

Brochure n° 3384

Convention collective nationale
IDCC : 3109. – CINQ BRANCHES
INDUSTRIES ALIMENTAIRES DIVERSES

AVENANT N° 3 DU 16 AVRIL 2014
RELATIF À LA RÉVISION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1450912M
IDCC : 3109

Entre :

L'Alliance 7 ;

Le SFC ;

Le SCF ;

Le CFC ;

Le SNTPEAV ;

Le SFIG ;

Le SNFBP ;

Le FICF ;

Le CSFL ;

Le STPI,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FGA CFDT ;

La FGTA FO,

D'autre part,

suite à l'arrêté d'extension du 24 mai 2013, il a été décidé de conclure le présent avenant portant révision de plusieurs dispositions de la convention collective des cinq branches industries alimentaires diverses du 21 mars 2012.

Article 1^{er}

Le présent avenant règle les rapports entre les employeurs et les salariés relevant du champ d'application territorial et professionnel de la convention collective des cinq branches industries alimentaires diverses du 21 mars 2012.

Article 2

Le premier alinéa de l'article 1.1 « Champ d'application » est modifié comme suit :

« 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 :

- 10.39B Transformation et conservation de fruits en qui concerne notamment : la fabrication d'aliments à base de coque (à l'exclusion de 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 leur fabrication.
- 10.61B Autres activités du travail des grains : 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.
- 10.72Z Biscotterie, biscuiterie, pâtisserie de conservation.
- 10.82Z Chocolaterie, confiserie.
- 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).
- 10.86Z Fabrication d'aliments adaptés à l'enfant et diététiques à l'exclusion des laits pour nourrissons.
- 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. Fabrication pour entremets, desserts lactés de conservation, petits déjeuners en poudres ou granulés... ».

Les autres alinéas de l'article 1.1 restent inchangés.

Article 3

L'article 1.5 « Révision » est modifié comme suit :

« 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 de toutes les parties 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. »

Article 4

L'antépénultième alinéa de l'article 2.2.2 « Commission de conciliation » est modifié comme suit :

« Celui-ci produit un effet obligatoire et prend force exécutoire dès son dépôt auprès du secrétariat du conseil de prud'hommes territorialement compétent. »

Les autres alinéas de l'article 2.2.2 ne sont pas modifiés.

Article 5

L'alinéa 2 de l'article 3.1.7 « Délégué syndical » est modifié comme suit :

« Dans les établissements groupant de 501 à 1 000 salariés, le délégué syndical peut avoir un suppléant bénéficiant de la même protection que lui, 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 suppléants bénéficiant également de la même protection que lui. »

Les autres alinéas de l'article 3.1.7 ne sont pas modifiés.

Article 6

L'alinéa 1 de l'article 4.1 « Dispositions générales » est modifié comme suit :

« 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 mesures d'intéressement et de distributions d'actions, 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 ou de son identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, 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 nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap. »

Les autres alinéas de l'article 4.1 ne sont pas modifiés.

Article 7

L'alinéa 2 de l'article 4.5.1 « Ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise » est modifié comme suit :

« Dans le cas de "promotion", la période probatoire, qui sera celle correspondant au nouveau poste et/ou nouvel emploi, 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. »

Les autres alinéas de l'article 4.5 restent inchangés.

Article 8

L'article 4.9.3 « Cadres » est modifié comme suit :

« 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. En cas d'accord particulier, et dans le cadre d'un licenciement, la durée du préavis ne pourra être inférieure à celles prévues aux dispositions de l'article L. 1234-1 du code du travail. »

Article 9

L'alinéa 1 de l'article 4.10.1 est modifié comme suit :

« 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 ;
- congés de présence parentale ;
- congés de solidarité familiale ;
- congés de soutien familial ;
- congés de solidarité internationale ;
- 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'absence prévues par la présente convention collective. »

Les autres alinéas de l'article 4.10.1 ne sont pas modifiés.

Article 10

Le dernier alinéa de l'article 4.11 « Emploi et mutations technologiques » est modifié comme suit :

« 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 en font la demande au cours de ce même délai. Dans ce cas, l'employeur informera les salariés concernés de tout emploi devenu disponible dans leur qualification. »

Les autres alinéas de l'article 4.11 restent inchangés.

Article 11

L'article 4.13.1 « Techniciens, agents de maîtrise » est modifié comme suit :

« Lors du départ à la retraite d'un TAM, le salarié devra respecter un délai de préavis conformément à l'article L. 1234-1 du code du travail.

Lors de la mise à la retraite d'un TAM, l'employeur devra respecter un délai de préavis de 3 mois. »

Article 12

L'article 4.13.2 « Cadres » est ainsi modifié :

« Lors du départ à la retraite d'un cadre, le salarié devra respecter un délai de préavis conformément à l'article L. 1234-1 du code du travail.

Lors de la mise à la retraite d'un cadre, l'employeur devra respecter un délai de préavis de 6 mois. »

Article 13

L'alinéa 1 de l'article 7.1.1 « Equipes de suppléance » est modifié comme suit :

« 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 et qui seront dédiés aux équipes de suppléances, soit à des salariés embauchés à cet effet. »

Les autres alinéas de l'article 7.1.1 ne sont pas modifiés.

Article 14

Le paragraphe « Repos compensateur » du e de l'article 7.1.8 « Travail de nuit » est modifié comme suit :

« La durée de ce repos est modulée proportionnellement et à due concurrence de la durée de travail effectif accompli sur l'année par le salarié. Ce repos n'est pas cumulable avec des avantages de

même nature, servis par les entreprises avant le 8 mai 2002. Ce repos compensateur ne peut pas être remplacé par une contrepartie salariale. Il est pris dans la mesure du possible par journée entière, la date étant fixée d'un commun accord en fonction des nécessités de production. »

Article 15

Le paragraphe « Transfert à un poste pour raisons familiales » du *f* de l'article 7.1.8 « Travail de nuit » est ainsi modifié :

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

Article 16

L'alinéa 2 de l'article 7.2 « Travail intermittent » est modifié comme suit :

« Cette forme de travail peut concerner les emplois de fabrication, de conditionnement et de logistique, quelle que soit leur qualification. »

Article 17

L'alinéa 1 de l'article 7.3.4 « Compte épargne-temps » est modifié comme suit :

« La mise en place du compte épargne-temps fera l'objet d'un accord d'entreprise. »

Les autres alinéas de l'article 7.3.4 ne sont pas modifiés.

Article 18

L'alinéa 3 du point *b* de l'article 8.5.6 « Absence pour maladie ou accident » est modifié comme suit :

« Une visite de reprise est obligatoire après une absence pour maladie professionnelle, un congé de maternité, une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel 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. Le médecin du travail devra être informé de tout arrêt de travail d'une durée inférieure à 30 jours pour cause d'accident du travail. »

Les autres points de l'article 8.5.6 ne sont pas modifiés.

Article 19

Il est ajouté sous le tableau de l'article 9.1 « Dispositions communes » ainsi qu'à la fin des articles 9.2.3 et 9.2.4 la phrase suivante :

« Ces dispositions conventionnelles sont à comparer avec les dispositions légales (art. L. 1226-1 et D. 1226-1 et suivants du code du travail) qui peuvent s'avérer plus favorables à partir d'une certaine ancienneté. »

Article 20

L'alinéa 3 du point *a* de l'article 11.2.1 « Actions préventives » est modifié comme suit :

« 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), service de santé au travail, agent de la prévention de la CRAM, inspecteur du travail, personnes chargées de la prévention et de la sécurité au sein de l'entreprise, etc. (...) »

Les autres alinéas du point *a* ne sont pas modifiés.

Article 21

L'alinéa 1 du point « Modalités de la surveillance renforcée » du *c* de l'article 11.2.1 « Actions préventives » est modifié comme suit :

« La surveillance médicale renforcée se traduit par un ou des examens de nature médicale selon une périodicité n'excédant pas 24 mois et comportant, si nécessaire, des examens complémentaires spécifiés au titre de la surveillance médicale spéciale ou particulière pour les personnes ou les travaux mentionnés. »

Article 22

L'alinéa 2 du point « Modalités de la surveillance renforcée » du *c* de l'article 11.2.1 « Actions préventives » est modifié comme suit :

« Les salariés obligatoirement concernés par la surveillance médicale renforcée sont :

1° Les travailleurs âgés de moins de 18 ans ;

2° Les femmes enceintes ;

3° Les salariés exposés :

a) A l'amiante ;

b) Aux rayonnements ionisants ;

c) Au plomb dans les conditions prévues à l'article R. 4412-160 ;

d) Au risque hyperbare ;

e) Au bruit dans les conditions prévues au 2° de l'article R. 4434-7 ;

f) Aux vibrations dans les conditions prévues à l'article R. 4443-2 ;

g) Aux agents biologiques des groupes 3 et 4 ;

h) Aux agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction de catégories 1 et 2 ;

4° Les travailleurs handicapés. »

Le dernier alinéa du point « Modalités de la surveillance renforcée » du *c* de l'article 11.2.1 reste inchangé.

Article 23

Le point « Visite de préreprise » du *c* de l'article 11.2.1 « Actions préventives » est modifié comme suit :

« Visite de préreprise :

En vue de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en arrêt de travail d'une durée de plus de 3 mois, une visite de préreprise est organisée par le médecin du travail à l'initiative du médecin traitant, du médecin-conseil des organismes de sécurité sociale ou du salarié.

La visite de préreprise ne constitue pas 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.

Le présent article ne fait pas obstacle aux dispositions des articles R. 4624-21 et R. 4624-31 du code du travail. »

Article 24

L'alinéa 1 du point « Rôle du médecin du travail » du *c* de l'article 11.2.1 « Actions préventives » est modifié comme suit :

« Rôle du service de santé au travail et du médecin du travail :

Le rôle du service de santé au travail est d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail.

Le rôle du médecin du travail est préventif.

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. »

Le 9^e alinéa, lequel dispose « 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 », est supprimé.

Le reste de ce point demeure inchangé.

Article 25

L'alinéa 3 de l'article 12.3 « Jeunes salariés » est modifié comme suit :

« Il est expressément rappelé que les jeunes de moins de 18 ans doivent être soumis à une surveillance médicale renforcée selon les modalités définies à l'article R. 4624-19 du code du travail. »

Article 26

Le présent avenant entre en vigueur au jour de sa signature.

Article 27

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 16 avril 2014.

(Suivent les signatures.)