accord du 12 juillet 1996. Elles créent les conditions assorties de garanties au niveau de la branche qui permettent l'anticipation d'une réduction effective d'horaire dans l'entreprise. Par ailleurs, les dispositions du présent accord ne remettent pas en cause les accords d'entreprise ou d'établissement ayant le même objet, conclus antérieurement à son entrée en vigueur. Ces derniers devront, le cas échéant, être adaptés.

La loi du 13 juin 1998 a prévu deux possibilités ouvrant droit à l'allègement des cotisations sociales à la charge de l'employeur :

- soit une réduction d'au moins 10 % de la durée initiale de travail pour des embauches représentant 6 % au moins de l'effectif concerné par la réduction du temps de travail ;
- soit une réduction d'au moins 15 % de cette durée pour des embauches représentant 9 % au moins de l'effectif concerné par la réduction du temps de travail.

Les embauches en contrat à durée indéterminée dans l'esprit de l'accord du 12 juillet 1996 seront favorisées.

Il est rappelé par ailleurs que la formation professionnelle est considérée comme un moyen important d'évolution des salariés et, par effet de cause, des entreprises.

Article 6.2

Durée légale hebdomadaire de travail

La durée légale hebdomadaire de travail est fixée à 35 heures par semaine.

Article 6.3

Heures supplémentaires

Article 6.3.1

Contingent

Le contingent annuel d'heures supplémentaires pouvant être effectuées après information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, est fixé à 120 heures par an et par salarié, pour les entreprises appliquant une modulation du temps de travail et 130 heures par an et par salarié pour celles appliquant un horaire réparti à la semaine.

Article 6.3.2

Paiement des heures supplémentaires. – Repos

Les heures effectuées au-delà de 35 heures décomptées à la semaine ou en moyenne sur l'année en cas de modulation-annualisation ouvriront droit à une majoration de salaire ou à un repos compensateur de remplacement calculé dans les conditions fixées aux articles L. 3121-20 à L. 3121-25 du code du travail et pour la modulation, selon les modalités prévues par les articles L. 3122-4, 1°, et L. 3122-5, § 2, du code du travail.

Article 6.4

Modulation. – Annualisation. – Repos

La limite maximale de la modulation-annualisation (variation de la durée de travail hebdomadaire sur l'année civile ou de référence) est fixée à 44 heures par semaine dans la limite de 16 semaines, dont au maximum 12 consécutives, dans le cadre d'une programmation annuelle.

Le nombre de semaines 0 heure ne peut dépasser 3. Le recours à ces semaines 0 doit être justifié par des raisons techniques ou économiques. Toute semaine travaillée en période de faible activité doit comporter au moins 3 jours ouvrés pleins.

Les modalités de consultation et d'information du comité ou, à défaut, des délégués du personnel, les délais de prévenance des salariés sont ceux figurant aux paragraphes 2 à 5 de l'article D. 3122-7-1 du code du travail.

Article 6.4.1

Sécurisation des accords antérieurs

La recodification de la convention collective ne remet pas en cause les modalités de modulation du temps de travail qui auraient été négociées et mises en œuvre dans les entreprises en application de l'accord collectif de branche du 12 juillet 1996, sécurisé dans les conditions posées par la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, ou désormais, dans les conditions posées par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008.

Article 6.5

Organisation du travail en jours

Article 6.5.1

Cadres

Dans les entreprises mettant en œuvre des processus de réduction du temps de travail, les solutions permettant aux cadres de bénéficier de formes de réduction d'horaires les mieux adaptées aux spécificités de leurs fonctions sont élaborées, selon les modalités suivantes, lesquelles peuvent être complétées par accord.

Cette réduction sera notamment mise en œuvre en principe sous forme de jours complets de repos, par exception par demi-journée. Le jour de repos est considéré comme une unité de mesure du temps de travail adaptée aux fonctions de ces personnels. A défaut d'accord d'entreprise, ces jours de repos sont pris pour moitié selon des modalités fixées par l'employeur, pour moitié au choix du salarié.

Relèvent de cette organisation les cadres définis à l'article L. 3121-43 du code du travail (1° et 2°) pour lesquels seront respectées les modalités définies à l'article L. 3121-44 code du travail (maximum 218 jours) et aux articles L. 3121-46, L. 3121-47 et L. 3121-48 du code du travail.

Le nombre de jours de congés et de repos ne saurait être inférieur à 46 jours sur une période de 12 mois, selon le décompte ci-après exprimé en jours ouvrés (25 jours ouvrés de congés légaux + 9 jours fériés dont le 1^{er} Mai, 12 jours de repos).

Les cadres auxquels il est reconnu un haut niveau de responsabilité, d'autorité et un niveau de salaire important, tels que cadres dirigeants, et cadres des comités de direction, ainsi que les directeurs, sont considérés comme seuls juges des dépassements individuels de l'horaire collectif.

Sauf à respecter les dispositions d'ordre public à eux applicables (horaires maxima et temps de repos), ils sont exclus du bénéfice des autres dispositions de l'accord (au même titre que les VRP).

Article 6.5.2

Personnels force de vente (itinérants)

Les personnels affectés aux forces de vente, du fait de la nature et de l'autonomie de leur activité, bénéficieront des mêmes dispositions que celles prévues à l'article 6.5.1 ci-dessus en ses paragraphes 1, 2 et 3.

Des modalités complémentaires d'application de la réduction du temps de travail, telles que des jours supplémentaires de repos, peuvent être négociées au niveau des entreprises en fonction de leur organisation et des spécificités des métiers commerciaux.

Article 6.6

Temps partiel

Le travail à temps partiel est l'un des moyens de développer l'emploi. Il doit être tenu compte de cet objectif dans toute négociation future.

Le principe de l'accès au travail à temps partiel par le volontariat est affirmé.

Son organisation doit permettre de concilier les exigences d'ordre privé et de gestion de l'entreprise.

Son développement rend nécessaire de préciser le cadre juridique du travail à temps partiel au niveau de la branche professionnelle.

Article 6.6.1

Définition du temps partiel

Est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure :

- à la durée légale du travail ou à la durée de travail fixée conventionnellement dans l'entreprise ou applicable dans l'établissement ;
- à la durée mensuelle de travail résultant de l'application, sur cette période de la durée légale du travail ou si elle est inférieure à la durée de travail, fixée conventionnellement dans l'entreprise ou applicable dans l'établissement ;

- à la durée de travail annuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail, soit 1 600 heures (ou 1 607 si l'on inclut la journée de solidarité) ou, si elle est inférieure à la durée de travail fixée conventionnellement dans l'entreprise ou applicable dans l'établissement.

Article 6.6.2

Contrat de travail

Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit à durée indéterminée, sauf s'il est conclu à durée déterminée dans les cas prévu par la loi.

Il mentionne :

- la qualification du salarié, les éléments de la rémunération la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié ;
- les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée du travail fixée par le contrat.

Toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est notifiée au salarié 7 jours calendaires au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu. Cependant, en cas de nécessité, ce délai pourra, après information et consultation des représentants du personnel, être exceptionnellement ramené à 3 jours. Pour être applicable, cette dernière possibilité nécessite qu'une contrepartie soit négociée par accord d'entreprise.

Les entreprises peuvent demander aux salariés à temps partiel d'effectuer des heures complémentaires dans la limite de 20 % de la durée du travail prévue au contrat. Chacune des heures accomplies au-delà du 10^e de cette durée donne lieu à une majoration de 25 %.

Lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours 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 6.6.3

Accès aux emplois à temps partiel

En cas de création ou de vacance d'un poste à temps partiel, les salariés à temps plein bénéficient d'une priorité d'affectation à ce poste, sous réserve de posséder la qualification et les aptitudes nécessaires à la tenue de ce poste.

Les candidatures devront être présentées par écrit auprès de la direction, selon des modalités définies par l'entreprise, dès l'affichage de l'avis de création ou de vacance de poste. Lorsqu'il s'agira d'une demande présentée à l'initiative du salarié, elle devra être formulée en respectant un préavis nécessaire à l'examen de la faisabilité de l'accès à l'emploi à temps partiel. Dans tous les cas, une notification de réponse provisoire sera apportée dans un délai maximum de 1 mois. La réponse définitive précisera l'acceptation ou le refus de la décision. Tout moyen en faveur de l'accès aux emplois à temps partiel sera mis en œuvre, en particulier des actions de formation.

En cas d'acceptation, un avenant au contrat de travail sera établi.

En cas de refus, les motifs de celui-ci seront explicités. Ces motifs peuvent être :

- le défaut de qualification ou d'aptitude nécessaire au poste à occuper ;
- l'impossibilité liée à la nature de l'emploi ;
- l'impossibilité momentanée liée à l'activité.

S'il le souhaite, le collaborateur peut renouveler sa demande, selon les mêmes modalités.

Ces dispositions ne s'appliquent pas dans les cas où la loi impose des procédures particulières pour le bénéfice d'emplois à temps partiel, notamment dans les cas visés à l'article L. 1225-52 du code du travail, ou en cas d'activité réduite pour cause thérapeutique.

Lorsque la proposition de transformation d'un emploi à temps partiel est faite à l'initiative de la direction, le salarié disposera d'un délai de 1 mois pour accepter ou refuser, par écrit, cette proposition. Cette hypothèse n'est envisageable que dans le cas de mesure économique.

Le refus par un salarié d'effectuer un travail à temps partiel ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement. Il ne doit avoir aucune conséquence sur le déroulement de sa carrière dans l'entreprise.

En outre, en cas de modification de structure entraînant le recours au temps partiel, il appartiendra à l'entreprise de pourvoir ces postes sur la base du volontariat et de proposer toute solution de reclassement aux personnes refusant un emploi à temps partiel.

Article 6.6.4

Accès aux emplois à temps complet

En cas de création ou de vacance d'un poste à temps complet, les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité d'affectation sur ce poste, sous réserve de posséder la qualification et les aptitudes nécessaires à la tenue de ce poste.

Une procédure adaptée, dans l'esprit de celle énoncée à l'article 6.6.3, permettra de faire application du principe de priorité d'affectation.

En cas de changement brutal et conséquent de la situation familiale du salarié à temps partiel (décès, ou chômage du conjoint ou du concubin déclaré, divorcé), le retour à temps plein est acquis de plein droit, dans le poste occupé ou à un poste équivalent, au plus tard dans un délai de 3 mois.

Article 6.6.5

Formes du temps partiel

La durée du travail à temps partiel peut être répartie sur la semaine, le mois ou l'année, en fonction des desiderata des salariés et de l'organisation du travail.

Toutefois, la possibilité d'adopter une répartition sur l'année est notamment réservée aux emplois ceux dont la nature implique une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Sont notamment visés les emplois suivants :

- les emplois saisonniers ne relevant pas de l'accord sur l'intermittence ;
- certains emplois destinés à remplacer de façon organisée les personnels permanents absents ;
- ceux permettant à leurs titulaires d'opter pour un temps partiel leur donnant la possibilité de concilier contraintes familiales et activités professionnelles et pour lesquels les périodes non travaillées se situeront, par exemple, pendant les vacances scolaires.

Article 6.6.6

Durée et organisation du travail

Salariés à temps partiel

La journée de travail ne pourra pas comporter plus d'une coupure d'un maximum de 2 heures.

La durée quotidienne de travail effectif ne pourra être inférieure, dans tous les cas de figure, à 4 heures continues, sauf demande expresse des salariés.

La durée hebdomadaire moyenne ne pourra être inférieure, sauf demande expresse du salarié, à 22 heures.

Article 6.6.7

Egalité des droits

Les salariés qui travaillent à temps partiel bénéficient d'une situation identique à celle des salariés à temps plein occupant un poste semblable et de qualification équivalente. Ils bénéficient de possibilités identiques en matière de promotion, d'évolution de carrière, d'accès à la formation professionnelle et de droit syndical, dans le respect des dispositions légales. En particulier, il sera au préalable défini entre les parties le contenu du poste assuré par le salarié à temps partiel.

De plus, sans pour autant porter atteinte au principe de l'égalité de traitement, les entreprises pourront négocier des mesures incitatives au passage à temps partiel.

Ces mesures, à titre indicatif, peuvent être de nature qualitative, voire financière mais dans ce cas, dégressives et provisoires, de sorte que soit réduit l'impact immédiat de perte de revenu.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée pour les salariés employés à temps partiel comme s'ils avaient été occupés à temps complet.

Si une entreprise met en place un régime de prévoyance, elle traitera de manière égale les salariés à temps partiel n'ayant qu'un seul employeur, s'agissant des remboursements de frais, à l'exclusion des risques incapacité, invalidité, décès, qui sont couverts selon la règle de la proportionnalité. Si l'entreprise dispose déjà d'un régime de prévoyance, elle se conformera à cet engagement dans le délai de 1 mois après l'extension de l'accord.

Article 6.6.8

Rémunération

La rémunération des salariés à temps partiel est proportionnelle à celle d'un salarié qui, à qualification et situation égales, occupe un emploi à temps complet équivalent dans l'entreprise.

La rémunération correspondant à l'horaire prévu au contrat est mensualisée selon la formule applicable au personnel à temps complet, les heures complémentaires étant payées au taux normal en plus de la rémunération mensualisée.

Lorsque le temps partiel est organisé sur une base annuelle, le contrat de travail mentionne les modalités de calcul de la rémunération mensualisée, et ce par dérogation au principe du paiement des heures réellement effectuées au cours du mois considéré.

Le lissage des rémunérations sera réalisé sur les bases d'un calcul fixant l'horaire moyen mensuel, en fonction de la période travaillée et des heures réparties à l'intérieur de cette période, étalée sur 12 mois. Les éléments hors rémunération de base ne sont pas intégrés dans le calcul du lissage, mais versés lors de la paie du mois correspondant.

Article 6.6.9

Congés payés

En terme d'acquisition, les droits à congés payés sont calculés sur les mêmes bases que celles servant à définir les droits pour les salariés à temps plein.

Il en est de même pour les salariés à temps partiel annualisé. Toutefois, ces salariés ne pourront prendre leurs congés pendant les périodes de travail contractuellement déterminées, sauf accord entre les parties et respect des articles L. 3141-13 et suivants.

Les droits à congés spécifiques (notamment ancienneté), mesurés en jours ouvrés, sont proportionnels au droit principal.

Article 6.6.10

Absences

Toute absence est comptabilisée pour le nombre d'heures qui aurait dû être effectué en fonction de l'horaire préalablement défini.

Pour les salariés à temps partiel annualisé, toute absence pendant les périodes travaillées est également comptabilisée pour le nombre d'heures qui aurait dû être effectué en fonction de l'horaire préalablement défini.

Sauf adaptation du calcul par accord d'entreprise, si cette absence ne donne pas lieu à maintien de salaire, la retenue de salaire est égale à autant de fois le taux horaire moyen que la durée de l'absence en heures, et ce, dans la limite du salaire mensualisé. Les heures qui n'auront pu donner lieu à retenue feront l'objet soit d'une récupération, soit d'une régularisation de la rémunération lors de l'établissement des paies les mois suivants. Si cette absence donne lieu à maintien de salaire, celui-ci est égal à autant de fois le taux horaire moyen que la durée de l'absence en heures et ce, dans la limite du salaire mensualisé, sous déduction des prestations de sécurité sociale ou de tout régime de prévoyance.

Les heures non travaillées dépassant la durée moyenne annuelle feront l'objet soit d'une récupération, soit d'une régularisation de la rémunération lors de l'établissement des paies le mois suivant.

Article 6.6.11

Rupture du contrat

L'indemnité de licenciement et l'indemnité de mise ou de départ à la retraite des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une ou l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

Le nombre d'heures pour recherche d'emploi, qui est prévu en cas de démission ou de licenciement, est calculé proportionnellement à la durée du travail du salarié à temps partiel.

Article 6.6.12

Bilan annuel

Nonobstant les informations périodiques sur l'emploi prévues aux articles L. 2323-51 et suivants du code du travail, un bilan du temps partiel inclus dans le rapport sur l'emploi sera présenté une fois par an au comité d'entreprise (d'établissement) et communiqué aux organisations syndicales de l'entreprise. Il fera état du nombre d'acceptations et de refus de temps partiel et des raisons les ayant justifiés.

Ce bilan sera également présenté à la commission formation-emploi du comité. A cette occasion, des précisions seront apportées sur l'évolution du temps partiel.

Un bilan détaillé du temps partiel inclus dans le rapport annuel sur l'emploi dans la branche sera présenté à la commission paritaire nationale sur l'emploi.

Article 6.7

Décompte des heures par cycles de travail

La durée moyenne hebdomadaire du travail peut être calculée sur un cycle de 8 semaines consécutives (art. L. 3122-2 du code du travail).

Sous réserve que soit respectée pour chacune des semaines la durée maximale pouvant être accomplie au cours d'une même semaine telle que définie aux articles L. 3121-35 et L. 3121-36 du code du travail, il peut être effectué, au cours de l'une ou l'autre semaine des heures de travail en nombre inégal. La durée hebdomadaire de travail des intéressés est considérée comme étant le résultat de la division par huit du nombre d'heures accomplies pendant la même période.

En cas de recours au cycle, le contingent annuel des heures supplémentaires est fixé à 90 heures.

Article 6.8

Travail posté

La mise en place du travail posté fera l'objet d'une consultation préalable du comité d'entreprise devant lequel seront présentées les raisons techniques et économiques la justifiant.

Lorsque, dans une entreprise, il existe du personnel en équipe ayant un horaire quotidien ininterrompu de 8 heures au moins, ce personnel a droit à un temps payé qui ne pourra pas être inférieur à 30 minutes pour casse-croûte.

Lorsque l'horaire ininterrompu est supérieur à 6 heures et inférieur à 8 heures, le personnel a droit à un temps payé qui ne sera pas inférieur à 20 minutes.

Ce temps payé pour casse-croûte se situera à l'intérieur de l'horaire de travail et sera fixé selon les nécessités du service.

Article 6.9

Travail posté continu

Sous réserve des dispositions légales et réglementaires relatives au repos hebdomadaire et sans qu'il y ait remise en cause du repos hebdomadaire de chaque salarié, le travail posté continu s'entend du travail en équipes successives fonctionnant par rotation 24 heures sur 24, sans interruption sur la totalité de la semaine.

La durée du travail des salariés travaillant de façon permanente en équipes successives selon un cycle continu ne devra pas être supérieure en moyenne sur une année à 35 heures de temps de travail effectif par semaine travaillée, conformément à la loi et sans perte de salaire.

Article 6.10

Horaires spéciaux

Afin de permettre une meilleure utilisation de l'outil de travail, les entreprises pourront organiser les horaires de travail sur des durées différentes de 5 jours.

Conformément aux articles L. 3132-16 à L. 3132-19 du code du travail, des horaires spéciaux de fin de semaine peuvent être établis par l'employeur après conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut après autorisation de l'inspecteur du travail donnée après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent.

Les horaires de fin de semaine sont suivis par des salariés volontaires faisant déjà partie de l'entreprise ou, à défaut, embauchés à cet effet. Ces salariés bénéficient d'avenants ou de contrats particuliers qui leur assurent les mêmes garanties d'emploi et les mêmes références de salaire de base que celles des salariés travaillant à temps plein. Ils ne pourront en aucun cas cumuler un emploi à temps plein et un emploi à temps réduit de fin de semaine.

Les dispositions seront prises dans les entreprises concernées pour éviter que la mise en œuvre de ces horaires spéciaux ait pour effet d'augmenter la durée du travail du personnel d'encadrement, sauf compensation.

Les majorations de rémunération applicables aux horaires de travail de fin de semaine seront, sauf accord d'entreprise prévoyant des dispositions plus favorables, d'au moins 50 % de la rémunération de base due pour une durée équivalente effectuée suivant l'horaire normal de l'entreprise.

Les salariés occupés selon les horaires spéciaux de fin de semaine bénéficient de l'ensemble des avantages conventionnels accordés en matière de formation professionnelle pour tous les salariés travaillant en semaine. Les entreprises s'engagent à inclure dans le plan de formation des dispositions spécifiques afin d'assurer la mise en œuvre de la formation professionnelle pour ces salariés.

Si la formation a lieu durant la semaine, l'entreprise s'efforcera qu'elle n'excède pas 3 jours. Les salariés pourront alors être normalement employés dans le cadre de leur horaire habituel de travail de fin de semaine. En tout état de cause, l'horaire global de la semaine ne pourra excéder l'horaire des salariés travaillant en semaine.

En revanche, si la formation est dispensée sur une durée supérieure à 3 journées consécutives durant la semaine, le salarié bénéficiaire ne pourra en tout état de cause être employé normalement en fin de semaine. L'entreprise prendra alors une solution d'adaptation des horaires. Cette situation doit revêtir un caractère exceptionnel.

La rémunération des journées de formation se fera au taux horaire normal, sans la majoration prévue au présent article. Toutefois, la rémunération du personnel concerné ne pourra pas globalement être inférieure à celle perçue dans le cadre de son activité.

Les entreprises s'engagent à accorder aux salariés occupés selon des horaires de fin de semaine une priorité au passage en équipe de semaine lorsque des postes de semaine sont vacants. Dans cette hypothèse, une information sur les postes disponibles et compatibles avec leurs qualifications professionnelles sera effectuée auprès de chaque salarié travaillant en fin de semaine et ayant déclaré être intéressé par un tel changement. Le comité d'entreprise et/ou les délégués du personnel seront informés sur les disponibilités des postes de semaine.

Article 6.11

Horaires individualisés

La pratique des horaires individualisés dérogeant à la règle de l'horaire collectif peut être institué sur demande expresse des salariés et après accord du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, ou, à défaut, après autorisation de l'inspecteur du travail ayant préalablement constaté l'accord du personnel.

Article 6.12

Travail de nuit

Article 6.12.1

Préambule

Selon les termes de la loi du 9 mai 2001, le recours au travail de nuit doit être exceptionnel. Il doit prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

Conscients des nécessités technique, industrielle, commerciale ou sociale de faire travailler certains salariés, hommes ou femmes, la nuit, pour pourvoir certains emplois, permettant d'assurer la continuité de l'activité économique, notamment dans le cadre de cycles continus ou semi-continus, sans pour autant en nier la contrainte, les partenaires signataires décident, par le présent accord, et dans le souci de protection des salariés, d'améliorer les conditions de travail des intéressés en encadrant le recours reconnu comme nécessaire à cette forme particulière d'organisation du travail.

Le caractère pénible du travail de nuit reconnu par les parties au présent accord, d'une part, et le constat de l'existence du recours au travail de nuit au niveau de la profession, notamment dans le cadre des activités d'élaboration de produits, de maintenance, de production d'énergie et de fluide, d'embouteillage, et de conditionnement, voire de distribution (activité commerciale), d'autre part, nécessitent que soit donné un statut protecteur au travailleur de nuit.

A cet effet, les parties signataires conviennent de ce qui suit.

Article 6.12.2

Champ d'application

Le présent accord national concerne les entreprises définies par la convention collective nationale. Il s'applique sur le territoire métropolitain ainsi que dans les départements d'outre-mer aux salariés travailleurs de nuit effectuant un travail de nuit selon les conditions définies à l'article 6.12.3 ci-après.

Article 6.12.3

Travail de nuit

1. Travail de nuit

Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

Une autre période de 9 heures consécutives comprise entre 21 heures et 7 heures mais comprenant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut être substituée à la période mentionnée au premier alinéa par accord d'entreprise ou d'établissement. A défaut d'accord et lorsque les caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifient, cette substitution peut être autorisée par l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité ou, à défaut, des délégués du personnel.

Lorsqu'un salarié aura accompli, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 250 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, ou de celle qui lui est substituée conformément aux dispositions de l'alinéa précédent, il sera vérifié, au cours du premier mois suivant ce constat, que l'intéressé a bénéficié des dispositions du présent accord.

2. Travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit bénéficiaire du présent accord tout salarié qui :

- soit accompli, au moins deux fois par semaine, selon son horaire habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien au cours de la plage horaire de nuit définie ci-dessus ;
- soit accompli, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 250 heures de travail effectif au cours de la plage horaire de nuit définie ci-dessus.

Article 6.12.4

Limitation du recours au travail de nuit

Le travail au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, ou de celle qui lui est substituée conformément à l'article 3 du présent accord, des salariés considérés comme travailleurs de nuit est destiné à assurer principalement la continuité de l'activité économique ou le fonctionnement des services d'utilité sociale. Il ne peut être mis en place ou étendu à de nouvelles catégories de salariés que s'il consiste à pourvoir des emplois pour lesquels il est :

- soit impossible techniquement d'interrompre, chaque jour, le fonctionnement des équipements utilisés et le process de production ;

- soit indispensable économiquement ou techniquement d’allonger le temps d’utilisation des équipements, en raison notamment de la part que représente le coût de ces équipements dans le prix de revient des produits de l’entreprise ;
- soit nécessaire d’assurer une continuité de l’activité en raison du caractère organisationnel de la distribution des produits (activité commerciale) ;
- soit indispensable pour des raisons de sécurité, d’assurer une surveillance et une protection continues des personnes et des installations.

Le comité d’entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, ainsi que le comité d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail seront consultés sur la mise en place ou l’extension à de nouvelles catégories de salariés, du travail de nuit au sens de l’article 6.12.3.

Cette consultation se fera sur la base d’une note écrite exposant les motifs pour les hypothèses de mise en place ou d’extension du travail de nuit.

Article 6.12.5

Contreparties

1. Majorations

Les entreprises peuvent faire travailler le personnel entre 22 heures et 5 heures selon les dispositions légales en vigueur.

Les salariés travaillant entre 22 heures et 6 heures bénéficient d’une majoration du salaire horaire de base de l’intéressé de 20 % pour chaque heure effectuée entre 22 heures et 6 heures (ou entre 21 heures et 5 heures au choix de l’entreprise).

Cette majoration doit se cumuler avec les majorations pour heures supplémentaires d’une indemnité de panier de nuit à une fois et demie le taux horaire du minimum garanti s’ils ont travaillé au moins 3 heures entre 22 heures et 6 heures (ou entre 21 heures et 5 heures), à l’exception des salariés bénéficiant d’une restauration de nuit à tarif réduit dans l’établissement.

Pour les salariés travaillant occasionnellement entre 22 heures et 6 heures (rappel à domicile ou prolongation inopinée de leur poste de travail), la majoration prévue ci-dessus sera au minimum de 40 %.

Les dispositions du présent article ne se cumuleront pas avec des modalités de même nature au moins équivalentes fixées expressément dans un contrat de travail.

Des accords d’entreprise pourront substituer par équivalence une diminution du temps de travail aux majorations prévues au présent article.

2. Repos spécifique pour les travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit bénéficient d’un repos compensateur dont le maximum est pour 1 année civile ou une période de 12 mois égal à 1 semaine (base horaire hebdomadaire moyen) pour les salariés affectés toute l’année en équipe de nuit, et effectuant l’intégralité de la durée annuelle effective du temps de travail définie dans l’entreprise. A défaut et notamment pour les autres travailleurs de nuit, le nombre d’heures de repos acquis est déterminé sur la période de référence proportionnellement aux heures ainsi travaillées.

Le droit à repos doit faire l’objet d’une information distincte sur le bulletin de salaire ou sur un document annexé. Il est réputé ouvert aux salariés à l’issue de la période de référence et doit être pris au plus tard dans l’année suivante, selon des modalités à définir en entreprise.

Cette contrepartie ne se cumule pas avec toute contrepartie ayant le même objet déjà définie en entreprise.

Article 6.12.6

Organisation du travail dans le cadre du poste de nuit et durée maximale de travail

Une attention particulière sera apportée par l’entreprise à la répartition des horaires des travailleurs de nuit. Cette répartition doit avoir pour objectif de faciliter l’articulation de leur activité nocturne avec l’exercice de leurs responsabilités familiales et sociales.

L’entreprise s’assurera que, lors de son affectation au poste de nuit, le travailleur de nuit dispose d’un moyen de transport entre son domicile et l’entreprise à l’heure de la prise de poste et à l’heure de la fin de ce poste.

A l’exception des salariés occupés dans le cadre des articles L. 3132-16 et suivants, la durée maximale quotidienne du temps de travail effectif des travailleurs de nuit ne peut excéder 8 heures.

La durée maximale quotidienne du poste de nuit (temps de travail effectif) peut être portée à 9 h 30 pour les travailleurs de nuit bénéficiaires de l’accord exerçant l’une des activités visées ci-dessous (hors suppléance ou fin de semaine) :

- activité caractérisée par l’éloignement entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou par l’éloignement entre différents lieux de travail du salarié ;
- activité de garde, de surveillance et de permanence caractérisée par la nécessité d’assurer la protection des personnes et des biens ;
- activité caractérisée par la nécessité d’assurer la continuité du service ou de la production.

Il peut être par ailleurs dérogé à la durée maximale quotidienne de temps de travail effectif des travailleurs de nuit dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le travailleur de nuit pour lequel il aura été fait application d'un des cas prévus ci-dessus, de dérogation à la durée maximale quotidienne de 8 heures du poste de nuit, devra bénéficier d'un temps de repos équivalent au temps du dépassement. Ce temps de repos s'additionnera au temps de repos quotidien de 11 heures prévu par les articles L. 3131-1 et L. 3131-2 du code du travail.

Sous réserve que cette possibilité soit prévue par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, lorsque l'octroi de ce repos n'est pas possible, une contrepartie équivalente permettant d'assurer une protection appropriée au salarié concerné pourra être substituée au repos.

La durée moyenne hebdomadaire de temps de travail effectif des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures.

Toutefois, lorsque l'organisation du travail, imposée par les contraintes d'utilisation des équipements tenant aux caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise, le justifie, la durée moyenne hebdomadaire de temps de travail effectif des travailleurs de nuit peut être portée à 42 heures (dans le cadre de cycles notamment), au maximum sur 12 semaines, consécutives ou non, en dehors de l'hypothèse visée par l'article 6.9 de la convention collective nationale (travail posté continu).

Article 6.12.7

Modalités d'affectation du salarié à un poste de nuit

Conformément aux articles L. 3122-42 et suivants du code du travail, tout travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale particulière avant son affectation à un poste de nuit et par la suite à intervalles réguliers ne pouvant excéder 6 mois.

En dehors des visites périodiques, tout travailleur tel que défini à l'article 6.12.3 de la présente convention collective peut bénéficier d'un examen médical à sa demande.

Le salarié occupant un poste de jour, qui souhaite occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement, bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Sauf lorsqu'elle est expressément prévue par le contrat de travail, l'affectation à un poste de nuit entraînant la qualité de travailleur de nuit d'un salarié occupé sur un poste de jour est soumise à l'accord exprès de l'intéressé.

Lorsque le contrat de travail prévoit que le salarié occupé à un poste de jour pourra être occupé en qualité de travailleur de nuit, l'intéressé sera toutefois fondé à refuser son affectation à un poste de nuit s'il justifie que cette affectation serait incompatible avec des obligations familiales impérieuses telles que la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante. Ce refus ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Le salarié occupant un poste de nuit en tant que travailleur de nuit qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour dans le même établissement ou dans la même entreprise bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. Le souhait du salarié pour lequel le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, sera examiné de façon prioritaire.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés, par tous moyens, la liste des emplois de jour disponibles correspondants.

Cas d'incapacité

Le travailleur de nuit, déclaré inapte par le médecin du travail à occuper un poste de nuit, bénéficie du droit à être transféré, temporairement ou définitivement, sur un poste de jour disponible dans le même établissement ou, à défaut, dans l'entreprise, correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

A cet effet, l'entreprise fera bénéficier le salarié, si cela se révélait nécessaire, d'une formation ou adaptation visant à favoriser son reclassement interne.

L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail, du fait de cette incapacité, que s'il est dans l'impossibilité de proposer au salarié un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, ou si le salarié refuse ce poste.

L'employeur devra justifier par écrit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer au travailleur de nuit inapte un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

Les procédures de consultation des représentants du personnel seront effectuées conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Protection de la femme enceinte ou ayant accouché

La travailleuse de nuit enceinte, dont l'état a été médicalement constaté, ou qui a accouché, bénéficie dès qu'elle en fait la demande, ou que le médecin du travail constate, par écrit, que le poste de nuit est incompatible avec son état,

du droit d'être affectée à un poste de jour dans le même établissement pendant le temps restant de la grossesse et du congé légal postnatal.

Lorsque le médecin du travail constate, par écrit, que le poste de nuit est incompatible avec l'état de la travailleuse de nuit, la période pendant laquelle la salariée bénéficie du droit d'être affectée à un poste de jour peut être prolongée pour une durée n'excédant pas normalement un mois.

Le passage en poste de jour pendant la période prévue ci-dessus ne doit pas entraîner de baisse de la rémunération de la salariée. Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer à la salariée enceinte ou ayant accouché pendant la période considérée un poste de jour dans le même établissement, ou si l'intéressée refuse d'être affectée dans un autre établissement de l'entreprise, l'employeur doit faire connaître, par écrit, à la salariée ou au médecin du travail les motifs qui s'opposent au reclassement.

Le contrat de travail est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité ainsi que, le cas échéant, pendant la période de prolongation, n'excédant pas 1 mois, décidée par le médecin du travail.

Pendant la période de suspension du contrat de travail, la salariée est indemnisée dans les conditions prévues par les articles L. 1225-9 et suivants du code du travail et L. 334-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

En cas d'allaitement, justifié par certificat médical, le droit d'être affectée à un poste de jour est prolongé de 3 mois. En outre, pendant 1 année à compter du jour de la naissance, les mères allaitant leurs enfants disposent à cet effet de 1 heure de repos par poste durant les heures de travail.

Article 6.12.8

Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

Article 6.12.9

Formation professionnelle des travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit bénéficient, comme les autres salariés, des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise, y compris celles relatives au capital de temps de formation ou d'un congé individuel de formation, à la validation des expériences et aux CQP.

Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les parties signataires incitent les entreprises à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail et à en tenir informé le comité d'entreprise au cours de l'une des réunions prévues aux articles L. 6323-9 et suivants du code du travail.

Article 6.12.10

Droit syndical

Les parties signataires soulignent que le travail de nuit ne doit pas constituer un obstacle à l'exercice du droit syndical et à l'exercice des mandats des institutions représentatives de personnel. A cet effet, les entreprises seront attentives à faciliter la conciliation de ces responsabilités avec l'activité professionnelle des salariés concernés, tout en favorisant les conditions de rémunération pendant le temps d'exercice du mandat et le droit à s'absenter du poste.

Article 6.13

Travail intermittent

Des contrats de travail intermittent peuvent être conclus afin de pourvoir des emplois permanents, qui par nature comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

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

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

Forme et contenu du contrat

Le contrat de travail intermittent doit être écrit.

Il doit mentionner la qualification du salarié.

Il doit déterminer une durée annuelle minimale de travail sans que celle-ci puisse être inférieure à 800 heures ; la durée annuelle doit pouvoir se calculer par semaine complète.

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

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

Toute proposition de l'employeur doit être assortie dans ce cas d'un délai de prévenance de 7 jours calendaires.

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

Les heures dépassant la durée annuelle fixée au contrat ne peuvent excéder 1/4 de cette durée.

Sauf accord particulier, le contrat doit fixer les éléments de la rémunération, celle-ci devant être calculée et versée chaque mois sur une base régulée indépendante de l'horaire réel, et égale si possible à 1/12 de la rémunération annuelle correspondant au nombre d'heures prévues.

Les heures éventuellement effectuées en dépassement de la durée annuelle sont réglées avec le versement du dernier 12^e de la rémunération annuelle.

Droits des salariés

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

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

Article 6.14

Travail du dimanche et des jours fériés

Dans les conditions fixées par l'accord de mensualisation du 10 décembre 1977, à l'exclusion toutefois des conditions d'ancienneté, le maintien de la rémunération des jours fériés est assuré au personnel.

Cette disposition a pour but d'éviter une perte de salaire lorsque le jour férié tombe un jour qui aurait dû normalement être travaillé. Les accords d'entreprise régleront les problèmes particuliers des fêtes locales.

Sous réserve du respect des dispositions légales en la matière, dans le cas de travail effectif occasionnel un dimanche ou un jour férié légal, les heures travaillées seront majorées de 100 % du salaire réel hors primes. Cette majoration ne se cumule pas avec celle qui pourrait être due au titre de la rémunération pour heures supplémentaires.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne se cumulent pas avec des modalités de même nature au moins équivalentes fixées expressément dans un contrat de travail.

Article 6.15

Contraintes diverses et compensations

Dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail, les entreprises s'efforceront de réduire les travaux pénibles, dangereux et insalubres, astreintes ou permanences.

Ces travaux donneront lieu à compensation, notamment à réduction des temps de travail, dont les modalités d'application feront l'objet d'un accord d'entreprise.

Dans l'hypothèse de modulation-répartition des horaires sur une période égale à l'année, il pourra être fait application des règles de lissage prévues à l'article L. 3122-5 du code du travail.

Article 6.16

Dispositions diverses

(Temps de travail effectif, temps de pause, congés payés, lissage)

Temps de travail effectif au sein de la branche professionnelle

Au sens des dispositions nouvelles des articles L. 3121-1 et suivants du code du travail, ne sont notamment pas considérées comme temps de travail effectif les périodes suivantes (sans que la liste ci-après puisse être considérée comme exhaustive) :

- le temps de pause, de douche, d'habillage, de casse-croûte, de repas pris sur place ;
- le temps d'astreinte, dans la mesure où le salarié est libre de ses mouvements et peut vaquer à des occupations personnelles, sauf le temps – y compris le temps de trajet – pendant lequel il est éventuellement rappelé dans l'entreprise.

Temps de pause

La définition du temps de pause tient compte des dispositions conventionnelles. Ce temps de pause est variable selon les entreprises. Il est identifié dans l'horaire collectif de travail. Lorsque le moment de la pause n'est pas déterminé, le

salarié fixe le moment de celle-ci au regard de ses souhaits et des impératifs de bon fonctionnement de l'entreprise. Les salariés utilisent à leur convenance le temps de pause pendant lequel ils n'exercent plus leur travail.

Les temps de pause non pris au poste de travail, qu'ils soient payés ou non, ne sont pas pris en compte dans le temps de travail effectif, sauf disposition plus favorable fixée par accord d'entreprise.

Toutefois, dans la négociation d'entreprise, la situation avant accord et après accord sera exposée selon un mode de décompte identique afin de permettre aux partenaires sociaux d'apprécier le changement opéré.

Congés payés, lissage

Dès lors que le mode de décompte des congés se fait, dans le cadre de l'annualisation ou de la modulation, par une neutralisation d'un nombre de semaines correspondant aux congés légaux, ces dernières sont réputées être prises en compte sur une base lissée, sauf accord d'entreprise qui pourra prévoir d'autres modalités telles que décompte en jours ouvré...

Article 6.17

Compte épargne-temps

Conformément à l'article 5 de l'accord interprofessionnel sur l'emploi, les branches professionnelles représentatives des secteurs ont fixé un cadre type pour permettre aux entreprises d'instituer plus facilement, en application des articles L. 3151-1 et suivants du code du travail (ancien article L. 227-1), un compte épargne-temps. Les entreprises qui souhaitent instaurer un compte épargne-temps inscriront les modalités dans le cadre conventionnel suivant, qu'elles devront, le cas échéant, adapter ou améliorer.

Salariés bénéficiaires

Pour accéder au bénéfice d'un compte épargne-temps, les salariés volontaires devront avoir une ancienneté d'entreprise de 5 ans révolus à la date de demande d'ouverture du compte.

Alimentation du compte épargne-temps

Le compte épargne-temps est alimenté exclusivement par :

- tout ou partie de la cinquième semaine de congés payés ;
- les jours de congés d'ancienneté ;
- les repos compensateurs de remplacement acquis du fait d'heures supplémentaires ;
- les majorations de salaire, attribuées pour sujétions.

Lorsque le compte enregistre des dépôts en heures ou fraction d'heures, il les transforme en jours chaque fois que la durée enregistrée atteint la durée journalière légale ou conventionnelle (lissée, si tel est le cas) de travail en vigueur à la date du dépôt.

La décision du salarié, transmise au plus tard le 31 décembre de l'année précédente, d'alimenter son compte par un des éléments figurant ci-dessus vaut pour une année civile. Il vaut pour l'année suivante, sauf modification transmise dans le même délai.

Majoration par l'entreprise

Chaque société pourra majorer tout ou partie des jours capitalisés chaque année, en prenant en considération ou non les sources énumérées ci-dessus ayant permis de créer un compte épargne-temps.

Utilisation du compte épargne-temps

Le compte épargne-temps peut être utilisé notamment pour les congés sans solde suivants :

- congé pour création d'entreprise ;
- congé sabbatique ;
- congé parental d'éducation ;
- congé de fin de carrière ;
- congé sans solde à titre de convenance personnelle.

Les modalités de prise des congés sabbatique, création d'entreprise, parental sont celles définies par la loi, y compris pour les conditions d'ancienneté. Toutefois, la rémunération au titre du compte épargne-temps obéit aux règles conventionnelles d'ancienneté définies à ce titre.

Les autres congés devront être demandés 3 mois avant la date prévue pour le départ en congé.

La direction de la société se réserve le droit de reporter le départ effectif en congé pour convenance personnelle dans la limite de 6 mois, si l'absence du salarié avait des conséquences préjudiciables sur le bon fonctionnement du service. En tout état de cause, ces congés pour convenance personnelle devront avoir une durée minimale de 6 mois.

Les salariés pourront bénéficier d'un congé de fin de carrière dans la limite de 1 an et le prendre accolé à leur départ à la retraite ou en préretraite. L'information devra être faite au service du personnel 6 mois avant la date prévue pour le départ.

Sauf congé de fin de carrière, le salarié en congé sera remplacé temps pour temps.

Indemnisation du congé

Pendant son congé, les droits acquis par le salarié peuvent être versés au choix du salarié, soit :

- en mensualités fixes calculées sur la base du dernier salaire mensuel de référence du salarié avant son départ en congé, jusqu'à l'épuisement ;
- en mensualités fixes lissées pendant toute la durée du congé calculées sur la base du total des droits acquis divisé par la durée du congé (en nombre de mois).

Non-utilisation du compte

Après une période de 2 ans suivant l'ouverture du compte épargne-temps, le salarié, s'il n'a pas utilisé ses droits dans les conditions prévues ci-dessus, peut renoncer au compte épargne-temps et demander la liquidation de son compte.

En pareil cas, le salarié percevra une indemnité correspondant aux droits acquis au moment de la renonciation, prendra les jours de congé correspondant aux droits acquis au cours des 6 mois suivant la date de la renonciation.

Les renonciations à l'utilisation du compte épargne-temps ne pourront être notifiées qu'une fois par an, à savoir au plus tard au 31 décembre de chaque année.

En cas de rupture du contrat de travail d'un salarié avant l'utilisation de tous ses droits, le compte épargne-temps est automatiquement liquidé au moment de l'établissement du solde de tout compte, sous forme d'indemnité compensatrice.

Conséquences sur le contrat de travail

Le temps d'absence rémunéré est assimilé à du travail effectif pour le calcul de l'ancienneté. A l'issue du congé, le salarié est réintégré dans son emploi, sauf préretraite ou retraite, après avoir, le cas échéant, subi une formation d'adaptation.

CHAPITRE VII

CONGÉS PAYÉS. – CONGÉS ET ABSENCES

Article 7.1

Durée des congés payés

L'ensemble du personnel bénéficiera de 5 semaines de congés payés dans les conditions prévues par les articles L. 3141-3 et suivants du code du travail pour 1 année complète de temps de présence au travail (soit 48 semaines).

Outre les exceptions légales, ne sont pas assimilés à du temps de présence au travail pour l'appréciation du droit aux congés payés :

- les jours de maladie ;
- les périodes de chômage total au-delà de deux quatorzaines ;
- les périodes de grève,

et, d'une manière générale, toute absence pendant laquelle le contrat se trouve suspendu, à l'exception de celles qui légalement ou conventionnellement entrent en compte pour le calcul des congés payés.

L'année de référence pour apprécier le droit au congé est fixée du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Un minimum de 10 jours de travail effectif pendant la période de référence est exigé pour que soit ouvert le droit à congé.

Article 7.2

Congés supplémentaires d'ancienneté

Il est attribué au personnel un congé supplémentaire d'ancienneté :

- 1 jour ouvré après 10 ans d'ancienneté ;
- 2 jours ouvrés après 15 ans d'ancienneté ;
- 3 jours ouvrés après 20 ans d'ancienneté ;
- 4 jours ouvrés après 25 ans d'ancienneté.

Ce congé supplémentaire s'ajoute au droit au congé acquis dans l'année de référence pendant laquelle intervient l'anniversaire de l'entrée dans l'entreprise apprécié au 31 mai de chaque année.

Il ne peut être pris qu'après avoir épuisé le congé payé légal et n'ouvre pas droit à congé supplémentaire de fractionnement.

Il est attribué au prorata du droit principal à congés payés. Le personnel voit sa rémunération maintenue.

Ces congés ne se cumulent pas avec les congés supplémentaires d'ancienneté déjà existants dans les entreprises. Ils seraient réexaminés en cas de modification des dispositions légales et réglementaires.

Article 7.3

Modalités et période de prise des congés

La période normale de prise des congés tient compte des usages propres à chaque entreprise. Elle doit comprendre dans tous les cas la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre.

L'ordre de départ en congé sera fixé par l'employeur après consultation des intéressés, du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, en tenant compte des nécessités de la production, de la situation familiale des bénéficiaires et de leur ancienneté. L'ordre et les dates des départs en congé principal seront communiqués au personnel au moins 2 mois à l'avance et au plus tard le 1^{er} mars. Ces dates ne peuvent être modifiées sauf commun accord ou circonstances exceptionnelles.

La répartition des dates de congés payés sera faite de telle sorte que le personnel bénéficie au moins de 3 semaines de congés consécutives s'il en manifeste la demande. En cas de fractionnement des congés dans les conditions prévues par la loi, il est attribué 2 jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période légale est au moins égal à 6, et un seul lorsqu'il est compris entre 3 et 5 jours.

Sauf dérogation acceptée par l'employeur, la 5^e semaine ne pourra être accolée au congé principal.

Si un arrêt maladie intervient durant la période de congés, le salarié pourra demander le bénéfice d'un congé non rémunéré équivalent.

Sauf dispositions contractuelles différentes, les salariés embauchés sous contrat à durée déterminée inférieure à 7 mois prendront leurs congés en fin de période du contrat ou à défaut sous forme d'indemnité compensatrice.

Article 7.4

Congé des jeunes travailleurs

Le personnel âgé de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente et n'ayant pas travaillé pendant toute l'année de référence peut bénéficier d'un congé non rémunéré dans la limite de 5 semaines.

Article 7.5

Congé des mères de famille

Le congé supplémentaire rémunéré des mères de famille âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente est de 2 jours ouvrés par enfant à charge.

Article 7.6

Indemnité de congé

L'indemnisation du congé est établie selon un double mode de calcul :

- 1/10 de la rémunération perçue pendant l'année de référence ;
- salaire qui aurait été perçu pendant la durée du congé (à l'exclusion des indemnités représentatives de frais).

C'est le mode de calcul le plus favorable au salarié qui est retenu.

En cas de décès, l'indemnité de congés payés restant due est versée aux ayants droit.

Article 7.7

Autorisation d'absence pour événements familiaux ou exceptionnels (en jours ouvrés)

Dès l'entrée des salariés dans l'entreprise, ne seront pas déduites de la rémunération du personnel les absences motivées par :

- mariage du salarié : 5 jours ;
- mariage d'un enfant du salarié : 1 jour ;
- décès du conjoint du salarié ou d'un enfant à charge (au sens fiscal du terme) : 3 jours ;
- décès d'un enfant, non à charge, du salarié : 2 jours ;
- décès des parents du salarié : 2 jours ;
- décès des beaux-parents du salarié, des grands-parents du salarié : 1 jour ;
- décès des frères, sœurs, beaux-frères, belles-sœurs du salarié : 1 jour ;
- présélection militaire, indemnisation du temps réellement passé au stage dans la limite de 3 jours ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours.

Ces autorisations d'absence doivent être prises à l'occasion de l'événement et sur présentation d'une pièce justificative. Elles ne peuvent être différées pour être, par exemple, ajoutées aux congés payés.

Article 7.8

Congés et absences autorisées non rémunérés

Tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale de 1 année dans l'entreprise pourra bénéficier de congé sans solde (sauf accord d'entreprise ou individuel) pour soigner son enfant à charge (au sens fiscal du terme) malade ou accidenté, sur présentation d'un certificat médical, et à condition que ces congés soient proportionnels à la durée de la maladie de l'enfant et que le total n'excède pas 15 jours par année civile.

Ce congé est considéré comme période de travail effectif pour la détermination de la durée et des droits à congés.
En cas d'événement grave, un congé non rémunéré d'une durée supérieure peut être autorisé par l'entreprise.

Article 7.9

Congé de paternité

Après la naissance de son enfant et dans un délai déterminé par décret, le père salarié bénéficie d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples.

Le congé de paternité entraîne la suspension du contrat de travail.

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité avertit son employeur au moins 1 mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre, en précisant la date à laquelle il entend y mettre fin.

A l'issue du congé de paternité, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

CHAPITRE VIII

CONDITIONS PARTICULIÈRES D'EMPLOI

Article 8.1

Jeunes salariés

Lorsqu'ils ne travaillent pas dans les conditions particulières visées à l'alinéa suivant, les jeunes salariés sont rémunérés sur les mêmes bases que le personnel adulte.

Les conditions particulières de travail des jeunes salariés sont réglées conformément à la loi, notamment dans le cadre des dispositions sur la formation en alternance : salaire, horaires, surveillance médicale...

Article 8.2

Travailleurs handicapés

Les entreprises devront rechercher dans le cadre de la loi du 10 juillet 1987 les accords et moyens permettant la meilleure insertion possible des travailleurs handicapés.

Les travailleurs handicapés qui accomplissent la même tâche qu'un salarié valide doivent bénéficier des conditions identiques de statut, salaire et qualification.

Dans le cas contraire, lorsque leurs aptitudes physiques les placent, pour le travail qu'ils ont à effectuer, dans des conditions particulières constatées par la Cotorep et le médecin du travail, leur rémunération pourra être diminuée dans la limite réglementaire.

Dans les services où travaillent des salariés handicapés, un aménagement d'horaire pourra être établi à leur intention.

De même, les employeurs pourront adapter les postes de travail correspondants dans les conditions prévues aux articles L. 5211-1, L. 5213-10 et R. 5213-7 du code du travail.

Article 8.3

Mutations pour causes médicales

Si le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre, à l'issue des périodes de suspension, l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise, un autre emploi approprié à ses capacités et aussi compatible que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes, aménagements du temps de travail, ou formation d'adaptation.

Mutations consécutives à un accident du travail ou maladie professionnelle

Si le reclassement accepté par le salarié s'accompagne d'une diminution de salaire d'au moins 5 %, il percevra une indemnité temporaire dégressive selon les pourcentages ci-dessous, de la différence, à horaire égal, entre l'ancien et le nouveau salaire :

- pour les 4 premiers mois : 80 % ;
- du 5^e au 8^e mois : 60 % ;
- du 9^e au 12^e mois : 40 % ;
- du 13^e au 16^e mois : 20 %.

Mutations consécutives à une maladie

Si un reclassement opéré par l'employeur par suite d'une maladie s'accompagne d'une diminution de salaire d'au moins 5 % et si le salarié compte au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, il percevra une indemnité temporaire dégressive identique à celle allouée en cas de mutation consécutive à un accident, mais pour des durées de moitié inférieures à celles prévues dans ce cas.

Article 8.4

Egalité professionnelle

Sous réserve des dispositions particulières du code du travail, et sauf si l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle, nul ne peut :

- mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi, quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé, ou dans toute autre forme de publicité relative à une embauche, le sexe ou la situation de famille du candidat recherché ;
- refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe ou de la situation de famille ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille ;
- prendre en considération du sexe toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

Article 8.5

Mutations entraînant changement de domicile

Le salarié peut demander, accepter ou refuser une mutation pour des raisons personnelles ou professionnelles. Le refus d'une mutation ne peut nuire à sa carrière.

En cas de mutation, il sera tenu compte des impératifs familiaux, scolaire ou de santé, que la mutation intervienne du fait de la société ou du salarié.

Le salarié sera informé par écrit de tous les éléments permettant d'apprécier la proposition : nouvelle fonction détaillée et tous les éléments figurant dans la lettre d'engagement avec mention des contraintes (logement, scolaire, etc.). Le salarié disposera d'un délai de réponse de 1 mois et aura la possibilité d'effectuer préalablement un voyage avec sa famille aux frais de l'employeur.

Les frais de transport et de déménagement seront pris en charge par l'employeur ainsi qu'une indemnité forfaitaire, variable selon les charges de famille, pour couvrir les frais d'installation.

Une indemnité compensatrice sera attribuée pendant 12 mois pour compenser la différence de charges locatives.

Article 8.6

Salariés détachés à l'étranger

Les modalités de détachement devront faire l'objet de dispositions particulières soit dans les accords d'entreprise, soit par contrat de travail ou avenant.

Ces dispositions devront définir les conditions de travail et de séjour du personnel appelé à l'initiative de son employeur à travailler à l'étranger, dans l'Union européenne et hors de l'Union européenne.

Ces dispositions devront tendre à lui assurer des conditions de travail et avantages sociaux comparables à ceux qui sont de règle en métropole, à compenser les sujétions de toute nature inhérentes à un séjour à l'étranger et à garantir son retour en métropole et dans son entreprise d'origine en tenant compte de ses responsabilités antérieures.

Des dispositions doivent également définir les conditions applicables au personnel spécialement embauché pour exercer son activité hors de France.

Article 8.7

Contrats à durée déterminée de type saisonnier

Compte tenu des fluctuations d'activité d'origines climatique ou économique, des dispositions particulières pourront être prévues à cet effet dans les entreprises, notamment :

- l'embauchage de personnel saisonnier, qui est fixé selon les modalités suivantes ;
- le contrat, qui doit être écrit ;
- le contrat saisonnier, qui peut être soit de date à date, soit conclu pour la durée de la saison. Dans ce dernier cas, il comportera alors une durée minimale de 4 semaines et d'une durée maximale de 9 mois.

Il est institué un délai de prévenance pour avertir le salarié de la fin de son contrat lorsque celle-ci n'est pas préalablement fixée :

- de 1 semaine pour une présence de 1 à 6 mois,
- de 2 semaines pour plus de 6 mois.

Les dispositions concernant la rupture du contrat de travail ne s'appliquent pas à l'expiration des contrats de saisonniers.

Le personnel saisonnier ayant effectué sa période d'essai dans l'établissement la saison précédente est dispensé d'essai en cas d'embauche dans un emploi identique.

En outre, le personnel saisonnier ayant effectué 3 saisons consécutives dans une même entreprise bénéficie d'une priorité de réembauchage dont il sera informé au moins 1 mois avant le début de la saison prochaine.

Article 8.8

Entreprises extérieures

Tout employeur qui envisage de faire appel à des entreprises extérieures, pour certains travaux à effectuer dans son entreprise, est tenu de respecter les règles prévues en la matière par la réglementation en vigueur et notamment par les articles L. 4511-1 et R. 4511-1 du code du travail.

Article 8.9

Suspension du permis de conduire des salariés obligés de se déplacer régulièrement pour motif professionnel

Dans le cas d'une suspension temporaire du permis de conduire et lorsque toutes les conditions suivantes sont réunies :

- suspension d'un maximum de 3 mois ;
- motivée par une infraction au code de la route non consécutive à un état d'ébriété ou à une faute de conduite lourde et inexcusable ;
- non-récidive, l'intéressé est affecté à un emploi à l'intérieur de l'entreprise durant toute la durée où il ne peut conduire un véhicule.

Si durant une période de 2 ans suivant une première suspension, il n'y a pas eu récidive, la clause de récidive est suspendue.

Toutefois, sauf accord entre l'intéressé et la direction, le salarié pourra être tenu d'épuiser tous les congés annuels auxquels il a droit pour l'année en cours.

CHAPITRE IX

INSTANCES PARITAIRES DE BRANCHE

Article 9.1

Commissions nationales paritaires de conciliation et d'interprétation

Il est institué une commission nationale paritaire de conciliation et une commission nationale paritaire d'interprétation. Elles sont composées de :

Pour les salariés : d'un délégué titulaire, assisté d'un suppléant, désigné par chacune des organisations syndicales signataires de la présente convention. Le suppléant assiste aux réunions sans prendre part aux débats ni aux votes, sauf en cas d'absence du titulaire, dont il prend alors la voix et les prérogatives.

Pour les employeurs : de représentants de chacune des organisations syndicales signataires, en nombre égal à celui des délégués salariés.

Rôle de la commission nationale paritaire de conciliation

La commission a pour mission de rechercher amiablement la solution des litiges collectifs qui lui seront soumis par une des organisations concernées.

Elle devra se réunir à la demande de la partie la plus diligente, dans les 2 semaines qui suivront la demande de convocation.

La commission établit à l'issue de la réunion un procès-verbal qui sera communiqué aux parties et, en cas d'accord de celle-ci sur les propositions de la commission, signé par elles.

En cas d'impossibilité de réaliser cet accord, un constat de désaccord est établi par le secrétariat de la commission et communiqué aux parties.

Rôle de la commission nationale paritaire d'interprétation

La commission a pour rôle de résoudre les difficultés posées dans les entreprises par l'interprétation différente qui peut être donnée de tel ou tel article, voire d'une partie ou de l'ensemble de la convention.

La commission se réunit à la demande de la partie la plus diligente, dans les 2 semaines qui suivent la demande de convocation.

La commission établit, à l'issue de la réunion, un procès-verbal qui est communiqué aux parties dans les 8 jours qui suivent et dont le texte sera annexé à la convention collective.

Article 9.2

Siège social. – Secrétariat

Le siège des commissions nationales de conciliation et d'interprétation est fixé, 37, rue des Mathurins, 75008 Paris.

Les services des syndicats d'employeurs assureront la tâche administrative du secrétariat et l'enregistrement et la tenue des livres de délibération des commissions, sous la responsabilité d'un secrétaire et d'un président, qui, pour chaque commission, seront désignés par l'ensemble des membres de la commission, pour une durée de 1 an, le président et le secrétaire ne faisant pas partie du même collège, étant alternativement pris une année dans le collège « employeurs », l'année suivante dans le collège « salariés ».

Aucune grève ne pourra être déclenchée avant que les procédures de conciliation ou d'interprétation aient été épuisées.

Article 9.3

Services de sécurité en cas de conflits collectifs

En cas de conflits collectifs entraînant des cessations de travail, les organisations syndicales s'engagent à ne pas s'opposer aux mesures techniques nécessaires à la sécurité des personnes, à la sauvegarde du matériel, des installations ainsi que des matières premières et marchandises périssables.

Les services de sécurité indispensables seront définis par les employeurs dans chaque entreprise ou établissement, après consultation des comités d'entreprise ou établissement, ou accord d'entreprise.

Article 9.4

Fonctionnement des instances paritaires

Les membres de la délégation des salariés appartenant depuis au moins 1 an au personnel d'entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale pourront, dans la limite de 4 par syndicat représentatif dans le cadre de la commission mixte paritaire de négociation, et dans la limite de 2 par syndicat représentatif dans le cadre des autres instances paritaires de branche, bénéficier d'indemnités compensatrices de salaire et de frais de déplacement dans les conditions précisées ci-après.

a) Les indemnités compensatrices de salaire seront calculées de manière que le revenu du salarié ne soit pas affecté par sa participation à la négociation de branche ou aux réunions des instances paritaires.

Ces indemnités correspondront à 1 journée entière d'absence par réunion paritaire pour couvrir à la fois le temps de cette réunion et celui de sa préparation, le cas échéant. L'indemnisation pourra toutefois être portée à une journée et demie d'absence lorsque les délégations de salariés et d'employeurs décideront d'un commun accord de prolonger la durée d'une séance de la réunion paritaire.

Pour les travailleurs de nuit ces indemnités peuvent correspondre à 2 nuits de travail lorsque la participation à la réunion et à sa préparation impose une absence d'une telle durée.

b) Le remboursement des frais de transport, de repas et, s'il y a lieu, d'hébergement sera effectué en fonction du barème établi par l'ISICA.

c) Pour obtenir le versement de ces indemnités compensatrices de salaire et de remboursements des frais de déplacement, chacun des délégués salariés concernés tiendra son employeur informé, avec un préavis minimum de 8 jours, sauf circonstances exceptionnelles, de la date de son absence ainsi que de sa durée si elle se prolonge au-delà d'une journée ; il lui fournira en outre une attestation justificative de sa participation à la réunion paritaire.

d) Il est entendu que l'absence pour réunion paritaire ne sera pas imputée sur le crédit d'heures dont le salarié pourrait éventuellement bénéficier au sein de son entreprise pour l'accomplissement d'autres missions.

CHAPITRE X

INVENTIONS

Article 10.1

1.1. Les inventions faites par le salarié dans l'exécution soit d'un contrat de travail comportant une mission inventive qui correspond à ses fonctions effectives, soit d'études et de recherches qui lui sont explicitement confiées appartiennent à l'employeur.

1.2. Toutes les autres inventions appartiennent aux salariés.

1.3. Toutefois, lorsqu'une invention est faite par un salarié soit dans le cours de l'exécution de ses fonctions, soit dans le domaine des activités de l'entreprise, soit par la connaissance ou l'utilisation de techniques ou de moyens spécifiques à l'entreprise ou de données procurées par elle, l'employeur a le droit de se faire attribuer la propriété ou la jouissance de tout ou partie des droits attachés au brevet protégeant l'invention de son salarié.

2. Toutes les inventions faites par un salarié doivent être immédiatement déclarées à l'employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, la date de première présentation faisant foi.

Cette déclaration se fait sur un imprimé de « déclaration d'invention » disponible auprès de l'Institut national de la propriété industrielle et mis à la disposition des salariés.

Le salarié peut également envoyer sa déclaration à l'INPI par courrier recommandé avec avis de réception afin d'effectuer sa demande de brevet. La déclaration devra être établie en 2 exemplaires identiques, placés dans une enveloppe spéciale en vente à l'INPI. Le premier exemplaire sera conservé par l'INPI. Le second sera transmis par l'INPI à l'employeur par courrier recommandé avec avis de réception.

La déclaration du salarié doit préciser :

- l'objet de l'invention ainsi que les applications envisagées ;
- le classement de l'invention selon le salarié ;
- les circonstances de sa réalisation (instructions ou directives reçues, expériences ou travaux de l'entreprise utilisés, collaboration obtenues, etc.).

Par ailleurs, lorsque le classement permet à l'employeur de faire valoir son droit d'attribution tel que mentionné au 1.3, la déclaration du salarié devra être accompagnée d'une description de l'invention qui exposera :

- le problème posé au salarié compte tenu de l'état de la technique antérieure ;
- la solution qu'il lui a apportée ;
- au moins un exemple de réalisation accompagné éventuellement de dessins.

Le salarié et l'employeur doivent s'abstenir de toute divulgation concernant l'invention jusqu'à détermination du droit de propriété.

En cas de désaccord entre l'employeur et le salarié sur le classement de l'invention, les salariés pourront saisir la commission nationale des inventions de salariés ou le tribunal de grande instance.

3. L'employeur doit se prononcer sur le classement proposé par le salarié dans un délai de 2 mois à compter de la déclaration du salarié. A défaut, celui-ci sera réputé avoir accepté le classement proposé.

Le délai court à compter de la date de réception par l'employeur de la déclaration prévue au paragraphe 2 ou en cas de demandes de renseignements complémentaires, de la date à laquelle la déclaration a été complétée par l'inventeur.

L'employeur doit faire part au salarié soit de son acceptation du classement de l'invention donné par le salarié, soit de son désaccord. Dans cette hypothèse, l'employeur devra exprimer de façon motivée le classement qu'il retient.

4. La revendication du droit d'attribution se fait par notification écrite auprès du salarié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, la date de première présentation faisant foi, notification dans laquelle la nature et l'étendue des droits que l'employeur entend se réserver sont précisés.

A défaut d'accord entre les parties une fois le délai écoulé, l'employeur est en principe forclo et l'invention, si elle n'a pas été réalisée dans les conditions prévues au 1.3, est normalement la propriété du salarié.

5. Les délais précités sont suspendus par l'engagement d'une action contentieuse portant sur la régularité de la déclaration ou le bien-fondé du classement de l'intention invoqué par le salarié, ou par la saisine, aux mêmes fins, de la commission paritaire de conciliation.

6. Lorsqu'une invention d'un salarié (ou de plusieurs salariés) donne lieu à une prise de brevet par l'employeur, le nom du (ou des) salarié(s) auteur(s) de l'invention doit figurer, sauf opposition de l'intéressé (des intéressés), dans la demande de brevet déposée en France, dans l'exemplaire imprimé de la description, dans les demandes de brevet déposées à l'étranger et dans toute notice d'information ou publication concernant ladite invention.

Cette mention n'entraîne pas, par elle-même, de droit de propriété.

7. Rémunération

L'inventeur (ou les inventeurs) a (ont) droit :

1. A une indemnité forfaitaire lors de la délivrance du brevet.

Cette indemnité tient compte :

- des apports initiaux de l'employeur ;
- de la contribution personnelle originale dans l'individualisation de l'invention elle-même ;
- de l'intérêt de l'invention pour l'entreprise et sa position concurrentielle.

2. A une gratification forfaitaire en cas d'exploitation du brevet par l'entreprise ou une autre société.

Ces deux rémunérations sont dues même dans le cas où l'intéressé ne serait plus au service de l'employeur lors de la délivrance du brevet ou de sa mise en exploitation.

Dans l'hypothèse d'une invention appartenant au salarié avec exercice du droit d'attribution par l'employeur, le ou les inventeurs, quand bien même ils ne seraient plus au service de l'employeur, ont droit au versement du « juste prix » de l'invention, apprécié lors de la délivrance du brevet. Ce dernier est fixé librement par les parties ou, à défaut, par la commission nationale des inventions de salarié ou du tribunal de grande instance. Les modalités de paiement de ce juste prix doivent faire l'objet d'un accord écrit entre l'employeur et l'auteur individuel (ou collectif) de l'invention.

8. Les inventions non brevetables ou non brevetées ainsi que les suggestions formulées par un salarié, utilisées dans l'entreprise et permettant notamment une amélioration sensible de la production ou de la productivité, ou une économie de coût de production, font l'objet de primes à définir dans le même esprit que les évaluations forfaitaires effectuées lors d'une délivrance du brevet.

CHAPITRE XI

PERSONNEL D'ENCADREMENT

Article 11.1

Préambule

Dans le cadre des orientations définies par l'accord interprofessionnel du 25 avril 1983, les parties signataires manifestent leur volonté de valoriser les fonctions du personnel d'encadrement – indispensables à la bonne marche des entreprises – dont l'efficacité est notamment liée au soutien par la hiérarchie des décisions qu'il prend dans le cadre des pouvoirs qui lui sont délégués pour les exercer.

Elles ont, en conséquence, adopté les dispositions qui suivent.

Article 11.2

Objet du chapitre

Le présent chapitre a pour objet de définir :

1. Les orientations sur les conditions d'exercice des fonctions assurées par le personnel d'encadrement et, notamment, sur ses responsabilités particulières de commandement et d'animation en privilégiant l'information, la concertation et la formation en vue d'améliorer les rapports sociaux et l'efficacité économique des entreprises.
2. Des conditions particulières attachées au statut d'encadrement.

Article 11.3

Définition du personnel d'encadrement

Le personnel d'encadrement est constitué, d'une part, par les ingénieurs et cadres et, d'autre part, par les agents de maîtrise et techniciens figurant dans le chapitre V classification qui répondent au moins à deux des critères suivants :

1. Avoir une formation technique, administrative ou commerciale équivalente à celle des techniciens supérieurs et exercer des fonctions requérant la mise en œuvre des connaissances acquises ; cette formation est attestée par un diplôme ou peut être acquise par l'expérience et une formation complémentaire.
2. Exercer, par délégation de l'employeur, une responsabilité permanente de commandement sur plusieurs salariés de l'entreprise.
3. Exercer des fonctions impliquant initiative et responsabilité, notamment économiques, les conduisant à agir au nom de l'entreprise vis-à-vis des tiers ou de la clientèle, dans le cadre des pouvoirs qui leur sont délégués.

Article 11.4

Responsabilités particulières

Le personnel d'encadrement participera d'autant plus étroitement à la politique économique générale de l'entreprise et adhèrera à ses objectifs, qu'il sera associé aux choix des orientations stratégiques et à l'élaboration des décisions. Cela lui permettra notamment de mieux faire participer et motiver le personnel placé sous sa responsabilité.

Quelle que soit sa position hiérarchique, les fonctions de commandement et d'animation sont déterminantes pour le bon fonctionnement de l'entreprise, le maintien et le développement de la qualité des rapports sociaux, le développement de la prévention des accidents du travail.

Vis-à-vis du personnel, il exerce ce rôle :

- en développant l'esprit d'équipe et d'initiative en favorisant l'expression des salariés et les conditions d'une réelle participation à la vie de l'entreprise, notamment par des informations appropriées ;
- en menant une action de sensibilisation à la qualité ;
- en favorisant et en participant à la formation et au perfectionnement de ce personnel ;
- en menant une action de sensibilisation permanente aux questions de sécurité et d'hygiène en liaison avec les institutions représentatives du personnel compétentes.

Les entreprises devront fournir les moyens appropriés permettant d'assurer le respect de la réglementation et de la prévention des accidents.

Article 11.5

Information. – Concertation

La mise à la disposition du personnel d'encadrement d'une information diversifiée propre à lui permettre d'établir son jugement sur des bases objectives est de nature à favoriser pleinement l'exercice de ses responsabilités au sein de l'entreprise, tout particulièrement sous l'angle du sens de l'initiative et de l'esprit de création.

La nécessité de l'information au plan technique est renforcée par le caractère mouvant de l'économie, la rapidité de l'évolution des technologies et des contraintes des entreprises.

Les entreprises veilleront, en outre, à fournir au personnel d'encadrement une information sur la vie de l'entreprise, tant sous l'angle de ses performances que sur ses perspectives d'évolution ; il doit avoir la possibilité de donner son point de vue sur celle-ci.

Les entreprises doivent, par ailleurs, selon des méthodes qui leur sont spécifiques, avoir le souci constant de procéder à une concertation suivie avec le personnel d'encadrement, tant sur les problèmes techniques que sur la marche générale de l'entreprise, ses perspectives d'avenir et les projets la concernant y compris l'évolution de leur secteur d'activité.

Les modalités de cette concertation seront définies après consultation du personnel d'encadrement et de ses représentants.

Article 11.6

Formation

Pour l'encadrement, la formation est une voie privilégiée de la promotion professionnelle, de l'enrichissement individuel, de la sauvegarde de son emploi, de l'amélioration de ses conditions de travail, de la gestion de sa carrière et éventuellement de sa reconversion.

Il lui appartient, tant pour lui-même que pour les salariés placés sous sa responsabilité, de susciter la curiosité professionnelle et le désir de formation. Parce qu'il a un rôle de conseil et d'animation, il doit faire émerger les besoins de formation et être un formateur.

Ses qualités pédagogiques doivent être développées, tout spécialement lorsqu'il est chargé de l'accueil et de l'insertion des jeunes dans l'entreprise. L'entreprise mettra en œuvre des programmes de formation et de perfectionnement adaptés à leurs objectifs ainsi que dans le domaine des relations humaines, de l'économie de la gestion de l'entreprise et de la législation sociale.

Article 11.7

Contrat de travail

Les relations contractuelles doivent être fondées sur une confiance mutuelle, ce qui implique, tant avant la signature du contrat qu'au moment de sa signature, que la nature et l'étendue des relations réciproques soient clairement connues.

A. – Information préalable à l'embauche

Pour permettre la signature du contrat de travail en toute connaissance de cause, des informations précises doivent être communiquées lors des entretiens préalables à la signature du contrat sur le poste à pourvoir, les conditions dans lesquelles la fonction s'exercera, les modalités de formation complémentaire éventuelle, la politique de l'entreprise en matière d'évolution de carrière, les régimes de retraite et de prévoyance applicables. Des informations seront également fournies sur les conditions des mutations géographiques lorsque le poste comporte une clause de mobilité.

B. – Engagement

La lettre d'engagement doit comporter, outre les précisions déjà prévues au chapitre III de la présente convention :

- la durée et les conditions de déroulement de l'essai convenu en application des dispositions spécifiques applicables à la catégorie dont il relève ;
- la délégation de pouvoir précisant les domaines sur lesquels elle porte, le bénéficiaire disposant des moyens pour assurer effectivement ce pouvoir.

C. – Horaires de travail

Les charges et horaires de travail du personnel d'encadrement doivent être compatibles avec leurs aspirations et leurs responsabilités personnelles.

Les modalités d'organisation des temps du travail devront être adaptées au personnel d'encadrement et revêtir, si besoin est, des formes appropriées de compensation.

D. – Mobilité. – Mutations géographiques

La mobilité peut être un moyen de développement de carrière. Lorsqu'elle est requise, une mention particulière doit figurer dans le contrat de travail. Les conditions de sa mise en œuvre se feront conformément aux dispositions de l'article 8.5 de la présente convention collective.

A l'occasion des mutations dans de nouvelles fonctions, l'entreprise mettra en œuvre les actions de formation qui seraient nécessaires à l'évolution de carrière des intéressés.

E. – Voyages et déplacements

Le mode de transport est déterminé au sein de chaque entreprise, en fonction des avantages qu'il présente (coût, gain de temps, commodité...). Les frais de transport et de séjour sont pris en charge dans les conditions fixées au sein de chaque entreprise.

Les frais peuvent faire l'objet d'avance qui peut être permanente en cas de déplacements fréquents.

Article 11.8

Promotion et évolution de carrière

Le personnel d'encadrement est fondé à attendre de l'entreprise la reconnaissance de ses capacités et la valorisation de ses possibilités professionnelles. A cet effet, les entreprises s'efforceront de développer la pratique d'entretiens entre les intéressés et leurs supérieurs hiérarchiques directs pour faire périodiquement le point sur :

- les résultats et difficultés du poste ;
- les desiderata en formation à court, moyen et long terme en fonction de l'évolution personnelle ;
- la possibilité de réajuster le statut et la rémunération.

Un tel entretien, qui pourra être étayé par un support écrit, devra nécessairement avoir lieu au plus tard au terme d'une période de 1 an, avec les salariés à qui l'entreprise a confié, en vue de tester leur aptitude, un emploi de catégorie supérieure.

En cas de promotion d'un membre de l'encadrement à une situation hiérarchique supérieure, dans le cadre de l'entreprise ou de l'établissement, il lui est adressé une lettre de confirmation de ses nouvelles conditions d'emploi (dénomination de la nouvelle fonction, position, salaire...).

Il est rappelé qu'en application de l'article 3.1, afin de susciter éventuellement des candidatures dans l'entreprise, les employeurs feront connaître au personnel chaque fois que possible les postes à pourvoir.

Si la candidature du personnel postulant un nouvel emploi n'est pas retenue, les causes du refus ainsi que, le cas échéant, les conclusions des tests psychologiques, seront commentées à la demande du salarié, soit par l'entreprise soit par l'organisme ayant pratiqué les tests.

Article 11.9

Clauses de non-concurrence

Les clauses de non-concurrence ne doivent viser que des situations qui le justifient. Cette interdiction est fixée par contrat et devra respecter les trois conditions suivantes :

- la durée de l'interdiction de concurrence ne pourra excéder 2 ans ;
- la zone territoriale sera limitée avec précision par référence à la zone géographique dans laquelle s'exerçait l'activité de l'intéressé ;
- la nature des activités soumises à cette interdiction sera définie de façon précise, par référence aux fonctions et responsabilités effectivement exercées par le salarié.

L'exécution de l'interdiction contractuelle de concurrence donnera lieu à contrepartie, déterminée par contrat.

A défaut, l'obligation de non-concurrence sera compensée, durant la période effective d'interdiction, par le versement au personnel d'encadrement d'une indemnité spéciale correspondant :

- en cas de démission, à 20 % de la moyenne mensuelle des salaires perçus dans les 12 mois précédant le départ ;
- en cas de licenciement, si l'obligation de non-concurrence n'excède pas 1 an à 20 % de la moyenne mensuelle et si l'obligation de non-concurrence excède 1 an à 30 % de la moyenne mensuelle.

L'indemnité ainsi calculée sera versée à la fin de chaque trimestre. Elle ne sera pas due en cas de violation par l'intéressé de l'interdiction de concurrence, sans préjudice des dommages et intérêts qui peuvent lui être réclamés.

L'employeur pourra délier le salarié de la clause de non-concurrence ou en réduire la durée, sous condition de prévenir par lettre recommandée l'intéressé dans les 8 jours qui suivent la notification de la rupture du contrat de travail.

Sauf disposition contraire du contrat individuel, la clause ne pourra jouer en cas de rupture du contrat de travail intervenue pendant la période d'essai, selon l'initiative de cette rupture, ces indemnités sont liquidées dans les mêmes conditions que celles prévues précédemment en cas de licenciement ou de démission.

La contrepartie ne sera pas due en cas de cessation d'activité du salarié, notamment en cas de départ en retraite, préretraite ou de décès.

Article 11.10

Indemnité de licenciement des cadres

En cas de licenciement d'un cadre de moins de 65 ans qui ne peut prétendre à la retraite à taux plein et ayant au moins 2 ans de présence dans l'entreprise, une indemnité de licenciement, sauf si le licenciement est dû à une faute grave, sera attribuée.

La base de calcul de cette indemnité est fixée comme suit, en fonction de la durée de l'ancienneté de l'intéressé dans l'entreprise :

- pour la tranche de 1 à 5 ans : 2/10 par année entière d'ancienneté ;
- pour la tranche de 6 à 10 ans d'ancienneté : 3/10 de mois par année entière d'ancienneté ;
- pour la tranche de 11 à 20 ans d'ancienneté : 4/10 de mois par année entière d'ancienneté ;
- pour la tranche au-delà de 20 ans d'ancienneté : 5/10 de mois par année entière d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est le 1/12 de la rémunération brute perçue au cours des 12 mois (pris en compte dans des conditions normales de travail) ayant précédé le licenciement (ou 36 mois en cas de déclassement ayant entraîné une réduction de salaire).

L'indemnité de licenciement résultant des alinéas ci-dessus ne peut pas dépasser la valeur de 12/12 de la rémunération annuelle.

Toutefois, en ce qui concerne le salarié âgé d'au moins 45 ans et au plus de 50 ans, le montant de l'indemnité de licenciement prévue au présent article sera majorée de 10 %.

En ce qui concerne le salarié âgé de plus de 50 ans et de moins de 57 ans, le montant de l'indemnité de licenciement prévue sera majoré de 25 %.

En cas de licenciement d'un cadre de 65 ans ou plus, l'indemnité légale de licenciement sera versée, à l'exclusion de toute autre.

Lorsque le salarié aura perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat de travail conclu antérieurement avec le même employeur, l'ancienneté prise à l'époque en considération sera déduite de celle à retenir pour le calcul de l'indemnité de licenciement due à l'intéressé.

Article 11.11

Régime de retraite complémentaire

Outre le régime de retraite complémentaire institué dans le cadre de l'ARRCO (tranche A), le personnel d'encadrement bénéficie du régime de retraite prévu par la convention collective nationale du 14 mars 1947 AGIRC (tranche B), dans les conditions qu'elle vise.

Les entreprises cotiseront à un taux contractuel qui ne pourra être inférieur, à la date du 1^{er} janvier 1991, à 14 %, dont 9 % à la charge de l'employeur et 5 % à la charge du salarié.

En cas d'augmentation de ce taux, la cotisation est partagée par moitié entre le salarié et l'employeur.

Article 11.12

Droit syndical

En raison des exigences des fonctions du personnel d'encadrement, il est indispensable de rechercher les moyens nécessaires pour qu'il puisse réellement exercer de pair ses responsabilités professionnelles et syndicales, notamment par un éventuel aménagement du poste et/ou de la charge de travail.

CHAPITRE XII

RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE RETRAITE

Article 12.1

Il est rappelé que le régime obligatoire de retraite complémentaire (ARRCO) impose une cotisation de 4 % assise sur le salaire brut dans la limite de trois fois le plafond sécurité sociale pour les salariés non visés par la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947 et d'une fois le plafond sécurité sociale pour les salariés visés par la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947.

A compter du 1^{er} janvier 1992, il est décidé, par accord contractuel dans le cadre de la convention collective nationale de branche, de porter le taux de la cotisation de base de 4 à 6 %, selon le calendrier suivant :

- au 1^{er} janvier 1992, + 0,50 (soit une cotisation de 4,5 %) ;
- au 1^{er} juillet 1992, + 0,50 (soit une cotisation de 5 %) ;
- au 1^{er} janvier 1993, + 0,50 (soit une cotisation de 5,5 %) ;
- au 1^{er} juillet 1993, + 0,50 (soit une cotisation de 6 %).

Les salariés et retraités pourront bénéficier d'une reconstitution de carrière dans les conditions de pesée prévues par le règlement de l'ARRCO.

La cotisation sur le taux supplémentaire, prévue dans le présent accord, sera répartie à raison de 60 % à la charge de l'entreprise et de 40 % à la charge du salarié.

Il est précisé que les entreprises qui appliquent déjà un taux contractuel équivalent n'auront aucune obligation du fait du présent accord. Cet accord n'entraîne pas, non plus, d'obligation pour la répartition des taux au-delà de 6 % .

Le présent accord collectif est conclu conformément aux articles L. 2221-2 et suivants du code du travail.

Article 12.2

Les services accomplis dans les entreprises disparues relevant du secteur professionnel concerné sont validés dans les mêmes conditions que ceux accomplis dans les entreprises encore en activité.

CHAPITRE XIII

RÉGIME DE PRÉVOYANCE

Article 13.1

Préambule

Les parties signataires instaurent dans le présent accord un régime de prévoyance qui se substitue en totalité aux obligations de l'accord du 10 décembre 1977 et de la loi du 19 janvier 1978 prise pour sa généralisation, dans la mesure où il complète les obligations prévues par l'article 3.12 de la convention collective.

Article 13.2

Nature des prestations assurées

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières devront obligatoirement mettre en œuvre un

régime de prévoyance assurant aux bénéficiaires définis à l'article 13.3 les prestations suivantes aux conditions ci-après exposées :

- indemnités journalières versées au titre de la garantie incapacité de travail ;
- capital décès versé au titre de la garantie décès-invalidité absolue et définitive ;
- rentes versées au titre de l'invalidité 1^{re}, 2^e ou 3^e catégorie ;
- rente éducation versée en cas de décès du salarié ou d'invalidité absolue et définitive.

Article 13.3

Bénéficiaires

Les garanties incapacité de travail, décès-invalidité absolue et définitive et invalidité sont assurées à tous les salariés cadres et non cadres, ayant au minimum 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Les cadres et assimilés recevant déjà application, notamment de la convention collective nationale des cadres et assimilés du 14 mars 1947, devront bénéficier de prestations équivalentes.

Article 13.4

Salaire de référence

Le salaire servant au calcul du capital décès et de la rente éducation est le salaire annuel brut plafonné à la tranche B.

Le salaire servant au calcul des indemnités journalières et des rentes versées au titre de l'invalidité est le salaire mensuel moyen brut plafonné à la tranche B des 12 mois précédant l'arrêt de travail ouvrant droit aux garanties du régime de prévoyance.

TITRE II

GARANTIES

Article 13.5

Incapacité temporaire de travail

1. Définition de la garantie

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident professionnel ou non, pris en compte par la sécurité sociale, des indemnités journalières complémentaires sont versées dans les conditions définies ci-après.

2. Conditions d'ancienneté et point de départ de la garantie

a) Cas des salariés ayant l'ancienneté requise pour bénéficier de la garantie de maintien de salaire prévue à l'article 3.12 de la convention collective nationale.

Les indemnités journalières sont versées en relais des obligations de l'employeur, soit au 91^e jour d'arrêt continu ou discontinu en cas d'accident du travail, maladie professionnelle ou hospitalisation, soit au 96^e jour d'arrêt continu ou discontinu en cas de maladie de la vie courante ou accident de trajet.

b) Cas des salariés n'ayant pas l'ancienneté de 1 an pour bénéficier de la garantie de maintien de salaire.

Les indemnités journalières sont versées à compter du 91^e jour d'arrêt de travail continu ou discontinu.

3. Montant de la prestation

Le montant de la prestation est fixé à 70 % du salaire mensuel brut de référence, déduction faite des indemnités versées par la sécurité sociale et de tout autre régime de prévoyance.

En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne peut conduire l'intéressé à percevoir une indemnisation supérieure à 100 % du salaire net qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler.

4. Durée de service des prestations

Les prestations sont versées jusqu'au 1 095^e jour d'arrêt de travail ou jusqu'à la mise en invalidité et au plus tard de départ ou de mise à la retraite.

Article 13.6

Décès et invalidité absolue et définitive

1. Montant de la prestation

En cas de décès du salarié survenant avant sa mise ou son départ à la retraite ou en cas d'invalidité absolue et définitive du salarié, un capital est versé au bénéficiaire dont le montant est fixé à :

- quelle que soit la situation familiale : 100 % du salaire annuel brut de référence ;
- majoration par enfant à charge ⁽¹⁾ (dans la limite de 4 enfants) : 25 % du salaire annuel brut de référence.

(1) Par enfant à charge, il faut entendre les enfants à charge au sens fiscal.

2. Garantie double effet

En cas de décès du conjoint, âgé de moins de 60 ans et non remarié, simultanément ou postérieurement au décès du salarié, un nouveau capital égal à celui versé lors du décès du salarié est versé aux enfants restant à charge.

Article 13.7

Invalidité

1. Définition de la garantie

En cas d'invalidité reconnue par la sécurité sociale, une rente est versée jusqu'au service de la pension vieillesse, allouée par la sécurité sociale, en cas d'incapacité au travail (actuellement 60 ans).

2. Montant de la prestation

Les salariés déclarés en invalidité 1^{re}, 2^e et 3^e catégorie par la sécurité sociale ainsi que les salariés bénéficiant d'une rente pour accident du travail ou maladie professionnelle ayant entraîné un taux d'incapacité égal ou supérieur à 33 % percevront une rente complémentaire égale à :

- salariés classés en 1^{re} catégorie ou reconnus en incapacité permanente professionnelle pour un taux compris entre 33 % et 66 % : 42 % du salaire brut de référence déduction faite de la rente versée par la sécurité sociale et du salaire partiel éventuellement perçu ;
- salariés classés en 2^e catégorie ou reconnus en incapacité permanente professionnelle pour un taux égal ou supérieur à 66 % : 70 % du salaire brut de référence déduction faite de la rente versée par la sécurité sociale.
- salariés classés en 3^e catégorie ou reconnus en incapacité permanente professionnelle pour un taux égal à 100 % : 70 % du salaire brut de référence déduction faite de la rente versée par la sécurité sociale.

Le cumul des sommes reçues de la sécurité sociale, d'un éventuel salaire à temps partiel et du régime de prévoyance ne peut entraîner une indemnisation supérieure à 100 % du salaire net que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler.

3. Durée de services des prestations

La suppression du service de la rente invalidité de sécurité sociale, son remplacement par une pension de vieillesse, (notamment tel que prévu par les actuels articles L. 341-15 et R. 341-22 du code de la sécurité sociale), la reprise d'une activité professionnelle rémunérée ont comme conséquence l'interruption du service de la prestation invalidité par le présent régime.

Article 13.8

Garantie rente éducation

Une garantie rente éducation est établie pour les enfants du bénéficiaire défini à l'article 2 selon les conditions d'âge ci-dessous :

- jusqu'à 11 ans révolus : 6 % du salaire brut TA-TB ;
- de 12 à 17 ans révolus : 8 % du salaire brut TA-TB ;
- de 18 à 25 ans révolus (si poursuite d'études par l'enfant) : 10 % du salaire brut TA-TB.

Cette garantie est allouée aux enfants dont le participant est décédé ou en invalidité 3^e catégorie au sens de l'article 13.6 du présent accord.

TITRE III

DISPOSITIONS COMPLÉMENTAIRES

Article 13.9

Salaire de référence

Pour le calcul du capital décès, si le salarié n'a pas l'ancienneté des 12 mois, le salaire de référence est calculé en se référant à la période effective d'emploi précédant l'arrêt de travail, ou l'événement ayant donné lieu à la prestation, et en tenant compte de tous les éléments annuels de rémunération (primes éventuelles incluses), dans la limite de la tranche B.

En cas d'embauche récente, pour le calcul du capital décès, le salaire de référence est calculé en complétant la période effective d'emploi afin de reconstituer la rémunération annuelle.

Article 13.10

Clause de revalorisation

Le salaire de référence est revalorisé en fonction de l'évolution du point de retraite ARRCO.

Article 13.11

Ayants droit du capital décès

A défaut de désignation expresse, le capital décès est versé selon l'ordre de préférence suivant :

- au conjoint non séparé de corps judiciairement, non divorcé ;

- à défaut, à ses enfants par parts égales entre eux ;
- à défaut, à ses père et mère, par parts égales entre eux ;
- à défaut, à ses héritiers, par parts égales entre eux.

Lorsqu'il y a attribution de majorations familiales, chacune d'entre elles est versée au profit de l'enfant au titre duquel elle est accordée ou à son représentant légal.

Article 13.12

Changement d'organisme assureur

Dans l'hypothèse du changement d'organisme assureur au sein de l'entreprise résultant de l'adhésion à l'organisme assureur désigné par le présent accord, ou en cas de changement d'organisme assureur décidé par les partenaires sociaux à l'occasion d'une révision du présent accord, les prestations incapacité temporaire, les rentes invalidité et les rentes éducation en cours de service seront maintenues au sein de l'entreprise à leur niveau atteint à la date de résiliation par les organismes assureurs désignés dans le présent accord (à savoir ISICA Prévoyance [AG2R La Mondiale], OCIRP). Par ailleurs, la revalorisation de ces prestations sera assurée par le nouvel organisme dans des conditions identiques à celles définies dans le présent accord. Les salariés en incapacité de travail et en invalidité avant le changement d'organisme assureur se verront maintenir les garanties décès nées du présent accord par ISICA Prévoyance (AG2R La Mondiale) et l'OCIRP.

Article 13.13

Répartition de la cotisation

Le taux global de la cotisation du régime de prévoyance défini ci-dessus assis sur la tranche A et la tranche B est fixé pour une durée de 3 ans minimum à 1 % des salaires bruts des salariés et partagé de la façon suivante :

- incapacité de travail : 0,29 % du salaire brut TA-TB ;
- invalidité : 0,26 % du salaire brut TA-TB ;
- décès : 0,29 % du salaire brut TA-TB ;
- rente éducation : 0,16 % du salaire brut TA-TB.

La cotisation est répartie à raison de 50 % pour l'employeur et 50 % pour le salarié sous réserve cependant que la contribution de l'employeur au financement du régime ne dépasse pas 0,45 % de la masse salariale globale de l'entreprise concernée.

Article 13.14

Organisme désigné

ISICA Prévoyance (ISICA Prévoyance, 26, rue de Montholon, 75305 Paris Cedex 09) est désignée comme organisme assureur des garanties visées au présent accord à l'exclusion de la garantie rente éducation.

La collecte des cotisations et le versement des prestations correspondant aux garanties susvisées sont confiés à ISICA Prévoyance (AG2R La Mondiale).

La rente éducation est assurée par l'OCIRP (OCIRP, 10, rue Cambacérès, 75008 Paris), ISICA Prévoyance recevant délégation de la part de cette dernière pour appeler les cotisations et régler les prestations.

Les modalités d'organisation de la mutualisation des risques couverts par le présent accord seront réexaminées par la commission paritaire nationale au cours d'une réunion, et ce dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

CHAPITRE XIV

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Article 14.1

Préambule

Le présent accord définit les orientations et les engagements nécessaires en vue d'assurer la prévention des risques professionnels dans les entreprises de la branche, selon les dispositions du code du travail et celles développées ci-après.

Les parties signataires conviennent de la nécessité de favoriser une politique active de prévention, d'amélioration des conditions de travail, de suivi de l'hygiène et la sécurité dans toutes les entreprises.

La préservation de la sécurité et santé au travail est une priorité pour les entreprises de la branche et doit être prise en compte dans leur organisation. L'action conjointe entre les employeurs et les salariés est jugée nécessaire pour renforcer les mesures de prévention des accidents du travail et les maladies professionnelles.

Au prix d'efforts constants, les entreprises ont contribué à faire baisser le nombre, la gravité et la fréquence des accidents du travail. Pour autant, ces résultats peuvent et doivent être améliorés. Cela suppose une mobilisation des entreprises de toutes tailles.

Les représentants employeurs et les représentants des organisations syndicales soulignent l'extrême importance de la formation et de la communication dans l'ensemble d'une politique de prévention des risques.

Article 14.2

Prévention des risques professionnels

Dans chaque entreprise, quelle que soit sa taille, des dispositions doivent être prises pour permettre l'identification pratique et l'évaluation des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés. Des instructions doivent être mises en œuvre par le personnel d'encadrement pour le fonctionnement des équipements et des machines dans des conditions de sécurité optimale. Le CHSCT sera, compte tenu de ses compétences et prérogatives propres, associé à la démarche de mise en œuvre.

L'évaluation des risques et l'élaboration du document unique prévu notamment par le décret du 5 novembre 2001 destiné à transmettre les résultats de cette évaluation doivent être réalisées de manière à garantir la meilleure prévention possible des risques sur les postes de travail et le suivi de la santé au travail de tous les salariés.

Elle constitue un des principaux leviers de progrès dans la démarche de prévention sous la forme d'un diagnostic systématique des facteurs de risques.

1.2. Evaluation des risques

Elle a pour objet d'appréhender l'ensemble des risques professionnels inhérents à chaque unité de travail en fonction des dangers identifiés dans le document unique (à titre d'exemple : dangers physiques, dangers chimiques, facteurs ergonomiques et organisationnels, dangers d'incendie ou d'explosion, bruit, stress, dangers liés à la circulation, etc.) en vue d'étudier chaque action préventive à mettre en œuvre.

Cette évaluation porte notamment sur le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail... dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou installations et dans la définition des postes de travail.

Elle requiert une concertation entre l'employeur, l'encadrement, les représentants du personnel (délégués du personnel, CHSCT), ainsi que les salariés dont l'expérience sur la question sera jugée utile.

Cette évaluation est ensuite portée à la connaissance des salariés. Le médecin du travail est associé à cette analyse en qualité d'expert de l'entreprise. A défaut de délégué du personnel dans l'entreprise, les signataires de l'accord incitent l'employeur à rechercher et désigner un salarié dûment investi de cette activité de prévention. Ce salarié devra être volontaire pour cette activité.

1.3. Contenu du plan d'actions de prévention

Les résultats de l'évaluation doivent être transcrits dans un document synthétique avec mise à jour annuelle, ainsi que lors de toute décision d'aménagement important des postes modifiant les conditions d'hygiène et de la sécurité ou les conditions de travail ou lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

Conformément à la réglementation, l'employeur doit prendre, en liaison avec le CHSCT, les mesures en vue d'assurer la sécurité et de protéger la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail. Elles constituent le plan d'actions de prévention et d'information des salariés en matière de préservation de santé et de sécurité.

Des actions de formation et d'information des salariés doivent être mises en œuvre pour pallier et anticiper les risques professionnels. Ces actions de formations obligatoires (art. L. 4141-2 et suivants du code du travail) ne peuvent relever du DIF.

Certaines formations sont prévues par la réglementation (à titre d'exemple, l'utilisation d'appareils de levage, sur les gestes et postures à adopter pour les emplois de manutentions manuelles...).

Les membres du CHSCT seront consultés sur le contenu des programmes inscrits dans le plan de formation de l'entreprise et leur mise en œuvre effective. Il sera privilégié le plus souvent une formation sur les lieux de travail. Il est rappelé à cet égard les priorités données dans l'accord de branche sur la formation aux aspects de la formation à la sécurité.

Dans cette perspective, l'évaluation des risques s'inscrit dans une démarche globale de prévention et de santé visant à valoriser des emplois de qualité soutenus par une dynamique de progrès dans l'entreprise.

Article 14.3

Sécurité au travail

Amélioration de l'information des salariés sur la sécurité au travail

Les entreprises doivent veiller à la stricte application des dispositions relatives à la sécurité sur les lieux de travail, en informant les salariés quelles que soient la nature et la durée du contrat de travail (inclus les stagiaires) pendant leur temps de travail des consignes de sécurité nécessaires, ainsi que de l'organisation d'un plan d'évacuation en cas d'incendie.

Tout salarié embauché doit recevoir une information adaptée sur la sécurité liée à son poste de travail et à son environnement dans l'entreprise, le cas échéant dans le cadre d'une procédure d'accueil intégrant la formation et la prévention des risques professionnels liés à son poste. Cette information doit permettre au salarié d'acquiescer les comportements et les gestes adaptés en toutes circonstances (par exemple, procédure d'urgence, conduite à tenir en cas d'incident ou d'accident matériel...). Elle doit être actualisée régulièrement.

Les consignes d'hygiène et de sécurité doivent être précisées au personnel ainsi que les équipements de protection individuelle fournis par l'employeur et conformes aux obligations réglementaires et aux normes en vigueur (AFNOR) ou aux recommandations de la CNAM. La transmission des consignes doit être organisée de manière à permettre au personnel de prendre conscience des risques potentiels contre lesquels ces équipements le protègent.

L'employeur veillera à afficher l'adresse, le numéro d'appel des services de secours d'urgence et établira les règles à porter à la connaissance de tous pour les premiers secours en cas d'accident ou de maladie (art. R. 4227-37 et R. 4227-38).

La participation active de chaque salarié à la prévention des risques est nécessaire, non seulement pour assurer sa propre sécurité, mais aussi celle de l'ensemble des salariés de l'établissement, du fait de ses actes. Chacun doit appliquer les consignes qui lui sont prescrites et utiliser les moyens individuels de sécurité qui sont à sa disposition, l'employeur s'efforçant de choisir ces derniers, sous réserve des règles ci-dessus, également en fonction de leur praticité.

L'entreprise, en collaboration avec le CHSCT ou les délégués du personnel, pourra mettre un place un livret sur les conditions d'hygiène et de sécurité, lequel sera alors remis à chaque salarié quel que soit son statut à l'issue de la formation et/ou information.

Rôle de l'encadrement

Le personnel d'encadrement doit être attentif au respect par tous les salariés des consignes de sécurité et être associé à la recherche des mesures concourant à une amélioration des conditions de sécurité au travail.

Information des salariés des entreprises extérieures

Pour les emplois intérimaires, l'entreprise doit prendre les mesures nécessaires, en accord avec l'entreprise de travail temporaire, dès le début de la mission du salarié afin que celui-ci bénéficie d'un même niveau de protection de sécurité que les salariés de l'entreprise.

Conformément aux dispositions du décret n° 92-158 du 20 février 1992 (art. R. 4515-1 et suivants du code du travail), en cas d'intervention d'entreprises extérieures au sein de l'entreprise, une coordination en matière d'hygiène et de sécurité s'impose. Cette coordination se traduit notamment par une inspection commune des lieux de travail ou l'établissement d'un plan de prévention.

De plus, préalablement au début des travaux, tout personnel d'entreprises extérieures doit avoir reçu, sous la responsabilité de son employeur, une sensibilisation/formation adéquate à l'hygiène et la sécurité propre à l'entreprise d'accueil dont le niveau doit être adapté aux risques encourus par celui-ci. Les procédures et consignes de sécurité devront être rigoureusement appliquées.

Mesures d'hygiène générale. – Confort au poste de travail

Les employeurs doivent mettre à la disposition des salariés des lavabos (art. R. 4228-1 et suivants du code du travail) pourvus de moyens de nettoyage des mains (art. R. 4228-2 et suivants du code du travail), des vestiaires collectifs chauffés et isolés, des locaux de travail et comportant un nombre approprié d'armoires individuelles (art. R. 4228-6 du code du travail).

Ces locaux doivent être tenus en état constant de propreté. Des installations séparées doivent être prévues pour le personnel masculin et pour le personnel féminin (art. R. 4228-2 et suivants du code du travail).

Un siège approprié est mis à la disposition de chaque salarié à son poste de travail ou à proximité de celui-ci, selon les tâches à accomplir et sa compatibilité avec la station assise continue ou intermittente (art. R. 4225-5 du code du travail).

Des règles d'amélioration doivent être étudiées pour réduire, dans les locaux où cela est nécessaire, le niveau sonore de l'ambiance de travail.

Article 14.4

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

La mise en place d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est obligatoire dans tout établissement occupant habituellement au moins 50 salariés.

Mission des membres du CHSCT ou des délégués du personnel en l'absence de CHSCT

La mission des membres du CHSCT comme celle des délégués du personnel en l'absence de CHSCT est de contribuer à la protection de la santé et la sécurité des salariés, à l'amélioration des conditions de travail et de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires dans ces domaines. Les membres du CHSCT (ou les délégués du personnel) sont considérés comme des acteurs à part entière dans le cadre d'une politique de prévention.

Le CHSCT (ou les délégués du personnel) donne son avis sur les mesures de prévention et leur actualisation et en favorise la coordination.

Le CHSCT (ou les délégués du personnel) est informé des exercices pratiques en fonction des risques particuliers des établissements : exercice d'incendie, évacuation des lieux, premiers secours, etc.

Le CHSCT (ou les délégués du personnel), par l'un de ses représentants, suit et se tient informé des études en ergonomie relatives à certains postes de travail. Il peut s'assurer le concours de compétences (experts) dans les conditions fixées par les textes (art. L. 4523-5 du code du travail).

Formation des membres du CHSCT

Les représentants du personnel au CHSCT, ou les délégués du personnel en l'absence de CHSCT, bénéficient d'une formation adaptée à leur mission, quel que soit l'effectif de l'établissement, dès leur première désignation. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant une durée de 4 ans (consécutifs ou non). La durée maximale du stage est de 5 jours renouvelables. Les modalités de prise en charge sont fixées par le code du travail (art. R. 4614-21 et suivants du code du travail).

En vue d'améliorer la prévention des risques dans les entreprises dépourvues de délégués du personnel ou de CHSCT, les organisations signataires recommandent aux employeurs de désigner un salarié chargé des conditions d'hygiène et de sécurité. Afin d'exercer cette mission qu'il aura acceptée et proposer des actions d'amélioration, celui-ci bénéficiera d'une formation adaptée comparable à celle des membres du CHSCT.

Article 14.5

Mobilisation des partenaires sociaux de la branche

Article 14.5.1

Action de la branche professionnelle

La commission paritaire peut faire réaliser des études particulières dans le domaine de l'hygiène et de la prévention des risques au sein de la branche en collaboration notamment avec l'INRS, ou l'ANACT ou préconiser des actions concrètes à partir de l'examen des statistiques d'accidents du travail et maladies professionnelles. Elle procède à l'analyse des retours d'expérience dans les entreprises. Des partenariats pourront être développés, outre ci-dessus, avec la CNAMTS ou le CTN pour les programmes d'actions de prévention.

Article 14.5.2

Priorités de prévention

Afin de réduire de manière significative le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles, des priorités sont définies en matière de prévention des risques au niveau de la branche :

- amélioration de la sécurité d'utilisation des outils, des machines et des matériels de production ;
- amélioration de la sécurité d'utilisation des installations de manutention et de conditionnement ;
- amélioration des conditions de circulation des produits, des engins, des véhicules et des personnes dans le souci d'une meilleure organisation du travail et le respect des règles d'hygiène ;
- renforcement de la sécurité par l'installation d'équipements nouveaux, plus sûrs ;
- réduction des risques de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ;
- réduction des niveaux d'exposition aux nuisances (niveau sonore...) ;
- prévention du risque routier lié aux trajets domicile, travail des salariés et aux déplacements nécessités par l'activité de certains salariés ;
- mise en œuvre des mesures propres à corriger des situations de risques éventuellement mises en évidence par les ARACT ou les CRAM (ergonomie des postes de travail, aménagements de nouveaux locaux...).

Les mesures de prévention pourront profiter des priorités annuelles définies par les CRAM et utiliser les outils et méthodes proposés.

Le port de vêtements ou moyens de protection ne soustrait pas à l'obligation de mise en place des moyens matériels de protection.

Article 14.6

Meilleure intégration des services de santé au travail dans la politique de santé et de sécurité

Services de médecine du travail

Les partenaires sociaux tiennent à réaffirmer leur attachement à la médecine du travail et au respect des meilleures fréquences de visite eu égard à la nature des travaux à exécuter selon les postes.

L'employeur est tenu de mettre un service de santé au travail au bénéfice de ses salariés et dans le respect des règles légales. Ce service de santé a pour objet d'assurer le suivi de la santé des salariés au travail ainsi qu'une meilleure maîtrise de la prévention des risques professionnels.

Toutefois, le médecin du travail joue un rôle privilégié de conseil entre le milieu professionnel et le salarié et en assurant le suivi médical approprié de chaque salarié en situation de travail. Son rôle peut aussi être de coordonner des approches pluridisciplinaires dans un contexte de prévention. Il doit s'intéresser plus particulièrement aux différentes contraintes pouvant exister, y compris celles liées à l'organisation des temps de travail.

Pour une approche pluridisciplinaire

Dans le cadre d'une pluridisciplinarité technique, médicale et organisationnelle, le service de santé au travail (service autonome ou interentreprises) pourra faire appel à des compétences non médicales extérieures à l'entreprise (personnes, services de prévention des CRAM, INRS, ARACT...), en fonction des besoins et des risques auxquels sont exposés certains salariés pour assurer une prévention efficace.

En tant que de besoin, il s'agira de spécialistes agréés par les CRAM ou les ARACT dans différents domaines : à titre indicatif, et loin de toute exhaustivité, les disciplines telles que l'hygiène industrielle, l'ergonomie, le secourisme au travail, l'acoustique, l'éclairage des locaux... constitueront des domaines d'intervention privilégiés de l'action pluridisciplinaire, à laquelle seront associés les membres du CHSCT.

Dans les grandes entreprises où il existe un service médical autonome, l'employeur pourra recourir à des compétences paramédicales (infirmières du travail, personnel assistant...) en vue d'assister le médecin du travail dans sa mission.

Les signataires s'entendent pour affirmer que la multidisciplinarité doit s'organiser autour de l'idée d'une amélioration des conditions de travail et d'un renforcement de la protection des salariés. Il s'agit d'un investissement en prévention devant contribuer, par la réduction des risques, à une amélioration de la santé et de la sécurité.

Les représentants du personnel ou membres du CHSCT doivent être consultés sur l'action en milieu de travail du médecin du travail. Cela se traduira par la tenue par le médecin du travail d'une fiche d'entreprise systématique quelle que soit la taille de l'établissement, laquelle sera actualisée en tant que de besoin.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNECE ;
CSEM ;
SNBR ;
SES ;
ABF.

Syndicats de salariés :

FGA CFDT ;
FNAA CFE-CGC ;
FGTA FO ;
FNSAPS CFTC.