

Brochure n° 3384

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

---

AVENANT N° 11 DU 21 NOVEMBRE 2018  
RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA CPPNI

NOR : *ASET1950277M*  
IDCC : *3109*

---

Entre :

Alliance 7 ;

CSFL ;

CFC ;

FEDALIM ;

EGS GLACES,

D'une part, et

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Conformément aux dispositions de la loi travail n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels dite « loi Travail » instituant des commissions permanentes de négociation et d'interprétation au sein des branches (art. L. 2232-9 du code du travail) et au décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016 relatif à la procédure de transmission des conventions et accords d'entreprise aux commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation, les signataires du présent avenant entendent mettre en place une commission paritaire permanente de négociation, et d'interprétation, et de conciliation (CPPNIC).

Compte tenu de l'objet du présent accord, qui est de créer l'organe de négociation au sein de la branche, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Les dispositions de la commission paritaire nationale emploi-formation (CPNEF) demeurent. Néanmoins, les autorisations d'absence, délégation et frais de déplacement seront régis par le présent avenant.

Les missions dévolues par la loi à la CPPNIC étaient déjà assumées par la branche à travers d'autres commissions. Il est donc convenu de maintenir les dispositions de la convention collective nationale des 5 branches industries alimentaires diverses, d'adapter leur contenu aux nouvelles dispositions en vigueur et d'intégrer les nouvelles missions dévolues à cette commission dans le cadre du présent avenant, y compris les missions de conciliation rappelées dans l'article 2.2.1.3.

Le rôle de cette commission est essentiel à la négociation collective dans la branche et tient une place fondamentale dans l'édiction de normes conventionnelles.

Par conséquent, il est convenu ce qui suit :

### **Article 1<sup>er</sup>**

#### *Missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, et de conciliation (CPPNIC)*

Concernant les missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et de conciliation, les dispositions de l'article 2.2 « Commission d'interprétation et de conciliation de la CCN sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

#### « Article 2.2

#### *Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et de conciliation (CPPNIC)*

La CPPNIC exerce les missions suivantes telles que prévue par l'article L. 2232-9, II du code du travail :

#### 2.2.1. Missions

##### 2.2.1.1. Missions générales

##### a) Missions de négociation de branche

1° La CPPNIC se réunit afin de mener les négociations au niveau de la branche et définit son calendrier de négociations qui peuvent porter notamment sur les matières visées à l'article L. 2253-1 du code du travail :

- les salaires minima hiérarchiques ;
- les classifications ;
- la mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- la mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;
- en matière de durée de travail : les régimes d'équivalences, la période de référence à retenir pour définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine, le nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit, la durée minimale du travail à temps partiel, les taux de majoration des heures complémentaires, l'augmentation temporaire de la durée du travail à temps partiel ;
- les mesures relatives aux CDD et contrats de mission : la durée totale du contrat, le nombre maximal de renouvellements possibles, le délai de carence en cas de succession de contrats, la définition des cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable ;
- les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération énoncées aux articles L. 1223-8 et L. 1223-9 du code du travail ;

- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai mentionnées à l'article L. 1221-21 du code du travail ;
- les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 du code du travail ne sont pas réunies ;
- les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice au titre des mesures pour l'emploi et la formation professionnelle ;
- la rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire.

Dans les matières énumérées ci-dessus, les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

#### *b) Autres missions*

1. La CPPNIC représente la branche notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
2. La CPPNIC exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi dans la branche ;
3. La CPPNIC établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus sur la durée du travail (y compris les repos, les jours fériés, les congés payés et le compte épargne-temps). En particulier, ce bilan analyse l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche.

Ce rapport formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Pour l'établissement de ce rapport, les entreprises ont l'obligation de transmettre, conformément à l'article D. 2232-1-2 du code du travail, les conventions et accords d'entreprise comportant des stipulations conclues sur la durée du travail (y compris sur les repos, les jours fériés, les congés payés et le compte épargne-temps) sous forme numérique à l'adresse : [social@ccniad.com](mailto:social@ccniad.com).

La commission paritaire accuse réception des conventions et accords transmis.

4. La CPPNIC peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective.

#### 2.2.1.2. Missions d'interprétation

1° La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Elle peut aussi être saisie dans le cadre de sa mission d'interprétation pour toutes les difficultés d'interprétation de la convention collective ainsi que des accords collectifs de branche relevant de son champ d'application n'ayant pas prévu de commission ad hoc.

Il est recommandé que la saisine de la commission ait lieu préalablement ou, à défaut, en concocomitance à toute forme de procédure contentieuse.

2° Dans le cadre de ses missions d'interprétation, la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation 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 » comprenant un même nombre total de représentants désignés par les organisations patronales au sein 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 laquelle son groupe, entreprise ou établissement est partie.

3° La CCPNIC est saisie par la partie la plus diligente (employeur ou salariés), par lettre recommandée avec avis de réception adressée au secrétariat de l'organisation patronale concernée.

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

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

4° 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.

5° Lors des délibérations de la commission, chaque collègue dispose du même nombre de voix réparties à égalité en fonction du nombre d'organisations syndicales de salariés représentatives présentes. Ses décisions sont prises à la majorité simple des voix exprimées tous collèges confondus.

6° Ses interprétations seront consignées dans un procès-verbal rédigé séance tenante et signé par les commissaires siégeant. Celui-ci sera déposé auprès de la direction générale du travail et au secrétariat du conseil des prud'hommes territorialement compétent.

#### 2.2.1.3. Missions de conciliation

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et conciliation peut aussi être saisie dans le cadre de ses missions de conciliation.

1° Tous les différends individuels et collectifs d'application de la convention collective, 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 formes de procédures contentieuses ou d'actions.

2° La 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 » comprenant un même nombre total de représentants désignés par les organisations patronales au sein 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.

3° La commission est saisie par la partie la plus diligente (employeur ou salariés), par lettre recommandée avec accusé de réception adressée au secrétariat de l'organisation patronale concernée. Toutefois, elle ne siégera 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 doit exposer succinctement le différend opposant les parties et une copie en sera jointe à la convocation des commissaires.

4° 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.

5° 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.

6° 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.

7° Lors des délibérations de la commission, chaque collègue dispose du même nombre de voix réparties à égalité en fonction du nombre d'organisations syndicales de salariés représentatives présentes.

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

8° 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.

9° Celui-ci produit un effet obligatoire et prend force exécutoire dès son dépôt auprès de la direction générale du travail et au secrétariat du conseil des prud'hommes territorialement compétent.

10° 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.

11° 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 ».

## **Article 2**

### *Participation à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, et de conciliation (CPPNIC)*

#### 2.1. Autorisation d'absence

À l'exception des deux premiers alinéas relatifs aux assemblées syndicales qui demeurent applicables, les autres dispositions de l'article 2.1.1 de la CCN « Autorisations d'absence » sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

#### « 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 2.2 du présent avenant, 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.

## 2.2. Frais de déplacement

Les dispositions de l'article 2.1.3 « Frais de déplacement » de la CCN sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« 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 des 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'AG2R.

Sur la demande des intéressés, des avances sur leurs frais de déplacement leur seront 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 des 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	DÉJEUNER	DÎNER
Matin (9 h 30/13 heures) Durée trajet :					
> 2 heures	Oui	Oui	Oui	Oui	Non
≤ 2 heures	Non	Non	Non	Oui	Non
Après-midi (14 h 30/17 h 30) Durée trajet :					
> 2 heures	Non	Non	Oui	Oui	Oui
≤ 2 heures	Non	Non	Non	Oui	Non
Journée (9 h 30/17 h 30) Durée trajet :					
> 2 heures	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
≤ 2 heures	Non	Non	Non	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'AG2R.

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 ».

### Article 3

#### *Réunions et calendrier de la commission paritaire permanente de négociation, et d'interprétation, et de conciliation (CPPNIC)*

La commission paritaire est réunie au minimum quatre fois par an en vue des négociations périodiques obligatoires de branche visées par les dispositions du code du travail :

- négociation annuelle sur les salaires ;
- négociation triennale :
  - égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
  - les conditions de travail et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
  - les travailleurs handicapés ;
  - la formation professionnelle et l'apprentissage,
- négociation quinquennale sur les classifications et l'épargne salariale.

Elle se réunit également sur d'autres thématiques à la demande des partenaires sociaux.

Le calendrier des réunions sera fixé en fin d'année N pour l'année N + 1.

### Article 4

#### *Composition de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, et de conciliation (CPPNIC)*

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation est composée de représentants des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au sein des 5 branches Industries alimentaires diverses.

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation est composée de représentants des organisations d'employeurs signataires de la CCN 5 branches industries alimentaires diverses.

Tout avenant ou accord soumis à l'extension devra être signé par les organisations syndicales de salariés et des organisations d'employeurs reconnues représentatives au sein des 5 branches industries alimentaires diverses.

Concernant la composition des délégations, l'article 2.1.2 de la CCN « Délégations » est modifié comme suit :

INSTANCE	COMPOSITION DE LA DÉLÉGATION DE SALARIÉS par OS représentatives
Réunions plénières de négociation	5
Groupes de travail	2
Autres commissions dont conciliation et interprétation	1

## **Article 5**

### *Entrée en vigueur et durée de l'avenant*

Le présent avenant entre en vigueur à compter de la date de sa signature.

Il entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche non-signataires du présent avenant.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 6**

### *Champ d'application*

Le champ d'application du présent avenant est celui défini par l'article 1.1 de la CCN.

## **Article 7**

### *Dénonciation. – Révision*

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit code.

## **Article 8**

### *Dépôt. – Extension*

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Fait à Paris, le 21 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)