

Convention collective nationale  
IDCC : 3109. – **INDUSTRIES ALIMENTAIRES DIVERSES**  
**(21 mars 2012)**

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE  
DU 21 MARS 2012  
NOR : ASET1251455M  
IDCC : 3109

PRÉAMBULE

En raison de l'évolution de la réglementation dans le domaine social, et de l'obsolescence de certains textes conventionnels, les partenaires sociaux ont décidé d'élaborer un texte unique se substituant à l'ensemble des conventions collectives applicables aux salariés des industries alimentaires diverses, des produits exotiques, des industries des biscotteries, biscuiteries, céréales prêtes à consommer et à préparer, chocolateries, confiseries, aliments de l'enfance et diététique, préparations pour entremets et desserts ménagers et glaces, sorbets et crèmes glacées.

La présente convention se substitue intégralement aux conventions collectives suivantes à compter de son extension :

- convention collective nationale des industries alimentaires diverses du 27 mars 1969 ;
- convention collective nationale des industries des produits exotiques du 1<sup>er</sup> avril 1969 ;
- convention collective nationale des industries des biscotteries, biscuiteries, céréales prêtes à consommer ou à préparer, chocolateries, confiseries, aliments de l'enfance et de la diététique, préparation pour entremets et desserts ménagers, des glaces, sorbets et crèmes glacées du 17 mai 2004.

**1. Dispositions générales**

*1.1. Champ d'application*

La présente convention règle sur le territoire métropolitain, et les départements d'outre-mer, les rapports entre employeurs et salariés travaillant dans les établissements appartenant à des entreprises dont l'activité principale ressortit aux chapitres suivants de la nomenclature d'activités française (NAF) et de produits :

- 10.83Z Transformation du thé et du café
- 10.84Z Fabrication de condiments (y compris fruits et légumes condimentaires : cornichons, olives... ; sauces condimentaires : mayonnaise, ketchup, moutarde, vinaigres) et assaisonnements (épices)
- 10.89Z Fabrication d'autres produits alimentaires non classés par ailleurs : au titre de la chicorée, des bouillons et potages, de la levure et des infusions
- 10.72Z Biscotterie, biscuiterie, pâtisserie de conservation
- 10.82Z Chocolaterie, confiserie

- 10.86Z Fabrication d'aliments adaptés à l'enfant et diététiques à l'exception des laits pour nourrissons
- 10.89Z Industries alimentaires NCA (non classées ailleurs) ; en ce qui concerne la fabrication de céréales soufflées, grillées ou autrement transformées (pour le petit déjeuner notamment)
- 10.62Z Fabrication de produits amylacés en ce qui concerne le tapioca
- 10.39B Transformation et conservation de fruits en ce qui concerne notamment : la fabrication d'aliments à base de coque (à l'exclusion des châtaignes et marrons autres que confits), arachides et autres graines, notamment consommés à l'apéritif
- 10.52Z Fabrication de glaces, sorbets et crèmes glacées (NAF rév. 2), il s'agit des entreprises qui ne sont pas immatriculées au répertoire des métiers et réalisent toutes les opérations en vue d'élaborer, de fabriquer, de livrer, de servir à la consommation les différents articles résultant de la fabrication

Les établissements à activités multiples relèvent de la convention collective applicable à leur activité principale.

Les clauses de la présente convention concernent tous les salariés des établissements entrant dans le champ d'application défini ci-dessus, même s'ils ne relèvent pas directement par leur profession à l'un des codes ci-dessus de la nomenclature.

Les travailleurs saisonniers et les travailleurs intermittents sont régis par la présente convention et bénéficient des dispositions sur la mensualisation lorsqu'ils ont travaillé dans l'établissement considéré soit pendant au moins 1 200 heures réparties sur au moins 6 mois d'une même année civile, soit pendant au moins 1 200 heures réparties sur moins de 6 mois pendant chacune de 2 années civiles consécutives. Toutefois, ils bénéficient dès leur entrée dans l'entreprise des dispositions des articles de la présente convention ainsi que des dispositions relatives à l'accident du travail avec hospitalisation. Ils bénéficient également, après 2 mois de présence dans l'entreprise, des dispositions de l'article relatives à l'accident du travail sans hospitalisation.

Les voyageurs-représentants-placiers sont régis par l'accord national interprofessionnel du 3 octobre 1975 et ses avenants.

Pour les dispositions non prévues par cet accord, ils bénéficient des dispositions de la présente convention collective, dès lors que leur activité relève de son champ d'application à titre exclusif ou principal.

### *1.2. Egalité dans l'emploi et lutte contre les discriminations*

Les signataires de la présente convention considèrent la lutte contre les discriminations et l'égalité dans l'emploi comme une priorité.

### *1.3. Durée de la convention*

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée et s'applique à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Elle fera l'objet des formalités de dépôt prévues par l'article D. 2231-2 du code du travail.

### *1.4. Adhésion*

Tout syndicat professionnel représentatif au sens de l'article L. 2231-1 du code du travail qui n'est pas signataire de la présente convention pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion est notifiée aux parties signataires et fait l'objet d'un dépôt prévu par l'article D. 2231-2 du code du travail.

### 1.5. Révision

Chaque partie signataire peut demander la révision de tout ou partie de la présente convention et, le cas échéant, de ses annexes. Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties contractantes par lettre recommandée avec avis de réception. Elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement. Les négociations devront commencer au plus tard dans le délai de 1 mois suivant la date d'envoi de la lettre de notification. Pendant toute la durée de la négociation paritaire, les parties s'engagent à ne pas dénoncer la présente convention.

### 1.6. Dénonciation

La dénonciation partielle ou totale de la présente convention peut intervenir à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

### 1.7. Avantages acquis

Les avantages prévus par la présente convention ne pourront être la cause de réduction des avantages acquis, antérieurement à sa signature, de quelque nature qu'ils soient, étant entendu cependant que les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà attribués pour le même objet.

### 1.8. Publicité

Un exemplaire à jour de la présente convention, de ses annexes et avenants, sera mis à la disposition des salariés dans chaque entreprise selon les modalités fixées dans chacune d'elles, remis à chaque élu, mandaté, membre du CHSCT et représentants syndicaux dans l'établissement ou l'entreprise.

### 1.9. Interprétation

Tous les différends individuels et collectifs relatifs à l'interprétation de la présente convention, ainsi que des accords collectifs de branche relevant de son champ d'application n'ayant pas prévu de commission *ad hoc* en matière d'interprétation, doivent être soumis à la commission prévue à l'article 2.2.1 de la présente convention.

Il est recommandé que la saisine ait lieu préalablement ou, à défaut, en concomitance, à toute forme de procédure contentieuse ou d'action.

### 1.10. Conciliation

Toute démarche de conciliation des différends individuels et collectifs relative à la présente convention, ainsi que des accords collectifs de branche relevant de son champ d'application n'ayant pas prévu de commission *ad hoc* en matière de conciliation, peut être soumise à la commission prévue à l'article 2.2.2 de la présente convention.

Il est recommandé que la saisine ait lieu préalablement ou, à défaut, en concomitance, à toute forme de procédure contentieuse ou d'action.

### 1.11. Clause de non-dérogation

La présente convention s'impose aux établissements, entreprises et groupes qui ne peuvent y déroger que de manière plus favorable pour les salariés.

## 2. Relations collectives au niveau de la branche

La validité des accords de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche. L'opposition doit être écrite, motivée et notifiée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche au niveau national dans un délai de 15 jours à compter de la notification de l'accord.

La notification des accords de branche est faite par lettre recommandée avec avis de réception aux partenaires sociaux, ou par remise d'un exemplaire de l'accord signé, contre récépissé. Lorsque la notification n'a pu être effectuée le même jour à l'ensemble des organisations syndicales parties à la négociation, le délai pour le droit d'opposition court à compter de la notification la plus tardive.

L'ordre du jour est déterminé par les employeurs ou leurs représentants. Sur demande écrite d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés, des thèmes de négociation sont inscrits à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion de négociation.

## 2.1. Participation aux assemblées syndicales, réunions paritaires

### 2.1.1. Autorisations d'absence

Assemblées syndicales :

Afin d'assister aux assemblées statutaires ordinaires de son organisation syndicale, le salarié exerçant une fonction statutaire dans ladite organisation, ou son remplaçant aux assemblées en question, peut demander au chef d'entreprise une autorisation d'absence, non rémunérée mais non imputable sur les congés payés, sur présentation, au moins 1 semaine à l'avance, d'une convocation écrite nominative.

Cette autorisation sera accordée pour autant qu'elle ne compromette pas de façon importante la marche de l'atelier ou du service auquel appartient l'intéressé. La réponse lui sera donnée par écrit dans les 48 heures suivant le dépôt de la demande.

Réunions paritaires :

Des autorisations d'absence seront accordées aux salariés participant à une réunion paritaire décidée entre les organisations d'employeurs et de salariés signataires de la présente convention. Ces autorisations seront délivrées dans les limites déterminées par lesdites organisations, d'un commun accord, notamment en ce qui concerne le nombre de délégués et la durée des réunions.

Dans ce cas particulier, les intéressés, nominativement désignés, seront rémunérés comme s'ils avaient normalement travaillé et leurs frais de déplacement leur seront remboursés par les organisations syndicales patronales signataires ou adhérentes, conformément aux dispositions de l'article 2.1.3, lorsque le délégué fait partie d'une entreprise adhérente à une desdites organisations syndicales et directement à l'intéressé par l'entreprise dont il fait partie, dans le cas contraire.

Les salariés participant à ces réunions paritaires sont tenus d'en informer préalablement leur employeur et de s'efforcer, en accord avec lui, de réduire au minimum la gêne que leur absence pourrait apporter à la marche normale de l'établissement dans lequel ils travaillent.

Sur la demande des intéressés, des avances sur leurs frais de déplacement leur seront versées par leur employeur.

### 2.1.2. Délégations

La composition des délégations des syndicats de salariés représentatifs participant aux réunions paritaires est arrêtée comme suit :

INSTANCE	COMPOSITION DE LA DÉLÉGATION
Réunion plénière	5
Groupes de travail	2
Commission paritaire de validation de branche	1
Autres	1

### 2.1.3. Frais de déplacement

Le remboursement des frais de déplacement générés à l'occasion des réunions paritaires spécifiques des industries alimentaires diverses s'effectue sur les bases ci-après.

Les organisations patronales signataires versent à chaque délégation syndicale de salariés, pour le compte commun des organisations patronales représentées, une somme globale et forfaitaire de 150 €.

Les organisations patronales signataires versent aux délégués salariés des entreprises adhérentes une indemnité forfaitaire de frais de déplacement aux mêmes taux et aux mêmes conditions que les remboursements de frais de déplacement attribués aux délégués des membres participant aux assemblées générales de l'ISICA.

Sur la demande des intéressés, des avances sur leurs frais de déplacement leur sont versées par leur employeur.

Le remboursement des frais précités est organisé différemment selon que la réunion paritaire a lieu le matin, l'après-midi ou toute la journée. En effet, les réunions paritaires s'organisent selon trois modalités distinctes :

- réunion matinale (9 h 30 / 13 heures) ;
- réunion après-midi (14 h 30 / 17 h 30) ;
- réunion journée (9 h 30 / 17 h 30).

Les remboursements de frais s'organisent également de façons différentes selon la durée programmée du trajet SNCF (Province - Paris) de gare à gare :

PÉRIODE	REPAS veille	HÔTEL	PETIT déjeuner	REPAS déjeuner	REPAS soir
Matin (9 h 30/13 heures) Durée trajet : > 2 heures ≤ 2 heures	Oui Non	Oui Non	Oui Non	Oui Oui	Non Non
Après-midi (14 h 30/17 h 30) Durée trajet : > 2 heures ≤ 2 heures	Non Non	Non Non	Oui Non	Oui oui	Oui Non
Journée (9 h 30/17 h 30) Durée trajet : > 2 heures ≤ 2 heures	Oui Non	Oui Non	Oui Non	Oui Oui	Oui Non

Par exception, lorsque le temps de trajet en train excède 3 heures, les frais de déplacement en avion des délégués salariés peuvent être remboursés.

Le remboursement desdits frais se fait dans les conditions suivantes :

- aller-et-retour effectué dans la même journée ;
- prise en charge du seul déjeuner dans les mêmes conditions que les frais de déplacement attribués aux délégués des membres participant aux assemblées générales de l'ISICA.

Les frais de déplacement des délégués salariés d'entreprises non adhérentes à l'organisation patronale sont réglés directement par lesdites entreprises dans les conditions ci-dessus.

## 2.2. Commission d'interprétation et de conciliation

### 2.2.1. Commission d'interprétation

Il est institué une commission nationale paritaire d'interprétation, dont le secrétariat est assuré par l'organisation patronale.

Cette commission est composée de deux collèges :

- un collègue « salarié » comprenant un représentant désigné, avant la tenue de chaque réunion, par chacune des organisations syndicales représentatives ;
- un collègue « employeur » d'un même nombre total de représentants désignés par les organisations syndicales patronales des 5 branches industries alimentaires diverses.

Un commissaire de l'un ou l'autre collègue, voire un mandataire social, ne peut siéger à une réunion ayant à examiner une demande d'interprétation dans lequel son groupe, entreprise ou établissement est partie.

Toutes les questions d'interprétation de la présente convention ainsi que des accords collectifs de branche relevant de son champ d'application n'ayant pas prévu de commission *ad hoc*, doivent être soumises à la présente commission. Il est recommandé que la saisine de la commission ait lieu préalablement ou, à défaut, en concomitance, à toute autre forme de procédure contentieuse.

La commission d'interprétation est saisie par la partie la plus diligente (employeur ou salariés), par lettre recommandée avec avis de réception adressée au secrétariat de l'organisation syndicale patronale.

Cette lettre doit exposer succinctement la question posée et copie en sera jointe à la convocation des commissaires.

Le secrétariat adressera un avis de réception à la partie demanderesse et l'informerá ainsi que la partie défenderesse de la date à laquelle se réunira la commission.

Sauf accord entre le secrétariat de la commission et la partie demanderesse pour fixer un délai plus long, la commission se réunit dans un délai maximum de 21 jours francs à compter de la réception de la lettre recommandée par laquelle elle est saisie.

Lors des délibérations de la commission, chaque collègue dispose de cinq voix réparties à égalité entre ses représentants présents.

Ses décisions sont prises à la majorité simple des voix exprimées tous collègues confondus.

Ses interprétations seront consignées dans un procès-verbal rédigé séance tenante et signé par les commissaires siégeant. Celui-ci prend un effet obligatoire dès son dépôt auprès de la direction des relations de travail et au secrétariat du conseil de prud'hommes territorialement compétent.

### 2.2.2. Commission de conciliation

Il est institué une commission nationale paritaire de conciliation, dont le secrétariat est assuré par l'organisation patronale.

Cette commission est composée de deux collèges :

- un collègue « salarié » comprenant un représentant, désigné avant la tenue de chaque réunion, par chacune des organisations syndicales représentatives ;
- un collègue « employeur » d'un même nombre total de représentants désignés par les organisations syndicales patronales des 5 branches industries alimentaires diverses.

Un commissaire de l'un ou l'autre collègue, voire un mandataire social, ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son groupe, entreprise ou établissement est partie.

Tous les différends individuels et collectifs d'application de la présente convention, ainsi que des accords collectifs de branche relevant de son champ d'application n'ayant pas prévu de commission

*ad hoc*, doivent être soumis à la présente commission. Il est recommandé que la saisine ait lieu préalablement ou, à défaut, en concomitance à toutes autres formes de procédures contentieuses ou d'actions.

La commission de conciliation est saisie par la partie la plus diligente (employeur ou salariés), par lettre recommandée avec avis de réception adressée au secrétariat de l'organisation syndicale patronale concernée. Toutefois, elle ne siège qu'après avoir obtenu l'accord des parties concernées dans un délai maximum de 7 jours francs à compter de la réception de la demande de saisine.

La lettre de saisine doit exposer succinctement le différend opposant les parties et une copie en sera jointe à la convocation des commissaires.

Sauf accord entre le secrétariat de la commission et la partie demanderesse pour fixer un délai plus long, la commission se réunit dans les meilleurs délais et dans la limite de 21 jours francs à compter de la réception de la demande de saisine.

La présence des parties à la séance de conciliation est obligatoire. Celles-ci peuvent se faire assister par une personne de leur choix appartenant à l'entreprise.

La commission peut décider d'entendre les parties séparément et/ou contradictoirement. Elle peut en outre prendre tout avis qu'elle juge utile auprès d'experts et entendre toute personne qu'elle jugera bon. Elle peut, le cas échéant, par accord majoritaire, faire effectuer, éventuellement sur place, toute enquête nécessaire.

Lors des délibérations de la commission, chaque collègue dispose de cinq voix réparties à égalité entre ses représentants présents.

Ses décisions sont prises à la majorité simple des voix exprimées tous collègues confondus.

La commission formule dans les conditions précitées des propositions de conciliation qu'elle soumet à l'agrément des parties.

Si les propositions sont acceptées par les parties, un procès-verbal de conciliation est rédigé séance tenante, puis signé par elles et par les membres de la commission.

Celui-ci produit un effet obligatoire et prend force exécutoire dès son dépôt auprès de la direction des relations de travail et au secrétariat du conseil de prud'hommes territorialement compétent.

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

En cas de cessation de travail dans le cadre d'un différend opposant les parties, toutes dispositions doivent être prises pour que soient assurées la sécurité dans l'établissement, la sauvegarde du matériel, ainsi que la conservation des produits en cours de fabrication ou stockés dans l'établissement.

### 2.2.3. Dispositions communes

Sur justification de leur participation effective à une commission de conciliation ou d'interprétation, les commissaires salariés travaillant dans les établissements relevant de la présente convention doivent bénéficier d'autorisations d'absence pour participer à ses travaux.

Ils seront rémunérés comme s'ils avaient normalement travaillé et leurs frais de déplacement leur seront remboursés par les organisations syndicales patronales signataires ou adhérentes, conformément aux dispositions de l'article 2.1.3, lorsque le délégué fait partie d'une entreprise adhérente à une desdites organisations syndicales et directement à l'intéressé par l'entreprise dont il fait partie, dans le cas contraire.

### 2.3. Commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF)

Les parties s'entendent pour considérer la formation professionnelle comme l'un des éléments essentiels de défense des intérêts de l'entreprise et de l'emploi des salariés qui y travaillent. Elles

considèrent que la spécificité des entreprises et des métiers qu'elles exercent méritent que l'étude des questions relevant de la formation professionnelle et de l'emploi se fasse paritairement à un niveau compatible avec ses spécificités, à savoir la branche professionnelle. A cet effet, il est créé une commission paritaire nationale emploi-formation.

Les parties confirment leur volonté de promouvoir la formation professionnelle comme moyen de développement de l'emploi et reconnaissent le rôle particulièrement important joué par les certificats de qualification professionnelle (CQP) de branche dans le dispositif réglementaire en vigueur.

Les signataires estiment que les CQP apportent une réponse pertinente aux besoins des entreprises puisqu'ils contribuent, à travers le parcours qualifiant des salariés, d'une part, à la valorisation du savoir-faire de ceux-ci et, d'autre part, au respect des normes de qualité, de sécurité alimentaire et de compétitivité auxquelles les entreprises sont attachées.

Il revient à la branche professionnelle d'assumer directement l'élaboration et la validation paritaire des CQP qui seront ainsi éligibles aux financements publics départementaux, régionaux, nationaux ou européens prévus par la réglementation en vigueur.

### 2.3.1. Composition de la CPNEF

La commission est composée de deux collèges :

- un collège « salarié » comprenant un représentant désigné, avant la tenue de chaque réunion, par chacune des organisations syndicales représentatives au plan national ;
- un collège « employeur » comprenant un nombre de représentant égal au nombre de représentants désignés par les organisations syndicales.

### 2.3.2. Missions

La CPNEF a pour mission l'examen des problématiques relatives à la formation professionnelle et à l'emploi définies par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur, notamment dans le cadre des accords interprofessionnels.

Elle a pour rôle d'étudier les besoins des branches professionnelles, et en particulier :

- de permettre aux salariés d'acquérir ou de renforcer leur formation professionnelle ;
- de définir annuellement les actions de formation prioritaires pour le DIF et pour les contrats de professionnalisation ;
- de saisir le comité de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de diverses branches des industries alimentaires ;
- d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles ;
- de définir et d'orienter la politique générale de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- de mettre en œuvre des actions de formation nécessaires à l'application de cette politique et résoudre ainsi les problèmes liés à l'emploi et à la formation professionnelle ;
- d'élaborer et de valider des CQP conformément à l'article 2.3.6 ci-après ;
- d'examiner le bilan d'étape annuel et celui des 3 ans de l'observatoire présentés par le comité paritaire de l'observatoire.

### 2.3.3. Fonctionnement de la CPNEF

La commission nationale se réunit au moins deux fois par an et, en cas de besoin, la partie demanderesse peut saisir le secrétariat, lequel est assuré par l'Alliance 7.

Chaque séance de la commission sera présidée alternativement par un membre du collège « salarié » et par un membre du collège « employeur », la vice-présidence étant assurée par un membre du collège auquel n'appartient pas le président.

Lors des délibérations de la commission, chaque collège dispose de cinq voix réparties à égalité entre ses représentants présents.

Les décisions de la commission sont prises à la majorité simple des voix exprimées tous collèges confondus.

#### 2.3.4. Secrétariat

Le secrétariat de la CPNEF est assuré par l'Alliance 7 qui convoquera les parties, établira l'ordre du jour et le compte rendu de chaque réunion.

Le secrétariat remettra également les référentiels CQP auprès des entreprises relevant du champ d'application de la présente convention.

#### 2.3.5. Financement

Les frais de déplacement des membres de la commission appartenant au collège « salarié » sont remboursés conformément aux dispositions en usage pour les réunions de la commission paritaire de branche.

#### 2.3.6. Elaboration et validation des CQP

Toute demande d'élaboration d'un CQP concernant ou émanant d'une entreprise doit être soumise au secrétariat de la CPNEF après information du comité d'entreprise.

Le travail d'élaboration du référentiel sera confié par le secrétariat de la commission à un comité d'experts composé :

- d'experts formation (DRH, responsables formation d'entreprises...) désignés par le secrétariat de la commission ;
- de la direction ou son représentant de ou des entreprises demanderesse ;
- un salarié désigné par l'entreprise en fonction de la nature du CQP envisagé et dont les missions correspondent au CQP envisagé ;
- un membre de l'OPCALIM désigné par cette dernière, et animé par l'expert formation de la partie patronale.

Le référentiel est soumis pour examen et validation à la CPNEF.

Une commission *ad hoc* est constituée. Elle comprend :

- un collège « salarié » composé d'un représentant de chaque organisation syndicale représentative (un membre par délégation) ;
- un collège « employeur » composé d'une délégation patronale de cinq membres et son expert formation ;
  - le représentant d'OPCALIM ;
  - le salarié désigné par l'entreprise ayant participé à l'élaboration du CQP au sein du comité d'experts. Lors des délibérations de la commission présidée alternativement par un représentant du collège « salarié » et un représentant du collège « employeur », chaque collège dispose de cinq voix réparties à égalité entre ses représentants présents.

Après examen du référentiel, la commission, se prononçant à la majorité simple des voix exprimées, le valide.

La commission établit un procès-verbal de validation du CQP signé par les commissaires.

Une copie du procès-verbal de validation du CQP est adressée pour information :

- au secrétariat de la commission nationale paritaire inter-alimentaire de l'emploi ;
- à l'enregistrement au conseil d'administration d'OPCALIM ;
- au secrétariat de la commission financière de branche d'OPCALIM.

La commission financière examine les demandes de financement formulées par les entreprises souhaitant mettre en œuvre les CQP.

Le secrétariat du conseil d'administration d'OPCALIM adresse une copie du procès-verbal de validation et du certificat d'enregistrement au ministère de tutelle pour l'obtention de l'agrément.

L'entreprise choisit parmi les CQP prioritairement validés par la CPNEF ceux qu'elle souhaite mettre en œuvre.

La formation est sanctionnée par des épreuves de fin d'étude. Les épreuves instruites par l'organisme de formation doivent être soumises avant leur mise en œuvre à la validation de l'expert formation de la partie patronale.

Le jury CQP est chargé :

- de valider les référentiels adaptés ;
- d'examiner les épreuves avant le passage des évaluations ;
- de veiller au bon déroulement des épreuves ;
- d'émettre un avis sur l'attribution du CQP au candidat en fonction du résultat aux épreuves et du livret de suivi.

Il est composé des personnes suivantes :

- un professionnel n'appartenant pas à l'entreprise désigné par l'organisation patronale concernée, président ;
- un représentant de l'entreprise (par exemple le coordinateur interne) ;
- un représentant des formateurs qui n'a pas été lui-même formateur dans l'action (par exemple le coordinateur externe) ;
- un conseiller d'OPCALIM ;
- un professionnel désigné, à tour de rôle, par l'ensemble des organisations syndicales représentatives des salariés.

Dès la mise en place du projet CQP, la composition du jury est soumise à l'approbation de l'entreprise qui peut récuser un ou plusieurs membres proposés. Le cas échéant, les parties ayant désigné la personne récusée pourvoient à son remplacement.

Le jury émet un avis favorable ou défavorable sur l'attribution des CQP en fonction des critères d'attribution définis dans le référentiel national des CQP.

Les grilles de notation signées par le président du jury sont transmises à la CPNEF pour validation des résultats et délivrance du certificat.

Le secrétariat de la CPNEF adresse aux entreprises (au plus tard 3 mois après la séance de validation) le document officiel attestant de la délivrance du titre à chaque candidat.

### 2.3.7. Bilan annuel

Un bilan annuel sera présenté à la commission paritaire de branche.

## 2.4. *Rapport annuel de branche*

### 2.4.1. Observatoire paritaire de la négociation dénommé ci-dessous commission paritaire de suivi de la négociation

#### a) Transmission des accords d'entreprise ou d'établissement

En application de l'article L. 2232-10 du code du travail, les entreprises de la branche transmettront dans les 15 jours à la commission paritaire de suivi de la négociation de tous les accords d'entreprise ou d'établissement conclus.

## b) Bilan de la négociation collective

Dans le cadre de l'examen annuel du rapport de branche, la commission paritaire de branche examinera le bilan de la négociation collective dans les entreprises.

A cet effet, les entreprises feront parvenir un document mentionnant le nombre d'accords négociés et leur objet.

La commission paritaire de validation transmettra chaque année à la commission paritaire de branche un bilan des accords signés selon les modalités prévues dans l'accord du 8 avril 2005 et son avenant, dans le cadre de l'examen annuel du rapport de branche.

La commission paritaire de branche examinera plus particulièrement à cette occasion le bilan des accords signés dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux.

La négociation sur les salaires est l'occasion une fois par an d'un examen par les parties de l'évolution économique et de la situation de l'emploi dans la branche, de son évolution et des prévisions annuelles et pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les contrats à durée déterminée et les missions de travail temporaire, des actions éventuelles de prévention, envisagées compte tenu de ces prévisions, de l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard des salaires minima hiérarchiques.

A cet effet, un rapport est remis par la partie patronale aux organisations de salariés au moins 15 jours avant la date d'ouverture de la négociation.

Afin de suivre l'évolution de l'utilisation des contrats à « temps partiel », il est convenu d'inclure, dans les rapports annuels de branche présentés aux syndicats représentatifs des salariés, une rubrique à ce sujet.

Un bilan annuel relatif au travail intermittent sera établi et présenté en commission paritaire de la négociation collective.

Chaque année un bilan sera réalisé au niveau des branches sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. Des objectifs prioritaires pourront être déterminés au niveau des branches. Des études et des opérations pilotes pourront être réalisées pour proposer des solutions d'aménagements qui seront diffusées dans les entreprises. Les partenaires sociaux solliciteront la conclusion d'une convention d'objectifs avec la CRAM.

Le rapport de branche comportera en particulier les éléments sur la politique d'égalité entre hommes et femmes et de diversité des entreprises.

### 3. Relations collectives dans l'entreprise

La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à deux conditions cumulatives :

- d'une part, 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, soit des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel, soit, à défaut, des délégués du personnel. Et ce quel que soit le nombre de votants ;
- d'autre part, l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

L'opposition doit être exprimée dans un délai de 8 jours à compter de la date de notification de l'accord. Elle doit être écrite et motivée, préciser les points de désaccord et être notifiée aux signataires.

A l'issue de la procédure de signature, la partie la plus diligente des organisations signataires de l'accord doit en notifier le texte à l'ensemble des organisations représentatives, qu'elles soient ou non parties à la négociation. Pour éviter toute contestation, cette notification doit être faite par

lettre recommandée avec avis de réception ou par remise d'un exemplaire de l'accord signé contre récépissé, s'il a été signé en séance.

### 3.1. *Liberté syndicale. – Liberté d'opinion*

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.

L'observation des lois s'imposant à tous, les parties reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit, pour les travailleurs, d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu du livre III (livre I<sup>er</sup> de la 2<sup>e</sup> partie) du code du travail.

L'entreprise étant un lieu de travail, les employeurs s'engagent à ne prendre en considération notamment ni les opinions politiques ou philosophiques des salariés, ni leurs origines sociales, ou ethniques, ni les croyances religieuses, ni le sexe, l'âge, le handicap, ni l'exercice du droit de grève, ni le fait d'appartenir ou non à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne, en particulier, l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, les mutations à l'intérieur de l'entreprise, les mesures de discipline, d'avancement ou de congédiement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux.

Si un salarié estime qu'une mesure a été prise à son encontre en violation du droit syndical, le chef d'entreprise et le délégué du personnel assisté du délégué syndical s'emploieront à établir les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable sans que cette procédure fasse obstacle à la possibilité du recours à la commission de conciliation prévue à l'article 2.2.2 ou à ce que le conflit soit soumis à la juridiction compétente.

Le personnel s'engage à respecter, à l'intérieur de l'établissement, les opinions des autres salariés ainsi que leur appartenance à tel ou tel syndicat.

L'exercice du droit syndical, tel qu'il vient d'être défini, ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

#### 3.1.1. Section syndicale. – Délégué syndical

Le droit syndical s'exerce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur (art. L. 2142-1 à L. 2142-10 du code du travail).

Le ou les délégués syndicaux sont désignés conformément aux dispositions des articles L. 2143-3 à L. 2143-6 du code du travail.

#### 3.1.2. Collecte des cotisations

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur de chaque entreprise ou établissement.

#### 3.1.3. Informations et communications syndicales

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement 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 syndicales est transmis à la direction, simultanément à l'affichage.

Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale dans les conditions précisées aux articles 3.1.4 et suivants des modalités fixées par accord avec la direction. Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci, aux heures d'entrée et de sortie du travail. Ces communications, publications et tracts doivent correspondre aux objectifs des organisations professionnelles tels qu'ils sont définis par le code du travail.

Le contenu de ces affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.

### 3.1.4. Panneaux d'affichage

Des panneaux d'affichage sont spécialement réservés, d'une part, aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise et, d'autre part, aux communications des organisations syndicales.

Ces panneaux sont placés à l'intérieur des établissements dans des endroits permettant une information effective du personnel ; ils mesurent au moins 0,65 m × 0,90 m ; ils peuvent être grillagés et fermés à clé.

Les panneaux réservés aux communications syndicales portent une indication permettant d'identifier les organisations syndicales auxquelles ils sont affectés ainsi que le nom du ou des délégués syndicaux désignés.

Chaque organisation syndicale dispose d'un panneau dans les établissements dont l'effectif n'est pas supérieur à 100 salariés. Dans les établissements de plus de 100 salariés, le nombre de ces panneaux devra être de deux au moins par organisation syndicale, un accord entre la direction et le délégué syndical pouvant, en cas de besoin, fixer à un chiffre plus élevé le nombre approprié de ces panneaux.

Les communications des délégués syndicaux sont conformes aux dispositions prévues à cet effet par la présente convention. Les différends relatifs à l'application des dispositions du présent article seront soumis à la procédure de la conciliation prévue à l'article 2.2.2.

### 3.1.5. Moyens d'exercice du mandat des représentants du personnel élus et désignés

#### a) Nouvelles technologies de l'information et de la communication

Les parties signataires reconnaissent l'importance des nouvelles technologies de l'information et de la communication dans la diffusion de l'information syndicale. En conséquence, dans chaque entreprise, une négociation devra s'ouvrir sur l'accès et l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication par les institutions représentatives du personnel.

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, les chartes informatiques relatives aux règles de fonctionnement et d'utilisation des outils NTIC mises en place par l'entreprise.

#### b) Local mis à disposition

Le local mis à la disposition des sections syndicales dans les conditions prévues ci-après doit être aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement. Il est équipé de tables, de chaises, d'armoires fermant à clé, d'un matériel informatique de type PC ou Mac équipé de logiciels bureautiques et relié à une imprimante et une ligne téléphonique sécurisée et indépendante, d'un fax, d'un accès internet et intranet lorsqu'il existe. Les représentants du personnel ont accès à une photocopieuse de l'entreprise. La maintenance informatique, les logiciels et les « consommables » sont à la charge de l'entreprise.

Dans les établissements jusqu'à 200 salariés, le local syndical peut être celui des délégués du personnel ou des membres du comité d'entreprise.

Dans les entreprises ou les établissements où sont occupés plus de 200 salariés, le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués.

Dans les entreprises ou les établissements où sont occupés au moins 1 000 salariés, l'employeur ou son représentant met à la disposition de chaque section syndicale un local distinct.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation des locaux définies ci-dessus par les sections syndicales sont fixées par accord avec le chef d'entreprise.

### 3.1.6. Réunions

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois, dans l'enceinte de l'établissement, en dehors des heures et des locaux de travail, suivant des modalités fixées par accord avec la direction.

### 3.1.7. Délégué syndical

Les délégués syndicaux sont désignés conformément aux dispositions des articles L. 2143-3 à L. 2143-6 du code du travail.

Dans les établissements groupant de 501 à 1 000 salariés, le délégué syndical peut avoir un suppléant, dont le nom est porté par écrit à la connaissance de la direction. Dans les établissements groupant plus de 1 000 salariés, chaque syndicat représentatif peut, dans les mêmes conditions, désigner deux délégués syndicaux.

Le ou les délégués syndicaux doivent être âgés de 18 ans accomplis, travailler dans l'entreprise depuis 1 an au moins et n'avoir encouru aucune condamnation prévue aux articles 5 et 6 du code électoral. Le délai de 1 an prévu à l'alinéa ci-dessus est réduit à 4 mois dans le cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement.

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.

Le délégué syndical ainsi désigné est habilité à représenter son organisation syndicale auprès du chef d'entreprise, en particulier pour la conclusion du protocole d'accord relatif aux élections des délégués du personnel et du comité d'entreprise, le dépôt des listes de candidats à ces élections, l'utilisation du panneau d'affichage, la ratification des accords conclus au plan de l'entreprise dans le cadre du code du travail. C'est lui, en outre, qui, dans les conditions prévues par la loi, assiste les délégués du personnel.

Dans ses interventions auprès de la direction, il peut, dans les occasions exceptionnelles et sur sa demande formulée, sauf cas d'urgence se faire lui-même assister par un représentant de son organisation syndicale extérieur à l'entreprise.

Dans les mêmes conditions, le chef d'entreprise peut également se faire assister par un représentant de sa propre organisation syndicale.

### 3.1.8. Crédit d'heures

Dans les établissements de 50 salariés et plus un crédit mensuel d'heures est attribué, pour assurer ses fonctions, à chaque délégué syndical titulaire, à savoir :

- établissements de 50 à 150 salariés : 10 heures ;
- établissements de 151 à 500 salariés : 15 heures ;
- établissements au-dessus de 500 salariés : 20 heures.

Les délégués syndicaux ont la possibilité de dépasser leur crédit d'heures en cas de circonstances exceptionnelles.

Dans les établissements de 501 à 1 000 salariés, le délégué suppléant peut remplacer le délégué titulaire avec imputation sur le crédit d'heures de celui-ci. Dans les établissements où ont été désignés deux délégués titulaires, ceux-ci peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent pour assumer leurs fonctions ; ils en informent la direction.

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 fixés ci-dessus.

Lorsqu'une entreprise comporte plusieurs établissements, les organisations syndicales représentatives peuvent désigner un délégué syndical central selon les modalités prévues à l'article L. 2143-5 du code du travail.

Quel que soit l'établissement auquel il appartient, son crédit d'heures sera alors porté au chiffre correspondant à l'effectif total de l'entreprise.

Le délégué syndical, dans l'exercice de ses attributions et dans la limite du crédit d'heures qui lui est alloué, peut se déplacer à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise, notamment pour prendre contact avec son organisation syndicale et l'inspection du travail ; ses obligations à l'égard de son employeur sont celles des représentants élus du personnel bénéficiant d'heures de délégation.

### 3.1.9. Congé de formation sociale, économique et syndicale

La durée totale des congés de formation économique, sociale et syndicale pris dans l'année par un salarié ne peut excéder 12 jours. Elle ne peut excéder 18 jours pour les animateurs des stages et sessions et pour les salariés appelés à exercer les responsabilités syndicales. La durée de chaque congé ne peut être inférieure à 2 jours. La demande d'autorisation de congé doit être présentée par le bénéficiaire à l'employeur 15 jours au moins avant le commencement de ce congé.

### 3.1.10. Permanent syndical

Lorsqu'un salarié quitte son employeur pour exercer des fonctions de permanent dans une organisation syndicale pendant une durée n'excédant pas 3 ans, il pourra, lorsque ses fonctions prendront fin, et à condition d'en faire la demande écrite, bénéficier pendant un délai de 6 mois, d'une priorité de réembauchage dans un emploi correspondant au minimum à sa qualification antérieure.

Dans l'hypothèse où il est réembauché, il garde son ancienneté.

## 3.2. *Institutions représentatives du personnel*

La désignation, la durée des fonctions, la révocation et les attributions des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail sont déterminées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

### 3.2.1. Délégués du personnel

Dans chaque établissement occupant habituellement plus de 10 salariés, la représentation du personnel est assurée par les délégués du personnel.

### 3.2.2. Ressources du comité d'entreprise

Dans les entreprises où l'application des dispositions prévues par le code du travail « assurant des ressources stables aux comités d'entreprise » au sens des minima légaux n'apporterait pas au financement des institutions sociales du comité d'entreprise une contribution au moins égale à 0,75 % du montant des rémunérations brutes, l'employeur devra porter sa contribution à ce pourcentage.

Conformément au code du travail, le chef d'entreprise verse au comité une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute. Ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles, sauf si par accord d'entreprise l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'entreprise d'une somme ou de moyens en personnel équivalents à 0,2 % de la masse salariale brute.

Si l'entreprise finance déjà de sa propre initiative un ou plusieurs programmes d'avantages sociaux ou de réalisations sociales qui lui sont propres, ceux-ci pourront être mis par l'employeur à la disposition du comité d'entreprise, avec le budget correspondant.

Dans le cas de refus de prise en charge par le comité des avantages sociaux ou réalisations sociales propres à l'entreprise, l'employeur peut maintenir ces avantages ou réalisations dans leur intégralité. Dans ce cas, le coût de ces avantages ou réalisations n'est pas imputé sur le montant de la contribution prévue au premier alinéa du présent article.

En l'absence de comité d'entreprise ou de comité interentreprises, l'employeur devra justifier de l'emploi d'une somme équivalente à cette contribution sous forme d'avantages ou de réalisations sociales en faveur de son personnel. En présence de délégués syndicaux et/ou de représentants du personnel, ce point fera l'objet d'une information et concertation avec ces derniers.

### 3.2.3. Information et communication des représentants du personnel

Les communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise sont apposées sur un panneau dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 10 et 100 salariés, sur deux panneaux au moins dans les entreprises dont l'effectif est supérieur à 100 salariés, un accord entre la direction et les délégués du personnel et le comité d'entreprise pouvant, en cas de besoin, fixer à un chiffre plus élevé le nombre approprié de ces panneaux.

Ces panneaux sont placés à l'intérieur des établissements dans des endroits permettant une information effective du personnel ; ils mesurent au moins 0,65 m × 0,90 m ; ils peuvent être grillagés et fermés à clé.

## 3.3. *Evolution professionnelle des salariés exerçant des responsabilités et des mandats de représentant du personnel*

Les parties signataires réaffirment leur attachement au respect du libre exercice du droit syndical et expriment leur volonté de développer, au sein des entreprises des branches signataires, une politique sociale de progrès à travers l'établissement d'un dialogue social permanent et constructif.

Elles conviennent que le développement de la négociation collective dans la branche passe par la reconnaissance de tous les acteurs de la négociation collective : salariés exerçant des mandats de négociation et de représentation au niveau de la branche, délégués syndicaux, membres élus du personnel et salariés mandatés au niveau de l'entreprise.

### 3.3.1. Principe de non-discrimination

Les entreprises s'engagent 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, le déroulement de carrière et la rémunération du salarié.

### 3.3.2. Evolution professionnelle

Les parties signataires réaffirment l'importance du respect des principes suivants 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 doivent veiller 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, notamment en matière d'évolution professionnelle, en prévoyant des dispositions adaptées de nature à permettre la coexistence des activités professionnelles et 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.

### 3.3.3. Entretiens spécifiques

#### a) Entretien de prise 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 l'activité professionnelle.

Le responsable hiérarchique reçoit le salarié au cours d'un entretien qui a pour objet de :

- rechercher entre la hiérarchie et l'intéressé les modalités d'organisation du travail permettant une meilleure compatibilité possible entre activité professionnelle et exercice du mandat de représentation ;
- tenir compte dans l'organisation de l'activité professionnelle du salarié, du fait qu'il n'est pas maître de la fréquence et de l'organisation de toutes les réunions auxquelles il participe, l'intéressé s'efforçant de son côté de concilier au mieux et dans la mesure du possible l'utilisation de son crédit d'heures de délégation avec les impératifs et les nécessités de son poste dans l'entreprise ;
- permettre un aménagement du poste de travail et/ou des horaires de travail, voire exceptionnellement un changement de poste, notamment pour concilier l'exercice de ces mandats avec le maintien et autant que possible la progression de son niveau de qualification et l'intérêt du travail de l'élu ou mandaté. Dans ce dernier cas, le nouveau poste devra être de qualification égale et assurer le maintien de la rémunération ; le changement de poste se fera après accord formel du salarié.

Un représentant de la fonction ressources humaines peut assister à l'entretien à la demande de l'une ou l'autre partie. De même, un représentant du personnel peut assister à cet entretien à la demande de l'une ou l'autre partie.

#### b) Entretien annuel d'appréciation et de développement ou entretien en cours de mandat

Nonobstant les entretiens organisés dans l'entreprise et comme tout membre du personnel, le salarié titulaire d'un mandat peut bénéficier d'un entretien professionnel annuel individuel avec son supérieur hiérarchique.

L'entretien professionnel portera sur l'évaluation des compétences utilisées dans l'emploi tenu ainsi que sur les conditions d'exercice de son ou de ses mandats de représentation. Dans son aspect développement, cet entretien doit permettre au salarié d'être en mesure d'élaborer et de faire des choix éclairés en matière de projet professionnel qui tiennent compte à la fois des besoins en qualifications de son entreprise, mais aussi de sa propre ambition à développer ses connaissances et ses compétences professionnelles. En ce sens, il permettra d'identifier les besoins de formation et/ou les possibilités d'évolution professionnelle.

Lors de cet entretien, le salarié élu ou mandaté pourra se faire assister d'un représentant du personnel de son choix appartenant à l'entreprise.

A défaut d'entretien périodique, chaque représentant pourra avoir 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 l'évolution de carrière et l'évolution de la rémunération se font au regard des mêmes critères d'appréciation que ceux des autres salariés. Ainsi, la situation professionnelle des représentants du personnel doit être conforme à la mise en œuvre des critères tels qu'ils sont appliqués aux autres salariés ressortissant à la même catégorie professionnelle. Si tel n'était pas le cas, une explication sera 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. Dans ce cas, il sera examiné et pro-

posé au salarié une action de formation et/ou une adaptation à son poste de travail permettant de combler les écarts constatés ;

- faire un point sur les modalités arrêtées en début de mandat et de les modifier si nécessaire.

Cet entretien permettra d'examiner la situation professionnelle du salarié ainsi que la prise en compte des compétences acquises et développées dans le cadre de ses mandats syndicaux et/ou de représentation au sein de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, pour déterminer des possibilités d'évolution professionnelle et les actions de formation permettant d'y répondre.

Lorsque cet entretien donne lieu à l'établissement d'un écrit, celui-ci est communiqué au salarié.

#### c) 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.

Si nécessaire, un bilan de compétences professionnelles sera assuré par un organisme extérieur choisi d'un commun accord sur la liste des organismes agréés par le FONGECIF et s'inscrivant dans le cadre d'un congé individuel de formation.

### 3.3.4. Rémunération

Les salariés élus et mandatés bénéficient d'une évolution de rémunération comparable à celle des autres salariés de l'établissement appartenant à la même catégorie professionnelle, occupant un même emploi ou, à défaut, un emploi équivalent et ayant une ancienneté dans l'entreprise équivalente.

Les salariés exerçant des mandats ne doivent subir aucune perte de rémunération du fait de l'exercice dudit mandat.

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.

Le résultat de ce contrôle fera l'objet d'une information annuelle du comité d'entreprise, à défaut des délégués du personnel.

### 3.3.5. Formation professionnelle

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

Au-delà du respect des obligations légales en matière de formation économique, sociale et syndicale des élus et mandatés et dans le cadre des dispositifs de formation en vigueur, la direction s'assure que le salarié suive des formations répondant aux besoins identifiés et validés par sa hiérarchie.

Il s'agit notamment de maintenir à jour les connaissances générales et professionnelles nécessaires à la tenue du poste, d'accompagner les évolutions technologiques et de développer son potentiel de compétences et de qualifications, au minimum, au même degré que les autres salariés de sa catégorie professionnelle.

Les représentants du personnel et des organisations syndicales ont accès dans les mêmes conditions que les autres salariés :

- aux actions prévues dans le cadre du plan de formation de l'entreprise et de la période de professionnalisation ;
- au dispositif du droit individuel à la formation (DIF) ;
- au dispositif du congé individuel de formation (CIF).

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 pour une remise à niveau mais aussi servir à préparer une nouvelle orientation professionnelle et cela en tenant compte des compétences acquises dans l'exercice du mandat, si celles-ci peuvent être mises en œuvre dans l'activité professionnelle.

### 3.3.6. Bilan de compétences et d'orientation

A l'issue de 4 années, consécutives ou non, au cours desquelles un salarié aura assuré des mandats impliquant une grande disponibilité de temps, le salarié titulaire de mandat(s) pourra, soit à la demande de l'entreprise, soit dans le cadre d'une démarche volontaire de sa part, réaliser un bilan de compétences et d'orientation.

Ce bilan, fait avec le concours d'un cabinet spécialisé choisi d'un commun accord entre l'intéressé et la fonction ressources humaines, pourra, après analyse des compétences, aptitudes et motivations, servir de base à l'établissement d'un projet professionnel.

Ce bilan analysera les compétences professionnelles et les connaissances acquises des représentants, leurs aptitudes et leurs motivations facilitant ainsi, en tant que de besoin, leur évolution ou leur réorientation professionnelle, en accord avec l'employeur. Ainsi, les savoirs et savoir-faire acquis et développés, du fait des mandats syndicaux ou de représentation du personnel seront valorisés et reconnus dans le cadre de l'évolution professionnelle du salarié. Dans une dynamique de reconnaissance des compétences acquises, tant au niveau de son emploi que de l'exercice de ces mandats, il sera proposé au salarié une action de VAE.

### 3.3.7. Suivi dans l'entreprise

Un bilan annuel sera présenté par l'employeur ou son représentant au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel. Lorsque l'entreprise dispose de délégués syndicaux, ceux-ci assistent à la réunion où le bilan est évoqué.

## 4. Dispositions relatives au contrat de travail

### 4.1. Dispositions générales

Conformément aux articles L. 1132-1 à L. 1132-4 du code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, ni être sanctionnée, licenciée, ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales, mutualistes ou associatives, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié, ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire visée à l'alinéa précédent en raison de l'exercice normal du droit de grève.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié, ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux alinéas précédents ou pour les avoir relatés.

Toute disposition ou tout acte contraire à l'égard d'un salarié est nul de plein droit.

### 4.2. Egalité dans l'emploi

L'employeur veillera au respect de l'égalité de traitement entre les salariés de nationalité française et étrangère, tant au regard des conditions d'emploi, que de rémunération, de formation et de promotion professionnelle.

La considération du sexe ne peut être notamment retenue par l'employeur :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail 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.

Les représentants du personnel seront informés et consultés sur les modalités de mise en œuvre de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment lors de la conclusion d'un contrat pour l'égalité professionnelle. Le plan d'égalité professionnelle doit résulter d'un accord collectif négocié. En l'absence d'accord, un plan peut être mis en œuvre sur décision de l'employeur prise après avoir recueilli l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

La commission de conciliation prévue à l'article 2.2 de la présente convention collective peut être saisie pour tout litige relatif à l'égalité dans l'emploi.

#### 4.3. Contrats à durée indéterminée

Afin d'éviter tout abus dans l'utilisation des contrats à durée déterminée, notamment par leur succession ou leur prolongation injustifiée, il est précisé que le contrat à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail entre l'employeur et le salarié.

Un contrat de travail écrit devra être signé par les parties avant toute embauche. Il devra stipuler notamment :

- l'identité des parties ;
- la date d'entrée du salarié qui sera celle du début de la période d'essai ainsi que la durée de la période d'essai ;
- l'emploi occupé dans la classification, le niveau et échelon et le ou les établissements en France dans lesquels l'emploi s'exercera ; lorsqu'il y aura référence à plusieurs établissements, seront précisées les conditions de déménagement et de logement en cas de changement de résidence dû aux transferts d'établissements ;
- la rémunération ainsi que la durée à laquelle elle correspond ;
- la durée du préavis ;
- le cas échéant, l'énumération des avantages particuliers dont bénéficie l'intéressé.

##### 4.3.1. Recrutement

Les employeurs font connaître leurs besoins en main-d'œuvre aux services compétents de l'Etat. Ils peuvent en outre recourir au recrutement direct. Le personnel est informé, selon les modalités fixées ci-dessous, des catégories professionnelles dans lesquelles des postes et/ou emplois sont vacants.

Les postes et/ou emplois à pourvoir dans l'établissement sont portés à la connaissance du personnel par voie d'affichage. Cette information reste facultative pour les postes et/ou emplois de cadres supérieurs ou dirigeants (niveau 9 et au-delà).

En vue de favoriser la promotion dans l'entreprise, les employeurs, en cas de vacance ou de création de postes, choisiront par priorité des salariés travaillant dans l'entreprise et justifiant des capacités nécessaires.

Lorsqu'une épreuve préliminaire est effectuée, cette épreuve ne constitue pas un engagement. Le temps passé à cette épreuve est payé au taux minimum de la catégorie.

##### 4.3.2. Examen médical

Tout salarié fait l'objet d'un examen médical avant l'embauchage ou, au plus tard, avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauchage.

### 4.3.3. Période d'essai

Toute embauche à durée indéterminée comprend une période d'essai dont les conditions et la durée sont, pour chaque catégorie de salariés, indiquées ci-dessous. Pendant la période d'essai le salaire minimum de son emploi est garanti au salarié.

#### a) Ouvriers, employés

La durée de la période d'essai des contrats à durée indéterminée ne peut excéder 1 mois. Pendant les 7 premiers jours de la période d'essai, les parties peuvent se séparer à tout moment avec un délai de prévenance de 24 heures ; au-delà le délai de prévenance est porté à 48 heures.

#### b) Techniciens, agents de maîtrise

La durée de la période d'essai est fixée à :

- 1 mois pour les techniciens, agents de maîtrise ayant un niveau 4 échelon 1 ;
- 2 mois pour les techniciens, agents de maîtrise ayant un niveau 4 échelon 2 et niveau 5 ;
- 3 mois pour les techniciens, agents de maîtrise ayant un niveau 6.

Pendant les 7 premiers jours de la période d'essai, les parties peuvent se séparer à tout moment avec un délai de prévenance de 24 heures ; ce délai de prévenance est porté à 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence. Lorsque la rupture est du fait de l'employeur et intervient entre 1 mois et 3 mois de présence, le délai de prévenance est porté à 2 semaines.

#### c) Cadres

La durée de la période d'essai est fixée à 3 mois ; elle pourra être renouvelée une fois pour une durée maximale de 6 mois.

Pour les postes et/ou emplois de cadres supérieurs ou dirigeants (niveau 9 et au-delà), la durée de la période d'essai est fixée à 4 mois ; elle pourra être renouvelée une fois pour une durée maximale de 8 mois.

Elle doit être notifiée par écrit à l'intéressé.

Lorsque la rupture est à l'initiative du salarié pendant la période d'essai, le délai de prévenance est de 24 heures pendant les 7 premiers jours de la période d'essai, et de 48 heures au-delà.

Lorsque la rupture est du fait de l'employeur, le délai de prévenance est de :

- 24 heures pendant les 7 premiers jours de la période d'essai ;
- de 48 heures entre 8 jours et 1 mois ;
- de 2 semaines entre 1 mois et 3 mois de présence ;
- et au-delà de 3 mois de présence, de 1 mois.

### 4.3.4. Engagement définitif

Si à l'issue de la période d'essai, l'engagement devient définitif, il est confirmé par écrit avec indication notamment de la classification d'emploi, du salaire minimum horaire ou des appointements mensuels minima correspondants pour la durée légale du travail, et du lieu de travail.

Tout engagement sera confirmé dans les 8 jours suivant l'expiration de la période d'essai.

#### a) Techniciens, agents de maîtrise

Tout engagement sera confirmé dans les 8 jours suivant l'expiration de la période d'essai par une notification écrite stipulant en particulier :

- la date d'entrée du salarié qui sera celle du début de la période d'essai ;

- l’emploi occupé dans la classification, le niveau et échelon et le ou les établissements en France dans lesquels l’emploi s’exercera. Lorsqu’il y aura référence à plusieurs établissements, seront précisées les conditions de déménagement et de logement en cas de changement de résidence dû au transfert d’établissement ;
- la rémunération ainsi que l’horaire auquel elle correspond, les heures supplémentaires en cas de dépassement de cet horaire devant être payées sur la base des majorations instituées par la législation en vigueur ;
- la durée du préavis telle qu’elle est prévue à l’article 4.9 ci-après ;
- le cas échéant, l’énumération des avantages particuliers dont bénéficie l’intéressé.

#### *b) Cadres*

Tout engagement sera confirmé dans les 8 jours suivant l’expiration de la période d’essai par une notification écrite stipulant en particulier :

- la date d’entrée du cadre qui sera celle du début de la période d’essai ;
- l’emploi occupé dans la classification, le niveau et échelon et le ou les établissements en France dans lesquels l’emploi s’exercera. Lorsqu’il y aura référence à plusieurs établissements, seront précisées les conditions de déménagement et de logement en cas de changement de résidence dû au transfert d’établissement ;
- la rémunération et ses modalités ;
- la durée du préavis telle qu’elle est prévue à l’article 4.9 ci-après ;
- le cas échéant, l’énumération des avantages particuliers dont bénéficie l’intéressé.

#### *4.4. Contrats à durée déterminée*

Les contrats destinés à permettre une opération de lancement ou de promotion d’un produit ne peuvent être qualifiés de contrats saisonniers. Les contrats saisonniers ne peuvent être conclus que pour l’accomplissement de tâches non durables appelées à se répéter chaque année à une époque voisine en fonction du rythme naturel des saisons ou des demandes cycliques des consommateurs.

Un contrat à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir un emploi lié à l’activité normale et permanente de l’entreprise. Il ne peut être conclu que pour l’exécution d’une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas de recours délimités par la loi (art. L. 1242-1 à L.1242-9 du code du travail).

#### *4.5. Promotion*

En vue de favoriser la promotion dans l’entreprise, les postes et/ou emplois à pourvoir dans l’établissement sont portés à la connaissance du personnel par voie d’affichage. Cette information reste facultative pour les postes et/ou emplois de cadres supérieurs ou dirigeants (niveau 9 et au-delà).

##### *4.5.1. Ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise*

En cas de promotion d’un membre du personnel ouvrier, employé, technicien ou agent de maîtrise à une fonction supérieure dans l’entreprise où il est déjà occupé, il lui sera adressé une notification de ses nouvelles conditions d’emploi, établies conformément à l’article 4.3.4 ci-dessus.

Dans le cas de promotion, la période d’essai – qui sera celle correspondant au poste et/ou l’emploi où l’essai est effectué – est facultative ; si elle est effectuée et si une insuffisance professionnelle est constatée, le fait que la promotion envisagée n’a en définitive pas lieu ne peut constituer une cause de licenciement.

##### *4.5.2. Cadres*

En cas de promotion d’un membre du personnel à une fonction de cadre dans l’entreprise, il lui sera adressé une notification de ses nouvelles conditions d’emploi, établie conformément à l’article 4.3.4 ci-dessus.

#### 4.6. *Modification du contrat. – Mutation*

Toute modification de caractère individuel apportée au contrat en cours doit faire préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite précisant la nouvelle fonction, les nouvelles conditions d'emploi et en particulier le montant des appointements.

La mutation consiste à être affectée définitivement à un nouveau poste et/ou emploi, le cas échéant après une période d'adaptation.

##### 4.6.1. Délai de réflexion en cas de mutation

Lorsqu'un employeur se voit, après avoir recherché avec les délégués syndicaux et les représentants élus du personnel les possibilités de reclassement dans une autre entreprise sans réduction de salaire, dans l'obligation de demander à un salarié d'accepter définitivement un poste et/emploi comportant soit un salaire inférieur à celui du poste et/ou emploi qu'il occupe, soit un changement substantiel dans la nature de son activité et n'entrant pas dans les changements de postes et/ou emplois habituels dans l'établissement, ce salarié dispose pour faire connaître son refus d'un délai de réflexion de 1 mois. Dans le cas où le refus de telles mutations entraînerait la rupture du contrat de travail, cette rupture ne serait pas considérée comme étant le fait du salarié.

##### 4.6.2. Changement de résidence

Les conditions de déménagement et de logement liés à un changement de résidence décidé par l'employeur sont réglées conformément aux dispositions prévues à l'article 4.6.2 ci-dessus.

Tout technicien, agent de maîtrise, cadre qui, après un changement de résidence effectué en France métropolitaine pour les besoins du service, est licencié avant un délai de 3 ans au lieu de sa nouvelle résidence, a droit, sauf faute grave, et sur justification de son retour dans le délai de 6 mois, au remboursement de ses frais de retour et de déménagement, ainsi que ceux de sa famille, jusqu'au lieu de sa résidence au moment de son engagement, ou au nouveau lieu de travail de l'intéressé dans la limite d'une distance équivalente. En cas de décès au cours de cette période de 3 ans, les frais de retour, de déménagement de sa famille (conjoint et personnes à charge) et de retour du corps seront à la charge de l'employeur, sur justification et si le retour du corps a lieu dans les 6 mois suivant le décès.

Les modalités de l'affectation dans un établissement de la même société à l'étranger doivent être précisées par écrit, avant le départ du salarié, en ce qui concerne la fonction exercée, le montant des appointements, les conditions de travail, de repos et de congés payés, les conditions de voyage, logement, installation éventuelle de la famille, les garanties sociales applicables.

Lorsque dans les 6 mois qui suivent la période d'adaptation, le contrat de travail se trouve rompu, sauf faute grave ou lourde, les frais occasionnés par le retour de l'intéressé, ainsi que ceux de sa famille, sont pris en charge par l'employeur dans les conditions ci-après.

Tout salarié qui, après un changement de résidence effectué en France métropolitaine pour les besoins du service, est licencié avant un délai de 3 ans au lieu de sa nouvelle résidence, a droit, sauf faute grave ou lourde, et sur justification de son retour dans le délai de 6 mois, au remboursement de ses frais de retour et de déménagement, ainsi que ceux de sa famille, jusqu'au lieu de sa résidence au moment de son engagement, ou au nouveau lieu de travail de l'intéressé dans la limite d'une distance équivalente. En cas de décès au cours de cette période de 3 ans, les frais de retour, de déménagement, de sa famille (conjoint et personnes à charge) et de retour du corps seront à la charge de l'employeur, sur justification et si le retour du corps a lieu dans les 6 mois suivant le décès du salarié.

#### 4.7. *Remplacement inter-emplois*

Les remplacements provisoires effectués dans des emplois de classification moins élevée n'entraînent pas de changement de classification, ni de réduction de salaire.

En cas de remplacement provisoire effectué dans un emploi de classification supérieure, l'intéressé perçoit le salaire de l'emploi qu'il occupe provisoirement.

Pour qu'il y ait remplacement au sens du présent paragraphe, il est nécessaire que l'ensemble des fonctions et des responsabilités du titulaire du poste soit assuré par son remplaçant provisoire.

Le remplacement provisoire effectué dans un emploi de classification supérieure n'entraîne pas promotion. Il ne peut excéder la durée de 6 mois sauf si le remplacement est motivé par la maladie ou l'accident du titulaire, auquel cas il ne peut excéder la durée de 1 an.

A l'expiration de ce délai, selon le cas, de 6 mois ou de 1 an, si l'intéressé n'est pas réintégré dans ses fonctions antérieures, il est titularisé dans ses nouvelles fonctions.

#### 4.8. *Emplois multiples*

Dans le cas où un salarié est appelé à occuper de façon habituelle des postes et/ou emplois relevant de niveaux/échelons différents, une fiche emploi particulière sera établie. Par ailleurs, le niveau-échelon de l'intéressé sera celui du poste et/ou de l'emploi relevant du niveau-échelon le plus élevé, à condition qu'il occupe ce poste et/ou emploi, en moyenne, au moins 2 heures par jour <sup>(1)</sup>.

#### 4.9. *Rupture du contrat de travail. – Préavis*

La notification par l'employeur de la rupture du contrat de travail doit être effectuée par lettre recommandée avec avis de réception, la date de présentation de la lettre recommandée fixant le point de départ du préavis.

Aucun licenciement ne doit intervenir pendant que l'intéressé est absent du fait de son congé payé annuel, sauf si le licenciement s'inscrit dans le cadre d'un licenciement collectif. En tout état de cause, le préavis ne peut commencer à courir qu'à compter de la date fixée pour le retour de congés payés du salarié.

En cas de rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée et, sauf cas de force majeure, les durées des préavis respectivement dus par l'employeur et les salariés sont fixées comme ci-après.

##### 4.9.1. *Ouvriers, employés*

En cas de rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée d'un ouvrier ou d'un employé, la durée du préavis réciproque est, en principe, de 1 mois. Toutefois, il existe deux exceptions à ce principe, d'une part, en cas de résiliation à l'initiative d'un ouvrier classé au niveau 1 par référence aux dispositions relatives à la classification des emplois ci-après, le préavis dû par celui-ci est réduit à 8 jours si la résiliation intervient alors qu'il a moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise et à 15 jours au-delà, et d'autre part, lorsque le salarié a plus de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, le préavis dû par l'employeur est porté à 2 mois.

##### 4.9.2. *Techniciens, agents de maîtrise*

En cas de rupture du contrat de travail, la durée du préavis réciproque est égale à :

- 2 mois pour les techniciens, agents de maîtrise ayant un niveau 4 et 5 ;
- 3 mois pour les techniciens, agents de maîtrise ayant un niveau 6.

##### 4.9.3. *Cadres*

En cas de rupture du contrat de travail, la durée du préavis réciproque est de 3 mois, ou accord particulier entre les parties pour une durée différente.

---

(1) Ou au moins 1/4 de l'horaire mensuel.

#### 4.9.4. Tableau récapitulatif des durées de préavis

Sous réserve de dispositions particulières des articles précédents

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	LICENCIEMENT	DÉMISSION
Ouvriers, employés Niveau I	< 6 mois	1 mois	8 jours
	6 mois à 2 ans	1 mois	15 jours
	> 2 ans	2 mois	15 jours
Ouvriers, employés Niveaux II et III	< 2 ans	1 mois	1 mois
	> 2 ans	2 mois	1 mois
TAM Niveaux IV et V Niveau VI		2 mois	2 mois
		3 mois	3 mois
Cadres		3 mois	3 mois

#### 4.9.5. Inobservation du préavis

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'une des parties, l'indemnité due à l'autre partie sera calculée sur la base du salaire effectif, déduction faite, éventuellement, des heures prévues à l'article 4.9.6.

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

#### 4.9.6. Absences pour recherche d'emploi

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

Il en est de même lorsqu'il s'agit d'un préavis de 8 jours attribué à un salarié dont le contrat à durée déterminée de date à date comportait une clause de renouvellement dont il n'a pas été fait usage.

Le moment de la journée où se placent ces absences est en principe fixé alternativement 1 jour au gré de l'intéressé, 1 jour au gré de l'employeur ; toutefois, elles peuvent être groupées selon des modalités fixées d'un commun accord, en principe à raison de 1 jour entier par semaine.

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

#### 4.10. Ancienneté

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

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

- période de maladie ou d'accident ;
- périodes militaires obligatoires ;
- congés de maternité et de paternité ou d'adoption ;
- congés individuels de formation ;
- congés de formation économique, sociale et syndicale ;

- délais accordés dans certains cas par l'employeur aux immigrés pour faciliter leurs congés dans leur pays d'origine ;
- périodes de repos des travailleurs intermittents ;
- autres autorisations d'absences prévues par la présente convention collective.

De la période comprise entre le départ au service militaire obligatoire et la réintégration dans l'entreprise, lorsque l'intéressé avait au moins 1 an de présence au moment de son départ et qu'il a pu être réintégré après avoir fait connaître à l'employeur, au plus tard dans le mois suivant sa libération, son désir de reprendre immédiatement son emploi.

Du congé sans solde obtenu pour élever un enfant par le père ou la mère de famille dans les conditions prévues par la présente convention qu'il y ait eu ou non réintégration à l'issue de ce congé. La durée du congé parental d'éducation est, conformément à l'article L. 1225-54 du code du travail, prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

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

4.10.3. Lorsque l'employeur embauche, après une mission, un salarié mis à sa disposition par un entrepreneur de travail temporaire, la durée des missions effectuées chez l'employeur au cours des 3 mois précédant l'embauche est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié. Elle est déduite de la période d'essai éventuellement prévue.

#### 4.11. *Emploi et mutations technologiques*

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 2242-15 du code du travail, dès que la direction d'une entreprise est en mesure de prévoir les conséquences, dans le domaine de l'emploi mais aussi sur la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions et l'organisation du travail, des décisions de fusion, de concentration, de modernisation ou d'introduction de nouvelles technologies, elle doit en informer le comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut les délégués du personnel et, s'il y a lieu, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les consulter et étudier avec eux les conditions de mise en œuvre de ces projets.

Ces représentants du personnel seront consultés sur :

- les actions particulières de formation susceptibles :
  - a) De développer la compétence des salariés les moins qualifiés ;
  - b) De favoriser la polyvalence, la mobilité et l'adaptation des salariés à de nouveaux postes et/ou emplois ;
- les modalités de mise en œuvre de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans ces actions de formation, notamment par la conclusion d'un contrat pour l'égalité professionnelle ou d'un contrat pour la mixité des emplois. D'une façon générale, la direction devra envisager toutes dispositions tendant à éviter les licenciements pour raison économique ou à en limiter le nombre, ainsi qu'à faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité.

Le plan de sauvegarde pour l'emploi devra tenir compte des possibilités de réduction et d'aménagement du temps de travail, notamment par le développement de la préretraite progressive.

Les salariés licenciés pour raison économique bénéficient d'une priorité de réembauchage durant un délai de 1 an 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 2 mois à partir de leur départ de l'entreprise. Dans ce cas, l'employeur informera les salariés concernés de tout emploi devenu disponible dans leur qualification.

#### 4.12. Indemnité de licenciement

Une indemnité distincte du préavis est accordée au personnel ayant une ancienneté continue supérieure à 1 an et licencié avant l'âge auquel il peut prétendre au bénéfice d'une retraite au taux plein du régime de la sécurité sociale.

Les conditions d'attribution de cette indemnité sont indiquées ci-après.

L'indemnité de licenciement n'est pas due en cas de faute grave. En cas de licenciement collectif, le paiement de l'indemnité prévue par la présente disposition pouvant constituer, pour un établissement, une charge particulièrement lourde, l'employeur aura la faculté de procéder par versements échelonnés sur une période de 3 mois au maximum. Toutefois, un montant au moins égal à l'indemnité légale de licenciement devra être versé au moment de la rupture du contrat.

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

- 25 % lorsque l'intéressé est âgé à la date du licenciement de 50 à 57 ans et demi ;
- 20 % lorsque l'intéressé est âgé à la date du licenciement de plus de 57 ans et demi.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant la résiliation (à l'exclusion des indemnités ayant le caractère de remboursement de frais) ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte au titre de cette période que *pro rata temporis*.

Il est entendu que si la dernière année de présence est incomplète, l'indemnité est calculée au prorata du nombre de mois accomplis.

Conformément aux articles L. 1234-9 à L. 1234-11 et R. 1234-1 à R. 1234-5 du code du travail, l'indemnité de licenciement ne peut pas être inférieure à 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

##### 4.12.1. Ouvriers, employés

A partir de 1 an d'ancienneté, l'indemnité est de 2/10 de mois par année d'ancienneté.

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

##### 4.12.2. Techniciens, agents de maîtrise

L'indemnité de licenciement est ainsi calculée :

- 2/10 de mois par année d'ancienneté de la première à la quinzième incluse ;
- 3/10 de mois par année d'ancienneté supplémentaire.

Au cas où un agent de maîtrise est licencié, sauf faute grave, dans le délai de 1 an suivant un changement d'emploi lui ayant fait perdre sa qualité d'agent de maîtrise, il bénéficiera d'une indemnité égale à celle qu'il avait acquise au moment de son déclassement.

##### 4.12.3. Cadres

L'indemnité de licenciement est calculée comme suit :

- pour la tranche jusqu'à 15 ans d'ancienneté : 4/10 de mois par année à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- pour la tranche au-dessus de 15 ans d'ancienneté : 6/10 de mois par année à compter de la seizième année, étant entendu que, si la dernière année de présence est incomplète, l'indemnité est calculée au prorata du nombre de mois accomplis.

Le montant de l'indemnité ne peut excéder 15 mois de salaire.

Au cas où un cadre est licencié, sauf faute grave, dans un délai de 2 ans suivant un changement d'emploi lui ayant fait perdre sa qualité de cadre, il bénéficiera d'une indemnité égale à celle qu'il avait acquise au moment de son déclassement.

#### 4.12.4. Tableau récapitulatif du calcul des indemnités de licenciement

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	MONTANT DE L'INDEMNITÉ
Ouvriers et employés (*)	A compter de la 1 <sup>re</sup> année	2/10 de mois par année d'ancienneté
Agents de maîtrise Techniciens (*)	1 à 15 ans	2/10 de mois par année d'ancienneté à compter de la 1 <sup>re</sup> année
	Après 15 ans	2/10 de mois par année d'ancienneté jusqu'à 15 ans puis 3/10 par année supplémentaire
Cadres (*)	De 1 à 15 ans	4/10 de mois par année d'ancienneté à compter de la 1 <sup>re</sup> année
	Après 15 ans	4/10 de mois par année jusqu'à 15 ans puis 6/10 de mois par année d'ancienneté à compter de la 16 <sup>e</sup> année Maximum : 15 mois
Majoration d'âge (sauf versement d'une allocation de préretraite)	25 % lorsque le salarié est âgé de 50 à 57 ans ½ à la date du licenciement 20 % lorsqu'à cette même date, il est âgé de 57 ans ½	
(*) Dispositions conventionnelles à comparer avec les dispositions légales qui peuvent s'avérer plus favorables.		

#### 4.13. Indemnités de départ et de mise en retraite

Les salariés quittant volontairement ou non l'entreprise bénéficient d'une indemnité de départ ou de mise en retraite distincte du préavis dès lors qu'ils peuvent prétendre au bénéfice d'une retraite au taux plein du régime général de la sécurité sociale.

La mise à la retraite par l'employeur après 65 ans conformément au premier alinéa de l'article L. 1237-5 du code du travail ne constitue pas un licenciement.

L'indemnité est égale à la moitié de l'indemnité de licenciement à laquelle aurait pu prétendre le salarié en fonction de son ancienneté, majoration d'âge non comprise.

En cas de mise à la retraite ce montant ne peut être inférieur à l'indemnité légale de licenciement.

##### 4.13.1. Techniciens, agents de maîtrise

Lors du départ ou de la mise à la retraite d'un technicien, agent de maîtrise, la partie qui en prend l'initiative devra respecter un délai de préavis de 3 mois.

##### 4.13.2. Cadres

Lors du départ ou de la mise à la retraite d'un salarié cadre, la partie qui en prend l'initiative devra respecter un délai de préavis de 6 mois.

#### 4.14. Retraite complémentaire

Le personnel des établissements entrant dans le champ d'application de la présente convention collective bénéficie d'un régime de retraite complémentaire par répartition conformément aux dispositions de l'accord général du 8 décembre 1961 modifié.

Les cadres bénéficient des régimes de retraite en vigueur dans l'entreprise pour cette catégorie de personnel et en particulier du régime de retraite complémentaire des cadres conformément aux dispositions de l'article 4 de la convention nationale du 14 mars 1947.

Les techniciens agents de maîtrise bénéficient des régimes de retraite en vigueur dans l'entreprise pour cette catégorie de personnel. En particulier, il est rappelé que les agents de maîtrise dont le positionnement dans la grille de classification est égal ou supérieur au niveau 6 échelon 1 doivent obligatoirement être affiliés au régime de retraite complémentaire des cadres conformément aux dispositions de l'article 4 *bis* de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

#### 4.15. *Certificat de travail*

Au moment où il cesse de faire partie de l'entreprise il est remis à tout salarié en mains propres ou, à défaut, adressé immédiatement à son domicile, un certificat de travail établi conformément à la loi.

Si le salarié en fait la demande, une attestation de préavis pourra être mise à sa disposition dès le début de la période de préavis.

### 5. **Classification**

Les parties signataires constatent que l'outil de classification actuel ne reflète pas l'évolution des emplois et des compétences et n'est donc plus adapté aux évolutions de l'organisation des entreprises.

De plus, la grille des salaires en résultant ne permet plus la mise en œuvre d'une politique salariale adaptée, les écarts de rémunération d'un coefficient à l'autre étant insuffisants pour assurer une véritable évolution professionnelle et salariale.

Les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place une nouvelle classification appelée à se substituer à l'actuelle classification.

Cette nouvelle classification sera confortée par une nouvelle grille des minima conventionnels qui donnera lieu à l'ouverture de négociations consécutivement à la signature de cet accord.

Ce nouveau système de classification permet de prendre en compte la diversité des activités professionnelles et des systèmes d'organisation mis en place par les entreprises ainsi que l'évolution des qualifications. Il s'inscrit dans la volonté des parties signataires de développer la mise en place de parcours favorisant une évolution professionnelle des salariés, répondant ainsi à la nécessité de mieux valoriser les emplois et les métiers de l'industrie alimentaire.

#### 5.1. *Principes généraux*

##### 5.1.1. Classifications

Les partenaires sociaux conviennent que la classification des emplois est de nature à faciliter la mise en œuvre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) efficace.

##### 5.1.2. Délai et condition de mise en œuvre

Les entreprises devront appliquer le présent accord dans les 24 mois suivant sa signature par les partenaires sociaux.

Une négociation, entre la direction et les délégués syndicaux ou, à défaut, les instances représentatives du personnel, ou, à défaut, un ou plusieurs salariés mandatés par les organisations syndicales, sur les modalités de mise en œuvre du présent accord devra être ouverte au sein de chaque entreprise au plus tard 6 mois après la signature du présent accord.

Un calendrier adapté pourra être négocié pour favoriser la mise en place de l'accord dans les entreprises de moins de 100 salariés. En aucun cas l'ouverture d'une telle négociation ne devra excéder 1 an et la date d'application de la nouvelle classification dépasser le 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Un comité paritaire classification composé de représentants des organisations syndicales et/ou de représentants du personnel et de la direction devra être mis en place.

Conformément à l'accord sur le dialogue social signé par les partenaires sociaux, et dans le respect des dispositions de l'article 2 du présent accord, les modalités de fonctionnement et la composition de ce comité devront faire l'objet d'un accord entre la direction et les délégués syndicaux ou, à défaut, avec les instances représentatives du personnel ou un ou plusieurs salariés mandatés par une organisation syndicale. Ce comité paritaire est présidé par la direction.

L'accord pourra prévoir qu'à l'issue de la mise en place de la nouvelle classification, le comité paritaire deviendra une commission de conciliation et de recours interne à l'entreprise afin d'examiner les éventuels recours formulés par les salariés.

Les membres de ce comité disposeront de moyens et du temps nécessaire qui seront définis dans le cadre de la négociation d'entreprise.

### *5.2. Définition du niveau emploi (maille d'analyse)*

Un emploi est un ensemble d'un ou plusieurs postes de travail mobilisant des activités et des compétences de même nature suffisamment proches pour pouvoir être exercés par les mêmes personnes, moyennant adaptation ou formation.

#### *5.2.1. Définition de l'emploi*

La description de l'emploi doit faire apparaître les niveaux de maîtrise requis minimum et maximum des activités.

#### *5.2.2. Double pesée de l'emploi*

L'emploi s'étend sur une fourchette niveau-échelon (un ou plusieurs niveaux, un ou plusieurs échelons).

Réaliser une pesée minimum et une pesée maximum afin de définir la fourchette de points déterminant le seuil et le plafond du positionnement de l'emploi.

Pour chaque pesée :

- identification du degré des critères classants (minimum et maximum) ;
- application des définitions par degrés de chaque critère classant à l'emploi considéré ;
- détermination du nombre de points associés pour chacun d'eux ;
- attribution du niveau et de l'échelon en fonction de différentes tranches de points correspondant à des degrés de maîtrise-expertise de l'emploi requis.

#### *5.2.3. Classement de l'emploi sur un niveau échelon minimum et maximum*

### *5.3. Evaluation régulière des emplois*

La classification des emplois devra faire l'objet d'un réexamen par le comité paritaire classification toutes les fois que l'emploi évolue dans son contenu. Une revue complète et, le cas échéant, une révision de la classification, sera organisée tous les 5 ans.

### *5.4. Méthodologie et processus de mise en œuvre de la classification*

Pour faciliter une bonne mise en œuvre et application de cette nouvelle classification au sein de chaque entreprise, le comité paritaire classification s'appuiera dans ses travaux sur l'utilisation du guide méthodologique classification élaboré par les partenaires sociaux.

La description et la définition des profils des emplois communiquées par l'entreprise au comité paritaire classification feront l'objet d'une validation par ledit comité.

Le niveau et l'échelon de l'emploi sont déterminés par application du système d'évaluation et de pesée des emplois tels qu'ils sont définis dans le présent accord. L'évaluation et la pesée de chaque emploi feront l'objet d'une validation par le comité paritaire classification.

La classification portant sur les emplois s'applique indépendamment de la personne et notamment du sexe, de l'origine, de l'âge et du handicap des salariés occupant les emplois, objets de la présente classification.

La mise en œuvre de la présente classification ne peut avoir pour effet d'entraîner l'application d'une rémunération inférieure à celle acquise par chaque salarié avant l'entrée en vigueur de cet accord.

Dès la finalisation des travaux sur la mise en œuvre de la présente classification, et au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2011 – à l'exception des entreprises de moins de 100 salariés qui ont jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2012 –, chaque entreprise établira un document récapitulatif indiquant pour chacun des emplois identifiés dans l'entreprise :

- la description et les éléments déterminants par profil de l'emploi ;
- la pesée retenue par critère et par profil ;
- le niveau-échelon retenu par profil.

Ce document sera remis aux organisations syndicales représentatives présentes dans l'entreprise et aux instances représentatives du personnel puis il sera adressé à l'observatoire paritaire de la négociation collective de la branche en vue d'établir le bilan de la mise en œuvre du présent accord prévu à l'article 5.

A défaut d'accord entre les représentants des salariés et de la direction, celle-ci mettra en œuvre la classification.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, sera (seront) informé(s) et consulté(s) sur le positionnement des emplois avant la mise en place définitive de la grille de classification.

Par la suite, le comité paritaire aura pour rôle d'assurer un suivi annuel de mise en œuvre de la classification.

Chaque titulaire – quel que soit son statut – recevra par écrit la description et le profil de son emploi, la pesée pour chacun des critères de classification, ainsi que le niveau-échelon de l'emploi qu'il occupe.

#### *5.6. Formation des salariés participant à la mise en œuvre paritaire*

Les salariés membres du comité paritaire classification pourront bénéficier d'une formation d'un maximum de 3 jours délivrée par un organisme de formation choisi conjointement notamment parmi la liste des centres et instituts de formation visés à l'article R. 3142-2 du code du travail. Les frais afférents à cette formation (coûts pédagogiques, salaires, déplacements, hébergement) seront intégralement pris en charge par l'entreprise dans la limite des plafonds retenus par le code général des impôts. Cette formation pourra être inscrite au plan de formation de l'entreprise.

#### *5.7. Glossaire*

Activité : ensemble d'actions et d'opérations, correspondant à plusieurs tâches à exécuter dans le cadre d'une situation de travail, dirigées vers un but déterminé.

Compétence : ensemble des ressources (connaissances, savoir-faire) mobilisées pour réussir une activité dans un contexte donné, pour répondre aux exigences de l'organisation.

Connaissance : ensemble des idées, représentations ou perceptions acquises dans le cadre de formations initiales et/ou professionnelles.

Consigne : prescription verbale ou écrite pour la réalisation d'un travail.

Critères de choix : principes permettant d'émettre une estimation, un jugement d'appréciation.

Directives : ensemble de dispositions déterminant les orientations et lignes de conduite destinées à guider les collaborateurs dans leur travail.

Emploi : situation de travail correspondant à un ou à plusieurs postes de travail dans une structure (la notion d'emploi englobe celle de poste...), mobilisant des activités et des compétences de même nature.

Instruction : explications écrites du travail à accomplir et du mode opératoire à dérouler.

Métier : domaine d'activité au sein d'une entreprise. Elle regroupe des emplois s'articulant autour des mêmes domaines de compétences, et entre lesquelles des mobilités peuvent se faire de manière naturelle.

Nomenclature des emplois : liste ordonnée d'emplois regroupés en familles professionnelles de manière arborescente.

Objectif : but, résultats à atteindre... à court, moyen ou long terme.

Pesée : démarche qui consiste à évaluer et à positionner un emploi par l'utilisation de critères classants et dont la finalité est de situer cet emploi dans une grille de classification.

Poste de travail : ensemble des activités concrètes réalisées dans le cadre de procédures normées, affectées à un lieu précis de travail pour lequel sont mises à disposition les ressources nécessaires.

Polycompétence (liée à l'emploi) : maîtrise, sur un même emploi, des activités et des compétences correspondant aux différents postes de travail constitutifs de l'emploi.

Polyvalence inter-emploi : d'un emploi à un autre au sein de la même filière ou d'une filière à une autre, réalisation d'opérations sur plusieurs emplois dans un process donné au-delà des activités et des compétences de l'emploi initial.

Savoir-faire opérationnel : ensemble des modes opératoires techniques ou manière de procéder mis en œuvre dans l'action.

Situation professionnelle : lieu et circonstances dans lesquels sont mises en œuvre les compétences dans le cadre de définition de l'emploi occupé. Il s'agit de la situation réelle observable aux différents moments d'une journée de travail de l'individu occupant le poste.

Tâches : opérations élémentaires à effectuer pour réaliser une activité donnée.

### 5.8. *Bilan*

Un bilan de l'application de cette classification sera réalisé au niveau de la branche dans les 3 ans de sa signature.

CRITÈRES CLASSANTS	DÉFINITION DES CRITÈRES CLASSANTS	PRÉCISIONS
Connaissances Expérience équivalente	Connaissances théoriques et pratiques requises dans un emploi. Le degré de connaissance se mesure par un diplôme, une expérience équivalente, une habilitation interne...	Ce critère tient compte du niveau, de l'ampleur et de la variété des connaissances utilisées, que celles-ci aient été acquises par la formation scolaire ou par l'expérience : – connaissance de la discipline de base ; – connaissances spécifiques ; – méthodes de raisonnement ; – connaissance du fonctionnement des services, des règles et des procédures...
Technicité Complexité	La complexité prend en compte la difficulté et la diversité des situations rencontrées dans l'emploi et le niveau de réflexion nécessaire pour effectuer les activités ou prendre les décisions inhérentes à l'emploi.	Ce critère tient compte : – de la multiplicité et la diversité des tâches ; – de leur imbrication ; – de la polycompétence.
Initiative Autonomie	Marge de manœuvre dont on dispose dans une situation de travail (dans la réalisation et dans l'organisation du travail). Elle se mesure par le type d'instruction reçu ou à disposition : consignes, directives, objectifs... Elle se traduit pour les premiers niveaux (OE) par le degré d'initiative requis sur l'emploi.	Ce critère tient compte : – de la nature des consignes et du contrôle à effectuer sur les résultats du travail réalisé par rapport aux consignes ; – de la fréquence des incidents et contre-ordres remettant en cause le plan de travail ; – de la part de liberté et de pouvoir d'élaboration propre de son travail, sur la base des consignes pour les transformer en actions ou décisions.
Responsabilité	Influence de l'emploi sur le fonctionnement et le résultat de l'équipe, de l'entité ou de l'entreprise. Elle se mesure par l'impact des décisions et actions prises sur l'activité et l'organisation de l'entreprise.	Ce critère tient compte de la difficulté des décisions à prendre du fait : – de l'éventail des choix et de l'impact de la décision sur l'activité ; – du nombre et de la complexité des éléments à prendre en considération lors de la décision ; – des risques pris lors des choix.
Animation Encadrement	Encadrement : action d'encadrer des salariés au sens hiérarchique (organisation, contrôle, évaluation). Animation : action de coordonner un groupe, de former, d'apporter des conseils techniques à un ou plusieurs salariés.	Ce critère tient compte : – de la nature de la supervision exercée (hiérarchique ou spécifiquement technique) ; – de la fréquence de celle-ci ; – des effectifs supervisés et de la différence du niveau de qualification des personnes supervisées ;

CRITÈRES CLASSANTS	DÉFINITION DES CRITÈRES CLASSANTS	PRÉCISIONS
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- de la facilité matérielle des contacts (proximité géographique – moyens de communication) ;</li> <li>- de l'importance de la formation à réaliser dans le cadre de l'unité dont le titulaire a la charge.</li> </ul>
Communication	Action d'entretenir des relations de travail verbales ou écrites, avec l'environnement externe ou interne : recueil, analyse, exploitation, transmission et présentation des informations.	<p>Ce critère tient compte :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- du nombre et de la diversité des interlocuteurs ;</li> <li>- de l'importance des résultats à obtenir par cette action de communication ;</li> <li>- de la fréquence de la relation (permanente, périodique, épisodique).</li> </ul>

## Critères classants

CONNAISSANCES REQUISES OU EXPÉRIENCE ÉQUIVALENTE	
Connaissances théoriques et pratiques requises dans un emploi. Le degré de connaissance se mesure par un diplôme, une expérience équivalente, une habilitation interne...	
Degré 9	L'emploi requiert des connaissances approfondies et une expérience professionnelle permettant d'assurer la responsabilité de la totalité ou d'une partie des grandes fonctions de l'entreprise.
Degré 8	L'emploi requiert la maîtrise de plusieurs spécialités professionnelles permettant d'avoir une vision globale. Il nécessite des connaissances approfondies et expériences professionnelles permettant de définir des politiques dans ses champs d'intervention.
Degré 7	L'emploi requiert la maîtrise de spécialités professionnelles : – connaissances approfondies dans un domaine principal qui permettent l'étude, la mise en œuvre et l'amélioration de moyens et procédés ; – connaissances dans une spécialité complémentaire ou domaine de l'entreprise type : programmation, gestion du personnel, administration, gestion économique... Le niveau de connaissances équivaut à un niveau de bac + 4/bac + 5 correspondant à des diplômes tels que : – ingénieurs, cadres diplômés débutants ou cadres classés comme tels en raison d'une expérience professionnelle ou dont le niveau de connaissance équivaut aux CQP ; – responsable d'atelier ou responsable de secteur.
Degré 6	L'emploi requiert la maîtrise d'une spécialité professionnelle et des connaissances ponctuelles sur des activités spécifiques ou connexes qui permettent l'étude, la mise en œuvre et l'amélioration de moyens et procédés dans ces domaines. Le niveau de connaissances équivaut à un bac + 2 complété par une formation technique ou une expérience professionnelle.
Degré 5	L'emploi exige la maîtrise d'une spécialité professionnelle (technique, administrative, commerciale...). Le niveau de connaissances équivaut à un bac + 2 (BTS, DUT, DEUG) ou expérience équivalente. Le niveau de connaissance équivaut aux CQP « Attaché commercial », « Assistant de gestion client », « Gestionnaire de l'administration et de la paie ».
Degré 4	L'emploi exige la maîtrise d'une technique et une connaissance de l'environnement de travail (organisation, process...). Le niveau de connaissance équivaut à un niveau bac éventuellement complété par une formation technique ou une expérience équivalente. Le niveau de connaissance équivaut aux CQP « Responsable d'équipe », « Responsable d'équipe logistique », « Technicien maintenance ».
Degré 3	L'emploi exige la maîtrise d'une technique professionnelle adaptée à l'emploi. En outre, l'emploi requiert des connaissances du produit fabriqué, des équipements ou des procédures administratives. Le niveau de connaissances équivaut à celui d'un brevet professionnel, éventuellement Bac, obtenu par un diplôme ou par une expérience professionnelle. Le niveau de connaissance équivaut aux CQP « Conducteur de ligne », « Animateur d'équipe de production », « Agent logistique », « Agent de maintenance ».

CONNAISSANCES REQUISES OU EXPÉRIENCE ÉQUIVALENTE	
<p>Connaissances théoriques et pratiques requises dans un emploi. Le degré de connaissance se mesure par un diplôme, une expérience équivalente, une habilitation interne...</p>	
Degré 2	<p>L'emploi requiert la connaissance d'une technique adaptée à l'emploi. Le niveau de connaissance équivaut à celui d'un CAP / BEP / CQP obtenu par un diplôme ou une expérience professionnelle. Le niveau de connaissance équivaut au CQP « Conducteur de machine », « Conducteur de process chocolatier mouleur... »</p>
Degré 1	<p>L'emploi requiert une formation de base acquise lors de la scolarité obligatoire ou complétée le cas échéant par une formation ou par une pratique professionnelle.</p>

TECHNICITÉ, COMPLEXITÉ	
La complexité prend en compte la difficulté et la diversité des situations rencontrées dans l'emploi et le niveau de réflexion nécessaire pour effectuer les tâches ou prendre les décisions inhérentes à l'emploi.	
Degré 9	<p>L'emploi requiert la conduite d'un domaine ou secteur d'activité à partir d'objectifs à moyen ou long terme.</p> <p>La technicité relève de la difficulté de traitement des problématiques rencontrées avec la prise en compte de l'ensemble des contraintes : marché, techniques, financières, humaines, évolution des objectifs et stratégies...</p>
Degré 8	<p>L'emploi requiert la conduite d'une fonction ou d'un projet à partir d'objectifs à moyen terme.</p> <p>La technicité relève :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de la maîtrise d'une multitude des paramètres (techniques, économiques, organisationnels...);</li> <li>- de l'appréhension rapide des questions de fabrication, d'étude, de recherches d'essais, d'achat, de vente...</li> <li>- la mise en œuvre d'actions/solutions nouvelles dans plusieurs disciplines en vue d'atteindre les objectifs.</li> </ul>
Degré 7	<p>L'emploi requiert l'étude, la réalisation et la coordination d'activités différentes et complémentaires à partir d'objectifs de travail définis sur le moyen terme.</p> <p>La réalisation des travaux se traduit par la résolution de problèmes complexes et l'invention d'actions/solutions nouvelles dans une discipline complète en vue d'atteindre les objectifs.</p>
Degré 6	<p>L'emploi requiert la mise en œuvre et la coordination de travaux complexes d'une activité à partir d'objectifs à court terme.</p> <p>La réalisation des travaux nécessite l'application et l'adaptation des actions en vue d'atteindre les objectifs.</p>
Degré 5	<p>L'emploi requiert l'exécution de travaux complexes à partir d'objectifs spécifiques à court terme.</p> <p><b>La polycompétence</b> correspond à l'application de techniques différentes et requises en totalité sur plusieurs postes de travail (faisant partie de l'emploi).</p>
Degré 4	<p>L'emploi requiert l'exécution de travaux complexes à partir de consignes précises et comportant des difficultés techniques.</p> <p>La réalisation des opérations suppose :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- un savoir-faire basé sur des connaissances théoriques (spécialisation professionnelles) ;</li> <li>- une compréhension globale des situations, des installations ou des systèmes de gestion.</li> </ul> <p><b>La polycompétence</b> correspond à l'application de techniques différentes requises en partie sur plusieurs postes de travail (faisant partie de l'emploi).</p>
Degré 3	<p>L'emploi requiert l'exécution de travaux qualifiés selon des directives précises (ordonnancement des activités à réaliser).</p> <p>La réalisation des opérations suppose la combinaison d'un savoir-faire pratique et/ou théorique du métier (produits, équipements, procédures) à partir d'éléments connus.</p> <p><b>La polycompétence</b> correspond à la maîtrise de plusieurs techniques connexes (*) requises en totalité sur plusieurs postes de travail (faisant partie de l'emploi).</p> <p>(*) Techniques connexes : application de techniques voisines constituant un prolongement ou un complément de la technique exercée.</p>

TECHNICITÉ, COMPLEXITÉ	
Degré 2	<p>L'emploi requiert l'exécution de travaux qualifiés et successifs selon des instructions précises ou modes opératoires.</p> <p>La technicité relève de la maîtrise des basiques du métier : mise en œuvre d'actions connues et nombreuses, détection des dysfonctionnements...</p> <p><b>La polycompétence</b> correspond à la maîtrise de plusieurs techniques connexes (*) requises en partie sur plusieurs postes de travail (faisant partie de l'emploi).</p> <p>(*) Techniques connexes : application de techniques voisines constituant un prolongement ou un complément de la technique exercée.</p>
Degré 1	<p>L'emploi requiert l'exécution de travaux simples, répétitifs, de courte durée et mettant en œuvre une connaissance limitée des moyens de travail et un savoir-faire pratique acquis par reproduction.</p>

INITIATIVE, AUTONOMIE	
<p>Marge de manœuvre dont on dispose dans une situation de travail (dans la réalisation et dans l'organisation du travail).</p> <p>Elle se mesure par le type d'instruction reçu / à disposition : consignes, directives, objectifs...</p> <p>Elle se traduit pour les premiers niveaux (OE) par le degré d'initiative requis sur l'emploi.</p>	
Degré 9	<p>Le travail est réalisé à partir de politiques fixant des objectifs à atteindre à long terme.</p> <p>L'emploi requiert la définition des méthodes et procédés à mettre en œuvre.</p>
Degré 8	<p>Le travail est réalisé à partir de programmes fixant des objectifs à atteindre à moyen ou long terme.</p> <p>L'activité requiert le choix des méthodes et procédés à mettre en œuvre, souvent prédéfinis pour réaliser les objectifs et mettre en œuvre la stratégie de l'entreprise.</p>
Degré 7	<p>Le travail est réalisé à partir de programmes fixant des objectifs à atteindre (court/moyen terme).</p> <p>L'activité nécessite l'identification et la mise en œuvre de solutions nouvelles et adaptées aux objectifs à atteindre.</p> <p>Dans l'organisation du travail, l'emploi requiert d'adapter son activité pour faire face aux aléas et/ou aux demandes simultanées.</p>
Degré 6	<p>Le travail est réalisé à partir de programmes fixant le cadre d'action et les objectifs à atteindre.</p> <p>L'activité nécessite des propositions d'adaptation en fonction du contexte et soumises à validation.</p> <p>L'emploi peut requérir une autonomie pour organiser son travail en fonction de l'activité (gestion du planning, priorisation des activités à gérer, visites clients).</p>
Degré 5	<p>Le travail est réalisé à partir d'objectifs spécifiques.</p> <p>L'activité nécessite une autonomie qui se traduit par :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– l'analyse des données en fonction des objectifs ;</li> <li>– le choix des moyens et méthodes les plus appropriés et connus ;</li> <li>– la réalisation des ajustements afin d'atteindre les objectifs.</li> </ul> <p>Les contrôles ultérieurs permettent d'apprécier la réalisation.</p>
Degré 4	<p>Le travail est réalisé à partir de directives où tous les détails ne sont pas déterminés (critères de choix en partie définis).</p> <p>L'emploi requiert l'analyse des informations dans le cadre des directives, des procédures et techniques.</p> <p>Le contrôle de la bonne réalisation du travail a lieu à la fin des opérations.</p>
Degré 3	<p>Le travail est réalisé à partir de directives précises, les critères de choix étant clairement définis.</p> <p>L'emploi requiert un (auto) contrôle des résultats et la résolution des dysfonctionnements dans le cadre de procédures et de techniques.</p> <p>L'activité peut être soumise à des contrôles ponctuels en cours de réalisation par l'encadrant hiérarchique.</p>
Degré 2	<p>Le travail est réalisé à partir d'instructions indiquant les actions à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles. Ces instructions peuvent être complétées par des documents techniques, des consignes orales complémentaires.</p> <p>Le travail est soumis à des contrôles fréquents.</p>
Degré 1	<p>Le travail est réalisé à partir d'instructions précises fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer.</p> <p>Le travail est soumis à un contrôle permanent.</p>

RESPONSABILITÉ	
Influence de l'emploi sur le fonctionnement et le résultat de l'équipe, de l'entité ou de l'entreprise. Elle se mesure par l'impact des décisions et actions prises sur l'activité et l'organisation de l'entreprise.	
Degré 9	Les décisions et/ou actions peuvent avoir un impact sur l'entreprise / le groupe à moyen et long terme ayant des conséquences durables sur le personnel et/ou les moyens et/ou les matières et/ou les coûts et/ou les résultats et/ou les produits.
Degré 8	Les décisions et/ou actions peuvent avoir un impact à moyen terme sur une ou plusieurs entités ayant des conséquences durables sur le personnel et/ou les moyens et/ou les matières et/ou les coûts et/ou les résultats et/ou les produits.
Degré 7	Les décisions et/ou actions peuvent avoir un impact à moyen terme sur une entité ayant des conséquences durables sur le personnel et/ou les moyens et/ou les matières et/ou les coûts et/ou les résultats et/ou les produits.
Degré 6	Les décisions et/ou actions peuvent avoir un impact à court terme sur une entité avec une incidence sur un groupe ou sur l'activité technique.
Degré 5	L'emploi nécessite des décisions et/ou actions qui peuvent avoir un impact à court terme sur une activité globale.
Degré 4	L'emploi nécessite des décisions et/ou actions dont les effets se constatent au niveau d'une équipe ou d'une activité large et influencent l'environnement immédiat de l'emploi.
Degré 3	Les opérations ont un impact sur d'autres postes du service mais n'influencent pas directement l'activité de l'équipe ou du service.
Degré 2	Les opérations ont un impact sur d'autres postes de l'environnement proche (postes connexes) mais n'influencent pas l'activité de l'équipe ou du service.
Degré 1	Les opérations réalisées dans l'emploi ont peu d'impact sur d'autres postes de travail.

ANIMATION ENCADREMENT	
Encadrement : action d'encadrer des salariés au sens hiérarchique (organisation, contrôle, évaluation). Animation : action de coordonner un groupe, de former, d'apporter des conseils techniques à un ou plusieurs salariés.	
Degré 9	L'emploi requiert l'encadrement de cadres encadrant ou l'animation d'un domaine technique au plus haut degré. Certains emplois sont directement concernés par ce type d'animation (ex : audit, risk management, qualité).
Degré 8	L'emploi requiert l'encadrement d'un groupe (ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres) et l'animation transverse du personnel. L'animation requise se traduit par la mise en œuvre d'un conseil technique correspondant à la maîtrise de plusieurs spécialités professionnelles. Certains emplois sont directement concernés par ce type d'animation (RD, qualité...).
Degré 7	L'emploi requiert l'encadrement d'un groupe pouvant exercer des métiers différents (niveaux ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, et cadres débutants). L'animation se caractérise par un conseil technique correspondant à la maîtrise de spécialités professionnelles et se traduisant par l'identification, la mise en œuvre et la recherche de solutions nouvelles.
Degré 6	L'emploi requiert l'encadrement d'un groupe (niveaux ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise). L'animation se caractérise par un conseil technique relevant de sa spécialité professionnelle ou de connaissances ponctuelles sur des activités spécifiques ou connexes ou par du tutorat de longue durée et/ou par la formation d'un groupe avec élaboration des outils pédagogiques.
Degré 5	L'emploi requiert l'encadrement d'un groupe (niveaux ouvriers et employés), notamment dans : – la répartition des tâches entre les membres de son équipe ; – la régulation de l'activité (charge/ressources) pour la bonne exécution du programme. L'animation se caractérise par un conseil technique relevant de sa spécialité professionnelle ou par du tutorat de courte durée ou par de la formation d'un groupe restreint à partir d'un support existant.
Degré 4	L'emploi requiert la coordination du travail sans assumer les responsabilités d'un agent de maîtrise (délégation d'autorité). L'animation se caractérise par le conseil technique correspondant à la technique professionnelle maîtrisée.
Degré 3	L'emploi requiert l'entraînement au travail dans le cadre limité de sa spécialité (en binôme).
Degré 2	L'animation se traduit par une activité d'intégration au poste de travail.
Degré 1	L'animation se traduit par une activité d'accueil sur les postes de travail.

COMMUNICATION	
Action d'entretenir des relations de travail verbales ou écrites, avec l'environnement externe ou interne : recueil, analyse, exploitation, transmission et présentation des informations.	
Degré 9	L'emploi requiert la définition, la mise en œuvre au plus haut niveau et le contrôle de la communication au sein de l'entreprise et vis-à-vis de l'extérieur.
Degré 8	L'emploi requiert de la médiation et de la négociation en interne comme en externe, la communication étant un moyen pour rechercher l'accord d'interlocuteurs ayant des intérêts et points de vue différents dans l'entreprise.
Degré 7	L'emploi requiert d'argumenter et de convaincre dans son domaine d'activité pour obtenir l'adhésion des ateliers ou services proches. Des relations suivies avec les fournisseurs/clients (internes et externes) sont requises par l'emploi.
Degré 6	L'emploi nécessite la coopération avec les autres services ou ateliers pour organiser avec eux la bonne marche de son secteur (ex : développements techniques, innovations organisationnelles, négociations fournisseurs...) L'emploi requiert des fournisseurs/clients (contacts externes).
Degré 5	L'emploi nécessite la coordination d'informations internes ou externes à l'entreprise dans l'équipe de travail ou entre différents secteurs : transfert (ascendant et descendant), diffusion et explication des informations. La réalisation du travail nécessite le traitement des informations d'ordre quantitatif et qualitatif.
Degré 4	La réalisation du travail nécessite un échange de toutes les informations nécessaires au bon fonctionnement du secteur incluant éventuellement des contacts externes occasionnels (fournisseurs/clients). La réalisation du travail nécessite le traitement des informations d'ordre quantitatif et qualitatif.
Degré 3	La réalisation du travail nécessite un échange de toutes les informations nécessaires au fonctionnement de l'activité avec son atelier/service et avec les autres ateliers/services.
Degré 2	La réalisation du travail nécessite un échange d'informations permanent avec le groupe / l'équipe et éventuellement avec les autres ateliers ou services.
Degré 1	La communication requise à ce niveau correspond à un échange ponctuel d'informations utiles avec l'équipe.

### Matrice grille de classification

	NIVEAU	ÉCHELON	NOMBRE DE POINTS
O/E	N1	E1	12 à 15
		E2	16 à 19
		E3	20 à 23
	N2	E1	24 à 27
		E2	28 à 31
		E3	32 à 35
	N3	E1	36 à 39
		E2	40 à 43
		E3	44 à 47
TAM	N4	E1	48 à 51
		E2	52 à 55
	N5	E1	56 à 59
		E2	60 à 63
	N6	E1	64 à 67
		E2	68 à 71
Cadres	N7	E1	72 à 75
		E2	76 à 79
	N8	E1	80 à 83
		E2	84 à 87
	N9	E1	88 à 90

**Matrice grille de pesée des critères classants**

DEGRÉS	CONNAISSANCES Expérience	TECHNICITÉ Complexité	INITIATIVE Autonomie	RESPONSABILITÉ	ANIMATION Encadrement	COMMUNICATION	TOTAL
D9	15	15	15	15	15	15	90
D8	14	14	14	14	14	14	84
D7	13	13	13	13	13	13	78
D6	12	12	12	12	12	12	72
D5	10	10	10	10	10	10	60
D4	8	8	8	8	8	8	48
D3	6	6	6	6	6	6	36
D2	4	4	4	4	4	4	24
D1	2	2	2	2	2	2	12

## 6. Rémunération

### 6.1. *Minima conventionnels*

Conformément à la loi, les organisations liées par la présente convention collective se réunissent, au moins une fois par an, en vue de négocier les rémunérations minima de branche.

Cette négociation porte sur un barème de ressources brutes conventionnelles annuelles (RCA), sur un barème de ressources brutes mensuelles garanties hiérarchisées (RMGH) et sur un barème d'assiette de prime (BAP), dont les montants respectifs figurent à l'annexe « Salaires » de la présente convention.

#### 6.1.1. Ressource brute conventionnelle annuelle

La ressource conventionnelle annuelle (RCA) est égale, pour chaque niveau et échelon tel qu'il ressort de l'application des dispositions conventionnelles de classification des emplois prévue par l'accord du 4 novembre 2008, au montant figurant en annexe « Salaires ».

Cette RCA comprend le salaire de base et toutes les primes et gratifications existant dans l'entreprise, à l'exception de la prime d'ancienneté aux taux prévus ci-après et des sommes constituant un remboursement de frais ou versées en contrepartie directe des conditions particulières de travail en raison desquelles une prime spéciale a été prévue par la présente convention collective.

La RCA est garantie au personnel ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, la régularisation intervenant au 31 décembre de chaque année.

S'il y a lieu, cette régularisation est faite *pro rata temporis* pour le personnel remplissant cette condition d'ancienneté au sens de la présente convention collective.

#### 6.1.2. Ressource brute mensuelle garantie hiérarchisée (RMGH)

La RMGH est égale pour chaque niveau et échelon, tel qu'il ressort de l'application des dispositions conventionnelles de classification des emplois de l'accord du 4 novembre 2008, au montant figurant en annexe « Salaires ».

La RMGH comprend le salaire de base et toutes les primes et gratifications existant dans l'entreprise, à l'exception de la prime d'ancienneté aux taux prévus ci-après et des sommes constituant un remboursement de frais ou versées en contrepartie directe des conditions particulières de travail en raison desquelles une prime spéciale a été prévue par la présente convention collective.

Dans le cas d'un horaire de travail inférieur à la durée mentionnée dans l'annexe, elle est réduite proportionnellement.

A cette RMGH s'ajoute la rémunération des heures supplémentaires calculées selon les dispositions légales.

Pour un niveau et échelon donné, la RMGH est obtenue en déduisant du montant de la ressource brute conventionnelle annuelle (RCA) correspondante, la valeur de la prime annuelle et en divisant le résultat par 12 pour les ouvriers, employés et TAM, et par 13 pour les cadres.

#### 6.1.3. Barème d'assiette de primes

Le barème d'assiette de primes (BAP) dont les montants sont définis en annexe « Salaires » sert de base au calcul des différentes primes prévues par celle-ci.

### 6.2. *Primes*

#### 6.2.1. Primes de froid et de chaleur

Une prime uniforme de froid et de chaleur, égale à 6 % de l'équivalent horaire du montant fixé au niveau 1 échelon 2 du barème d'assiette de primes, est attribuée aux salariés effectuant leur travail

dans une atmosphère dont la température artificielle ambiante est inférieure à  $-5\text{ }^{\circ}\text{C}$  ou supérieure à  $35\text{ }^{\circ}\text{C}$ .

Pour les entreprises, et établissements relevant du code 10.52Z, cette prime est attribuée dès lors que la température artificielle ambiante est inférieure à  $+5$  ou supérieure à  $36\text{ }^{\circ}\text{C}$ .

Pour les salariés effectuant leur travail dans ces conditions au moins 2 heures par jour, cette prime est calculée sur la base de l'horaire de 1/2 journée et pour ceux effectuant au moins 4 heures par jour dans ces conditions, cette prime est calculée sur la base de l'horaire de 1 journée.

### 6.2.2. Prime d'ancienneté

Une prime d'ancienneté est attribuée à toutes les catégories de personnel, à l'exception des cadres.

Cette prime est calculée en appliquant au montant figurant au barème d'assiette de primes de la catégorie de l'intéressé un taux déterminé comme suit en fonction de son ancienneté :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
- 6 % après 6 ans d'ancienneté ;
- 9 % après 9 ans d'ancienneté ;
- 12 % après 12 ans d'ancienneté ;
- 15 % après 15 ans d'ancienneté.

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

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

### 6.2.3. Prime annuelle

Il est attribué dans chaque établissement aux salariés non cadres, comptant au moins 1 an d'ancienneté, une prime annuelle calculée au prorata du temps de travail effectif de l'intéressé au cours d'une période de référence déterminée pour l'établissement. Le temps de travail pris en considération comprend les périodes qui lui sont assimilées pour le calcul de la durée du congé payé. La prime s'imputerait sur tout avantage de même nature pouvant résulter de dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles susceptibles d'intervenir ultérieurement.

Cette prime peut être versée en une ou plusieurs fois. Ses modalités d'application dans l'établissement et notamment la détermination de la période de référence, ainsi que la ou les dates de versement, sont fixées en accord avec les représentants du personnel.

En cas de départ en cours d'année, quel qu'en soit le motif, le salarié reçoit la fraction de prime qui lui est acquise à la date de cessation d'effet du contrat.

Pour les salariés ayant 1 an d'ancienneté et moins de 3 ans d'ancienneté, la prime sera fixée à 70 % du montant de la rémunération mensuelle de la catégorie de l'intéressé.

A titre transitoire, pour les salariés ayant au moins 3 ans d'ancienneté, cette prime évoluera progressivement sur 3 ans en appliquant au montant de la rémunération mensuelle de la catégorie de l'intéressé un taux déterminé comme suit en fonction de l'année :

*(En pourcentage.)*

ANNÉE	ANCIENNETÉ	
	$\geq 1$ an et $< 3$ ans	$\geq 3$ ans
2011	70	80
2012	70	90
2013	70	100

A l'issue de la période transitoire de 3 ans, les salariés ayant au moins 3 ans d'ancienneté bénéficieront d'une prime annuelle égale à 100 % de la RMGH de l'intéressé.

#### 6.2.4. Contreparties aux opérations d'habillage et de déshabillage

Il est constaté, d'une part, que le port d'une tenue de travail spécifique peut s'imposer dans nos industries pour le personnel de production et de certains services annexes et que, d'autre part, les opérations d'habillage et de déshabillage doivent être réalisées dans l'entreprise.

Ces temps qui ne constituent pas du temps de travail effectif doivent toutefois, en application de l'article L. 3121-3 du code du travail, faire l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière.

Les salariés concernés bénéficieront d'une indemnité compensatrice forfaitaire mensuelle d'un montant repris à l'annexe « Salaires ».

Celle-ci est due dès lors que le salarié a accompli un temps de travail au cours du mois considéré.

Cette indemnité figure sur une ligne à part du bulletin de paie.

Cette contrepartie conventionnelle ne se cumule pas avec toute autre contrepartie ayant le même objet prévue au niveau de l'entreprise ou de l'établissement ou par des usages ou stipulations du contrat de travail, et ce quelle qu'en soit leur dénomination ou leur nature.

#### 6.3. Rappel en dehors de l'horaire normal

Tout salarié rappelé pour les besoins du service à titre exceptionnel, en dehors de son horaire normal de travail, après avoir quitté l'établissement, sera rémunéré pour les heures de travail accomplies et recevra une indemnité de dérangement forfaitairement fixée à 1/151,67 de sa rémunération mensuelle effective pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ; cette indemnité est doublée si le rappel est effectué entre 21 heures et 5 heures du matin ou un dimanche ou un jour férié et, en tout état de cause, si la durée du travail exceptionnel demandé est inférieure à 2 heures.

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

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

#### 6.4. Arrêt de travail pendant l'horaire normal

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

#### 6.5. Paiement

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

#### 6.6. Bulletin de paie

Le bulletin de paie est établi conformément aux articles R. 3243-1 à R. 3243-6 du code du travail.

Il ne peut être exigé, au moment de la paie, aucune formalité de signature ou d'émargement autre que celle établissant que la somme remise au salarié correspond bien au montant de la rémunération nette indiquée sur le bulletin de paie.

En cas de contestation à caractère individuel, le salarié aura la faculté de demander communication des éléments ayant servi à la détermination du montant de sa paie.

## 6.7. Frais de déplacement

Les frais de voyage et de séjour pour les besoins du service sont à la charge de l'employeur et sont remboursés selon les modalités fixées par accord d'établissement sous réserve du respect des dispositions ci-dessous :

a) Les frais de voyage et de séjour pour les besoins du service, qui ne sont pas liés à un changement définitif du lieu de travail, sont à la charge de l'employeur et sont remboursés selon des modalités fixées en commun avec lui.

Pour les ouvriers, techniciens et agents de maîtrise, les déplacements en chemin de fer sont assurés en 2<sup>e</sup> classe le jour, en 1<sup>re</sup> classe ou en couchette de 2<sup>e</sup> classe la nuit.

Pour les cadres, les déplacements en chemin de fer sont assurés en 1<sup>re</sup> classe le jour, en 1<sup>re</sup> classe ou en couchette de 1<sup>re</sup> classe la nuit.

b) En cas de déplacements effectués en avion en accord avec l'employeur, les diverses assurances-vie couvrant le salarié doivent au total garantir à ses ayants droit un montant égal à 3 années de son dernier traitement ; s'il y a lieu, l'employeur doit, en conséquence, souscrire spécialement à cet effet une police d'assurance en sus des garanties générales dont bénéficie l'intéressé.

c) Pour les salariés autorisés à utiliser, pour les besoins du service, une automobile leur appartenant, le remboursement des frais est déterminé par accord préalable avec l'employeur. Ce remboursement doit notamment couvrir l'assurance appropriée à la nature du déplacement de l'intéressé, assurance dont celui-ci doit fournir justification à l'employeur.

d) En cas de déplacements d'une durée supérieure à 2 mois effectués en France métropolitaine à une distance d'au moins 300 kilomètres, les dispositions suivantes sont appliquées :

- il est accordé au salarié un voyage de détente payé aller et retour, lui permettant de passer à son domicile 2 jours francs consécutifs, dont 1 non ouvrable, tous les 2 mois. Ce voyage ne donne pas lieu à retenue d'appointements. Le voyage de détente n'est accordé que s'il se place à 15 jours au moins de la fin de la mission. Il n'est payé que s'il est réellement effectué ;
- si le salarié renonce à un voyage de détente auquel il avait droit et fait venir son conjoint, le voyage de celui-ci est payé sur justification de sa réalité.

Un voyage est payé au salarié électeur pour prendre part à toutes les élections auxquelles il peut participer en qualité de salarié et de citoyen (législatives, Assemblée nationale, conseil général, représentation prud'homale, sécurité sociale, comité d'entreprise, etc.) s'il est inscrit sur les listes électorales du domicile correspondant à son lieu de travail habituel et s'il n'a pas eu la possibilité de voter par correspondance. Ce voyage compte comme voyage de détente et, sur justification de sa réalité, est remboursé dans les mêmes conditions.

Ces dispositions ne sont pas applicables aux salariés dont les fonctions comportent en permanence des déplacements habituels.

e) Dans le cas où le salarié serait appelé à prendre son congé annuel au cours de la période où il se trouve en déplacement, les frais de voyage pour le retour à son lieu de résidence habituel lui seraient remboursés sur justification de son retour à ce lieu avant son départ en congé.

f) En cas de maladie ou d'accident grave pouvant mettre en danger les jours du salarié, le conjoint ou le plus proche parent de l'intéressé a droit, sur attestation médicale, au remboursement d'un voyage effectivement accompli au lieu où le salarié se trouve.

En cas de décès du salarié, les frais de retour du corps au lieu de résidence sont assurés par l'employeur.

Les prestations en espèces de la sécurité sociale ou des régimes de prévoyance, auxquelles l'intéressé pourrait prétendre, viennent en déduction des versements faits par l'employeur pour le même objet.

g) Les cas de maladie ou d'accident entraînant hospitalisation sont examinés individuellement.

## 7. Durée et organisation du temps de travail

### 7.1. Mesures d'assouplissement dans l'organisation du travail

#### 7.1.1. Equipes de suppléance

Dans le cadre des textes législatifs, réglementaires en vigueur, et après consultation des représentants du personnel les entreprises peuvent avoir recours à des horaires réduits spéciaux de fin de semaine dans le cadre d'une durée forfaitaire de 24 heures réparties sur 2 ou 3 jours. Les entreprises peuvent faire appel pour ces horaires réduits soit à des salariés volontaires faisant déjà partie de l'entreprise, soit à des salariés embauchés à cet effet.

Lorsque l'horaire de travail est réparti sur 2 jours, la durée maximale journalière peut être portée à 11 h 20 de temps de travail effectif. Lorsque l'horaire est réparti sur 3 jours, le temps de travail journalier des salariés concernés ne peut excéder 10 heures de temps de travail effectif sauf autorisation expresse de l'inspection du travail.

Le personnel travaillant en équipe de suppléance bénéficie :

- d'une pause « casse-croûte » de 30 minutes par jour non fractionnée lorsque le temps de travail journalier est inférieur ou égal à 10 heures de temps de travail effectif ;
- de 2 pauses « casse-croûte » de 20 minutes lorsque celui-ci est supérieur à 10 heures de temps de travail effectif.

Le temps de travail s'entend du temps de travail effectif tel que défini à l'article L. 3121-1 du code du travail.

Le personnel travaillant dans ces équipes de suppléance bénéficie du plan de formation de l'entreprise dans les mêmes conditions que le personnel occupant les mêmes postes en semaine. Si la formation a lieu en dehors du temps de travail des équipes de suppléance, le temps de formation est rémunéré en totalité au taux normal appliqué en semaine, sans majoration.

Les salariés qui ont accepté de faire partie de ces équipes bénéficient en priorité d'un droit de retour dans les équipes de semaine lorsque des postes similaires sont vacants, éventuellement après avoir reçu une formation appropriée. Les salariés qui ont été spécifiquement engagés pour faire partie de ces équipes bénéficient également de ce même droit.

Une information sur les postes disponibles doit être faite par tous moyens appropriés aux salariés, ainsi qu'aux délégués syndicaux et au comité d'entreprise, ou, à défaut, aux délégués du personnel.

La rémunération de ces salariés est majorée d'au moins 50 % par rapport à celle qui serait due pour une durée équivalente effectuée suivant l'horaire normal de l'entreprise. Cette majoration ne s'applique pas lorsque les salariés de l'équipe de suppléance sont amenés à remplacer durant la semaine les salariés partis en congé.

#### 7.1.2. Repos hebdomadaire

Dans le cadre des textes législatifs, réglementaires en vigueur, et après consultation des représentants du personnel, les entreprises peuvent avoir recours à :

- l'octroi du 2<sup>e</sup> jour de repos hebdomadaire un autre jour que le samedi. Par principe, les salariés bénéficient de 48 heures de repos consécutives incluant le dimanche, sauf accord d'entreprise relatif à la modulation ;
- la possibilité de donner le repos hebdomadaire par roulement lorsque l'organisation du travail est en continu, ou en cas de surcroît temporaire d'activité dû, notamment à une commande exceptionnelle ou à un contrat d'exportation.

### 7.1.3. Equipes chevauchantes

Dans le cadre des textes législatifs et réglementaires en vigueur, les entreprises peuvent avoir recours au travail par équipes chevauchantes : ce travail pourra être mis en place par un accord d'entreprise ou d'établissement. La composition nominative de chaque équipe devra être affichée.

L'organisation du travail par équipes chevauchantes ne devra pas avoir pour effet d'allonger l'amplitude de la durée journalière de travail pour les salariés intéressés, ni de remettre en cause les temps de pause dont ils peuvent bénéficier.

### 7.1.4. Horaires individualisés

Des horaires individualisés pourront être mis en place après accord du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, et à condition que l'inspection du travail ait été préalablement informée. Dans les entreprises ne disposant pas de représentants du personnel, la pratique des horaires individualisés est autorisée par l'inspecteur du travail après qu'a été constaté l'accord du personnel.

### 7.1.5. Horaires atypiques

La mise en place d'horaires hebdomadaires flexibles ou cycliquement inégaux est subordonnée à une demande du personnel et à l'absence d'opposition du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, et à l'information préalable de l'inspection du travail.

Si l'horaire hebdomadaire flexible entraîne des reports d'heure d'une semaine sur une autre, ces reports ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires pourvu qu'ils résultent d'un libre choix du salarié concerné.

Ces reports ne peuvent excéder 8 heures par semaine et leur cumul ne peut avoir pour effet de porter le total des heures reportées à plus de 16 sans préjudice de l'article L. 3122-25 du code du travail.

Au cas où l'horaire de travail est établi dans le cadre d'un cycle régulier, les majorations d'heures supplémentaires s'appliquent dans le cadre de ce cycle aux heures effectuées au-delà de la durée moyenne hebdomadaire. La durée du cycle ne peut excéder 12 semaines.

Ces reports n'entraînent pas pour les heures en question d'imputation sur le contingent d'heures supplémentaires.

Dans le cas de travail posté en cycle continu, la durée moyenne hebdomadaire du travail est systématiquement fixée au maximum à 35 heures. Lorsqu'il est fait usage de cette faculté, les salariés concernés doivent obligatoirement bénéficier de 2 jours de repos consécutifs par semaine.

Chaque heure effectuée le dimanche ouvre droit à la majoration de salaire de 30 %, qui peut être transformée en temps de repos.

### 7.1.6. Travail du dimanche et des jours fériés

Tous les jours fériés sont normalement chômés et leur rémunération est comprise dans la rémunération mensuelle.

Au cas où un salarié serait amené, en raison des nécessités du service, à travailler un jour férié, il aurait droit à un jour de repos compensateur n'entraînant aucune réduction de la rémunération du mois au cours duquel ce repos serait pris, et cela de préférence à la majoration de rémunération dont il serait susceptible de bénéficier au titre de son travail ledit jour férié sous réserve de la législation applicable pour le travail du 1<sup>er</sup> Mai.

Le travail du dimanche mentionné dans cet article doit s'entendre d'un travail entrant dans les cas de dérogation au repos dominical prévus par la loi.

Les heures effectuées exceptionnellement le dimanche ou les jours fériés sont majorées de 75 % s'ajoutant, le cas échéant, à la majoration au titre des heures supplémentaires.

D'autre part, les heures effectuées habituellement le dimanche ou les jours fériés sont majorées de 30 % à condition qu'il n'ait pas déjà été tenu compte, au moment de l'embauche, de l'obligation du travail habituel du dimanche dans la fixation de la rémunération de l'intéressé. Si à l'occasion de l'embauche il en est tenu compte, ce point doit être précisé par écrit.

Si les nécessités du service ne permettaient pas d'accorder le repos compensateur, le salarié serait, dans les conditions prévues par la réglementation applicable à la journée du 1<sup>er</sup> Mai, indemnisé pour le travail effectué le jour férié.

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

En ce qui concerne les « ponts » susceptibles d'être accordés, sous forme d'autorisation individuelle ou collective préalable d'absence permettant au salarié de ne pas travailler la veille ou le lendemain d'un jour férié, ils devront, dans toute la mesure du possible, et sous réserve donc des seules nécessités de l'organisation du travail et de la production, être accordés de la même façon aux diverses catégories de personnel visées par la présente convention.

Le paiement d'un jour férié n'est pas subordonné à l'accomplissement de la dernière journée de travail le précédant et de la première journée de travail le suivant et par conséquent l'absence, même non autorisée et non justifiée, d'un salarié au cours de l'une de ces deux journées ou de l'une et l'autre d'entre elles, ne saurait être sanctionnée par le non-paiement du jour férié.

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

#### 7.1.7. Travail à temps partiel

Les contrats de travail à temps partiel peuvent prévoir une répartition sur la semaine, sur le mois ou sur l'année.

Les entreprises mettant en œuvre le temps partiel annualisé devront définir au moyen d'un accord collectif les modalités de mise en œuvre du travail à temps partiel choisi.

Les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet par les textes en vigueur, sous réserve des modalités spécifiques prévues par le présent article.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper un emploi à temps plein, de même que les salariés à temps plein qui désirent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Les modalités d'application des textes en vigueur en matière de temps partiel peuvent également faire l'objet d'un accord d'entreprise.

Dans le cadre de tels accords d'entreprises :

- il peut être dérogé à la durée minimale du travail qui est fixée à 800 heures par an (durée minimale d'emploi pour le versement de certaines prestations de sécurité sociale) ;

- lorsque la nature de l'emploi ne permet pas de fixer à l'avance avec précision les périodes de travail et la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes, le délai de prévenance pour fixer ces périodes et cette répartition, qui est arrêté conventionnellement à 7 jours, peut être modifié dans la limite de 15 jours. En cas de modification de la répartition de la durée du travail, celle-ci doit être notifiée à l'intéressé au moins 7 jours calendaires à l'avance ;
- les heures complémentaires prévues au contrat, et dont la limite est fixée par le présent accord et les textes législatifs en vigueur à 1/10 de l'horaire contractuel, peuvent être portées à 1/3 de celui-ci pour le personnel volontaire. Les heures complémentaires excédant 1/10 de l'horaire contractuel sont majorées de 25 %. Elles ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié au niveau de la durée légale du travail.

La période minimale de travail continue est fixée à 2 heures par jour ouvré. Le nombre des interruptions d'activité au cours d'une même journée, qui doivent être exceptionnelles et motivées, est limité à une.

#### 7.1.8. Travail de nuit

##### a) Conditions de mise en place du travail de nuit

Le recours au travail de nuit doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique.

Il ne peut être mis en place ou étendu à de nouvelles catégories de salariés que s'il est :

- soit impossible techniquement d'interrompre, chaque jour, le fonctionnement des équipements utilisés ;
- soit indispensable économiquement d'allonger le temps d'utilisation des équipements, en raison, en particulier de la part que représente le coût de ces équipements dans le prix de revient des produits de l'entreprise, ou du caractère impératif des délais de fabrication et de livraison des produits finis ;
- soit impossible, pour des raisons tenant à la sécurité des matières premières et des produits finis et donc à la sécurité alimentaire du consommateur, d'interrompre l'activité des salariés au cours d'une partie ou de la totalité de la plage horaire considérée, ou bien de faire effectuer les travaux à un autre moment que pendant cette plage horaire.

La mise en place du travail de nuit ne peut se faire qu'après accord d'entreprise ou, à défaut, consultation des représentants du personnel. A cette occasion, les partenaires pourront étudier les solutions alternatives plus favorables. Dans tous les cas, et là où il existe, le CHSCT est consulté.

Lors de l'introduction ou de l'extension du travail de nuit dans une entreprise ou un établissement, le CE ou son CHSCT, ou, à défaut de ces instances, les délégués du personnel sont informés des motifs entraînant cette mesure et consultés sur les modalités de sa mise en œuvre, notamment en ce qui concerne la santé et la sécurité des travailleurs, les horaires et les formes d'organisation du travail de nuit les mieux adaptés et l'organisation nocturne des services sociaux.

##### b) Définition du travail de nuit

Conformément à l'article L. 3122-29 du code du travail, constitue un travail de nuit tout travail accompli entre 21 heures et 6 heures.

Il est possible de substituer à cette période 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. La période substituée doit être définie par l'accord collectif.

##### c) Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit, tout salarié :

- dont l'horaire de travail habituel le conduit, au moins 2 fois par semaine, à effectuer au moins 3 heures de son temps de travail quotidien dans la plage horaire définie à l'article 7.1.8 b ci-dessus ;

– ou qui accomplit sur 1 année civile au moins 300 heures de travail effectif sur la plage horaire définie à l'article 7.1.8 *b* ci-dessus.

#### *d*) Durée du travail de nuit

La durée quotidienne de travail effectif effectuée par un salarié travaillant de nuit ne peut excéder 8 heures à l'exception des salariés occupés dans le cadre de l'article L. 3132-16 du code du travail.

La durée maximale quotidienne de travail effectif des salariés travaillant la nuit peut être portée à 9 heures dans les cas suivants : travaux de sécurité, traitement de denrées périssables, absence de relève sur des postes stratégiques et rotation équilibrée avec les équipes de jour.

La durée maximale quotidienne du poste de nuit peut être portée à 12 heures pour les salariés travaillant de nuit exerçant des activités de maintenance, 3 fois par semaine dans la limite de 12 semaines par an.

Il peut également être dérogé à la durée maximale quotidienne de 8 heures dans les autres conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les salariés travaillant de nuit dont le temps de travail effectif quotidien est égal ou supérieur à 7 h 30 bénéficient d'une pause dite « pause de casse-croûte » d'une durée de 30 minutes. Conformément à l'article L. 3121-33 du code du travail, lorsque le temps de travail effectif est de 6 heures, la durée de cette pause est d'au moins 20 minutes.

Cette pause n'est pas considérée comme du temps de travail effectif à condition que l'article L. 3121-1 du code du travail soit respecté.

La pause précitée n'est pas rémunérée. Elle n'est pas cumulable avec toute autre pause d'origine conventionnelle ou non ayant la même fonction.

La durée de travail effectif hebdomadaire moyenne des salariés travaillant de nuit ne peut dépasser 40 heures sauf dans le cadre d'une modulation. Cette durée hebdomadaire du travail peut être portée à 42 heures maximum 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.

Il peut également être dérogé à la durée moyenne hebdomadaire maximale de travail des salariés travaillant de nuit dans les autres conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

#### *e*) Contreparties

Repos compensateur :

Tout travailleur de nuit, tel que défini à l'article 7.1.8 *c*, accomplissant 1 582 heures de travail effectif de nuit dans l'année bénéficie, en sus des repos compensateurs ou avantages financiers de remplacement prévus par les conventions collectives et accords de branche en vigueur, d'un repos payé de 2 jours par an.

La durée de ce repos est modulée proportionnellement et à due concurrence de la durée de travail effectif accomplie sur l'année par le salarié. Ce repos, qui n'est pas cumulable avec des avantages ayant la même origine servis par les entreprises avant le 8 mai 2002, est pris dans la mesure du possible par journée entière, la date étant fixée d'un commun accord en fonction des nécessités de production.

Le repos compensateur, objet du présent article, sera également dû aux cadres dits « autonomes » dont le temps de travail est décompté sous forme de forfait annuel en jours dès lors qu'ils auront acquis au cours de l'année civile la qualité de travailleur de nuit tel que défini à l'article 7.1.8 *c*.

Prime de nuit :

Tout salarié travaillant sur la plage horaire de 8 heures retenue par l'employeur entre 21 heures et 6 heures bénéficie, à due concurrence de la durée du temps de travail effectif accomplie sur ladite plage, d'une majoration de 20 % de leur taux horaire de base.

La disposition figurant au précédent alinéa s'applique à condition, pour des contrats établis antérieurement au 8 mai 2002, qu'il n'ait pas été tenu compte du travail de nuit dans la fixation de la rémunération de l'intéressé au moment de l'embauche.

Les salariés concernés doivent être informés de leur passage en équipe de nuit au moins 3 jours ouvrés à l'avance. Au cas où ce délai n'est pas respecté, la majoration prévue ci-dessus est portée à 75 % pendant une durée maximale de 1 semaine.

Les entreprises peuvent déroger au paiement de ces majorations en leur substituant, avec l'accord du salarié, un repos équivalent en temps.

Prime de panier :

Tout salarié effectuant au moins 4 heures de travail effectif sur la plage horaire nocturne de 8 heures retenue par l'employeur entre 21 heures et 6 heures bénéficie de la fourniture d'un repas ou, à défaut, d'une indemnité forfaitaire égale à 2,65 fois le minimum garanti en vigueur.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux gardiens et veilleurs de nuit.

f) Droits des travailleurs de nuit.

Priorité pour un emploi de jour :

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour dans le même établissement ou à défaut, dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur doit porter à la connaissance des salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Transfert à un poste de jour pour raisons familiales :

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, telles que la garde d'un enfant de moins de 6 ans ou la prise en charge par le seul salarié d'une personne dépendante, le salarié peut demander son affectation sur un poste de jour.

Transfert à un poste de jour pour raisons médicales :

Lorsque son état de santé, constaté par le médecin du travail l'exige, le travailleur de nuit doit être transféré à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

Dans ce cas, l'intéressé continue à percevoir la majoration prévue ci-dessus jusqu'à la fin du mois en cours et au minimum pendant 2 semaines.

L'employeur ne peut prononcer la rupture de contrat du travailleur de nuit du fait de son inaptitude médicale au travail de nuit, à moins qu'il ne justifie par écrit soit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer un autre poste, soit du refus du salarié d'accepter le poste proposé.

g) Droit pour le salarié de refuser un emploi de nuit

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 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 de moins de 6 ans ou la prise en charge par le seul salarié d'une personne dépendante, sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

Lors de l'affectation d'un salarié à un poste de nuit, l'employeur portera une attention particulière, en vue de chercher les solutions appropriées, aux difficultés rencontrées individuellement par certains salariés, notamment en ce qui concerne les gardes d'enfants et l'utilisation des transports.

#### *h) Surveillance médicale des travailleurs de nuit*

Avant son affectation sur un poste de nuit et à intervalles réguliers de 6 mois au plus, tout travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale particulière dont les conditions sont déterminées par la réglementation en vigueur.

Le médecin du travail doit prodiguer à l'entreprise tous conseils sur la façon de réduire ou d'éviter les problèmes de santé associés au travail de nuit.

Le médecin du travail est consulté par le CHSCT avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit.

#### *i) Sécurité*

Toutes dispositions doivent être prises pour maintenir pendant le travail de nuit le même niveau de protection contre les risques professionnels que pendant le reste de la journée, notamment en évitant l'isolement des travailleurs ou en prévoyant des dispositifs de communication appropriés.

#### *j) Formation des travailleurs de nuit*

L'organisation du travail de nuit ne doit pas constituer un obstacle à la formation des intéressés.

A cet effet, lors de l'établissement du plan de formation, l'employeur et, lorsqu'elle existe, la commission compétente du comité d'entreprise, portent une attention particulière à l'examen des demandes formulées par les salariés travaillant de nuit lorsque ces demandes sont motivées par le désir des intéressés d'acquérir une qualification à leur poste ou qu'elles leur permettent d'accéder à un emploi de jour, à une promotion, voire à l'exercice d'un autre métier.

Les demandes des salariés occupant depuis plusieurs années un poste de nuit en permanence ou en équipes alternantes sont examinées de façon prioritaire.

Les travailleurs de nuit qui, sur la demande de l'employeur, suivent une formation organisée sur une plage de travail diurne ne subiront aucune diminution de leurs rémunérations ou de toute autre forme de contrepartie à l'exception de la prime de panier.

#### *k) Représentation du personnel*

Les représentants du personnel et délégués syndicaux travaillant la nuit devant pouvoir exercer normalement leur mandat, leur horaire de travail peut être temporairement modifié. Cette modification temporaire d'horaire sera sans incidence en ce qui concerne la rémunération de l'intéressé ou toute autre forme de contrepartie accordée par l'employeur.

#### *l) Protection des femmes enceintes*

Conformément à l'article L. 1225-7 et aux articles L. 3122-32 et suivants du code du travail, un régime de protection des femmes enceintes ou ayant accouché travaillant de nuit est mis en place.

Cette protection se traduit, pour les intéressées, par un droit au transfert sur un poste de jour et, en l'absence d'une telle possibilité de reclassement, par la suspension de leur contrat de travail assortie d'une garantie de rémunération.

Le changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération.

#### *m) Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière de travail de nuit*

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un salarié à un travail comportant du travail 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.

## 7.2. Travail intermittent

Dans l'objectif de contribuer à une réduction de la précarité, les entreprises ont la possibilité de conclure des contrats de travail intermittents pour pourvoir des emplois permanents comportant par nature une alternance de périodes travaillées et non travaillées.

Cette forme de travail peut concerner tous les emplois de la branche, quelle que soit leur qualification.

### 7.2.1. Statut des travailleurs intermittents

Les salariés intermittents bénéficient d'une classification répondant au contenu de leur poste et aux dispositions collectives en la matière. Ils disposent des mêmes droits que les salariés à temps complet en matière de promotion et de formation.

Les salariés intermittents bénéficient des droits légaux et conventionnels sous réserve, pour ces derniers, des modalités spécifiques prévues par l'article 1.1 « Champ d'application » de la présente convention.

Les salariés intermittents bénéficient en outre d'une priorité d'affectation aux emplois à temps complet correspondant à leur qualification professionnelle sous réserve d'en exprimer le souhait par lettre recommandée avec avis de réception.

L'employeur est tenu de répondre à leur demande par lettre motivée dans un délai maximal de 15 jours ouvrés.

### 7.2.2. Contrat de travail intermittent

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée. Il doit faire l'objet d'un écrit qui reprend les éléments suivants : la qualification du salarié, les éléments de rémunération (éventuellement le lissage de celle-ci), la durée annuelle minimale de travail, les périodes de travail et la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes ainsi que les modalités et les périodes de prise des congés payés.

### 7.2.3. Durée annuelle minimale de travail

La durée minimale de travail est fixée à 800 heures sur 12 mois consécutifs, sauf si le salarié exerce une autre activité lui permettant d'atteindre ce seuil ou s'il en fait la demande expresse. Cette durée annuelle minimale de travail sera atteinte par l'addition des périodes de travail qui alterneront avec des périodes non travaillées.

### 7.2.4. Périodes travaillées

Durant les périodes travaillées, le salarié suit l'horaire de son unité de travail. Les périodes de travail et la répartition des heures à l'intérieur de celles-ci dépendent du type d'intermittence.

Pour les périodes d'emploi connues à l'avance, le contrat en détermine les dates de début et de fin.

Pour des périodes d'emploi dont les dates de début et de fin ne sont pas déterminables avec précision, le contrat prévoit le nombre de périodes (en fonction des variations saisonnières ou de production ou des contraintes commerciales).

A l'intérieur de ces périodes, l'entreprise peut demander au salarié de venir travailler moyennant un délai de prévenance d'au moins 15 jours calendaires. Ce délai pourra être réduit à 8 jours en cas de circonstances exceptionnelles. Dans ce dernier cas, le salarié bénéficiera d'une indemnité exceptionnelle équivalente à 2 % de la rémunération de la période de travail considérée. Cette indemnité sera versée à la fin de ladite période.

Le salarié peut refuser les dates proposées ou la répartition des horaires dans la limite de 2 fois si la proposition est incluse dans la durée annuelle fixée et de 4 fois si elle constitue un dépassement de cette durée.

Les congés payés sont pris en dehors des périodes travaillées (sauf accord des parties) et ne s'imputent pas sur la durée annuelle du temps de travail effectif prévue au contrat.

#### 7.2.5. Dépassement possible de la durée de travail contractuelle

Les heures dépassant la durée annuelle maximale fixée au contrat ne peuvent excéder le tiers de celle-ci sauf accord écrit du salarié.

Les heures effectuées au cours d'une semaine donnée, au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail applicable dans l'entreprise par un salarié intermittent, sont des heures supplémentaires.

#### 7.2.6. Périodes non travaillées

En dehors des périodes de travail prévues ci-dessus, le contrat de travail du salarié intermittent sera suspendu.

#### 7.2.7. Rémunération

Les salariés intermittents percevront une rémunération correspondant à leur niveau et échelon.

Le lissage de la rémunération est possible, avec l'accord du salarié, sur la base de 1/12 de la rémunération de base, primes, gratifications et indemnité de congés payés comprises. A défaut, la rémunération sera calculée selon l'horaire réellement travaillé.

Le paiement des heures dépassant la durée minimale fixée au contrat (y compris, le cas échéant, les majorations légales et conventionnelles pour heures supplémentaires) est effectué avec le salaire du mois au cours duquel le dépassement est constaté.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité.

### 7.3. *Pauses et repos*

#### 7.3.1. Travail à la chaîne

Les pauses définies dans cet article ne sont pas rémunérées. Elles ne constituent pas un temps de travail effectif dès lors que les trois conditions prévues à l'article L. 3121-1 du code du travail sont réunies.

Est considéré comme travail à la chaîne au sens du présent article le travail d'un ouvrier qui effectue, selon une cadence déterminée, un travail répétitif sur un produit qui soit se déplace devant lui, soit lui est transmis par un voisin, sans que soit prévue entre eux l'existence de stocks tampons.

Lorsque la durée journalière du travail est organisée en deux périodes autour d'un arrêt pour le repas, le personnel travaillant sur une chaîne dont le mouvement est ininterrompu et maintenu au même rythme pendant la durée de chaque période bénéficie, à l'intérieur de la période de travail qui ne sera pas allongée, d'une ou plusieurs pauses dont la durée est, au total pour la journée, égale à 1/4 d'heure, étant entendu qu'aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

#### 7.3.2. Travail posté

Le salarié dit « posté », dont le travail est organisé sur une amplitude journalière de 8 heures, bénéficie d'une pause dite de « casse-croûte » non fractionnable de 30 minutes, étant entendu qu'aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

Les pauses définies dans cet article ne sont pas rémunérées. Elles ne constituent pas un temps de travail effectif dès lors que les trois conditions prévues à l'article L. 3121-1 du code du travail sont respectées.

Le salarié posté qui aura 600 heures de temps de travail effectif au cours d'un semestre bénéficiera d'un repos compensateur annuel calculé à raison d'un jour par semestre de travail posté.

Ce repos compensateur ne se cumule pas avec un éventuel maintien du paiement de la pause.

### 7.3.3. Repos payé pour contraintes particulières de travail

a) Le personnel travaillant habituellement ou occasionnellement de nuit et le personnel travaillant habituellement en équipes alternantes de  $3 \times 8$  bénéficient d'un repos payé correspondant à 1/50 d'heure de repos par heure de travail effectif ; ce repos est pris en principe par journée entière, dont la date est fixée d'un commun accord et en fonction des nécessités de la production.

b) Le personnel travaillant habituellement en équipes alternantes de  $2 \times 8$  bénéficie d'un repos payé correspondant à 1/100 d'heure de repos par heure de travail effectif ; ce repos est pris en principe par journée entière, dont la date est fixée d'un commun accord en fonction des nécessités de la production.

Les dispositions des deux alinéas *a* et *b* précédents ne se cumulent pas avec celles qui pourraient exister dans les entreprises pour les mêmes contraintes, notamment sous forme d'indemnisation. Ces entreprises peuvent négocier la transformation en repos payé des majorations et indemnisations diverses, conventionnelles ou contractuelles, existant en la matière.

### 7.3.4. Compte épargne-temps

La mise en œuvre du compte épargne-temps fera l'objet d'un accord d'entreprise. A défaut d'accord, l'entreprise ne pourra mettre en place le compte épargne-temps qu'après consultation, là où ils existent, du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

Il est rappelé que le compte épargne-temps a pour finalité de permettre, à tout salarié qui le souhaite, d'accumuler les droits en vue de bénéficier d'un congé de longue durée rémunéré.

Tous les salariés, titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, peuvent bénéficier du compte épargne-temps éventuellement mis en place dans l'entreprise, sous réserve de justifier d'une ancienneté de 1 an au sein de l'entreprise ou d'une entreprise de son groupe d'appartenance.

Le compte épargne-temps pourra faire l'objet de différents apports par le salarié, tels que prévus par l'article L. 3152-1 du code du travail et, le cas échéant, par l'employeur au moyen d'abondement et selon des modalités définies par accord d'entreprise.

Les primes et indemnités figurant parmi les éléments pouvant être inscrits au compte épargne-temps sont transformées en temps selon le salaire horaire brut du salarié au moment de leur acquisition sur le compte.

Toutes les majorations de salaires pour lesquelles la présente convention prévoit une possibilité de transformation en repos peuvent être affectées au compte épargne-temps.

La décision du salarié quant aux apports dont il souhaite faire créditer son compte épargne-temps sera communiquée à l'employeur par écrit. Le crédit des apports décidés par le salarié prendra effet au 1<sup>er</sup> du mois suivant la notification par le salarié.

La décision concernant la nature des apports à faire au crédit du compte épargne-temps du salarié engage ce dernier jusqu'à la fin de l'année civile en cours.

L'utilisation des éléments portés au compte épargne-temps peut notamment concerner :

- les congés légaux normalement sans solde (congé parental, congé sabbatique, congé pour création d'entreprise) ;
- les congés conventionnels ;
- les congés de fin de carrière ;
- les congés accordés pour convenance personnelle.

Sauf dispositions contraires prévues par accord d'entreprise ou d'établissement, seule peut être envisagée la prise d'un congé à temps complet et ininterrompu d'une durée de 1 mois minimum. Le congé doit être posé par écrit 6 mois à l'avance.

A l'occasion de son congé, et pendant la durée correspondant aux droits acquis, le salarié percevra une indemnité mensuelle calculée selon les règles applicables en matière de congés payés prévues à l'article L. 3141-22 du code du travail.

Les droits au congé portés au crédit du compte épargne-temps ne peuvent être liquidés autrement que par la prise des congés sauf dans les deux cas figurant ci-après.

La liquidation des droits au congé sous forme d'indemnité compensatrice est autorisée si elle est totale, lorsque survient :

- un événement visé à l'article R. 3324-22 du code du travail relatif aux cas de déblocage anticipé des droits constitués au titre de la participation aux résultats de l'entreprise ;
- la rupture du contrat de travail du salarié, ou son transfert dans un autre établissement ou entreprise du même groupe dès lors que le changement entraîne l'application d'une convention collective différente.

Pendant la durée du congé, l'état du contrat de travail est assimilé à celui des contrats en cours des congés payés. A l'issue de ce congé, le salarié est réintégré dans son précédent emploi. En cas d'impossibilité, dûment motivée, il lui sera proposé un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Lorsque le congé pris par le salarié est égal ou supérieur à 4 mois, celui-ci sera remplacé pendant la durée du congé par une embauche sous contrat à durée déterminée.

Les éléments de rémunération entrant normalement dans la composition de la ressource conventionnelle annuelle et éventuellement affectés au compte épargne-temps seront réputés payés pour déterminer si la ressource conventionnelle annuelle est respectée ou non.

## **8. Congés et absences**

### *8.1. Congés*

#### **8.1.1. Congés payés**

Pour tout ce qui concerne les congés payés annuels, les parties signataires se réfèrent à la réglementation en vigueur.

#### **8.1.2. Détermination de la durée du congé**

Sont considérées comme temps de travail effectif pour le calcul des congés payés :

- les périodes de congé de maternité ;
- les périodes de suspension de contrat de travail par suite d'accident du travail ou de trajet survenu au service de l'établissement, limitées à une période de 1 an ;
- les périodes de maladie dûment justifiées dans la limite d'une durée totale de 2 mois pour les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté ;
- les périodes d'absences autorisées pour événements de famille ;
- les périodes assimilées à du temps de travail effectif par l'article L. 3141-5 du code du travail.

### 8.1.3. Ordre des départs

L'ordre des départs en vacances est établi par l'employeur après consultation des délégués du personnel et, pour les cas particuliers, des intéressés.

Dans la mesure du possible, cet ordre est établi, compte tenu des désirs exprimés par les intéressés, de leur ancienneté dans l'établissement et de leur situation de famille. Notamment, l'employeur s'efforce de fixer à la même date les congés des membres du personnel d'une même famille et vivant sous le même toit. Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané. Les congés des membres du personnel, dont les enfants fréquentent l'école, sont donnés dans la mesure du possible au cours des vacances scolaires.

Lorsque cela s'avère possible, l'ordre des départs en vacances est porté à la connaissance du personnel par affichage dès le 15 janvier. Lorsque l'employeur estime n'être pas en mesure de l'afficher dès cette date, il s'efforce en tout cas de préciser les dates de départ des membres du personnel ayant fait savoir qu'ils devraient procéder à des locations en vue de leurs vacances.

En tout état de cause, la période ordinaire des vacances doit être portée par l'employeur à la connaissance du personnel au moins 2 mois avant l'ouverture de ladite période et sauf circonstances exceptionnelles l'ordre des départs en vacances devra être affiché au plus tard au 1<sup>er</sup> avril.

### 8.1.4. Congé sans solde

Les salariés ayant au moins 6 mois de présence au 1<sup>er</sup> juin peuvent, sur leur demande, bénéficier dans le cadre de l'ordre de départ en vacances fixé à l'article précédent d'un complément de congé non payé jusqu'à concurrence de la durée normale correspondant à 1 an de présence.

Cette condition d'ancienneté de 6 mois ne s'applique pas aux jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente.

### 8.1.5. Indemnité de congés payés

Conformément à la loi, l'indemnité de congés payés est égale à 1/10 de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence sans pouvoir être inférieure à la rémunération qu'aurait perçue l'intéressé s'il avait continué à travailler pendant la période de congés.

Les modalités de paiement de l'indemnité de congé sont fixées par accord entre l'employeur et les salariés intéressés. Lorsqu'un salarié part en congé, il peut, avant son départ, demander à percevoir sous forme d'acompte une somme pouvant atteindre 80 % de son indemnité de congé payé, le solde étant réglé à son retour.

En tout état de cause, les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante doivent figurer sur le bulletin de paie.

### 8.1.6. Rappel pendant les congés

Dans les cas exceptionnels où un salarié en congé est rappelé pour les besoins du service, il lui est accordé un congé supplémentaire effectif de 2 jours ouvrés. Les frais de voyage et les frais supplémentaires qui sont occasionnés par ce rappel lui sont remboursés sur justification.

### 8.1.7. Salariés originaires de pays étrangers ou des DOM-TOM

Des dispositions particulières pourront être prises dans le cadre des établissements et d'un commun accord entre l'employeur et les salariés intéressés pour faciliter la prise de congés des salariés originaires d'outre-mer ou de pays éloignés désirant se rendre à cette occasion dans leur pays d'origine.

## 8.2. Congé d'ancienneté

Le salarié bénéficie des jours de congé d'ancienneté comme suit :

ÂGE	ANCIENNETÉ				
	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans	30 ans
Ouvriers, employés					
< 55 ans	–	–	2 jours (*)	4 jours (*)	6 jours (*)
> 55 ans	1 jour	2 jours	3 jours	4 jours	6 jours
Techniciens, agents de maîtrise et cadres					
	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans	30 ans
	1 jour	2 jours	3 jours	5 jours	6 jours

(\*) Attribution de jours de congé ou indemnité compensatrice au choix de l'employeur.

## 8.3. Congé de maternité ou d'adoption et congé de paternité

L'interruption de travail due à l'état de grossesse médicalement constaté dont la durée est fixée par la loi est indemnisée par l'employeur à 90 % du salaire brut de l'intéressée, déduction faite du montant des indemnités journalières qu'elle reçoit de la sécurité sociale et, le cas échéant, de tout autre régime de prévoyance comportant participation de l'employeur, pour la part correspondant à cette participation.

Les salariés percevront dans la limite du plafond de la sécurité sociale des indemnités égales au salaire diminué des cotisations sociales, de la CRDS et de la CSG. Le salaire net sera donc maintenu.

Cette disposition peut être couverte par un régime collectif de prévoyance selon les modalités prévues au chapitre 9 « Indemnisation maladie. – Accident » ci-après.

En cas d'état pathologique, attesté par un certificat médical, la période de suspension du contrat est augmentée de la durée de cet état pathologique dans les limites fixées par la loi.

Dans cette hypothèse, si la salariée remplit les conditions fixées au chapitre précité, elle bénéficie, pendant cette durée, des indemnités complémentaires prévues par ce texte sans qu'il y ait lieu d'observer le délai de carence éventuellement applicable.

En cas de grossesse normale, la durée du congé post-natal est de 10 semaines. Il peut toutefois être prolongé en cas de naissance prématurée, la femme bénéficiant en toute hypothèse d'un congé total de 16 semaines.

Les 6 premières semaines suivant l'accouchement font l'objet d'une interdiction absolue d'emploi. Au-delà de la 6<sup>e</sup> semaine suivant l'accouchement, si l'enfant reste hospitalisé, la mère peut demander à son employeur de reporter tout ou partie du reliquat de son congé maternité à la date d'arrivée de l'enfant au foyer. La durée du congé post-natal peut, dans ce cas, être prolongée, avec le même taux d'indemnisation de 90 % du salaire brut de l'intéressée, de la durée d'hospitalisation de l'enfant dans la limite de 4 semaines de telle sorte que la durée totale du congé post-natal puisse être portée jusqu'à un maximum de 14 semaines. Il faut alors tenir compte de la durée du congé prénatal, afin d'éviter que la prolongation exceptionnelle qu'elle institue puisse se cumuler avec un reliquat de congé prénatal restant à prendre. En conséquence, lorsque le congé prénatal est inférieur ou supérieur aux 6 semaines légales, la différence s'imputera sur la prolongation de celui-ci.

Le salarié peut bénéficier d'un congé de paternité quelle que soit la nature de son contrat de travail et quelle que soit son ancienneté conformément aux articles L. 1225-35, L. 1225-36 et D. 1225-8 du code du travail et aux articles L. 331-8 et D. 331-4 du code de la sécurité sociale.

#### 8.4. Congé sans solde pour élever un enfant

Sans préjudice de l'application de l'article L. 1225-47 du code du travail relatif au congé parental d'éducation, le père ou la mère de famille ayant une ancienneté dans l'établissement égale ou supérieure à 1 an peut obtenir, à l'expiration du congé de maternité ou de paternité, un congé sans solde pour élever son enfant jusqu'à l'âge de 1 an. A l'issue de ce congé, et à condition d'aviser l'employeur 1 mois à l'avance de son intention de reprendre son travail, l'intéressé sera assuré de retrouver son emploi ou un emploi équivalent, sauf dans le cas où l'employeur ne serait pas en mesure de le réintégrer, soit parce qu'il aurait été dans l'impossibilité d'assurer son remplacement provisoire et aurait dû procéder à un remplacement définitif, et qu'il n'existerait pas d'emploi équivalent, soit dans le cas où il devrait être fait application à l'intéressé des règles relatives au licenciement collectif.

En cas de non-réintégration, les indemnités de préavis et de licenciement sont dues et l'intéressé bénéficie pendant une période de 12 mois d'une priorité de réembauchage pour occuper dans l'établissement un emploi correspondant à ses capacités.

#### 8.5. Absences

##### 8.5.1. Absences exceptionnelles pour événement de famille

Des autorisations d'absence (jours) ne donnant lieu à aucune retenue sur le salaire sont accordées dans les conditions suivantes aux salariés :

CONDITIONS d'ancienneté	AUCUNE	1 MOIS	3 MOIS	1 AN
Mariage du (de la) salarié(e)	4 jours			1 semaine calendaire
Mariage d'un enfant	1 jour		2 jours	2 ou 3 jours (**)
Décès du conjoint ou partenaire de Pacs	2 jours			3 jours
Décès d'un enfant	2 jours			
Décès du père, de la mère	1 jour	2 jours		
Décès d'un beau-parent	1 jour	2 jours		
Décès d'un grand-parent			1 ou 2 jours (**)	
Décès d'un frère, d'une sœur	1 jour	1 jour		
Décès d'un beau-frère, belle-sœur				1 jour
Décès d'un petit-enfant				1 jour
Naissance, adoption d'un enfant	3 jours (*)			

(\*) Ces 3 jours peuvent être consécutifs ou non, après entente entre l'employeur et le bénéficiaire, mais doivent être inclus dans une période de 15 jours entourant la date de la naissance.  
(\*\*) Un jour d'absence payé supplémentaire sera accordé pour le mariage d'un enfant ou le décès d'un grand-parent si le lieu de l'événement est situé à plus de 200 kilomètres.

##### 8.5.2. Garde d'un enfant malade

La mère ou le père de famille auront droit à une autorisation d'absence dans la limite de 10 jours par an pour soigner leur enfant malade âgé de moins de 16 ans, sur production d'un certificat médical précisant la nécessité de la présence au chevet de l'enfant.

Les personnes seules, chefs de famille, auront droit aux mêmes autorisations, dans les mêmes conditions et bénéficieront en outre d'une indemnisation sur la base de 50 % du salaire brut qui aurait été perçu pendant la période considérée pour soigner leur enfant âgé de moins de 14 ans.

### 8.5.3. Absences fortuites

Les absences de courte durée dues à un cas fortuit et grave (tel que décès du conjoint, d'un enfant ou d'un ascendant direct, maladie ou accident grave du conjoint, incendie du domicile), dûment justifié et porté, sauf empêchement de force majeure, dans les 48 heures à la connaissance de l'employeur, n'entraînent pas la rupture du contrat de travail, pourvu que la durée de l'absence soit en rapport avec l'événement qui l'a motivée.

La même disposition s'applique au père ou à la mère de famille en cas de maladie ou d'accident grave de son enfant ou de force majeure dûment justifiée le concernant.

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

Il en résulte en pratique que, dans ce cas, sa rémunération ne doit pas s'en trouver affectée et que, notamment, les heures supplémentaires qu'il est susceptible d'avoir effectuées au cours de la semaine considérée – heures dont le décompte doit se faire, conformément à la loi, dans le cadre de la semaine – doivent lui être rémunérées avec les majorations correspondantes.

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

Ces dispositions s'appliquent à toute absence autorisée dans les conditions prévues ci-dessus ; ne sont pas visées ici les autres absences susceptibles d'être autorisées, comme celles qui pourraient l'être pour des raisons de convenance personnelle.

### 8.5.4. Absences particulières

Les congés mutualistes, de représentation d'une association ou d'une mutuelle, les absences pour participer à l'activité d'organismes sociaux, d'organismes paritaires, les congés de candidats parlementaires, des élus parlementaires, des élus locaux, des conseillers prud'hommes sont régis conformément au code du travail, aux textes conventionnels et aux contrats de travail.

L'employeur laissera au salarié le temps nécessaire pour participer aux séances plénières de ces conseils et institutions ou des commissions qui en dépendent.

### 8.5.5. Recensement et appel de préparation à la défense nationale

Tout salarié ou tout apprenti bénéficie, dans le but exclusif de participer à l'appel de préparation à la défense nationale, d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 1 jour. Cette absence n'entraîne pas de réduction de rémunération et est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination du congé annuel.

### 8.5.6. Absence pour maladie ou accident

Les absences résultant d'une maladie ou d'un accident dont, sauf cas de force majeure, l'employeur est averti dans les 48 heures et dont la justification lui est fournie par l'intéressé dans les 3 jours, ne constituent pas une rupture de contrat de travail si elles ne se prolongent pas au-delà des durées indiquées ci-dessous pour le personnel et n'apportent pas au service une perturbation nécessitant le remplacement définitif du salarié absent selon la cause de l'absence :

- a) En cas de maladie ou d'accident du trajet pour le personnel :
  - ayant entre 1 an et 3 ans d'ancienneté : 3 mois ;

- ayant entre 3 ans et 10 ans d’ancienneté : 6 mois ;
- ayant plus de 10 ans d’ancienneté : 9 mois.

b) En cas d’accident du travail pour le personnel ayant au moins 1 an d’ancienneté : 12 mois.

Dans le cas où un salarié viendrait à être absent pour cause de maladie ou d’accident deux ou plusieurs fois au cours d’une même année civile, la garantie prévue aux paragraphes ci-dessus resterait limitée en tout état de cause à une durée totale correspondant aux garanties fixées ci-dessus.

Le salarié malade ou accidenté devra, en temps utile, notifier à la direction son intention de reprendre le travail. Celui-ci ne pourra recommencer qu’après la visite médicale de reprise.

Une visite de reprise est obligatoire après une absence pour maladie professionnelle, un congé de maternité, une absence d’au moins 21 jours pour cause de maladie ou d’accident non professionnel, en cas d’absences répétées pour raison de santé au plus tard dans les 8 jours de la reprise du travail. Elle a pour but d’apprécier l’aptitude du salarié à reprendre son ancien emploi, la nécessité d’une adaptation des conditions de travail ou d’une réadaptation du salarié ou, éventuellement, de l’une ou de l’autre de ces mesures. En cas d’accident du travail, la visite médicale de reprise aura lieu si l’absence a duré au moins 8 jours ; mais le médecin du travail devra être informé de tout arrêt de travail d’une durée inférieure à 8 jours pour cause d’accident du travail.

Si le salarié est déclaré, par le médecin du travail, inapte à reprendre l’emploi qu’il occupait précédemment, l’employeur doit rechercher un reclassement. Le reclassement doit être recherché même si l’inaptitude n’est que temporaire.

## 9. Indemnisation maladie. – Accident

### 9.1. *Clauses communes*

Chaque maladie ou accident du travail dûment constaté par certificat médical et contre-visite s’il y a lieu, pris en charge par la sécurité sociale, ainsi que l’interruption légale du travail due à l’état de grossesse médicalement constaté donne lieu au versement d’indemnités conventionnelles dans les conditions ci-après, qui reprennent les conclusions de l’accord d’interprétation du 25 septembre 1979 portant sur la combinaison des dispositions relatives à l’indemnisation de la maladie et de l’accident contenues dans la loi du 19 janvier 1978 et dans l’accord de mensualisation du 22 juin 1979.

Les indemnités perçues par le salarié correspondent à un pourcentage de ce qui aurait été le salaire brut du salarié. Ce salaire brut est calculé sur la base de l’horaire habituel de travail ou de l’horaire en vigueur dans l’établissement pendant la période d’indemnisation si ledit horaire a été modifié, déduction faite du montant des indemnités journalières que l’intéressé reçoit de la sécurité sociale (ou de l’équivalent s’il est hospitalisé) et le cas échéant de tout autre régime de prévoyance comportant participation de l’employeur pour la part correspondant à cette participation.

DISPOSITIONS COMMUNES Cas de suspension	ANCIENNETÉ	MAINTIEN DU SALAIRE BRUT (moins IJSS et RP) (*)		
		90 %	75 %	2/3
Accident du travail :				
– avec hospitalisation		180 jours		
– sans hospitalisation	2 mois	180 jours		
Accident de trajet :				
– avec hospitalisation	> 6 mois	180 jours		
– sans hospitalisation	6 mois à 27 ans	150 jours		
	28 à 32 ans	150 jours		+10 jours

DISPOSITIONS COMMUNES Cas de suspension	ANCIENNETÉ	MAINTIEN DU SALAIRE BRUT (moins IJSS et RP) (*)		
		90 %	75 %	2/3
	A partir de 33 ans	150 jours		+ 30 jours
Maladie : – avec hospitalisation	6 mois à 12 ans	45 jours	135 jours	
	13 à 17 ans	50 jours	130 jours	
	18 à 22 ans	60 jours	120 jours	
	23 à 27 ans	70 jours	110 jours	
	28 à 32 ans	80 jours	100 jours	
	A partir de 33 ans	90 jours	90 jours	
– sans hospitalisation	1 à 12 ans	45 jours	105 jours	
	13 à 17 ans	50 jours	130 jours	
	18 à 22 ans	60 jours	120 jours	
	23 à 27 ans	70 jours	110 jours	
	28 à 32 ans	80 jours	100 jours	+ 10 jours
	A partir de 33 ans	90 jours	90 jours	+ 30 jours

(\*) IJSS : indemnités journalières de sécurité sociale. RP : régime de prévoyance.

Le versement aux salariés des indemnités complémentaires figurant au présent chapitre intervient :

- à partir du jour de la prise en charge par la sécurité sociale en cas d'accident du travail, d'accident de trajet et de maladie avec hospitalisation ;
- à compter du 8<sup>e</sup> jour en cas de maladie sans hospitalisation.

Si au cours de la période de 12 mois suivant le début de la première absence indemnisée, l'intéressé est à nouveau absent pour maladie ou accident, il sera à nouveau indemnisé dans les conditions de délai et de calcul indiqués aux paragraphes ci-dessus, sans que le nombre de journées indemnisées puisse, pendant l'année civile considérée, dépasser au total les chiffres indiqués ci-dessus selon l'ancienneté de l'intéressé et la cause de l'absence.

En tout état de cause ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances telles qu'elles sont définies ci-dessus, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident du travail, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué de travailler, sous déduction de la rémunération correspondant au délai de franchise.

La rechute reconnue comme telle par la sécurité sociale ne donne pas lieu à application de délai de franchise, qu'elle intervienne ou non au cours de la même année civile que la première interruption.

Au cas où, pendant une période d'indemnisation, il y aurait rupture du contrat de travail, le salarié intéressé bénéficierait du reliquat des droits à indemnisation ouverts au titre de la maladie ou de l'accident en cause, jusqu'à épuisement de ces droits sans qu'aucune nouvelle maladie ou aucun nouvel accident survenant après la rupture du contrat de travail puisse ouvrir de nouveaux droits.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence ; toutefois, si un salarié acquiert, pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, l'ancienneté requise pour bénéficier de ces dispositions, il lui en est fait application pour

la période d'indemnisation restant à courir, sans qu'il y ait lieu d'observer de délai de franchise si celui-ci a déjà couru.

Les entreprises, les établissements, pourront recourir à un régime collectif de prévoyance tel que celui institué à cet effet par l'ISICA, comportant une cotisation à la charge exclusive de l'employeur, lui permettant d'obtenir le remboursement des indemnités, indemnités qu'il lui incombe, en tout état de cause, de verser directement aux intéressés.

Il est précisé que les dispositions du présent article sont indépendantes de celles de l'article 8.5.6 ci-dessus relatif à la garantie de l'emploi et qu'en conséquence, les périodes pendant lesquelles l'emploi est garanti au titre dudit article ne sauraient être prolongées du fait de la durée d'indemnisation dont l'intéressé pourrait bénéficier au titre du présent article.

Les droits à indemnisation prévus par la présente convention variant en fonction de l'ancienneté du salarié, il est rappelé que ceux-ci ne peuvent être inférieurs à ceux pouvant être accordés par les dispositions légales en vigueur.

## 9.2. *Ouvriers, employés*

Chaque maladie ou accident dûment constaté par certificat médical, et contre-visite s'il y a lieu, pris en charge par la sécurité sociale, donne lieu au versement par l'employeur d'indemnités aux salariés dans les conditions suivantes.

9.2.1. Sans condition d'ancienneté en cas d'accident du travail avec hospitalisation et sous réserve que le salarié ait au moins 2 mois d'ancienneté en cas d'accident du travail sans hospitalisation, versement du jour de la prise en charge par la sécurité sociale et pendant 180 jours d'une indemnité égale à 90 % de ce qu'aurait été le salaire brut dudit salarié s'il avait travaillé, calculé sur la base de l'horaire habituel du travail ou de l'horaire en vigueur dans l'établissement pendant la période d'indemnisation si ledit horaire a été modifié, déduction faite du montant des indemnités journalières que l'intéressé reçoit de la sécurité sociale (ou de l'équivalent s'il est hospitalisé) et, le cas échéant, de tout autre régime de prévoyance comportant participation de l'employeur pour la part correspondant à cette participation.

9.2.2. En cas d'accident du trajet, sous réserve que le salarié ait au moins 6 mois d'ancienneté, versement du jour de la prise en charge par la sécurité sociale et pendant 150 jours (180 jours s'il y a hospitalisation) d'une indemnité égale à 90 % de ce qu'aurait été le salaire brut de l'intéressé, calculé comme il est dit ci-dessus et après avoir opéré les mêmes déductions.

9.2.3. En cas de maladie avec hospitalisation, sous réserve que le salarié ait au moins 6 mois d'ancienneté, versement, du jour de la prise en charge par la sécurité sociale et pendant 180 jours, d'une indemnité égale pendant les 45 premiers jours à 90 % et pendant le reste de la période d'indemnisation à 75 % du salaire brut (calcul et déductions comme dit plus haut).

9.2.4. En cas de maladie sans hospitalisation, sous réserve que le salarié ait au moins 1 an d'ancienneté, versement, à partir du 8<sup>e</sup> jour et pendant 150 jours, d'une indemnité égale pendant les 45 premiers jours à 90 % et pendant le reste de la période d'indemnisation à 75 % du salaire brut (calcul et déductions comme dit plus haut).

Au cas où plusieurs absences pour maladie ou accident interviendraient au cours d'une même année civile, l'intéressé serait indemnisé pour chacune de ces absences dans les conditions indiquées aux paragraphes ci-dessus sans toutefois que le nombre des journées indemnisées puisse, pendant ladite année civile, dépasser au total le maximum prévu selon la cause de l'absence. Lorsque la cause des absences a été successivement la maladie et l'accident, le maximum à prendre en considération est celui qui correspond au cas de l'accident.

CAS DE SUSPENSION	ANCIENNETÉ	MAINTIEN DU SALAIRE BRUT (moins IJSS et RP) (*)	
		90 %	75 %
Accident du travail : – avec hospitalisation – sans hospitalisation	2 mois	180 jours 180 jours	– –
Accident de trajet (**) : – avec hospitalisation – sans hospitalisation	6 mois 6 mois	180 jours 150 jours	
Maladie (**): – avec hospitalisation – sans hospitalisation	6 mois 1 an	45 jours 45 jours	135 jours 105 jours
(*) IJSS : indemnités journalières de sécurité sociale. RP : régime de prévoyance. (**) Disposition conventionnelle à comparer avec les dispositions légales qui peuvent s'avérer plus favorables à partir d'une certaine ancienneté.			

### 9.3. Techniciens, agents de maîtrise

Les absences par suite de maladie ou d'accidents, dûment constatées par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, prises en charge par la sécurité sociale, ainsi que l'interruption légale du travail dû à l'état de grossesse médicalement constaté, donnent lieu au versement des indemnités suivantes :

Après 1 an de présence dans l'entreprise :

- pendant 45 jours : 100 % de ce qu'auraient été les appointements de l'intéressé, s'il avait travaillé, calculés sur son horaire habituel de travail, déduction faite des indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale et éventuellement par d'autres régimes de prévoyance comportant participation de l'employeur ;
- pendant les 105 jours suivants (135 en cas d'hospitalisation) : 75 % des appointements de l'intéressé calculés comme indiqué ci-dessus.

Après 5 ans de présence :

- pendant 60 jours : 100 % des appointements de l'intéressé calculés comme indiqué ci-dessus ;
- pendant les 90 jours suivants (120 jours en cas d'hospitalisation) : 75 % des appointements de l'intéressé calculés comme indiqué ci-dessus.

Après 10 ans de présence :

- pendant 90 jours : 100 % des appointements de l'intéressé calculés comme indiqué ci-dessus ;
- pendant les 90 jours suivants : 75 % des appointements de l'intéressé calculés comme indiqué ci-dessus.

Si au cours de l'année civile suivant le début de la première absence indemnisée, l'intéressé est à nouveau absent pour maladie ou accident, il sera à nouveau indemnisé dans les conditions de délai et de calcul indiquées aux paragraphes ci-dessus sans que la durée d'indemnisation puisse, pendant l'année civile considérée, dépasser au total les périodes d'indemnisation indiquées ci-dessus selon l'ancienneté de l'intéressé.

ANCIENNETÉ	MAINTIEN DU SALAIRE BRUT (moins IJSS et RP) (*)	
	100 %	75 %
< 1 an	Même indemnisation que pour ouvriers et employés	–

ANCIENNETÉ	MAINTIEN DU SALAIRE BRUT (moins IJSS et RP) (*)	
	100 %	75 %
≥ 1 an	45 jours	105, 135 jours en cas d'hospitalisation
> 5 ans	60 jours	90, 120 jours en cas d'hospitalisation
> 10 ans	90 jours	90 jours

(\*) IJSS : indemnités journalières de sécurité sociale. RP : régime de prévoyance.

#### 9.4. Cadres

Les absences par suite de maladie ou d'accident, dûment constatées par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, prises en charge par la sécurité sociale, ainsi que l'interruption légale du travail due à l'état de grossesse médicalement constaté, donnent lieu au versement des indemnités suivantes :

Après 6 mois de présence dans l'entreprise :

- pendant 30 jours : 100 % de ce qu'auraient été les appointements de l'intéressé s'il avait travaillé, calculés sur son horaire habituel de travail, déduction faite des indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale et éventuellement par d'autres régimes de prévoyance comportant participation de l'employeur ;
- pendant les 30 jours suivants : 75 % des appointements de l'intéressé calculés comme indiqué ci-dessus.

Après 1 an de présence :

- pendant 45 jours : 100 % des appointements de l'intéressé, calculés comme indiqué ci-dessus ;
- pendant les 45 jours suivants : 75 % des appointements de l'intéressé calculés comme indiqué ci-dessus.

Après 2 ans de présence :

- pendant 60 jours : 100 % des appointements de l'intéressé, calculés comme indiqué ci-dessus ;
- pendant les 60 jours suivants : 75 % des appointements de l'intéressé calculés comme indiqué ci-dessus.

Après 3 ans de présence :

- pendant 90 jours : 100 % des appointements de l'intéressé, calculés comme indiqué ci-dessus ;
- pendant les 90 jours suivants : 75 % des appointements de l'intéressé calculés comme indiqué ci-dessus.

Après 5 ans de présence :

- pendant 120 jours : 100 % des appointements de l'intéressé, calculés comme indiqué ci-dessus ;
- pendant les 120 jours suivants : 75 % des appointements de l'intéressé calculés comme indiqué ci-dessus.

Après 10 ans de présence :

- pendant 150 jours : 100 % des appointements de l'intéressé, calculés comme indiqué ci-dessus ;
- pendant les 150 jours suivants : 75 % des appointements de l'intéressé calculés comme indiqué ci-dessus.

A partir de 15 ans de présence :

- pendant 180 jours : 100 % des appointements de l'intéressé, calculés comme indiqué ci-dessus ;
- pendant les 180 jours suivants : 75 % des appointements de l'intéressé calculés comme indiqué ci-dessus.

Si au cours de l'année civile suivant le début de la première absence indemnisée, l'intéressé est à nouveau absent pour maladie ou accident, il sera à nouveau indemnisé dans les conditions de délai et de calcul indiquées aux paragraphes ci-dessus, sans que la durée d'indemnisation puisse, pendant l'année civile considérée, dépasser au total les périodes d'indemnisation indiquées ci-dessus, selon l'ancienneté de l'intéressé.

ANCIENNETÉ	MAINTIEN DU SALAIRE BRUT (moins IJSS et RP) (*)	
	100 %	75 %
< 6 mois	Même indemnisation que pour ouvriers et employés	–
≥ 6 mois	30 jours	30 jours
> 1 an	45 jours	45 jours
> 2 ans	60 jours	60 jours 120 jours en cas d'hospitalisation
> 3 ans	90 jours	90 jours
> 5 ans	120 jours	120 jours
> 10 ans	150 jours	150 jours
> 15 ans	180 jours	180 jours

(\*) IJSS : indemnités journalières de sécurité sociale. RP : régime de prévoyance.

En ce qui concerne la durée d'indemnisation, le principe est que chaque maladie ou accident ouvre droit à indemnisation pour sa durée, dans la limite du nombre maximum de jours prévus, selon les cas, par le texte. S'il y a successivement plusieurs maladies ou plusieurs accidents au cours d'une même année civile, l'intéressé est indemnisé pendant cette année civile pour chaque maladie ou accident jusqu'à ce que le total du nombre de journées indemnisées atteigne le maximum prévu selon la cause de l'absence ; s'il y a successivement à la fois maladie et accident – et quel que soit l'ordre dans lequel ces événements ont lieu – on procède de la même façon en prenant toujours comme plafond d'indemnisation le maximum correspondant au cas de l'accident.

#### 9.5. Prolongation d'absence

En cas de prolongation de l'absence d'un salarié à la suite d'une maladie ou d'un accident, au-delà des délais figurant à l'article 8.5.6, et apportant au service une perturbation nécessitant le remplacement définitif du salarié absent, l'employeur qui envisage de rompre le contrat de travail de l'intéressé, doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé à l'entretien préalable prévu par le code du travail.

En outre, si la prolongation de l'absence conduit à une rupture du contrat de travail, l'employeur est tenu de verser les indemnités conventionnelles de licenciement, à moins qu'un accord collectif applicable à l'établissement ne contienne des dispositions plus favorables. Lorsqu'il y a poursuite de l'indemnisation après la rupture du contrat de travail et jusqu'à épuisement des droits ouverts, les sommes ainsi versées par l'employeur au salarié ne sont plus assimilables à un salaire et n'ont donc plus à supporter les cotisations de sécurité sociale et des régimes complémentaires (directive de l'ACOSS aux URSSAF en date du 30 mars 1972, paragraphe 17), ni à être déclarées comme salaire au fisc (mais comme « pension », instruction fiscale du 18.2.1972, paragraphe 9).

#### 9.6. Versement des indemnités

Il est convenu que le délai de carence avant indemnisation pour maladie court à partir du début de l'absence du salarié.

Les employeurs doivent procéder au versement des indemnités complémentaires dès que la prise en charge par la sécurité sociale est établie (c'est-à-dire, par exemple, à réception du premier décompte de la sécurité sociale), avec versement d'un acompte, si possible dès le premier mois, puis, si l'indisponibilité se prolonge, versement des indemnités à intervalles réguliers et, de préférence, aux dates habituelles de paie.

### 9.7. *Mi-temps thérapeutique*

Lorsqu'à la suite d'un accident ou d'une maladie, le médecin du salarié prescrit à l'intéressé un travail à mi-temps et que cette décision est acceptée par la sécurité sociale, celle-ci continue à verser au salarié des indemnités journalières. L'employeur qui a accepté la reprise du travail du salarié dans ces conditions doit tenir compte de la position de la sécurité sociale et donc considérer que l'incapacité du salarié se poursuit et peut, le cas échéant, lui donner droit au bénéfice des indemnités complémentaires. Il en découle que :

1. Si le total des sommes perçues par le salarié – salaire au titre du travail à mi-temps, indemnités journalières de sécurité sociale, indemnités éventuelles servies par un régime de prévoyance comportant participation de l'employeur et pour la part correspondant à cette participation – est inférieur à ce qu'aurait perçu le salarié s'il n'avait pas travaillé à mi-temps, l'employeur devra verser à l'intéressé des indemnités complémentaires pendant une durée et à concurrence des taux prévus ci-dessus. Le versement des indemnités complémentaires ne se poursuivra pas au-delà des durées prévues.

2. Dans le cas où l'intéressé devrait interrompre son travail à mi-temps, le salaire à prendre en considération pour l'application des dispositions relatives à l'indemnisation serait celui que l'intéressé aurait perçu s'il avait continué de travailler à temps plein. Ces garanties s'entendent pour la fraction restant à courir de la période indemnisable ; elles permettent d'éviter, en tout état de cause, que les ressources soient inférieures à ce qu'elles auraient été s'il n'y avait pas eu du travail à mi-temps.

### 9.8. *Hospitalisation*

Pour ce qui concerne l'indemnisation des périodes de maladie associées à une hospitalisation il est précisé :

1. Qu'il y a hospitalisation dès l'instant où une personne est soignée à demeure – c'est-à-dire hébergée – dans un établissement public ou privé agréé par la sécurité sociale.

2. Que cette hospitalisation – même lorsque sa durée est inférieure à 24 heures – est attestée par un « bulletin d'admission » délivré par l'établissement hospitalier et que cette formalité permet la facturation du séjour de l'intéressé dans cet établissement, facturation établie en fonction du prix de la journée. L'hospitalisation se distingue de la simple consultation dans un centre hospitalier puisque, en pareil cas, il n'est pas délivré de « bulletin d'admission » à l'intéressé.

A cette hospitalisation « classique », il convient d'assimiler l'hospitalisation « de jour » et l'hospitalisation « à domicile », dont l'existence peut, en toute hypothèse, être établie par un « certificat de situation » émanant de l'établissement hospitalier. En cas de litige, il appartiendra au salarié d'apporter la preuve qu'il a été hospitalisé en produisant, selon le cas, le « bulletin d'admission » ou le « certificat de situation » établi par le centre hospitalier qui l'avait pris en charge.

## 10. **Prévoyance**

### 10.1. *Salariés bénéficiaires*

Les bénéficiaires des garanties prévues par le présent chapitre sont les salariés non cadres titulaires d'un contrat de travail et inscrits à l'effectif de l'entreprise (ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise).

Les VRP sont exclus de l'application de ce régime.

## 10.2. *Maintien et cessation des garanties de prévoyance*

Les garanties prévues par le présent régime de prévoyance sont suspendues en cas de périodes non rémunérées par l'employeur notamment en cas de congés non rémunérés (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...).

Le bénéficiaire du régime de prévoyance est maintenu, moyennant paiement des cotisations, au profit du salarié dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que pendant toute cette période, il bénéficie d'un maintien total ou partiel de salaire de l'employeur ou en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, tant que l'intéressé perçoit des prestations en espèces de la sécurité sociale (indemnités journalières, rente d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail).

Le droit à la garantie cesse en cas de rupture du contrat de travail, sauf dans les deux cas suivants :

- si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations complémentaires de prévoyance de l'assureur au titre du présent régime : dans ce cas, le droit à garantie est assuré jusqu'au terme du versement des prestations ;
- s'il ouvre droit au dispositif de portabilité visé à l'article 10.8.

Le droit à garantie cesse également au décès du salarié.

## 10.3. *Salaire de référence*

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations décès et rente éducation est le salaire brut annuel (tranches A et B) soumis à cotisation durant les quatre trimestres civils précédant le décès, la déclaration en invalidité permanente et totale, ou l'arrêt de travail du salarié si une période de maladie ou d'invalidité a précédé le décès.

Le salaire de référence servant de base au calcul des indemnités journalières et aux rentes d'invalidité est le salaire brut annuel (tranches A et B) soumis à cotisation durant les 4 trimestres civils précédant l'arrêt de travail initial du salarié.

La tranche A correspond à la fraction du salaire brut dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale. La tranche B correspond à la fraction de salaire comprise entre le plafond annuel de la sécurité sociale et trois fois celui-ci.

## 10.4. *Garanties*

### 10.4.1. Garantie décès toutes causes ou invalidité permanente et totale

En cas de décès du salarié, est versé un capital égal à 100 % du salaire de référence des salariés assurés. Ce capital est majoré de 25 % du salaire de référence par personne à charge au moment où intervient le décès.

En cas de décès du conjoint du salarié ou de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin notoire tels que définis ci-après, survenant postérieurement ou simultanément au décès du salarié, un deuxième capital est versé aux enfants à charge.

Le conjoint, le partenaire lié par un Pacs ou le concubin notoire ne doivent être ni mariés, ni liés par un Pacs au jour de leur décès.

Est considéré comme décès simultané à celui du salarié, le décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs ou du concubin notoire survenant au cours du même événement :

- sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès ;
- ou lorsque le décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou du concubin notoire survient dans un délai de 24 heures avant le décès du salarié.

Ce deuxième capital est égal au capital versé au décès du salarié, à l'exclusion de la majoration pour enfant à charge. La prestation est répartie par parts égales entre les enfants à charge du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou du concubin qui étaient initialement à la charge du salarié au jour de son décès.

En cas d'invalidité permanente et totale, le salarié perçoit un capital d'un montant identique à celui prévu en cas de décès (y compris les majorations familiales). Est considéré en situation d'invalidité permanente et totale, le salarié reconnu par la sécurité sociale, soit comme invalide 3<sup>e</sup> catégorie en application de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, soit comme victime d'accident du travail bénéficiant de la rente pour incapacité permanente et totale, majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne.

Le paiement du capital en cas d'invalidité permanente et totale met fin à la garantie décès.

Le capital décès - invalidité permanente et totale est versé au salarié lui-même en cas d'invalidité permanente et totale ou au(x) bénéficiaire(s) qu'il aura expressément désigné(s) en cas de décès. A défaut de désignation expresse, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :

- à son conjoint non séparé de corps judiciairement, ni divorcé ;
- à défaut, à la personne liée au salarié par la signature d'un Pacs ;
- à défaut, à son concubin notoire ;
- 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 autres 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 si l'enfant est mineur ou majeur protégé, à son représentant légal.

Concubin. – Partenaire de Pacs :

Sont assimilés à des conjoints au sens légal les partenaires liés par un Pacs.

Sont assimilés à des conjoints les concubins pouvant justifier avoir vécu notoirement avec le salarié depuis au moins 2 ans avant la date du décès. De plus, ils doivent être, comme le salarié décédé, libres, au regard de l'état civil, de tout lien de mariage ou de contrat de Pacs.

En cas de naissance ou d'adoption dans un couple de concubins, ce délai de 2 ans n'est pas exigé.

Personnes à charge :

Sont considérés comme personnes à charge :

- les enfants du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs ou reconnus :
  - jusqu'à leur 18<sup>e</sup> anniversaire, sans condition ;
  - jusqu'à leur 26<sup>e</sup> anniversaire, et sous condition soit :
    - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
    - d'être en apprentissage ;
    - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
    - d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès de Pôle emploi comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
    - d'être employés dans un centre d'aide par le travail en tant que travailleurs handicapés ;

- sans limitation de durée en cas d'invalidité reconnu avant le 26<sup>e</sup> anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie de la sécurité sociale, justifiée par un avis médical ou tant que l'enfant invalide bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidé civil, sous réserve d'être âgé de moins de 26 ans à la date du décès du salarié.

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions indiquées ci-dessus, les enfants à naître et nés viables et les enfants recueillis – c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs – du participant décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire, les personnes sans activité reconnues à charge du salarié par l'administration fiscale pour le calcul du quotient familial, à l'exception du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou du concubin et des enfants.

#### 10.4.2. Garantie allocation obsèques

En cas de décès du salarié, de son conjoint ou de son concubin notoire ou de son partenaire lié par un Pacs ou d'une personne à charge du salarié (tels que définis à l'article ci-dessus), il sera versé dans la limite des frais réels une allocation à la personne ayant assumé les frais d'obsèques et le justifiant sur facture.

Le montant de cette allocation est égal :

- en cas de décès du salarié : 150 % du plafond mensuel de la sécurité sociale ;
- en cas de décès du conjoint, concubin ou partenaire Pacs : à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale ;
- en cas de décès d'une personne à charge : à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.

#### 10.4.3. Garantie rente éducation

En cas de décès ou d'invalidité permanente et totale du salarié (tel que défini à l'article 10.4.1 ci-dessus), est prévu au bénéfice des enfants à charge (définis à l'article 10.4.1 ci-dessus) le versement d'une rente éducation dont le montant est fixé à :

- jusqu'au 16<sup>e</sup> anniversaire de l'enfant : 8 % du salaire de référence ;
- au-delà et jusqu'au 18<sup>e</sup> anniversaire : 10 % du salaire de référence ;
- du 18<sup>e</sup> anniversaire jusqu'à 25 ans inclus en cas de poursuite d'études ou événements assimilés : 12 % du salaire de référence.

De plus, si l'enfant est reconnu invalide dans les conditions définies à l'article 10.4.4, il lui est versé une rente à hauteur de 8 % du salaire de référence jusqu'à son 16<sup>e</sup> anniversaire, puis une rente viagère à hauteur de 12 % du salaire de référence.

Pour les orphelins de père et de mère, la rente est doublée.

Paiement de la rente :

La rente est versée par trimestre et d'avance.

Elle prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant la date du décès ou l'invalidité du salarié si les demandes de prestations comportant les pièces justificatives nécessaires ont été déposées dans un délai de 1 an.

A défaut, elle prend effet au premier jour suivant la date de dépôt de la demande.

Le versement de la rente éducation cesse à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant ne remplit plus les conditions d'attribution au jour de son décès.

Lorsque l'enfant est mineur, elle est versée au conjoint non déchu de ses droits parentaux ou, à défaut, au tuteur ou bien, avec l'accord de celui-ci, à la personne ayant la charge effective des enfants. Lorsque l'enfant est majeur, elle lui est versée directement.

#### 10.4.4. Garantie rente handicap

En cas décès ou d'invalidité permanente et totale (telle que défini à l'article 10.4.1) d'un salarié ayant un enfant handicapé, il est versé à ce dernier une rente viagère handicap.

Montant et service de la rente :

La prestation de base garantie est une rente égale à 500 € par mois. Le montant de la prestation de base sera fixé annuellement par référence à l'évolution du montant de l'allocation aux adultes handicapés (AAH). Les rentes ainsi déterminées seront ensuite revalorisées dans les conditions définies ci-après.

En cas de modification notable ou de disparition de l'AAH, un avenant devra déterminer la référence à une autre allocation spécifique aux personnes handicapées afin de déterminer le montant de la rente prévue par la présente garantie.

Les rentes handicap sont versées à chaque enfant handicapé ou à son représentant légal. Elles sont payables trimestriellement à terme d'avance. La prestation prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant la date du décès ou celle de reconnaissance de l'invalidité permanente et totale du salarié.

Cette prestation est versée jusqu'au décès du bénéficiaire.

Le versement anticipé en cas d'invalidité permanente et totale met fin à la garantie.

Bénéficiaires :

Bénéficie du versement de la prestation, le ou les enfants reconnus handicapés d'un salarié décédé ou en invalidité permanente et totale, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs et dont l'état de handicap est reconnu selon les modalités prévues au paragraphe « Reconnaissance de l'état d'handicap ».

Reconnaissance de l'état d'handicap :

Pour justifier du handicap du ou des bénéficiaires, doit être obligatoirement joint à la demande de liquidation des prestations, sous enveloppe cachetée destinée au médecin conseil de l'OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), un certificat médical attestant, à la date du décès ou de l'invalidité permanente et totale assimilable au décès du participant, de l'état de handicap du bénéficiaire potentiel, limitant son activité ou restreignant sa participation à la vie en société, subie dans son environnement en raison d'une altération substantielle, durable et définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicapé ou d'un trouble de santé invalidant.

En outre, l'Union-OCIRP se réserve le droit de demander toutes autres pièces complémentaires qui lui seraient nécessaires pour l'étude du dossier de liquidation, et attestant du caractère substantiel, durable ou définitif du handicap et notamment toute décision administrative rendue par une commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

Le handicap est apprécié au jour de décès ou de l'invalidité permanente et totale assimilable au décès du salarié.

Revalorisation de la rente handicap :

Les rentes sont revalorisées en fonction d'un coefficient déterminé par l'OCIRP.

#### 10.4.5. Garantie incapacité de travail. – Relais mensualisation

En cas d'incapacité de travail pour cause de maladie, accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, les salariés bénéficient des dispositions du titre 9 de la présente convention.

Lorsque cette incapacité de travail se poursuit au-delà des périodes prévues par les dispositions de mensualisation telles qu'issues de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 conclu dans diverses branches des industries alimentaires, les salariés bénéficient d'une indemnisation complémentaire à

celle de la sécurité sociale à hauteur de 60 % du salaire de référence sous déduction des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale, et ce jusqu'au 1 095<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail.

Lorsque le salaire de référence est inférieur au Smic, la prestation est calculée sur la base de 60 % du Smic brut sous déduction des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale. En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu (salaire à temps partiel, indemnités Assedic...) ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

En cas d'épuisement des droits à mensualisation, l'indemnisation intervient après la période de franchise de la sécurité sociale.

Pour les salariés bénéficiaires qui n'ont pas l'ancienneté requise pour bénéficier des dispositions de mensualisation susvisées, l'indemnisation complémentaire de l'incapacité de travail prend effet après un arrêt de travail continu de 180 jours.

Les indemnités journalières complémentaires ne sont versées que si le salarié perçoit des indemnités journalières de la sécurité sociale. Lorsque le régime de la sécurité sociale réduit ses prestations, les indemnités journalières complémentaires sont réduites à due concurrence.

Le service des indemnités journalières complémentaires cesse :

- à la date de cessation de versement des indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- lors de la reprise du travail du salarié ;
- au décès du salarié ;
- lors de la mise en invalidité.

#### 10.4.6. Garantie invalidité

En cas d'invalidité réputée permanente consécutive à une maladie ou à un accident, ou en cas d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, survenant pendant la période d'affiliation du salarié au présent régime, le salarié perçoit les prestations suivantes :

- pour une invalidité de 1<sup>re</sup> catégorie ou une incapacité permanente dont le taux est compris entre 33 % et 66 %, le montant de la rente est de 36 % du salaire de référence, sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale ;
- pour une invalidité 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie ou une incapacité permanente dont le taux est égal ou supérieur à 66 %, le montant de la rente est de 60 % du salaire de référence, sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, salaire à temps partiel ou un quelconque revenu de substitution, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Le service de la rente est maintenu sous réserve du versement de la rente d'invalidité de la sécurité sociale et au plus tard jusqu'à la liquidation d'une pension vieillesse de la sécurité sociale ou du décès du salarié. La rente est réduite ou suspendue en cas de réduction ou de suspension de la pension versée par la sécurité sociale.

#### 10.5. Revalorisations

Les prestations versées en cas d'incapacité de travail et d'invalidité dont bénéficient les salariés sont revalorisées annuellement. Les taux de revalorisation sont fixés par décision du conseil d'administration d'ISICA Prévoyance.

Les rentes éducation sont revalorisées chaque année sur décision du conseil d'administration de l'OCIRP désigné à l'article 10.9.

## 10.6. Reprise des encours

L'entreprise qui adhère au régime de prévoyance doit, dès son adhésion, produire la liste déclarative des salariés en arrêt de travail sous réserve que le contrat de travail soit toujours en vigueur.

Sont couverts les salariés non cadres dont le contrat de travail est toujours en vigueur, qui se trouvent être en arrêt de travail à compter ou postérieurement à la date d'effet de l'adhésion de l'entreprise au présent régime de prévoyance ainsi que ceux couverts au titre de la reprise des encours définie ci-après :

- si l'entreprise n'a pas souscrit antérieurement, auprès d'un organisme assureur, un contrat garantissant les risques incapacité de travail, les salariés en arrêt de travail seront indemnisés dans les conditions définies à l'article 10.4.5. Les salariés reconnus invalides par la sécurité sociale antérieurement à l'adhésion de l'entreprise ne seront pas indemnisés au titre de la garantie invalidité du présent régime de prévoyance ;
- si l'entreprise a souscrit antérieurement, auprès d'un organisme assureur, un contrat garantissant les risques incapacité de travail et invalidité, les prestations indemnités journalières et les rentes d'invalidité seront revalorisées par le présent régime dans les conditions définies à l'article 10.5.

En cas de changement d'état pathologique ou d'accident, les salariés, en incapacité de travail devenant invalides, seront indemnisés dans les conditions définies à l'article 10.4.6 sauf si le droit à une prestation d'invalidité est né pendant une période garantie par le contrat de l'assureur précédent.

Concernant la garantie décès et conformément à l'article 7.1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (dite loi Evin), celle-ci sera maintenue par le précédent assureur au profit des salariés ou anciens salariés bénéficiant de prestations incapacité ou invalidité complémentaires, à la date de résiliation du contrat de prévoyance.

Sous cette réserve, les garanties décès et rente éducation, définies aux articles 10.4.1 et 10.4.3, s'appliquent aux salariés en arrêt de travail dont le contrat de travail est en cours, à la date d'adhésion de l'entreprise du présent régime.

La prise en charge des risques en cours est financée par une cotisation sur 3 ans (2009, 2010 et 2011) à raison de 0,05 % et fait l'objet d'un compte spécifique.

## 10.7. Portabilité des droits de prévoyance complémentaire

### 10.7.1. Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, les salariés bénéficient du maintien des garanties prévues aux articles :

- 10.4.1 « Garantie décès toutes causes ou invalidité permanente et totale » ;
- 10.4.2 « Garantie allocation obsèques » ;
- 10.4.3 « Garantie rente éducation » ;
- 10.4.4 « Garantie rente handicap » ;
- 10.4.5 « Garantie incapacité de travail » ;
- 10.4.6 « Garantie invalidité ».

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que les salariés en activité, sauf dispositions particulières ci-après et sous réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des garanties collectives souscrites par son employeur, qu'elles soient prévues par la convention collective nationale ou par les autres modalités de mise en place des garanties prévoyance et frais de santé définies à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Cette renonciation qui est définitive doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur, dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

#### 10.7.2. Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini pour les salariés en activité pour chaque garantie maintenue, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de cessation du contrat de travail. Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la cessation du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

#### 10.7.3. Incapacité de travail

L'indemnisation au titre de la garantie incapacité de travail telle que définie à l'article 10.4.5 interviendra à compter du 181<sup>e</sup> jour d'incapacité de travail continue.

En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne peut conduire l'intéressé à percevoir une indemnisation supérieure au montant de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle il ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période. Si l'allocation chômage n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des conditions du régime d'assurance chômage applicables au jour de l'incapacité.

#### 10.7.4. Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de fin de contrat sous réserve d'avoir été régulièrement déclaré par l'entreprise auprès de l'organisme assureur désigné.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi, dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'entreprise de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage, à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale, en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sont pas prolongées d'autant.

#### 10.7.5. Financement de la portabilité

Le maintien des garanties au titre de la portabilité est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale) définies à l'article 10.8. Ce mode de financement s'applique aux cessations de contrat dont la date est égale ou postérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2011.

Lors de la présentation annuelle des résultats du régime de prévoyance, un bilan d'application du dispositif de portabilité sera établi et il sera statué sur la poursuite ou l'évolution des modalités ci-dessus définies.

En cas de changement d'organisme assureur :

- les prestations en cours seront maintenues par le précédent organisme assureur ;
- les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations seront affiliés dans les mêmes conditions auprès du nouvel organisme assureur.

#### 10.7.6. Révision du dispositif de portabilité

Le contenu du présent avenant est susceptible d'évoluer en fonction des interprétations de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 par ses signataires. Ces modifications seront constatées par voie d'avenant.

## 10.8. Cotisations

Les cotisations sont assises sur le salaire brut tranches A et B.

(En pourcentage.)

GARANTIES	TAUX contractuel	TAUX d'appel	PART employeur	PART salarié
Décès	0,19	0,15 (*)	0,10	0,05
Allocations obsèques	0,05	0,04 (*)	0,02	0,02
Rente éducation	0,12	0,09 (*)	0,05	0,04
Rente handicap	0,02	0,02 (*)	0,01	0,01
Incapacité de travail	0,13	0,13	–	0,13
Reprise d'encours incapacité de travail (**)	0,03	0,03	–	0,03
Invalidité	0,08	0,08	0,08	–
Reprise d'encours invalidité (**)	0,02	0,02	0,02	–
Total	0,64	0,56	0,28	0,28

(\*) Le taux d'appel s'applique du 1<sup>er</sup> janvier 2011 au 31 décembre 2013 sous réserve que pendant cette période des modifications de lois ou de règlements servant de base aux prestations garanties ne remettent pas en cause l'équilibre technique du présent régime. Ce taux sera révisé en fonction de la sinistralité constatée.  
(\*\*) La prise en charge des risques en cours est financée par une cotisation sur 3 ans (2009-2010-2011) à raison de 0,05 % et fait l'objet d'un compte spécifique.

Selon le tableau-ci-dessus, la répartition du total des cotisations est établie sur la base de 50 % à la charge de l'employeur et de 50 % à la charge du salarié.

## 10.9. Désignation des organismes assureurs

ISICA Prévoyance (institution nationale de prévoyance des salariés des industries et des commerces alimentaires), institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 26, rue de Montholon, 75305 Paris Cedex 09, est désignée pour assurer et gérer les garanties décès, incapacité de travail et invalidité prévues à la présente convention collective.

L'OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, est désignée pour assurer la garantie rente éducation. ISICA Prévoyance reçoit délégation de la part de cette dernière pour appeler les cotisations et gérer les prestations.

Les modalités d'organisation de la mutualisation du régime seront réexaminées par la commission nationale paritaire au cours d'une réunion, et ce dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet de l'avenant du 11 février 2011.

La commission se réunit au moins une fois par an pour examiner les résultats du régime de prévoyance ainsi que toutes les statistiques ou éléments concernant le régime dont elle pourrait avoir besoin.

## 10.10. Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur décidé par les partenaires sociaux à l'occasion d'une révision des présentes dispositions, les prestations incapacité de travail et invalidité permanente et les rentes éducation et handicap en cours de service seront maintenues par les organismes assureurs quittés (ISICA Prévoyance, OCIRP) à leur niveau atteint à la date de changement d'organisme assureur. Par ailleurs, la revalorisation de ces prestations sera assurée par le nouvel organisme assureur dans des conditions au moins identiques à celles définies dans le présent régime.

Les salariés en incapacité de travail et en invalidité avant le changement d'organisme assureur se verront maintenir les garanties décès nées du présent régime de prévoyance par ISICA Prévoyance et l'OCIRP.

#### 10.11. *Effet. – Clause de sauvegarde*

Les entreprises sont tenues d'affiler leurs salariés au régime de prévoyance, à compter de la date d'entrée en vigueur de celui-ci. Une notice d'information sera remise par l'employeur à chacun des salariés bénéficiaires de l'entreprise afin de lui faire connaître les caractéristiques dudit régime (détail des garanties, désignation de l'organisme assureur, formalités de prise en charge).

Par exception et sous réserve des dispositions de l'article L. 912-1, 2<sup>e</sup> alinéa, du code de la sécurité sociale, les entreprises, ayant souscrit antérieurement à la date d'effet du présent régime un contrat de prévoyance au profit des salariés visés par le présent régime de prévoyance assurant des garanties à des niveaux strictement supérieurs s'appréciant au niveau de chaque garantie prévues à l'article 10.4, ne seront pas tenues d'adhérer aux organismes désignés à l'article 10.9 tant que ledit contrat sera en vigueur.

#### 10.12. *Clause pour adhésion tardive*

En cas d'adhésion intervenant après la date à laquelle l'entreprise avait l'obligation d'adhérer au présent régime d'ISICA Prévoyance, ISICA Prévoyance procédera à l'analyse du risque propre à l'entreprise concernée et portant sur les garanties couvertes par le présent régime de prévoyance, et ce au regard des déclarations faites par l'entreprise sur le nombre de salariés en arrêt de travail. ISICA Prévoyance évaluera, le cas échéant, la nécessité de constituer des provisions et adaptera le montant des cotisations dues par l'entreprise afin d'éviter tout déséquilibre éventuel du régime de prévoyance.

### 11. **Hygiène, sécurité, repas**

#### 11.1. *Dispositions générales*

La préservation et l'amélioration de la santé au travail dans les industries alimentaires sont une priorité pour les employeurs, les salariés et leurs représentants. Une action conjointe doit permettre d'améliorer la prévention des risques professionnels. Les parties signataires insistent sur la prévention particulière en matière de TMS en augmentation dans nos professions.

Les parties signataires conviennent de déployer une politique active de prévention, d'amélioration et de suivi de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail dans toutes les entreprises.

La protection de la santé et de la sécurité au travail relève de la responsabilité de l'employeur et doit être prise en compte dans l'organisation même de l'entreprise. Cela suppose une mobilisation de moyens adaptés dans les entreprises de toutes tailles.

Les parties signataires affirment leur volonté de faire coopérer les trois approches : médicale, technique et organisationnelle.

Les parties signataires reconnaissent que le management, les responsables sécurité, les CHSCT ou à défaut les délégués du personnel, ainsi que les médecins et infirmiers du travail, les agents de prévention de la CRAM, sont de par leur activité et leurs responsabilités à même d'identifier et d'évaluer les risques liés aux activités professionnelles, pour le compte de l'employeur et des salariés.

Les parties signataires de la présente convention affirment leur volonté de tout mettre en œuvre pour préserver la santé des salariés occupés dans les différents établissements.

L'entreprise doit mettre en application toutes dispositions visant à améliorer la sécurité, l'hygiène, les conditions de travail et à développer la prévention.

Dans chaque établissement, le chef d'entreprise prend en considération, lorsqu'il confie des tâches à un salarié, les capacités de l'intéressé à mettre en œuvre les précautions nécessaires pour la sécurité et la santé.

Pour concourir à l'effort de prévention mené par les différents acteurs, il incombe aux salariés de prendre soin en fonction de leur formation et de leur possibilité, de leur sécurité et de leur santé, ainsi que celle des autres personnes concernées.

Un siège approprié est mis à la disposition de chaque ouvrier ou employé à son poste de travail, dans tous les cas où la nature du travail est compatible avec la station assise, continue ou intermittente.

## 11.2. Sécurité

### 11.2.1. Actions préventives

#### a) Evaluation des risques

Dans chaque établissement, le chef d'entreprise est responsable de l'évaluation et de la maîtrise des risques pour la sécurité et la santé physique et mentale des salariés, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances et préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail et dans l'organisation du travail.

Il appartient à l'employeur d'initier et d'organiser l'évaluation des risques ainsi que d'assurer sa mise à jour.

L'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des salariés comporte habituellement :

- une évaluation initiale comportant le recensement des risques et des expositions selon le type d'activité exercé ;
- une analyse de l'activité du travail des salariés afin de déterminer les facteurs d'exposition aux risques professionnels ;
- une évaluation complémentaire faisant appel à des experts en fonction de la probabilité de survenance des risques et de leur gravité ;
- l'établissement d'un plan de prévention en vue de maîtriser les risques et de mettre en œuvre les actions de prévention adaptées.

La démarche d'évaluation des risques, l'établissement du plan de prévention et le suivi de sa mise en œuvre devront associer l'ensemble des acteurs de la santé au travail : CHSCT, délégués du personnel (en l'absence de CHSCT), médecin du travail, agent de prévention de la CRAM, inspecteur du travail, personnes chargées de la prévention et de la sécurité au sein de l'entreprise, etc. Ils doivent impliquer également la participation des salariés de façon à procéder à une analyse précise des risques, des conditions de travail et des contraintes vécues par les salariés.

Afin de réaliser une évaluation des risques adaptée à l'entreprise ou à l'établissement, il peut être nécessaire de faire appel à des compétences extérieures appartenant à différentes formes d'expertises concernant la santé au travail, notamment en toxicologie, acoustique, ergonomie, etc. Le CHSCT est informé, consulté et associé sur l'établissement du cahier des charges et l'intervention des compétences extérieures. Il a également accès à toute étude et rapport réalisés dans ce domaine au niveau de l'entreprise.

A la suite de cette évaluation et à chaque fois que nécessaire, les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production mises en œuvre par l'employeur doivent garantir le meilleur niveau de protection à la sécurité et à la santé des travailleurs et être intégrées dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement.

Le bilan de cette évaluation des risques doit être consigné dans un document unique et mis à jour au moins une fois par an, ainsi qu'à chaque évolution des conditions de travail, des changements d'organisation ou des changements techniques.

#### b) Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Les partenaires sociaux soulignent le rôle primordial du CHSCT pour la santé et la sécurité des travailleurs.

La mise en place du CHSCT est obligatoire pour tous les établissements occupant au moins 50 salariés.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel exercent les attributions du CHSCT, dans le cadre de leurs moyens propres.

Dans les établissements de 50 salariés et plus, l'absence de CHSCT ne peut avoir qu'une seule cause légitime : la carence des candidatures. A défaut, ce sont les délégués du personnel qui exercent les attributions du CHSCT avec les mêmes missions, moyens et obligations. Ils sont réunis dans des conditions identiques, bénéficient de l'information due au CHSCT et ajoutent à leur crédit d'heures propre celui du CHSCT.

### Composition

Le CHSCT est composé :

- du chef d'établissement ou de son représentant ;
- d'une délégation du personnel ayant voix délibérative ;
- de personnes qualifiées dont le médecin du travail avec voix consultative ;
- de représentants syndicaux dans les établissements d'au moins 300 salariés.

En outre, la majorité des membres du CHSCT peut décider de faire appel au concours de toute personne de l'établissement qui lui paraît qualifiée.

Le président du CHSCT doit donner son accord préalable pour l'invitation de toute personne extérieure à l'établissement.

Le nombre de représentants du personnel au CHSCT et la représentation du personnel de maîtrise ou des cadres sont fonction de l'effectif de l'établissement et sont déterminés par le code du travail.

Le collège électoral qui participe à l'élection des membres du CHSCT est réuni :

- à l'initiative du chef d'établissement ;
- par convocation nominative et écrite de l'ensemble des membres appartenant au collège.

Les représentants du personnel au CHSCT sont élus par un collège formé des membres élus du comité d'entreprise ou d'établissement et des délégués du personnel titulaires. Les suppléants participent au vote s'ils remplacent un titulaire.

Le CHSCT est présidé par le chef d'établissement ou son représentant. Un secrétaire est désigné par le comité parmi les représentants du personnel au CHSCT.

### Missions

La mission générale du CHSCT ou des délégués du personnel en cas d'absence de CHSCT, fixée par les articles L. 4612-1 et suivants du code du travail, est de contribuer pour les salariés de l'établissement et de ceux mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires :

- à la protection de la santé physique et mentale ;
- à assurer l'hygiène et la sécurité ;
- à l'amélioration des conditions de travail ;
- à la prévention des risques.

Et de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières.

Le CHSCT contribue à améliorer les conditions de travail notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, de répondre aux problèmes liés à la maternité et au retour de celles-ci dans l'entreprise à la suite d'un congé de maternité.

A ce titre, le CHSCT veille notamment à :

- l'organisation du travail : intensification et charge de travail, rythme de travail (cadences et horaires), pénibilité des tâches, élargissement et enrichissement des tâches ;
- l'environnement physique du travail en particulier : température, éclairage, aération, bruit, poussière, vibration, produits, ondes ;
- l'aménagement des postes de travail et leur adaptation aux personnes afin de préserver leur santé ;
- la durée et les horaires de travail ;
- l'aménagement du temps de travail (travail de nuit, travail posté) ;
- la prévention des risques professionnels ;
- la prise en compte des conditions de travail des salariés itinérants.

Le CHSCT procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés de l'établissement, les salariés itinérants, ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail.

Il procède également à l'analyse des risques professionnels auxquels les femmes enceintes sont exposées.

Le comité contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et suscite toute initiative qu'il estime utile dans ce but. Il peut proposer, à cet effet, des actions de prévention. Si l'employeur s'y refuse, il doit motiver sa décision.

Dans les entreprises présentant un taux d'accidents du travail ou de maladies professionnelles supérieur à la moyenne de la branche, établie à partir des données communiquées par la caisse nationale d'assurance maladie (CNAM), des campagnes de sensibilisation seront mises en œuvre. Après consultation du CHSCT, des actions spécifiques mobilisant l'ensemble des acteurs concernés seront réalisées.

Dans le cadre de sa mission, le CHSCT effectue des inspections régulières et inopinées afin de veiller à l'observation des prescriptions légales et réglementaires et de déceler des situations dangereuses. La fréquence de ces inspections étant au moins égale à celles des réunions ordinaires de ce comité, c'est-à-dire au moins trimestrielle.

Il est également amené à procéder à des enquêtes dans les situations d'accidents du travail, de maladies professionnelles et en cas de danger grave et imminent constaté par un membre du CHSCT ou par l'intermédiaire d'un salarié qui a fait jouer son droit de retrait.

Le CHSCT peut mettre en œuvre une procédure d'alerte en cas de danger grave et imminent constaté par l'un de ses membres ou par l'intermédiaire d'un salarié qui a fait jouer son droit de retrait.

Conformément aux dispositions du code du travail, le CHSCT a un droit d'accès à un certain nombre de documents et registres relatifs à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise, obligatoirement tenus par l'employeur.

Le comité donne son avis sur les documents se rattachant à sa mission, notamment sur le règlement intérieur, sur le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact) pour l'année à venir et sur le rapport annuel faisant le bilan de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail de l'année écoulée.

Le comité se prononce sur toute question de sa compétence dont il est saisi par le chef d'entreprise ou d'établissement, le comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués du personnel.

Le CHSCT est informé et consulté avant toute décision d'aménagement important, modifiant les conditions d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. L'obligation d'information et de consultation s'impose notamment avant :

- toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail ;
- toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail.

Le comité est également informé et consulté sur :

- le plan d'adaptation prévu lors de la mise en œuvre des mutations technologiques importantes et rapides (2<sup>e</sup> alinéa de l'article L. 2323-14 du code du travail) ;
- les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail ;
- le plan d'aménagement d'espaces spécialement réservés aux fumeurs ;
- le programme de formation à la sécurité et veille à sa mise en œuvre effective ;
- la détention, l'exposition et l'utilisation de produits dangereux ou toxiques, notamment les produits chimiques cancérigènes et/ou mutagènes et/ou toxiques pour la reproduction.

Le comité peut proposer des actions de prévention en matière de harcèlement sexuel et de harcèlement moral.

Le comité peut demander à entendre le chef d'un établissement voisin dont l'activité expose les salariés à des nuisances particulières. Le comité est informé des suites réservées à ses observations.

Le CHSCT peut faire appel à un expert agréé, lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel, est constaté dans l'établissement, ainsi qu'en cas de projet d'aménagement susceptible de modifier les conditions d'hygiène, de sécurité ou les conditions de travail.

En cas de sous-traitance sur site, le CHSCT peut donc intervenir à propos des conditions de travail de l'établissement auxquelles sont confrontés les salariés du ou des sous-traitants. Pour ce faire, le CHSCT peut utiliser l'ensemble de ses compétences et moyens, y compris le recours au médecin du travail, aux agents de prévention de la CRAM ou à l'inspection du travail.

Lorsqu'une ou des entreprises, dites entreprises extérieures, font intervenir leur personnel aux fins d'exécuter une opération, quelle que soit sa nature, industrielle ou non, dans un établissement d'une entreprise dite utilisatrice, le chef de l'entreprise utilisatrice et le ou les chefs d'entreprises extérieures sont tenus de procéder à une évaluation spécifique des risques professionnels inhérents à cette intervention.

Parmi les informations nécessaires à la prévention, sera nécessairement communiquée au CHSCT l'évaluation des risques professionnels réalisée en interne et qui concerne les activités, incluant les procédés, méthodes et matériels, dont tout ou partie est confiée à une entreprise extérieure.

Afin de prendre en compte la préservation de la santé et de la sécurité des salariés employés sur des activités externalisées, le CHSCT est informé, consulté et participe à l'élaboration du cahier des charges portant sur l'intervention des entreprises sous-traitantes extérieures.

### Moyens du CHSCT

Le CHSCT reçoit du chef d'établissement toutes les informations, ainsi que les moyens qui lui sont nécessaires à l'exercice de ses missions, y compris pour la préparation et à l'organisation des réunions et pour les déplacements imposés par les enquêtes ou inspections.

Les moyens matériels doivent comprendre, au minimum, les moyens de dactylographie nécessaires, de reproduction, de transmission et de diffusion des procès-verbaux (comme des panneaux d'affichage) et une documentation juridique et technique adaptée aux risques de l'établissement.

Les représentants du personnel au CHSCT peuvent se déplacer à l'intérieur et à l'extérieur de l'établissement, pendant et en dehors des heures de travail. Au cours de leurs visites, ils peuvent prendre contact avec les salariés à leur poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement de leur travail.

L'employeur doit prendre en charge les frais de déplacement (kilométriques, repas) et temps de trajet occasionnés par les réunions, ainsi que les frais d'hôtel dès lors que les membres du CHSCT n'ont pas d'autre choix que de partir la veille pour pouvoir y être présents.

Le chef d'établissement est tenu de laisser à chacun des représentants au CHSCT le temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Les membres du CHSCT disposent d'un crédit d'heures déterminé en fonction de l'effectif de l'établissement.

EFFECTIF de l'établissement	NOMBRE DE REPRÉSENTANTS			
	Maîtrise ou cadres	Autres	Total	Crédit d'heures mensuel
Moins de 50	–	–	–	–
50 à 99	1	2	3	2
100 à 199	1	2	3	5
200 à 299	1	3	4	5
300 à 499	1	3	4	10
500 à 1 499	2	4	6	15
1 500 et plus	3	6	9	20

Quand la proportion de sièges dans chaque catégorie ci-dessus ne correspond pas à la situation de l'établissement, l'inspecteur du travail peut autoriser des dérogations à cette répartition par catégorie. Cet aménagement ne peut aboutir à la suppression de la représentation de l'une ou l'autre catégorie de personnel, sauf pour éviter qu'un siège demeure vacant.

Le crédit d'heures mentionné au tableau figurant ci-dessus peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles conformément à la réglementation en vigueur (art. L. 4614-3 du code du travail).

Le temps passé en réunion, en commission avec l'employeur, en enquêtes après accident du travail, en recherche de solutions lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent et durant les audits, n'est pas déduit du crédit d'heures.

Les représentants du personnel peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent ; ils en informent le chef d'établissement.

L'employeur peut faire appel à tous les appuis et financements permettant l'étude, l'analyse et l'amélioration des conditions de travail (FACT, ANACT, CRAM, etc.) conformément à la législation en vigueur. Dans ce cas, le CHSCT sera informé et consulté sur les études et actions engagées.

#### c) Service de santé au travail

##### Suivi médical des salariés :

Dans le cadre de la mise en œuvre de l'article 1<sup>er</sup> de l'accord interprofessionnel du 13 septembre 2000 sur la santé au travail et la prévention des risques professionnels, et sous réserve de la modification des articles R. 4624-10 et suivants du code du travail, il sera fait application des règles ci-après.

La définition du ou des risques inhérents à chaque type d'activité sera réalisée au niveau de chaque entreprise ou établissement, avec l'aide du service de santé au travail, et après avis du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel.

Dans les entreprises ou établissements dépourvus d'institutions représentatives du personnel, la définition du ou des risques inhérents à chaque type d'activité sera réalisée par l'employeur, avec l'aide du service de santé au travail et la participation des salariés concernés.

Au vu de cette définition, propre à chaque type d'activité, devront être déterminés :

- les postes sans risque particulier assujettis à une surveillance médicale, systématique biennale approfondie, tout salarié pouvant toujours bénéficier d'un examen médical à sa demande ;
- les postes à risques particuliers assujettis à une surveillance médicale renforcée.

A partir de la liste des affectations des salariés transmise au service de santé au travail, l'employeur communique pour avis au médecin du travail la liste des postes concernés puis des personnes considérées comme devant bénéficier d'une surveillance médicale renforcée. Après prise en compte des observations du médecin du travail, cette liste est arrêtée. Elle est révisée une fois par an et lors de toute modification relative aux affectations et aux résultats d'une évaluation des risques.

Au cours de la présentation du rapport annuel d'activité faite au CHSCT ou, à défaut, aux délégués du personnel, le médecin présente un bilan détaillé des surveillances médicales renforcées, la liste des postes à risques et les statistiques relatives à la périodicité des visites.

Modalités de la surveillance renforcée :

La surveillance médicale renforcée doit se traduire par une visite médicale au moins annuelle comportant, si nécessaire, des examens complémentaires spécifiés au titre de la surveillance médicale spéciale ou particulière pour les personnes ou les travaux mentionnés.

Les salariés obligatoirement concernés par la surveillance médicale renforcée sont :

- les salariés affectés à certains travaux qui comportent des exigences ou des risques particuliers, prévus par les décrets pris en application de l'article L. 231-2-2 du code du travail (ancien). Ce peut être aussi les travaux déterminés par arrêté du ministre chargé du travail ;
- les salariés ayant changé de type d'activité ou entrés en France, depuis moins de 18 mois ;
- les handicapés ;
- les femmes enceintes ou venant d'accoucher ou allaitant ;
- les jeunes de moins de 18 ans ;
- les travailleurs de nuit.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'une surveillance médicale renforcée, le médecin du travail, tenant compte de facteurs individuels ou d'expositions antérieures, peut définir des modalités particulières de suivi médical comportant des examens supplémentaires ou une périodicité plus rapprochée des visites médicales.

Modalités de prévention des risques sur les postes à risques particuliers :

La prévention des risques sur les postes particuliers se traduit par des interventions pluridisciplinaires, telle que l'ergonomie, la toxicologie industrielle, l'acoustique...

Ces interventions pourront, notamment pour les entreprises de moins de 200 salariés, être envisagées dans le cadre d'une convention pluriannuelle établie entre les services médicaux et les services « prévention » de la CRAM, intégrant d'éventuels contrats de prévention pour les entreprises pouvant bénéficier d'une convention d'objectifs, pour une meilleure adéquation des postes de travail à la santé des opérateurs et, d'une façon plus générale, pour l'amélioration des conditions de travail des salariés concernés.

Visite de préreprise :

Afin de mieux préparer les conditions de retour au travail des salariés en arrêt de travail, l'employeur proposera, avec l'accord du salarié, une visite de préreprise sans que celle-ci ne puisse avoir lieu dans un délai supérieur à 30 jours avant la reprise effective de l'activité professionnelle.

La visite de préreprise ne constitue pas, en effet, la visite de reprise visée à l'alinéa 1 de l'article R. 4624-21 du code du travail et n'en dispense pas. Par conséquent, le contrat de travail demeure suspendu et l'employeur doit demander un nouvel examen médical lors de la reprise effective du travail.

En cas de prolongation de l'arrêt de travail, l'avis du médecin du travail rendu dans ces conditions est caduc. Le présent article ne fait pas obstacle aux dispositions de l'article R. 4624-21 du code du travail.

Rôle du médecin du travail :

Le rôle du médecin du travail est préventif, il consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail.

Le médecin du travail est le conseiller de l'employeur, des salariés et de leurs représentants en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Son action s'exerce autour de deux axes complémentaires :

- par son intervention sur le milieu du travail, le médecin du travail apporte son expertise auprès de l'employeur ainsi que des salariés et leurs représentants, en proposant des actions correctrices des conditions de travail, actions qui sont menées par l'employeur, responsable de la santé et de la sécurité dans l'entreprise ;
- grâce au suivi médical individuel des salariés, la médecine du travail contribue à la protection individuelle de la santé des salariés.

L'action du médecin du travail s'organise autour de trois types d'activités, correspondant chacune à des temps de travail spécifiques :

- le temps consacré à l'action sur le milieu du travail ;
- le temps consacré à l'activité clinique ;
- le temps consacré aux activités connexes, nécessaires au fonctionnement du service de santé au travail ou à l'exercice de ses missions.

Le médecin du travail établit chaque année un rapport d'activité qui porte sur la prévention des risques, l'aménagement des postes et l'amélioration des conditions de travail dans la ou les entreprises dont il a la charge.

Le rapport – ou les éléments du rapport quand il concerne plusieurs entreprises – est transmis à l'employeur qui le soumet pour avis au CHSCT concerné ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Ce rapport annuel décrit l'action du médecin du travail, quantitative et qualitative, dans le cadre du tiers temps en santé au travail.

Les parties signataires réaffirment la nécessité de veiller au respect de ce tiers temps qui nécessite une présence effective sur les lieux de travail.

Le médecin du travail assurera, pour tous les salariés de l'entreprise (en CDI, CDD, contrat d'apprentissage...), les visites d'embauche, de reprise et de préreprise après un accident, une maladie ou un congé maternité. Ses missions sont prioritairement recentrées sur une action en milieu de travail, dont l'importance devra être réaffirmée dans le contrat qui lie l'entreprise au service de médecine du travail. Cela se traduira par la tenue d'une fiche d'entreprise systématique, qui sera actualisée en tant que de besoin.

Pour tous les salariés dont l'activité présente des risques spécifiques, les visites périodiques ont une périodicité maximale de 12 mois. Pour les salariés dont l'activité ne présente pas de risques spécifiques, les visites périodiques ont une périodicité de 24 mois.

Tout salarié pourra demander à voir le médecin du travail. De même, l'employeur pourra également signaler ses observations et, le cas échéant, demander un examen médical lorsque cela lui paraît nécessaire ou en cas d'affectation à un poste particulier. Dans cette hypothèse, le médecin du travail prendra les décisions qu'il juge nécessaires et procédera à l'examen du salarié.

Les instances représentatives du personnel seront obligatoirement et préalablement consultées par l'employeur sur la mission ou le contrat passé avec le service de médecine du travail pour le compte de l'entreprise.

#### d) Prévention des risques non spécifiques

Incendies :

La participation de chacun à la prévention des risques professionnels et des incendies est un devoir.

De ce fait, les employeurs doivent veiller à la stricte application des dispositions relatives à la sécurité sur les lieux de travail, en informant et en formant le personnel (affichage des consignes de sécurité, de la consigne en cas d'incendie et du plan d'évacuation établi, organisation des exercices d'évacuation en rapport avec ce plan...).

De leur côté, les salariés doivent strictement respecter les dispositions relatives à la sécurité des lieux de travail et utiliser correctement les moyens de sécurité mis à leur disposition.

Les entreprises veillent à ce qu'aient lieu, au moins tous les 6 mois, des exercices permettant à l'ensemble du personnel de reconnaître les caractéristiques du signal sonore d'alarme générale et de se servir des moyens du premier secours de manière effective.

Le personnel chargé de mettre en action le matériel d'extinction et de secours, le personnel chargé de diriger l'évacuation des personnes, ainsi que le personnel chargé d'aviser les sapeurs-pompiers dès le début d'un incendie doivent avoir les compétences requises.

Autres risques :

La consommation de tabac ou de drogues et la prise de substances nocives (consommation abusive d'alcool ou de certains médicaments) présentent des risques pour les salariés concernés ainsi que pour les autres salariés en termes d'accidents du travail.

Des campagnes de sensibilisation aux risques liées à la consommation du tabac et à la prise de substances nocives seront organisées dans les entreprises.

Les employeurs doivent prendre les dispositions nécessaires en vue de prévenir toute forme de harcèlement (sexuel, moral...), tel que défini par le code du travail.

Pour attirer l'attention sur les risques routiers liés à la fatigue, une information spécifique devra être réalisée auprès des salariés utilisant un véhicule dans le cadre de leurs activités.

De plus, il est interdit de laisser introduire ou laisser distribuer des boissons alcoolisées à l'intérieur de l'entreprise autres que les boissons visées à l'article R. 4228-20 du code du travail, et il est interdit de fumer dans les locaux clos et couverts affectés à l'ensemble des salariés.

#### e) Actions curatives : matériel de protection et information des salariés

Les employeurs veillent à ce que les salariés travaillant sur machines reçoivent, avant d'y être affectés, toutes indications utiles et/ou la formation nécessaire sur le fonctionnement des dites machines et les consignes de sécurité y afférents.

Les employeurs s'engagent à veiller à la qualité et à l'efficacité du matériel de protection, des dispositifs de sécurité et à rechercher en accord avec le CHSCT ou les délégués du personnel les

moyens les plus appropriés pour assurer la sécurité des travailleurs. Les salariés doivent respecter les consignes prises pour la prévention des accidents et notamment celles concernant le port de matériels de protection individuels.

Des équipements de protection individuelle en nombre suffisant et des vêtements de travail doivent être mis à la disposition des salariés. Le chef d'entreprise doit veiller à leur utilisation effective. Les équipements de protection individuelle doivent être appropriés aux risques à prévenir et aux conditions dans lesquelles le travail est effectué.

Pour toute machine dont la mise en route ou le fonctionnement présente des risques particuliers d'accident, une information systématique des salariés sur les risques connus et la formation nécessaire sur les précautions à prendre pour les éviter sont assurées au poste même de travail. Il est recouru à une signalisation spécifique notamment par voie d'affiches, affichettes, plaques.

Le personnel d'encadrement a la préoccupation constante d'assurer l'hygiène, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail du personnel dont ils dirigent le travail. Un effort particulier est fait en ce sens en prévoyant notamment des actions de sensibilisation.

Dans le cas où la suppression ou la réduction d'une nuisance ou d'un risque peut être obtenue soit par une protection individuelle contraignante pour le salarié, soit par la pose d'un équipement protecteur au niveau du matériel et des installations, le choix devra être fait en faveur de la seconde solution. Le but étant de privilégier les protections collectives aux protections individuelles et d'adapter le travail à la préservation de la santé des personnes, conformément aux principes de prévention définis par la réglementation.

Des équipements de protection en nombre suffisant sont fournis pour certains postes particuliers exposant les vêtements des salariés à une détérioration prématurée et anormale.

Les équipements de protection individuelle et les vêtements de travail doivent être fournis gratuitement par le chef d'établissement qui assure leur bon fonctionnement et leur état hygiénique satisfaisant par les entretiens, réparations et remplacements nécessaires.

L'entretien des dispositifs ou des effets de protection est assuré par l'employeur qui en conserve la propriété.

Les salariés travaillant dans les chambres froides sont munis individuellement, par les soins de l'établissement, de vêtements de protection appropriés.

Les conditions de travail doivent permettre aux salariés d'utiliser correctement les dispositifs de sécurité ou de protection mis à leur disposition.

Les fiches de données de sécurité devront être présentes, lisibles, mises à jour et affichées à proximité des lieux de stockage et des lieux d'utilisation des produits pouvant présenter un risque pour la santé des personnes.

Les entreprises doivent rappeler dans le cahier des charges qu'elles établissent, à l'occasion d'appels d'offres ou de commandes de matériel, la nécessité pour les fabricants ou vendeurs de fournir un matériel équipé de toutes les protections exigées par la réglementation en vigueur.

Les entreprises doivent fournir aux salariés sous contrat de travail temporaire des équipements de protection individuelle appropriés ou « s'assurer de la fourniture de ces équipements » par l'entreprise de travail temporaire qui met ces salariés à disposition.

### 11.2.2. Formation

#### a) Formation des salariés

Pour concourir à l'effort de prévention mené par les différents acteurs, les salariés veillent à prendre soin, en fonction de leur formation et de leurs possibilités, de leur sécurité et de leur santé, ainsi que celle des autres personnes concernées du fait de leurs actes et omissions au travail. Il incombe à l'employeur de mettre en œuvre tous les moyens nécessaires à cet effort de prévention.

Les entreprises organisent une information et une formation pratique et appropriée en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (notamment gestes et postures) sur le temps de travail et rémunérées comme telles, au bénéfice des salariés qu'elles embauchent, quel que soit le type de contrat, y compris les salariés sous contrat à durée déterminée et ceux qui changent de postes de travail ou de technique. Cette information ou formation doit être actualisée, au minimum tous les 5 ans, et à chaque changement de postes ou d'emploi dans l'entreprise ainsi qu'en cas de changement de matériel, d'équipements et d'ergonomie du poste de travail.

Les salariés sous contrat à durée déterminée affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé et leur sécurité, eu égard à la spécificité de leur contrat de travail, bénéficient d'une formation renforcée à la sécurité, ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés à l'entreprise dans laquelle ils sont occupés. Cette formation est organisée sur le temps de travail et rémunérée comme telle.

Le comité d'entreprise et le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel sont informés et consultés sur les programmes de formation et veillent à leur mise en œuvre effective. Ils sont également informés et consultés sur le programme et sur les modalités pratiques de la formation renforcée à la sécurité et sur les conditions d'accueil des salariés à des postes présentant des risques particuliers. Si le CHSCT participe à la préparation des actions de formation et s'assure qu'elles sont effectivement dispensées, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont obligatoirement informés et consultés sur les conditions générales d'organisation et sur les modalités d'exécution de ces actions.

Les entreprises pourront dispenser aux salariés volontaires une formation aux premiers secours.

#### *b) Formation des salariés provenant d'entreprises extérieures*

Les entreprises veilleront à respecter les obligations particulières de formation à la sécurité pour les salariés d'entreprises extérieures.

Les salariés sous contrat de travail temporaire, affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, eu égard à la spécificité de leur contrat de travail, bénéficient d'une formation renforcée à la sécurité, à l'hygiène et à la préservation de leur santé, ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés dans l'entreprise dans laquelle ils sont occupés. Cette formation est organisée sur le temps de travail.

#### *c) Formation des membres du CHSCT*

La mise en œuvre d'une véritable politique de préservation de la santé au travail et de prévention des risques professionnels dans les entreprises nécessite des représentants du personnel formés et informés.

Les représentants du personnel au CHSCT bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions.

Dans les entreprises ou établissements de moins de 300 salariés, l'employeur prend toutes dispositions pour que soit assurée aux salariés nouvellement désignés comme membres du CHSCT ou, à défaut de CHSCT, les délégués du personnel, la formation leur permettant d'exercer leurs fonctions dans les meilleures conditions. Les entreprises prennent, de même, toutes dispositions pour assurer, en tant que de besoin, la remise à niveau des membres du CHSCT ayant déjà reçu cette formation. En tout état de cause, cette formation doit être renouvelée lorsque les intéressés ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non. La durée de chacune des formations prévues aux alinéas ci-dessus est d'au moins 3 jours.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel.

Dans les établissements occupant au moins 300 salariés et plus, cette formation est assurée conformément aux dispositions du code du travail.

La demande de formation présentée à l'employeur au moins 30 jours avant le début du stage devra préciser le nom de l'organisme chargé d'assurer cette formation, choisi parmi la liste des organismes habilités (art. L. 2325-44 du code du travail), la durée du congé et le prix du stage.

Une formation à l'évaluation des risques professionnels devra être suivie par les membres du CHSCT. Cette formation fait partie des moyens donnés au CHSCT pour réaliser ses missions d'analyses des risques professionnels, en vue, entre autres, de l'élaboration du programme annuel des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIACT).

### 11.3. *Hygiène*

Compte tenu des impératifs d'hygiène et de sécurité alimentaire liés au caractère d'industrie alimentaire des activités visées par la présente convention, les parties invitent le personnel à observer la plus grande propreté corporelle et à respecter scrupuleusement les prescriptions légales relatives à l'hygiène et à la fabrication des produits alimentaires.

Les règlements intérieurs des établissements prévoient toutes dispositions à cet égard.

Il est mis à la disposition du personnel des lavabos avec savon et essuie-main, des vestiaires et des w.-c. en nombre suffisant, compte tenu de l'effectif du personnel.

Quels que soient l'effectif et l'activité de l'établissement, un local spécial pour les vestiaires, équipé d'armoires individuelles, doit être mis à la disposition du personnel, ainsi que des lavabos d'eau potable et à température variable (au minimum 1 lavabo pour 10 personnes).

Des moyens de nettoyage et de séchage ou d'essuyage appropriés doivent être prévus et entretenus ou changés à chaque fois que nécessaire. L'ensemble de ces installations (vestiaires, w.-c., douches...) doit être séparé pour le personnel masculin et féminin.

Les cabinets d'aisances ne doivent pas communiquer directement avec les locaux fermés où le personnel séjourne. Ils doivent être aménagés de manière à ne dégager aucune odeur, être équipés d'une chasse d'eau, pourvus de papier hygiénique et convenablement chauffés et aérés. Les portes doivent être pleines et munies d'un dispositif de fermeture dé-condamnable de l'extérieur. On doit compter au moins un urinoir et un cabinet pour 20 hommes, et 2 cabinets pour 20 femmes. Un cabinet au moins doit comporter un poste d'eau. Les cabinets et urinoirs doivent être nettoyés au moins une fois par équipe. Les personnes handicapées physiques doivent pouvoir disposer d'installations sanitaires appropriées.

Chaque fois que la situation des locaux le permet, et spécialement dans le cas d'une construction d'usines nouvelles ou d'ateliers détachés, il est prévu des installations de douches appropriées.

Les salariés affectés à des travaux particulièrement salissants doivent pouvoir bénéficier de ces douches quotidiennement un quart d'heure avant la fin du temps de travail, et donc rémunérés comme telles.

### 11.4. *Repas*

Dans le cadre des réalisations sociales, l'employeur doit mettre à la disposition du personnel :

- un appareil permettant de réchauffer ou de cuire les aliments ;
- des assiettes, des couverts et des verres ;
- lorsque la disposition des lieux le permet et spécialement dans le cas d'une construction d'usines nouvelles et, en tout état de cause, lorsque le nombre de personnes concernées atteint au moins 25, un local clair, propre, aéré et chauffé est mis à la disposition du personnel pour lui permettre de prendre ses repas, après consultation du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel. Une installation d'eau chaude nécessaire au nettoyage de la vaisselle y est prévue. Lorsque le nombre de salariés concernés est inférieur à 25, une concertation doit être engagée avec les délégués du personnel ou, à défaut, avec les salariés concernés sur les modalités de prise des repas sur le lieu de travail.

## 12. Dispositions relatives à certaines catégories de salariés

### 12.1. *Salariés handicapés*

Tout employeur occupant au moins 20 salariés doit employer, à temps plein ou à temps partiel, des mutilés de guerre et des personnes handicapées, dans la proportion de 6 % de l'effectif total de ses salariés conformément à la réglementation en vigueur.

A défaut, l'employeur s'acquitte de l'obligation légale d'emploi des salariés handicapés par le versement d'une contribution financière annuelle forfaitaire, la sous-traitance de certains travaux, l'application d'un programme en faveur des salariés handicapés conformément à la réglementation en vigueur.

Le salaire des salariés handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi ne peut être inférieur à celui résultant de l'application des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles.

Le chef d'établissement s'efforce, dans la mesure des postes disponibles, de mettre en œuvre les actions nécessaires afin d'affecter les salariés handicapés à des travaux relevant de la même catégorie que celles des autres salariés. Cette recherche est effectuée en collaboration avec le médecin du travail et le CHSCT ou à défaut les délégués du personnel.

Les salariés handicapés sont autorisés à rentrer 5 minutes après le début du travail et à sortir 5 minutes avant la cessation de celui-ci. Ces décalages d'horaires, qui seront rémunérés, sont notamment destinés à éviter la bousculade dans les vestiaires et à faciliter l'accès aux transports en commun.

### 12.2. *Femmes enceintes*

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

Un siège approprié doit être mis à la disposition de chaque femme enceinte à son poste de travail dans tous les cas où la nature du travail est compatible avec la station assise qu'elle soit continue ou intermittente.

### 12.3. *Jeunes salariés*

Les conditions particulières de travail des jeunes salariés sont réglées conformément à la loi et aux dispositions de la présente convention.

Conformément à l'article L. 3163-2 du code du travail, les jeunes salariés de moins de 18 ans sont exclus du travail de nuit.

Il est expressément rappelé que les jeunes de moins de 18 ans doivent être soumis tous les 3 mois à un examen médical.

Dans tous les cas où les jeunes salariés de 16 à 18 ans effectuent d'une façon courante et dans des conditions égales d'activité, de rendement et de qualité, des travaux habituellement confiés à des adultes, ils sont rémunérés selon les tarifs établis pour la rémunération du personnel adulte effectuant ces mêmes travaux.

Les jeunes salariés au-dessous de 18 ans ne bénéficiant pas d'un contrat d'apprentissage ont la garantie du salaire minimum de la catégorie ou de l'emploi auxquels ils sont rattachés, sous réserve de l'abattement correspondant à leur âge et à leur temps de pratique dans l'établissement.

Ces abattements sont les suivants :

- moins de 17 ans : 20 % ;
- de 17 à 18 ans : 10 %.

Ces abattements disparaissent après 3 mois de service dans l'établissement et sont supprimés pour les jeunes salariés justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent. En tout état de cause ces abattements ne doivent pas entraîner de rémunération inférieure au minimum légal.

### 13. Formation professionnelle et apprentissage

#### 13.1. *Crédit formation*

Il pourra être convenu par accord d'entreprise ou d'établissement d'instituer un crédit temps de formation exprimé en heures (ou en jours pour les cadres).

Dans la mesure où le bénéfice d'un tel crédit sera généralisé à tous les salariés d'une catégorie professionnelle de l'entreprise (ou à l'ensemble des salariés), il sera considéré comme réduction du temps de travail pour la ou les catégories bénéficiaires.

Il appartiendra à chaque bénéficiaire d'en proposer à son supérieur hiérarchique l'utilisation pour une action de développement de ses compétences professionnelles prévue soit dans le plan de formation de l'entreprise, soit parmi les formations agréées par les CNPIE ou les accords de branche, au minimum 3 mois avant la mise en œuvre du plan annuel de formation de l'entreprise, afin de pouvoir y être repris.

La durée du crédit sera de 3 jours par an (sauf si l'accord d'entreprise ou d'établissement en prévoit une durée différente). Le coût pédagogique sera supporté par l'entreprise, le temps de formation étant pris sur le temps de repos de l'intéressé.

Il pourra, enfin, être convenu par accord entre les parties de cumuler le crédit de 2 ou 3 années au maximum.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

Alliance 7 ;  
SFIG ;  
CSFL ;  
SNFBP ;  
FICF ;  
SNTPEAV ;  
STPI ;  
CFC ;  
SFC ;  
SCF.

#### **Syndicats de salariés :**

FGA CFDT ;  
FGTA FO ;  
FNAA CFE-CGC ;  
FNAF CGT ;  
CSFV CFTC.

## ANNEXE

### ADRESSES DES FÉDÉRATIONS PROFESSIONNELLES

---

Alliance 7 :

Syndicats des industries de la biscotterie, biscuiterie, des céréales prêtes à consommer ou à préparer, de la chocolaterie, de la confiserie, des aliments de l'enfance et de la diététique, des préparations pour entremets et desserts ménagers, 194, rue de Rivoli, 75001 Paris, Social@alliance7.com, tél. : 01-44-77-85-85.

Syndicat des fabricants industriels des glaces, sorbets et crèmes glacées (SFIG), 18, rue de la Pépinière, Cmillet@surgeles-glaces.org, tél. : 01-53-42-13-30.

Chambre syndicale française de la levure, 14, rue de Turbigo, 75001 Paris, cslevure@wanadoo.fr, tél. : 01-45-08-54-82.

FEDALIM pour le compte de :

- syndicat national des fabricants de bouillons et de potages (SNFBP) ;
- fédération des industries condimentaires de France (FICF) ;
- syndicat national des transformateurs de poivres, épices, aromates et vanille (SNPE) ;
- syndicat du thé et des plantes à infusion (STEPI) ;
- syndicat de la chicorée de France (SCF), 8, rue de l'Isly, 75008 Paris, fedalim@wanadoo.fr, tél. : 01-53-42-33-80.

Syndicat français du café, 194, rue de Rivoli, 75001 Paris.

Comité français du café, 3, rue de Copenhague, 75008 Paris, cafe@alliance7.com, tél. : 01-44-77-85-85.

Fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19, fga@cfdt.fr, tél. : 01-56-41-50-50.

La fédération générale des travailleurs de l'alimentation, des tabacs et des services annexes FO, 7, passage Tenaille, 75680 Paris Cedex 14, fgta@fgta-fo.org, tél. : 01-40-52-85-10.

Fédération nationale agroalimentaire, CFE-CGC Agro, 34, rue Salvador-Allende, 92000 Nanterre, 75008 Paris, agro@cfecgc.fr, tél. : 01-41-20-48-48.

La confédération française des travailleurs chrétiens, CSFV, 251, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris, p.ertz@csfv.fr, tél. : 01-46-07-04-32.

La fédération nationale agroalimentaire et forestière (FNAF) CGT, 263, rue de Paris, case 428, 93514 Montreuil Cedex, fnaf@fnaf.cgt.fr, tél. : 01-48-18-83-27.