

Brochure n° 3247 | Convention collective nationale

IDCC : 1513 | **ACTIVITÉS DE PRODUCTION DES EAUX EMBOUTEILLÉES,
DE BOISSONS RAFRAÎCHISSANTES SANS ALCOOL ET DE BIÈRE**

Accord du 27 mai 2021
relatif à la modification de la convention collective

NOR : ASET2150828M

IDCC : 1513

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FNECE ;

BRF ;

ABF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT ;

CFE-CGC SNI2A,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Toilettage des chapitre I^{er}, II, III.1, VII, VIII, XIV au 27 mai 2021 de la convention collective nationale du 24 mai 1988, modifiée au 1^{er} septembre 2010.

**Chapitre I^{er} Conditions générales d'application de la
convention collective**

Article 1.1 | Dénomination

(Article 1^{er} de la convention collective nationale [CCN])

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

Article 1.2 | *Objet et champ d'application*

(Article 2 de la CCN).

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

1. Industrie des eaux minérales et autres eaux embouteillées et des boissons rafraîchissantes (11.07)

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

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

2. Fabrication de bières (11.05)

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

Article 1.3 | *Durée. Dépôt. Dénonciation. Adhésion. Révision*

(Article 3 de la CCN)

Durée. Dépôt

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

Dénonciation

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

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

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

Adhésion

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

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

Lorsque l'entreprise n'entre pas dans le champ d'application de la présente convention de branche, l'adhésion de l'employeur à cette convention est subordonnée à un agrément des organisations visées à l'article L. 2261-6 du code du travail après négociation à ce sujet.

Révision

Sans préjudice des dispositions des articles L. 2241-1 et suivants et D. 2241-1 et suivants du code du travail, chaque signataire peut demander la révision de la présente convention dans le respect des dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

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

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

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

Article 1.4 | *Convention et accords antérieurs*

(Article 4 de la CCN)

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

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

Chapitre II Droit syndical. Comité social et économique. Développement du dialogue social

1. Droit syndical

Article 2.1.1 | Liberté d'opinion et liberté syndicale

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

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

Article 2.1.2 | Exercice du droit syndical

Les dispositions qui suivent s'exercent dans le cadre des textes légaux en vigueur.

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

Les libertés de constituer une section syndicale, de diffuser et afficher les publications et tracts de nature syndicale, de collecter les cotisations sont applicables dans les entreprises selon les modalités définies par les dispositions légales et conventionnelles de branche et d'entreprise.

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

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

Dans les entreprises de plus de 300 salariés à établissement unique, le représentant syndical au CSE pourra être habilité par son syndicat à suppléer le délégué syndical, absent ou empêché, dès lors qu'il remplit les conditions posées par les articles du code du travail L. 2143-3 (conditions de fond de la désignation du délégué syndical par une organisation syndicale représentative), L. 2143-7 (conditions de forme de la désignation) et R. 2143-2 (nombre de délégués syndicaux pouvant être désignés en fonction de l'effectif de l'entreprise).

Dans les entreprises de 11 à 50 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un élu du CSE comme délégué syndical pour la durée de son mandat, dans les conditions de l'article L. 2143-6 du code du travail.

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

Le délégué syndical représente son organisation syndicale auprès du chef d'entreprise et notamment pour la conclusion des protocoles d'accord relatifs aux élections professionnelles, le dépôt des listes de candidats à ces élections, dès lors qu'il justifie avoir reçu un mandat exprès à cette fin, l'utilisation des panneaux d'affichage, la négociation et la signature des accords conclus au niveau de l'entreprise, ou de l'établissement.

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

Le droit de circuler dans l'entreprise fixé par l'article L. 2143-20 du code du travail vaut aussi bien pour les délégués syndicaux dans le cadre de leur mandat.

Dans les entreprises d'au moins 1000 salariés qui comportent au moins deux établissements de 50 salariés chacun ou plus, le délégué syndical d'établissement qui sera désigné en vue d'exercer également les fonctions de délégué syndical central d'entreprise bénéficiera, outre son crédit d'heures légal, du crédit d'heures spécifique prévu par l'article L. 2143-15 du code du travail.

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

Sous réserve des dispositions des articles L. 2143-22 du code du travail, chaque organisation syndicale représentative de salariés dans l'entreprise peut désigner un représentant syndical au CSE. Il assiste aux séances avec voix consultative. Il est obligatoirement choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité fixées aux articles L. 2143-1 et L. 2143-3 du code de travail.

Les fonctions de délégué syndical sont compatibles avec celles des élus ou mandatés.

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

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

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

Dans les entreprises d'au moins 1000 salariés, les adhérents de chaque section syndicale qui se réuniront conformément aux dispositions de l'article L. 2142-10, alinéa 1, du code du travail (information mensuelle), bénéficieront, par trimestre civil, d'une heure d'information payée par l'entreprise selon des modalités fixées par accord d'entreprise. Des dispositions de même nature pourront être négociées dans les entreprises de moins de 1000 salariés.

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

Selon l'article L. 2142-3 du code du travail, les panneaux, de nombre et dimensions suffisants, sont mis à la disposition de chaque section syndicale dans les conditions précisées ci-après et suivant des modalités fixées par accord dans l'entreprise ou l'établissement.

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

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

La publication et la diffusion des tracts de nature syndicale s'effectuent dans les conditions posées à l'article 2.3.8 ci-après.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation par les sections syndicales des locaux syndicaux sont déterminées par l'article 2.3.9 ci-après.

Article 2.1.3 | Réunions statutaires

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

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

Article 2.1.4 | Congé de formation économique, sociale et syndicale

Les pertes de salaires liées aux stages dits de congé de formation économique, sociale et syndicale pris dans les conditions prévues aux articles L. 2145-5 et suivants du code du travail, sont supportées par l'employeur et imputées sur la contribution prévue à l'article L. 2135-10-1^{er} du code du travail, qui est fixée à 0,016 au sein de la CCN.

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

Article 2.1.5 | Fonction syndicale à l'extérieur de l'entreprise

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

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

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

À l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire (avec formation, le cas échéant) assorti d'une rémunération actualisée au moins équivalente à la moyenne des augmentations intervenues dans la catégorie.

2. Comité social et économique

La mise en place et le renouvellement du comité social et économique (CSE) sont gérés par les articles L. 2311-1 et suivants du code du travail.

Article 2.2.1 | Champ. Entreprises d'au moins 11 salariés

Un comité social et économique est mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés. La condition d'effectif est déterminée conformément aux dispositions légales (effectif atteint pendant 12 mois consécutifs).

Sauf accord d'entreprise conclu en application de l'article L. 2314-33 du code du travail, la durée du mandat des membres du CSE est fixée à 4 ans.

L'employeur peut être invité à organiser des élections à la suite d'une demande émanant d'un salarié ou d'une organisation syndicale, lorsque l'institution n'existe pas dans l'entreprise ou l'établissement alors qu'elle est obligatoire. Il doit, dans ce cas, engager la procédure électorale dans le mois suivant la réception de la demande.

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

Le chef d'entreprise doit informer les salariés par tous moyens permettant de conférer une date certaine de l'organisation des élections en vue de l'élection des membres du CSE. Le document affiché précise la date envisagée pour le premier tour de ces élections qui doit se placer au plus tard 90 jours suivant celui de l'affichage.

Les organisations syndicales intéressées (au niveau local, régional...) sont invitées par le chef d'entreprise à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats. Cette obligation ne concerne pas les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés, et pour lesquelles aucun candidat ne s'est présenté dans les 30 jours à compter de l'information de l'organisation des élections conformément aux dispositions de l'article L. 2314-5 du code du travail.

Article 2.2.2 | Modalités des élections du CSE

Les modalités des élections du CSE sont définies par les articles L. 2314-4 à L. 2314-32 du code du travail. L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe. Elle peut également avoir lieu par vote électronique, si un accord d'entreprise ou, à défaut, l'employeur le décide. Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants, dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts. Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives, conclu majoritairement conformément à l'article L. 2314-6 du code du travail. Cet accord respecte les principes généraux du droit électoral.

Article 2.2.3 | Attributions du CSE

Les attributions du comité social et économique sont définies en fonction de l'effectif de l'entreprise, et ont un caractère distinct.

Article 2.2.4 | Attributions du CSE dans les entreprises de 11 à 49 salariés

Les attributions du CSE dans les entreprises de 11 à 49 salariés sont définies aux articles L. 2312-5 à L. 2312-7 du code du travail.

La délégation du personnel au comité social et économique a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Dans une entreprise en société anonyme, lorsque les membres de la délégation du personnel du comité social et économique présentent des réclamations auxquelles il ne pourrait être donné suite qu'après délibération du conseil d'administration, ils sont reçus par celui-ci, sur leur demande, en présence du directeur ou de son représentant ayant connaissance des réclamations présentées.

Les membres de la délégation du personnel du comité peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Les attributions de la délégation s'exercent au profit des salariés et personnels énumérés à l'article L. 2312-6 du code du travail.

Article 2.2.5 | Attributions du CSE dans les entreprises de 50 salariés et plus

Les attributions du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés sont définies aux articles L. 2312-8-9 et 10 du code du travail.

Selon l'article L. 2312-8 du code du travail, le comité social et économique a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :

- les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- la modification de son organisation économique ou juridique ;
- les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail et la formation professionnelle ;
- l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Selon l'article L. 2312-9 du code du travail, le comité social et économique, mis en place dans les entreprises d'au moins 50 salariés, exerce également les attributions du comité social et économique prévues à l'article 2.2.1 de la présente convention.

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le comité social et économique :

- procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;
- contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;

- peut susciter toute initiative qu’il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l’article L 1142-2-1 du code du travail. Le refus de l’employeur est motivé.

Selon l’article L. 2312-10 du code du travail, lors des visites de l’agent de contrôle de l’inspection du travail mentionné à l’article L. 8112-1 du code du travail, les membres de la délégation du personnel au comité social et économique sont informés de sa présence par l’employeur et peuvent présenter leurs observations.

L’agent de contrôle se fait accompagner par un membre de la délégation du personnel du comité, si ce dernier le souhaite.

Sauf accord d’entreprise prévoyant d’autres cas de consultation, le comité social et économique est consulté annuellement sur :

- les orientations stratégiques de l’entreprise ;
- la situation économique et financière de l’entreprise ;
- la politique sociale de l’entreprise, les conditions de travail et l’emploi.

Article 2.2.6 | Moyens et fonctionnement du CSE

L’employeur laisse le temps nécessaire à l’exercice de leurs fonctions :

- à chacun des membres titulaires constituant la délégation du personnel du comité social et économique ;
- aux représentants syndicaux au comité social et économique dans les entreprises d’au moins 501 salariés ;
- aux représentants syndicaux au comité social et économique central d’entreprise dans les entreprises d’au moins 501 salariés dont aucun des établissements distincts n’atteint ce seuil.

Selon les termes de l’article L. 2315-7 du code du travail, le nombre d’heures de délégation des représentants fixé conformément à la réglementation en vigueur en fonction à la fois des effectifs de l’entreprise ou de l’établissement et du nombre des membres de la délégation ne peut être inférieur à 10 heures par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés et à 16 heures dans les autres entreprises.

Le temps dont disposent pour l’exercice de leurs fonctions les représentants syndicaux au CSE est limité à une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 10 heures par mois dans les entreprises comprenant de 150 à 200 salariés et 20 heures par mois dans les entreprises de plus de 200 salariés.

Le temps passé par les représentants syndicaux aux séances du comité leur est payé comme temps de travail et n’est pas imputable sur les heures de délégation prévues ci-dessus.

Les heures de délégation des membres élus ou désignés sont considérées et payées comme du temps de travail effectif.

Le temps de trajet pour se rendre aux réunions du CSE à l’initiative de l’employeur est rémunéré comme temps de travail effectif lorsqu’il est effectué sur le temps de travail, ou en dehors du temps de travail et qu’il dépasse, en durée, le temps normal du déplacement entre le domicile du salarié et le lieu de travail. Par ailleurs, les frais de déplacement des membres du CSE pour se rendre aux réunions du CSE à l’initiative de l’employeur sont à la charge de ce dernier.

Article 2.2.7 | Composition du CSE

Le comité social et économique comprend l’employeur et une délégation du personnel comportant un nombre de membres déterminé par la réglementation en vigueur, ou par accord d’entreprise plus favorable, tenant compte de l’effectif de l’entreprise.

La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Le suppléant assiste aux réunions en l'absence du titulaire. Le rôle du suppléant peut être complété par accord d'entreprise.

Le nombre de membres au CSE et le nombre d'heures de délégation peuvent être améliorés par accord dans les conditions prévues par l'article L. 2314-7 du code du travail.

Sous réserve des dispositions applicables dans les entreprises de moins de 300 salariés, prévues à l'article L. 2143-22 du code du travail, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement de plus de 300 salariés peut désigner un représentant syndical au comité. Il assiste aux séances avec voix consultative. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité social et économique fixées à l'article L. 2314-19 du code du travail.

Article 2.2.8 | Comité social et économique central et comités d'établissements

Le CSE central est régi par les dispositions des articles L. 2316-1 à L. 2316-19 du code du travail. Les comités d'établissements sont régis par les dispositions des articles L. 2316-20 à L. 2316-26 du code du travail.

Le secrétaire du CSE central bénéficiera d'un crédit d'heures spécifique de 20 heures par semestre.

Article 2.2.9 | Conseil d'entreprise

Les dispositions relatives au conseil d'entreprise sont régies par les articles L. 2321-1 à L. 2321-10 du code du travail. Il peut être mis en place pour traiter des compétences du CSE.

Article 2.2.10 | Comité de groupe

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

La composition, les attributions et le fonctionnement du comité de groupe sont définis par les articles L. 2331-1 à L. 2334-4 du code du travail.

Le secrétaire du comité de groupe bénéficiera d'un crédit d'heures spécifique de 20 heures par semestre.

Article 2.2.11 | Protection des représentants du personnel

Les membres du comité social et économique bénéficient d'une protection particulière contre les mesures de licenciement conformément aux dispositions des articles L. 2411-1 à L. 2437-1 et L. 5125-4 du code du travail.

Les règles relatives au licenciement des membres élus du comité social et économique et des représentants syndicaux au CSE sont fixées par les articles L. 2411-1 à L. 2411-22 et R. 2411-1 à R. 2422-1 du code du travail.

Article 2.2.12 | Financement du CSE

1. Activités sociales et culturelles (ASC)

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés une contribution au moins égale à 1 % du montant des salaires plafonnés de la sécurité sociale payés au cours de l'année, devra être portée au

budget des ASC du CSE. Cette contribution ne pourra être inférieure à 0,8 % du montant de la masse salariale brute.

Les entreprises d'au moins 50 salariés et de moins de 200 salariés dont la contribution au financement des activités sociales et culturelles se trouve inférieure au pourcentage fixé ci-dessus bénéficieront d'un délai de 3 ans à compter de la date d'application de la convention collective pour assurer ce niveau de contribution. À défaut d'accord d'entreprise pour fixer les modalités de la contribution pendant cette période transitoire, les entreprises concernées seront tenues :

- la 1^{re} année, 0,50 % ;
- la 2^e année, à 0,75 % ;
- la 3^e année, à 1 %.

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

2. Subvention de fonctionnement

Le chef d'entreprise verse au CSE une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à :

1. 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à moins de 2000 salariés ;
2. 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises d'au moins de 2000 salariés. Ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier (art. L. 2315-61 du code du travail), le comité d'une somme ou de moyens en personnel équivalents à 0,22 % de la masse salariale brute.

3. Développement du dialogue social

Article 2.3.1 | *Préambule*

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

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

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

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

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

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

Titre I^{er} *Conditions de la négociation*

Article 2.3.2 | *Articulations des conventions et accords de branche avec les accords d'entreprise*

La présente convention de branche a pour vocation de préserver un socle social de garanties aux salariés des entreprises en rappelant les thématiques sur lesquelles l'accord d'entreprise peut prévaloir et selon quelles modalités.

2.3.2.1. Compétences générales de la branche

Salaires : négociation annuelle

Les organisations syndicales liées par une convention collective ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent au moins une fois par an pour négocier sur les salaires. Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de les atteindre. Cette négociation se fait dans le respect des articles L. 2241-9 et suivants du code du travail.

Négociation triennale

Selon les dispositions de l'article L. 2241-11 du code du travail, la négociation porte sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et sur les conditions de travail prévisionnelles des emplois et des compétences (art. L. 2241-12 du code du travail), sur les travailleurs handicapés (art. L. 2241-13 du code du travail), et sur la formation professionnelle et l'apprentissage (art. L. 2241-14 du code du travail).

Négociation quinquennale

Selon les dispositions de l'article L. 2241-15 du code du travail, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels, se réunissent au moins une fois tous les 5 ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

Selon les dispositions de l'article L. 2241-16 du code du travail, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent une fois tous les 5 ans pour engager une négociation sur l'institution d'un ou plusieurs PEI ou PERCOI lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.

2.3.2.2. Compétences exclusives de la branche sur lesquelles l'accord d'entreprise ne peut intervenir :

- la durée et l'aménagement du temps de travail portant sur :
 - les équivalences ;
 - la durée maximale de l'accord collectif portant aménagement du temps de travail (3 ans au plus) au-delà d'un an ;
 - le nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit ;
 - la durée maximale de travail des salariés à temps partiel ;
 - le taux de majoration des heures complémentaires (temps partiel) ;
 - le complément d'heures – temps partiel – ;
- les mesures relatives aux CDD et contrat de travail temporaire portant sur :
 - la durée ;
 - le renouvellement ;
 - le délai de carence ;
- les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier (art. L. 2253-1 du code du travail) ;
- les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai (art. L. 1221-21 du code du travail) ;
- les conditions de certaines mises à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice (art. L. 1251-7 du code du travail) ;
- la rémunération et l'indemnité d'affaires du salarié porté mentionnées aux articles L. 1254-2 et L. 1254-9 du code du travail.

2.3.2.3. Compétences attribuées à la branche pour lesquelles l'accord d'entreprise peut adapter de manière plus favorable ou s'il assure des garanties au moins équivalentes (articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du code du travail) :

- les salaires minima hiérarchiques ;
- les classifications ;
- la mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- la mutualisation des fonds de financement de la formation professionnelle ;
- les garanties collectives complémentaires au sens de l'article L. 912-1 du code de sécurité sociale ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les modalités de poursuite des contrats de travail en dehors des cas prévus par l'article L. 1224-1 du code du travail ;
- la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;
- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical ;
- les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Pour les thèmes relevant de la compétence attributive de la branche, l'accord d'entreprise pourra prévaloir dès lors qu'il assure des garanties au moins équivalentes, lesquelles seront appréciées au regard de dispositions de la convention collective ayant le même objet.

Pour toutes les thématiques non listées aux 2.3.2.2 et 2.3.2.3, les stipulations de l'accord d'entreprise prévalent sur celles ayant le même objet prévues par la convention collective ou l'accord de branche. En l'absence d'accord d'entreprise, les dispositions de la présente convention continuent à s'appliquer.

Article 2.3.3 | *Négociation et ordre du jour*

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

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

Titre II *Conditions de la négociation dans les entreprises et les établissements*

Article 2.3.4 | *Négociations d'entreprise*

Pour les négociations d'entreprise, la délégation syndicale est composée de salariés appartenant à l'entreprise. Le temps passé à la négociation est rémunéré comme temps de travail dans les conditions prévues selon les termes des articles L. 2232-17 et L. 2232-18 du code du travail.

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

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

Article 2.3.5 | Modalités de négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ou de conseil d'entreprise

Ces modalités sont totalement fixées aux articles L. 2232-21 à L. 2232-29 du code du travail, repris intégralement pour des raisons pédagogiques.

2.3.5.1. Effectif inférieur à 11 salariés

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et dont l'effectif habituel est inférieur à onze salariés, l'employeur peut proposer un projet d'accord ou un avenant de révision aux salariés, qui porte sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective d'entreprise prévus par le présent code. La consultation du personnel est organisée à l'issue d'un délai minimum de 15 jours courant à compter de la communication à chaque salarié du projet d'accord. Les conditions d'application de ces dispositions, en particulier les modalités d'organisation de la consultation du personnel, sont fixées réglementairement (art. L. 2232-21 du code du travail).

Lorsque le projet d'accord ou d'avenant de révision mentionné à l'article L. 2232-21 est approuvé à la majorité des deux tiers du personnel, il est considéré comme un accord d'entreprise valide. L'accord ou l'avenant de révision ainsi conclu peut être dénoncé à l'initiative de l'employeur dans les conditions prévues par l'accord ou à défaut de stipulation expresse par les articles L. 2261-9 à L. 2261-13. L'accord ou l'avenant de révision peut également être dénoncé à l'initiative des salariés dans les conditions prévues par l'accord ou à défaut de stipulation expresse par les mêmes articles L. 2261-9 à L. 2261-13, sous réserve des dispositions suivantes (art. L. 2232-22 du code du travail) :

- les salariés représentant les deux tiers du personnel notifient collectivement et par écrit la dénonciation à l'employeur ;
- la dénonciation à l'initiative des salariés ne peut avoir lieu que pendant un délai d'un mois avant chaque date anniversaire de la conclusion de l'accord.

Les modalités de révision et de dénonciation prévues à l'article L. 2232-22 sont applicables aux accords collectifs quelles qu'aient été les modalités de leur conclusion lorsque l'entreprise vient à remplir postérieurement les conditions prévues aux articles L. 2232-21 et L. 2232-23 du code du travail.

2.3.5.2. Effectif habituel compris entre 11 et 20 salariés (absence d'élus)

Dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre onze et vingt salariés, en l'absence de membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique, les articles L. 2232-21, L. 2232-22 et L. 2232-22-1 s'appliquent (art. L. 2232-23 du code du travail).

2.3.5.3. Effectif habituel compris entre 11 et moins de 50 salariés (absence de délégué syndical)

I. Dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 11 et moins de 50 salariés, en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise ou l'établissement, les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés, conclus, révisés ou dénoncés :

- 1° Soit par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel, étant membre ou non de la délégation du personnel du comité social et économique. À cet effet, une même organisation ne peut mandater qu'un seul salarié ;
- 2° Soit par un ou des membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique.

Les accords ainsi négociés, conclus, révisés ou dénoncés peuvent porter sur toutes les mesures qui peuvent être négociées par accord d'entreprise ou d'établissement sur le fondement du présent code.

II. La validité des accords ou des avenants de révision conclus avec un ou des membres de la délégation du personnel du comité social et économique, mandaté ou non, est subordonnée à leur signature par des membres du comité social et économique représentant la majorité des suffrages exprimés en faveur des membres du comité social et économique lors des dernières élections professionnelles.

Pour l'appréciation de la condition de majorité prévue au premier alinéa du présent II, lorsqu'un accord est conclu par un ou des membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique central, il est tenu compte, pour chacun des membres titulaires de la délégation, d'un poids égal au rapport entre le nombre de suffrages exprimés dans l'établissement en faveur de ce membre et du nombre total des suffrages exprimés dans chaque établissement en faveur des membres titulaires composant ladite délégation.

La validité des accords ou des avenants de révision conclus avec un ou plusieurs salariés mandatés, s'ils ne sont pas membres de la délégation du personnel du comité social et économique, est subordonnée à leur approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans des conditions déterminées par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral.

2.3.5.4. Effectif habituel au moins égal à 50 salariés (absence de délégués syndicaux)

Dans les entreprises dont l'effectif habituel est au moins égal à cinquante salariés, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, les membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique peuvent négocier, conclure, réviser ou dénoncer des accords collectifs de travail s'ils sont expressément mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel. Une même organisation ne peut mandater qu'un seul salarié.

Les organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

La validité des accords ou des avenants de révision conclus en application du présent article est subordonnée à leur approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans des conditions déterminées par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral (art. L. 2232-25 du code du travail).

2.3.5.5. Effectif habituel au moins égal à 50 salariés (absence de mandatés du CSE)

Dans les entreprises dont l'effectif habituel est au moins égal à cinquante salariés, en l'absence de membre de la délégation du personnel du comité social et économique mandaté en application de l'article L. 2232-24, les membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique qui n'ont pas été expressément mandatés par une organisation mentionnée à l'article L. 2232-24 peuvent négocier, conclure, réviser ou dénoncer des accords collectifs de travail.

Cette négociation ne porte que sur les accords collectifs de travail relatifs à des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21.

La validité des accords ou des avenants de révision conclus en application du présent article est subordonnée à leur signature par des membres de la délégation du personnel du comité social

et économique représentant la majorité des suffrages exprimés en faveur des membres du comité social et économique lors des dernières élections professionnelles.

Pour l'appréciation de la condition de majorité prévue au 3^e alinéa, lorsqu'un accord est conclu par un ou des membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique central, il est tenu compte, pour chacun des membres titulaires de la délégation, d'un poids égal au rapport entre le nombre de suffrages exprimés dans l'établissement en faveur de ce membre et du nombre total des suffrages exprimés dans chaque établissement en faveur des membres titulaires composant ladite délégation (art. L. 2232-25 du code du travail).

Pour l'application des articles L. 2232-24 et L. 2232-25, l'employeur fait connaître son intention de négocier aux membres de la délégation du personnel du comité social et économique par tout moyen permettant de lui conférer une date certaine.

Les élus qui souhaitent négocier le font savoir dans un délai de 1 mois et indiquent, le cas échéant, s'ils sont mandatés par une organisation mentionnée à l'article L. 2232-24.

À l'issue de ce délai, la négociation s'engage avec les salariés qui ont indiqué être mandatés par une organisation mentionnée au même article L. 2232-24 ou, à défaut, avec des salariés élus non mandatés, conformément à l'article L. 2232-25 (art. L. 2232-25-1 du code du travail).

2.3.5.6. Négociation en l'absence de délégué syndical et de manifestation du CSE

Dans les entreprises dont l'effectif habituel est au moins égal à 50 salariés dépourvues de délégué syndical lorsque, à l'issue de la procédure définie à l'article L. 2232-25-1, aucun membre de la délégation du personnel du comité social et économique n'a manifesté son souhait de négocier, les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés, conclus, révisés ou dénoncés par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel. À cet effet, une même organisation syndicale ne peut mandater qu'un seul salarié.

Les organisations syndicales représentatives dans la branche de laquelle relève l'entreprise ou, à défaut, les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

Le présent article s'applique de droit dans les entreprises dépourvues de délégué syndical dans lesquelles un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel.

Les accords négociés et conclus par un ou plusieurs salariés mandatés sur le fondement du présent article peuvent porter sur toutes les mesures qui peuvent être négociées par accord d'entreprise ou d'établissement sur le fondement du présent code.

L'accord signé par un salarié mandaté doit avoir été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans des conditions déterminées par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral (art. L. 2232-26 du code du travail).

2.3.5.7. Modalités de négociation

Pour l'application des articles L. 2232-23-1 et L. 2232-26, chaque salarié mandaté dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 10 heures par mois. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale. L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.

Le temps passé aux négociations prévues aux articles L. 2232-23-1, L. 2232-24 et L. 2232-25 n'est pas imputable sur les heures de délégation prévues à l'article L. 2315-7. Chaque membre de la délégation du personnel du comité social et économique appelé à participer à une négociation

en application des articles L. 2232-23-1, L. 2232-24 et L. 2232-25 dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 10 heures par mois. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale. L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire (art. L. 2232-27 du code du travail).

Ne peuvent être mandatés les salariés qui, en raison des pouvoirs qu'ils détiennent, peuvent être assimilés à l'employeur, ainsi que les salariés apparentés à l'employeur mentionnés au premier alinéa de l'article L. 2314-19 (art. L. 2232-28 du code du travail).

2.3.5.8. Règles générales de négociation

La négociation entre l'employeur et les membres de la délégation du personnel du comité social et économique, mandatés ou non, ou les salariés de l'entreprise mandatés se déroule dans le respect des règles suivantes :

- 1° Indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;
- 2° Élaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;
- 3° Concertation avec les salariés ;
- 4° Faculté de prendre l'attache des organisations syndicales représentatives de la branche.

Par ailleurs, les informations à remettre aux membres de la délégation du personnel du comité social et économique, mandatés ou non, ou aux salariés mandatés préalablement à la négociation sont déterminées par accord entre ceux-ci et l'employeur (art. L. 2232-29 du code du travail).

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus selon les modalités définies aux paragraphes 1 à 3 de la présente sous-section ne peuvent entrer en application qu'après leur dépôt auprès de l'autorité administrative dans des conditions prévues par voie réglementaire (art. L. 2232-29-1 du code du travail).

Pour l'application de la présente sous-section, le calcul de l'effectif se fait selon les modalités définies aux articles L. 1111-2 et L. 1251-54 (art. L. 2232-29-2 du code du travail).

Article 2.3.6 | Observatoire paritaire de la négociation collective

L'observatoire paritaire de la négociation collective est assumé par la CPPNI dans le cadre défini par cette dernière à l'article L. 2232-9 du code du travail et au chapitre IX de la présente convention collective.

Article 2.3.7 | Développement du dialogue social

Préambule

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

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

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

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

Afin de favoriser la concertation sociale dans l'entreprise, les parties signataires prévoient des dispositions permettant une meilleure conciliation entre l'activité professionnelle et l'exercice d'un mandat, et un meilleur accompagnement des salariés titulaires de mandats.

L'exercice d'un mandat constitue une étape du parcours professionnel pour les salariés concernés. La qualité de ce parcours contribue à la bonne perception de la représentation du personnel dans l'entreprise.

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

En conséquence, il est convenu ce qui suit :

Titre I^{er} Moyens d'exercice du mandat des représentants de personnel élus et désignés

Article 2.3.8 | Moyens d'information et de communication

Tracts

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

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

Nouvelles technologies de l'information et de la communication

Les parties signataires reconnaissent l'intérêt des nouvelles technologies de l'information et de la communication dans la diffusion de l'information syndicale.

L'accès et l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication par les institutions représentatives du personnel devront faire l'objet d'échanges ou de négociations au niveau de l'entreprise.

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

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

À défaut d'accord, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise lorsqu'il existe.

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

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

b) Un accord d'entreprise peut prévoir un accès aux systèmes d'information intranet à l'ensemble des élus et mandatés. Dans ce cas, l'accord précise les conditions d'accès et d'utilisation des NTIC.

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

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

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

Réunions d'information

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

Article 2.3.9 | Moyens matériels

Local et le matériel

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

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

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

b) L'employeur est tenu de mettre à la disposition des élus et mandatés un local commun aménagé fermant à clé ainsi que le matériel nécessaire pour l'exercice de leurs missions.

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

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

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

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

Article 2.3.10 | Collecte des cotisations

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

Article 2.3.11 | Crédits d'heures

Bons de délégation

Dans la mesure du possible, les représentants du personnel planifient leurs absences de leur poste et en informent au préalable leur hiérarchie dans un délai raisonnable. Les bons de délégation, s'ils sont mis en œuvre, ont pour vocation d'informer l'employeur de leur absence. Ils ne constituent pas une autorisation préalable de l'employeur.

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

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

Réunions préparatoires

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

Titre II Mandats et fonctions nationales externes à l'entreprise

Article 2.3.12 | Participation aux réunions paritaires nationales de branche

Les salariés participant aux réunions paritaires de branche bénéficient des dispositions définies par la présente convention collective nationale (art. 9.4).

Titre III Évolution professionnelle des salariés exerçant des responsabilités syndicales et des mandats de représentants du personnel

Article 2.3.13 | Principe de non-discrimination

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

Article 2.3.14 | Évolution professionnelle

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

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

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

Article 2.3.15 | Entretien spécifique

Entretien de début de mandat

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

Entretien en cours de mandat

À défaut d'entretien périodique, chaque représentant aura un entretien de carrière spécifique s'il en fait la demande.

L'entretien se déroulera avec la personne en charge des ressources humaines dans l'établissement.

L'entretien sera l'occasion de :

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

Entretien de fin de mandat

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

Article 2.3.16 | Rémunération

Les salariés exerçant des mandats ne doivent subir dans leur parcours professionnel aucune perte de rémunération du fait de l'exercice de ces mandats. L'entreprise vérifiera tous les ans que ces salariés n'ont pas fait l'objet d'une discrimination dans l'évolution de leur salaire du fait de l'exercice de leurs mandats et en fera part aux intéressés notamment lors des entretiens prévus à l'article 2.3.15 ci-dessus, en s'appuyant sur toute étude de rémunérations comparées.

Article 2.3.17 | Formation

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

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

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

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

En annexe du chapitre II

Conditions de validation d'une convention de branche ou d'un accord d'entreprise.

Validité d'une convention de branche ou d'un accord professionnel (articles L. 2232-6 et 7 du code du travail)

Validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement (articles L. 2232-12 et 13 et 14 du code du travail).

Chapitre III.1 Le contrat de travail

(Ancien chapitre III de la CCN)

Article 3.1 | Avenant n° 1 du 16 juillet 2009

Les dispositions mises à jour en 2019 comprennent les articles 3.1 à 3.14 dans un chapitre III.1 car elles concernent la relation individuelle de travail.

Les dispositions relatives aux problèmes de l'emploi seront traitées dans un chapitre III.2 distinct, à compter de l'article 3.15.

Article 3.1 | *Embauche*

(Article 31 de la CCN)

Conformément aux dispositions légales, les employeurs devront faire connaître leurs besoins de personnel à Pôle emploi. Une information sur les postes disponibles sera faite selon les modalités convenues dans l'entreprise aux représentants élus ou mandatés du personnel.

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

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

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

Ce contrat sera effectif, sous réserve que le salarié soit reconnu apte après la visite médicale prévue par les dispositions légales en vigueur (art. R. 4626-22 et suivants du code du travail).

Article 3.2 | *Période d'essai*

(Article 32 de la CCN)

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

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

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

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

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

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

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

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

- vingt-quatre heures en deçà de 8 jours de présence ;
- quarante-huit heures entre 8 jours et un mois de présence ;
- deux semaines après un mois de présence ;
- un mois après 3 mois de présence.

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

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

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai.

Article 3.3 | Égalité de salaire et d'emploi

(Article 33 de la CCN)

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

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

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

Article 3.4 | Préavis

(Article 34 de la CCN)

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

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

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

En cas de licenciement pour motif économique d'un technicien ou d'un agent de maîtrise ou d'un cadre âgé de plus de cinquante ans et ne bénéficiant pas d'une mesure particulière du plan de sauvegarde de l'emploi ou de rupture conventionnelle collective, le délai de préavis prévu à l'alinéa 1 du présent article sera allongé de 1 mois.

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

Article 3.5 | Autorisation d'absence pour recherche d'emploi

(Article 35 de la CCN)

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

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

Ces heures pourront être prises alternativement 1 jour à la convenance de l'entreprise et 1 jour à la convenance du salarié, ou suivant d'autres modalités à définir d'un commun accord entre l'employeur et le salarié (notamment par journée entière).

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

Article 3.6 | *Indemnité de licenciement (non-cadres)*

(Article 36 de la CCN)

En cas de licenciement d'un salarié qui ne peut prétendre à la retraite à taux plein et ayant au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, une indemnité de licenciement, sauf si le licenciement est dû à une faute grave ou lourde, est versée.

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

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

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

L'indemnité de licenciement appliquée à 1 année incomplète est proratisée. Au cas où une formule légale de calcul s'avérerait plus favorable, elle serait appliquée.

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

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

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

Article 3.7 | *Priorité de réembauche*

(Article 37 de la CCN, remplacé par avenant n° 2 du 15 février 1994)

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

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

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

Article 3.8 | Départ ou mise à la retraite

(Article 38 de la CCN), modifié par avenant n° 1 du 26 juin 1989)

a) Un départ à l'initiative du salarié

Moyennant le délai de prévenance prévu à l'article L 1234-1 du code du travail ou à l'article 3.4 ci-dessus, lorsque l'initiative appartient au salarié, le contrat de travail peut prendre fin dès que le salarié sera en mesure de faire valoir ses droits à la retraite.

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

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

L'assiette de l'indemnité ci-dessus est définie selon les modalités de l'article D. 1237-2 du code du travail.

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

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur de salariés ayant atteint l'âge prévu aux articles L. 351-1, L. 351-1-1 et L. 351-1-3 du code de la sécurité sociale et pouvant bénéficier d'une retraite à taux plein au sens du code de la sécurité sociale, ne constitue pas un licenciement. Elle doit se faire dans le respect des dispositions prévues à l'article L 1237-5 du code du travail.

Ainsi, moyennant le délai de prévenance prévu à l'article 3.4 de la présente convention ou à l'article D. 1237-1 du code du travail en son alinéa 1, lorsque l'initiative appartient à l'employeur, le contrat de travail peut prendre fin, dès que le salarié sera en mesure de faire valoir ses droits à la retraite au régime général à taux plein, sous les conditions visées au paragraphe ci-dessus.

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

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

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

Article 3.9 | Réserve opérationnelle et service national

(Article 39 de la CCN)

Les modalités définies par les articles L. 3142-89 et suivants, L. 3142-95 et suivants du code du travail s'appliquent. Ainsi, les absences dues à ces titres (réserve opérationnelle et service national) constituent une suspension du contrat de travail.

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

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

Article 3.10 | Maternité et congé parental

(Article 40 de la CCN, modifié par avenant n° 1 du 26 juin 1989)

Les congés de maternité et d'adoption sont autorisés conformément aux textes légaux en vigueur, applicables en l'absence de dispositions conventionnelles plus favorables.

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

Congé de maternité

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

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

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

La femme enceinte peut suspendre son contrat de travail 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et jusqu'à 10 semaines après celui-ci, soit en tout 13 semaines.

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

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

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

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

En cas de naissances multiples au sens de l'article L. 1225-18 du code du travail, les modalités légales s'appliquent. Toutes les dispositions légales prévues aux articles L. 1225-16 et suivants du code du travail s'appliquent par ailleurs.

Indemnisation du congé maternité

En ce qui concerne la maternité, le complément d'indemnisation est égal à la différence entre 100 % du salaire net et les indemnités journalières de sécurité sociale, pendant les périodes légales.

Congé d'adoption

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

Cette période est portée à 18 semaines si l'adoption a pour effet de porter à trois ou plus le nombre d'enfants dont le ou la salarié(e) ou le ménage assume la charge dans les conditions prévues aux articles L. 525 à L. 529 du code de la sécurité sociale et à 22 semaines en cas d'adoptions multiples.

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

Congé parental

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'un an à la date de naissance de l'enfant, ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, peut bénéficier d'un congé parental d'éducation pendant lequel son contrat de travail est suspendu, ou réduire sa durée de travail à la moitié de celle applicable à l'entreprise dans les conditions prévues aux articles L. 1225-47 et suivants du code du travail. L'activité à temps partiel ne peut être inférieure à 16 heures hebdomadaires.

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

Les durées sont fixées à l'article L 1225-48 du code du travail.

Article 3.11 | Absences et suspension de contrat

(Article 41 de la CCN)

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

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

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

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

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

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

En ce qui concerne les mandats électifs, tels que parlementaires, conseillers généraux, régionaux ou municipaux, l'employeur est tenu de laisser au salarié le temps non rémunéré néces-

saire pour participer aux séances ou commissions qui en dépendent dans les conditions fixées par la loi (art. L. 2123-1 du code général des collectivités territoriales).

Article 3.12 | *Maladie et accident*

(Article 42 de la CCN, modifié par avenant n° 1 du 26 juin 1989 et par avenant n° 14 du 16 mai 2005)

I. Incidence sur le contrat de travail

1. Maladie et accident de trajet

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

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

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

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

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

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

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

2. Accident du travail, maladie professionnelle

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

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

II. Garantie de salaire

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

- avertir leur employeur et justifier leur arrêt de travail dans les conditions prévues à l'article 3.11.ci-dessus ;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 3.13 | Promotions

(Article 45 de la CCN)

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

Article 3.14 | Sécurité et garantie de l'emploi

(Article 46 de la CCN)

Une des vocations de l'entreprise est de promouvoir l'emploi. Toutefois, lorsqu'une entreprise est conduite à réduire ou à cesser son activité, elle recherche, en liaison étroite avec les représentants du personnel élus ou mandatés, et les organismes habilités, toutes les solutions permettant le reclassement du personnel.

Chapitre VII Congés payés. Congés et absences

La demande de la CFDT (7.1) a été intégrée.

L'article 7.7 et l'article 7.9 ont été mis à jour de la LFSS pour 2021 (événements familiaux et congé paternité).

Les demandes concernant les congés supplémentaires d'ancienneté et de rajout d'un cas d'événement (hospitalisation d'un enfant du salarié ou du conjoint du salarié : 1 jour) rémunéré sont renvoyés en CPPNI.

Article 7.1 | Durée des congés payés

L'ensemble du personnel bénéficiera de cinq semaines de congés payés dans les conditions prévues par les articles L. 3141-3 et suivants du code du travail pour une année complète de temps de présence au travail (soit 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif, ou assimilé – article L. 3141-4 du code du travail).

Outre les exceptions légales, ne sont pas assimilés à du temps de présence au travail pour l'appréciation du droit aux congés payés :

- les jours de maladie ;
- les périodes de chômage total au-delà de deux quatorzaine ;
- les périodes de grève ;
- et, d'une manière générale, toute absence pendant laquelle le contrat se trouve suspendu, à l'exception de celles qui légalement (notamment article L. 3141-5 du code du travail) ou conventionnellement entrent en compte pour le calcul des congés payés.

L'année de référence pour apprécier le droit au congé est fixée du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours, sauf accord d'entreprise ou d'établissement en stipulant autrement (art. L. 3141-11 du code du travail).

Article 7.2 | Congés supplémentaires d'ancienneté

Il est attribué au personnel un congé supplémentaire d'ancienneté :

- 1 jour ouvré après 10 ans d'ancienneté ;
- 2 jours ouvrés après 15 ans d'ancienneté ;
- 3 jours ouvrés après 20 ans d'ancienneté ;
- 4 jours ouvrés après 25 ans d'ancienneté.

Ce congé supplémentaire s'ajoute au droit au congé acquis dans l'année de référence pendant laquelle intervient l'anniversaire de l'entrée dans l'entreprise apprécié au 31 mai de chaque année.

Il ne peut être pris qu'après avoir épuisé le congé payé légal et n'ouvre pas droit à congé supplémentaire de fractionnement.

Il est attribué au prorata du droit principal à congés payés. Le personnel voit sa rémunération maintenue.

Ces congés ne se cumulent pas avec les congés supplémentaires d'ancienneté déjà existants dans les entreprises. Ils seraient réexaminés en cas de modification des dispositions légales et réglementaires.

Article 7.3 | Modalités et période de prise des congés

La période normale de prise des congés tient compte des usages propres à chaque entreprise. Elle doit comprendre dans tous les cas la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre.

L'ordre de départ en congé sera fixé par l'employeur après consultation des intéressés, du CSE, en tenant compte des nécessités de la production, de la situation familiale des bénéficiaires et de leur ancienneté dans le respect des obligations rappelées à l'article L. 3141-16 du code du travail. L'ordre et les dates des départs en congé principal seront communiqués au personnel au moins deux mois à l'avance et au plus tard le 1^{er} mars. Ces dates ne peuvent être modifiées sauf commun accord ou circonstances exceptionnelles que dans le respect d'un délai de un mois avant la date prévue du départ.

La répartition des dates de congés payés sera faite de telle sorte que le personnel bénéficie au moins de trois semaines de congés consécutives s'il en manifeste la demande. En cas de fractionnement des congés dans les conditions prévues par la loi, il est attribué 2 jours ouvrables de congé supplémentaires lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période légale est au moins égal à 6, et un seul lorsqu'il est compris entre 3 et 5 jours.

Sauf dérogation acceptée par l'employeur, la cinquième semaine ne pourra être accolée au congé principal. Les dispositions prévues par les articles L. 3141-17 et suivants du code du travail s'appliquent pour le fonctionnement et le report de congés.

Il est rappelé qu'en cas d'empêchement de prise de congés pour maternité, maladie ou accident, le salarié bénéficie d'un droit à congé dans les conditions fixées par la jurisprudence.

Selon la loi, les congés peuvent être pris dès l'embauche (art. L. 3141-12 du code du travail) sans préjudice des règles fixées par la loi.

Article 7.4 | Congés des jeunes travailleurs

Le personnel âgé de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente et n'ayant pas travaillé pendant toute l'année de référence peut bénéficier d'un congé non rémunéré dans la limite de 5 semaines.

Article 7.5 | Congés des mères de famille

Le congé supplémentaire rémunéré des mères de famille âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente est de 2 jours ouvrés par enfant à charge.

Article 7.6 | Indemnité de congé

L'indemnisation du congé est établie selon un double mode de calcul (art. L. 3141-24 du code du travail) :

- un dixième de la rémunération perçue pendant l'année de référence ;
- salaire qui aurait été perçu pendant la durée du congé (à l'exclusion des indemnités représentatives de frais).

C'est le mode de calcul le plus favorable au salarié qui est retenu.

En cas de décès, l'indemnité de congés payés restant due est versée aux ayants droit.

Article 7.7 | Autorisation d'absence pour événements familiaux ou exceptionnels (en jours ouvrés)

Sous réserve des dispositions des article L. 3142 et suivants du code du travail

Dès l'entrée des salariés dans l'entreprise, ne seront pas déduites de la rémunération du personnel les absences motivées par :

- mariage du salarié ou conclusion d'un Pacs : 5 jours ;
- mariage d'un enfant du salarié : 1 jour ;
- décès du conjoint du salarié, du partenaire lié par un Pacs, du concubin : 3 jours ;
- décès d'un enfant : 5 jours ;
- décès des beaux-parents du salarié, des parents du salarié : 3 jours ;
- décès d'un grand-parent du salarié : 1 jour ;
- décès des frères, sœurs, beaux-frères, belles-sœurs du salarié : 3 jours ;
- réserve opérationnelle et service national, indemnisation du temps réellement passé au stage dans la limite de : 3 jours ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours pour le père, le conjoint, le concubin, ou le partenaire pacsé, ayant le statut de salarié. Ce congé pour le père est un droit indépendant du congé paternité ;
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours ;
- hospitalisation d'un enfant du salarié ou du conjoint du salarié : 1 jour.

Ces autorisations d'absence doivent être prises à l'occasion de l'événement et sur présentation d'une pièce justificative. Elles ne peuvent être différées et suspendent, le cas échéant, les congés payés ou RTT en cours en informant préalablement l'employeur.

Article 7.8 | Congés et absences autorisées non rémunérés

Les dispositions de l'article L 1225-61 du code du travail s'appliquent. En outre, tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'une année dans l'entreprise pourra bénéficier de congé sans solde (sauf accord d'entreprise ou individuel) pour soigner son enfant à charge (au sens fiscal du terme) malade ou accidenté, sur présentation d'un certificat médical, et à condition que ces congés soient proportionnels à la durée de la maladie de l'enfant et que le total n'excède pas 15 jours par année civile, ceci incluant le cas échéant les durées plus courtes prévues par l'article L 1225-61 du code du travail.

Ce congé est considéré comme période de travail effectif pour la détermination de la durée et des droits à congés.

En cas d'événement grave, un congé non rémunéré d'une durée supérieure peut être autorisé par l'entreprise.

Article 7.9 | Congé paternité et d'accueil de l'enfant

Dans un délai de 4 mois suivant la naissance de son enfant ou d'accueil de l'enfant au sens des article L. 3142 et suivants du code du travail, le père salarié bénéficie du congé de paternité prévu par la loi. Des exceptions au délai de 4 mois sont fixées par l'article D. 1225-8 du code du travail.

Le congé de paternité entraîne la suspension du contrat de travail.

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité avertit son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre, en précisant la date à laquelle il entend y mettre fin.

À l'issue du congé de paternité, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Selon les termes de l'article L. 1225-35 du code du travail, ce congé est ouvert dans les mêmes conditions au conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée par un Pacs, ou vivant maritalement avec elle.

Chapitre VIII Conditions particulières d'emploi

Article 8.1 | Jeunes salariés

Lorsqu'ils ne travaillent pas dans les conditions particulières visées à l'alinéa suivant, les jeunes salariés sont rémunérés sur les mêmes bases que le personnel adulte.

Les conditions particulières de travail des jeunes salariés sont réglées conformément à la loi notamment dans le cadre des dispositions sur la formation en alternance : salaire, horaires, surveillance médicale...

Article 8.2 | Travailleurs en situation de handicap

Les entreprises devront rechercher, dans le cadre des articles L. 5212-1 et 2 et suivants du code du travail, les accords et moyens permettant la meilleure insertion possible des travailleurs handicapés.

Les travailleurs handicapés, qui accomplissent la même tâche qu'un salarié valide, doivent bénéficier des conditions identiques de statut, salaire et qualification.

Dans le cas contraire, lorsque leurs aptitudes physiques les placent, pour le travail qu'ils ont à effectuer, dans des conditions particulières constatées, leur rémunération pourra être fixée selon les dispositions légales et réglementaires.

Dans les services où travaillent des salariés handicapés, un aménagement d'horaire pourra être établi à leur intention.

De même, les employeurs pourront adapter les postes de travail correspondants dans les conditions prévues aux articles L. 5211-1, L. 5213-1 et suivants du code du travail.

Article 8.3 | Mutations pour causes médicales

(Article 71 de la CCN)

Si le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre, à l'issue des périodes de suspension, l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur doit lui proposer, compte-tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise, un autre emploi approprié à ses capacités et aussi compatible que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes, aménagements du temps de travail, ou formation d'adaptation, en partenariat avec les élus ou mandatés dans le respect des articles L. 1226-2 et suivants du code du travail.

■ Mutations consécutives à un accident du travail ou maladie professionnelle

Si le reclassement accepté par le salarié s'accompagne d'une diminution de salaire d'au moins 5 %, il percevra une indemnité temporaire dégressive selon les pourcentages ci-dessous, de la différence, à horaire égal, entre l'ancien et le nouveau salaire :

- pour les 4 premiers mois : 80 % ;
- du 5^e au 8^e mois : 60 % ;
- du 9^e au 12^e mois : 40 % ;

– du 13^e au 16^e mois : 20 %.

■ Mutations consécutives à une maladie

Si un reclassement opéré par l'employeur par suite d'une maladie s'accompagne d'une diminution de salaire d'au moins 5 % et si le salarié compte au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, il percevra une indemnité temporaire dégressive identique à celle allouée en cas de mutation consécutive à un accident, mais pour des durées de moitié inférieures à celles prévues dans ce cas.

Article 8.4 | *Égalité professionnelle*

(Article 72 de la CCN)

Sous réserve des dispositions particulières du code du travail, et sauf si l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle, nul ne peut :

- a) Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi, quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé, ou dans toute autre forme de publicité relative à une embauche, le sexe ou la situation de famille du candidat recherché ;
- b) Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe ou de la situation de famille ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille ;
- c) Prendre en considération du sexe toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

Article 8.5 | *Mutations entraînant changement de domicile*

(Article 73 de la CCN)

Le salarié peut demander, accepter ou refuser une mutation pour des raisons personnelles ou professionnelles. Le refus d'une mutation ne peut nuire à sa carrière.

En cas de mutation, il sera tenu compte des impératifs familiaux, scolaire ou de santé, que la mutation intervienne du fait de la société ou du salarié.

Le salarié sera informé par écrit de tous les éléments permettant d'apprécier la proposition : nouvelle fonction détaillée et tous les éléments figurant dans la lettre d'engagement avec mention des contraintes (logement, scolaire, etc.). Le salarié disposera d'un délai de réponse d'un mois et aura la possibilité d'effectuer préalablement un voyage avec sa famille aux frais de l'employeur.

Les frais de transport et de déménagement seront pris en charge par l'employeur ainsi qu'une indemnité forfaitaire, variable selon les charges de famille, pour couvrir les frais d'installation.

Une indemnité compensatrice sera attribuée pendant douze mois pour compenser la différence de charges locatives.

Article 8.6 | *Salariés détachés à l'étranger*

(Article 74 de la CCN)

Les modalités de détachement devront faire l'objet de dispositions particulières soit dans les accords d'entreprise, soit par contrat de travail, ou avenant.

Ces dispositions devront définir les conditions de travail et de séjour du personnel appelé à l'initiative de son employeur à travailler à l'étranger, dans l'Union européenne et hors de l'Union européenne.

Ces dispositions devront tendre à lui assurer des conditions de travail et avantages sociaux comparables à ceux qui sont de règle en métropole, à compenser les sujétions de toute nature inhérentes à un séjour à l'étranger et à garantir son retour en métropole et dans son entreprise d'origine en tenant compte de ses responsabilités antérieures.

Des dispositions doivent également définir les conditions applicables au personnel spécialement embauché pour exercer son activité hors de France.

Article 8.7 | Contrats à durée déterminée de type saisonnier

(Article 75 de la CCN)

Compte tenu des fluctuations d'activité d'origine climatique ou économique, des dispositions particulières pourront être prévues à cet effet dans les entreprises, notamment du fait du caractère par nature temporaire de ces emplois en période de saison :

L'embauchage de personnel saisonnier est fixé selon les modalités suivantes :

- le contrat doit être écrit et comporter les clauses obligatoires (art. L 1242-12 et suivants du code du travail) ;
- le contrat saisonnier peut être soit de date à date, soit conclu pour la durée de la saison. Dans ce dernier cas, il comportera alors une durée minimale de 4 semaines et une durée maximale de 9 mois ;
- il est institué un délai de prévenance réciproque pour avertir de la fin du contrat lorsque celle-ci n'est pas préalablement fixée :
 - de 1 semaine pour une présence de 1 à 6 mois ;
 - de 2 semaines pour plus de 6 mois.

Conformément aux articles L. 1244-1, L. 1244-2 du code du travail :

- les dispositions concernant la rupture du contrat de travail ne s'appliquent pas à l'expiration des contrats de saisonniers successifs ;
- le personnel saisonnier, ayant effectué sa période d'essai dans l'établissement la saison précédente, est dispensé d'essai en cas d'embauche dans un emploi identique ;
- en outre, le personnel saisonnier ayant effectué deux saisons dans une même entreprise bénéficie d'une priorité de réembauchage dont il sera informé au moins un mois avant le début de la saison prochaine, pour pourvoir un contrat saisonnier ou un CDI.

Pour calculer l'ancienneté et l'indemnité de licenciement, les durées des contrats de travail dans une même entreprise ou groupe sont cumulées.

Une indemnité de non-reconduction du contrat de travail à caractère saisonnier est due au salarié lorsque les garanties n'ont pas été respectées et que l'employeur n'offre pas de reconduction saisonnière du contrat. Elle est égale à 7 % du salaire total brut perçu lors de la saison précédente.

Article 8.8 | Entreprises extérieures

(Article 76 de la CCN)

Tout employeur qui envisage de faire appel à des entreprises extérieures, pour certains travaux à effectuer dans son entreprise, est tenu de respecter les règles prévues en la matière par la réglementation en vigueur et notamment par les articles L. 4511-1 du code du travail et R. 4511-1 et suivants du code du travail.

Article 8.9 | Suspension du permis de conduire des salariés obligés de se déplacer régulièrement pour motif professionnel

(Article 77 de la CCN)

Dans le cas d'une suspension temporaire du permis de conduire et lorsque les conditions suivantes sont réunies :

- a) Suspension d'un maximum de 3 mois ;
- b) Non-récidive,

l'intéressé est affecté à un emploi à l'intérieur de l'entreprise durant toute la durée où il ne peut conduire un véhicule.

Si durant une période de 2 ans suivant une première suspension, il n'y a pas eu récidive, la clause de récidive est suspendue.

Toutefois, sauf accord entre l'intéressé et la direction, le salarié pourra être tenu d'épuiser tous les congés annuels auxquels il a droit pour l'année en cours, en cas d'impossibilité de travail consécutive ou de difficulté de travail, du fait de cette suspension du permis de conduire.

En cas de refus du salarié d'occuper temporairement l'emploi de remplacement, la suspension du contrat de travail de son fait ne sera pas rémunérée.

En cas de suspension ou de retrait du permis de conduire pour une durée supérieure à 3 mois, le contrat pourra être rompu dans les conditions fixées par la jurisprudence.

Chapitre XIV La santé et la sécurité au travail

Article 14.1 | Préambule

Préambule de l'accord du 28 mars 2007

Le présent accord définit les orientations et les engagements nécessaires en vue d'assurer la prévention des risques professionnels dans les entreprises de la branche, selon les dispositions du code du travail et celles développées ci-après.

Les parties signataires conviennent de la nécessité de favoriser une politique active de prévention, d'amélioration des conditions de travail, de suivi de l'hygiène et la sécurité dans toutes les entreprises.

La préservation de la sécurité et santé au travail est une priorité pour les entreprises de la branche et doit être prise en compte dans leur organisation. L'action conjointe entre les employeurs et les salariés est jugée nécessaire pour renforcer les mesures de prévention des accidents du travail et les maladies professionnelles.

Le nombre, la gravité et la fréquence des accidents du travail doivent être améliorés. Cela suppose une mobilisation des entreprises de toutes tailles.

Les représentants employeurs et les représentants des organisations syndicales soulignent l'extrême importance de la formation et de la communication dans l'ensemble d'une politique de prévention des risques.

Article 14.2 | La prévention des risques professionnels

Article 1^{er} de l'accord du 28 mars 2007

Dans chaque entreprise, quelle que soit sa taille, des dispositions doivent être prises pour permettre l'identification pratique et l'évaluation des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés. Des instructions doivent être mises en œuvre par le personnel d'encadrement pour le fonctionnement des équipements et des machines dans des conditions de sécurité optimale.

L'instance compétente en matière d'hygiène, de santé et de conditions de travail sera, compte tenu de ses compétences et prérogatives propres, associée à la démarche de mise en œuvre.

L'évaluation des risques et l'élaboration du document unique prévu notamment par les articles R. 4121-1 et suivants du code du travail destiné à transmettre les résultats de cette évaluation doivent être réalisées de manière à garantir la meilleure prévention possible des risques sur les postes de travail et le suivi de la santé au travail de tous les salariés. Ce document est établi et mis à jour dans le respect des prérogatives du CSE et des professionnels énumérés à l'article R. 4121-1 du code du travail.

Elle constitue un des principaux leviers de progrès dans la démarche de prévention sous la forme d'un diagnostic systématique des facteurs de risques. Cela doit conduire l'entreprise à engager des actions pour corriger ces facteurs de risque.

1.2. L'évaluation des risques

Elle a pour objet d'appréhender l'ensemble des risques professionnels inhérents à chaque unité de travail en fonction des dangers identifiés dans le document unique (à titre d'exemple : dangers physiques, dangers chimiques, facteurs thermiques, ergonomiques et organisationnels, dangers d'incendie ou d'explosion, bruit, stress, dangers liés à la circulation, risques psycho-sociaux, etc.) en vue d'étudier chaque action préventive à mettre en œuvre.

Cette évaluation porte notamment sur le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail..., dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou installations, et dans la définition des postes de travail.

Elle requiert une concertation entre l'employeur, l'encadrement, les élus et/ou mandatés en matière de conditions de travail, hygiène et sécurité, ainsi que les salariés dont l'expérience sur la question sera jugée utile.

Cette évaluation est ensuite portée à la connaissance des salariés. Le médecin du travail est associé à cette analyse en qualité d'expert de l'entreprise. À défaut de représentants du personnel dans l'entreprise, les signataires de l'accord incitent l'employeur à rechercher et désigner un salarié dûment investi de cette activité de prévention. Ce salarié devra être volontaire pour cette activité.

1.3. Le contenu du plan d'actions de prévention

Les résultats de l'évaluation doivent être transcrits dans un document synthétique avec mise à jour annuelle, ainsi que lors de toute décision d'aménagement important des postes modifiant les conditions d'hygiène et de la sécurité, ou les conditions de travail ou lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

Conformément à la réglementation, l'employeur doit prendre, en liaison avec les élus et/ou mandatés en matière d'hygiène, de santé et de conditions de travail, les mesures en vue d'assurer la sécurité et de protéger la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail. Elles constituent le plan d'actions de prévention et d'information des salariés en matière de préservation de santé et de sécurité.

Des actions de formation et d'information des salariés doivent être mises en œuvre pour pallier et anticiper les risques professionnels. Ces actions de formations sont définies par les articles L. 4141-2 et suivants du code du travail. Le financement des actions de formation à la sécurité est à la charge de l'employeur (art. L. 4141-4 du code du travail) et ne peut être pris sur les fonds de la formation professionnelle.

Certaines formations sont prévues par la réglementation (à titre d'exemple, l'utilisation d'appareils de levage, sur les gestes et postures à adopter pour les emplois de manutentions manuelles...).

Les élus ou mandatés seront consultés sur le contenu des programmes inscrits dans le plan de développement des compétences et leur mise en œuvre effective. Il sera privilégié le plus souvent une formation sur les lieux de travail. Il est rappelé à cet égard les priorités données dans l'accord de branche sur la formation aux aspects de la sécurité. Dans cette perspective, l'évaluation des risques s'inscrit dans une démarche globale de prévention et de santé visant à valoriser des emplois de qualité soutenus par une dynamique de progrès dans l'entreprise.

Article 14.3 | La sécurité au travail

Article 2 de l'accord du 28 mars 2007

L'amélioration de l'information des salariés sur la sécurité au travail

Les entreprises doivent veiller à la stricte application des dispositions relatives à la sécurité sur les lieux de travail, en informant les salariés quelles que soient la nature et la durée du contrat de travail (inclus les stagiaires) pendant leur temps de travail des consignes de sécurité nécessaires, ainsi que de l'organisation d'un plan d'évacuation en cas d'incendie.

Tout salarié embauché doit recevoir une information adaptée sur la sécurité liée à son poste de travail et à son environnement dans l'entreprise, le cas échéant dans le cadre d'une procédure d'accueil intégrant la formation et la prévention des risques professionnels liés à son poste. Cette information doit permettre au salarié d'acquérir les comportements et les gestes adaptés en toutes circonstances (par exemple, procédure d'urgence, conduite à tenir en cas d'incident ou d'accident matériel...). Elle doit être actualisée régulièrement.

Les consignes d'hygiène et de sécurité doivent être précisées au personnel ainsi que les équipements de protection individuelle fournis par l'employeur et conformes aux obligations réglementaires et aux normes en vigueur (AFNOR) ou aux recommandations de la CNAMTS. La transmission des consignes doit être organisée de manière à permettre au personnel de prendre conscience des risques potentiels contre lesquels ces équipements le protègent.

L'employeur veillera à afficher l'adresse, le numéro d'appel des services de secours d'urgence et établira les règles à porter à la connaissance de tous pour les premiers secours en cas d'accident ou de maladie (articles R. 4227-37 et R. 4227-38 du code du travail).

La participation active de chaque salarié à la prévention des risques est nécessaire, non seulement pour assurer sa propre sécurité, mais aussi celle de l'ensemble des salariés de l'établissement, du fait de ses actes. Chacun doit appliquer les consignes qui lui sont prescrites et utiliser les moyens individuels de sécurité qui sont à sa disposition, l'employeur s'efforçant de choisir ces derniers, sous réserve des règles ci-dessus, également en fonction de leur praticité.

Article 14.4 | Santé sécurité et conditions de travail

À compter de l'élection du CSE, la commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT) est mise en place, en application et selon les dispositions des articles L. 2315-36 à L. 2315-40 du code du travail pour les entreprises ou établissements de plus de 300 salariés.

Il est vivement recommandé aux entreprises, quel que soit leur effectif, de développer la prévention en assurant un suivi de l'ensemble des mesures santé sécurité et conditions de travail, notamment au sein d'une commission spécialisée du CSE, ou au sein du CSE lui-même.

L'accord d'entreprise prévu aux articles L. 2315-41 ou L. 2315-42 et 43 du code du travail fixe les règles applicables aux commissions santé, sécurité et conditions de travail pour les entreprises d'au moins 300 salariés ou de l'établissement d'au moins 300 salariés.

Pour les entreprises n'ayant ni délégué syndical, ni CSE du fait de leur effectif ou du fait d'une absence de désignation ou d'un constat de carence, les règles ou rappels figurant dans le pré-

sent chapitre XIV de la CCN ont vocation à s'appliquer selon les dispositions légales auxquelles il est renvoyé.

L'accord d'entreprise organisant la mise en place du comité social et économique peut mettre en place les dispositions de l'article L. 2313-7 du code du travail spécifiques à la création de représentants de proximité.

Les représentants de proximité sont désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Ils ont pour mission une action locale, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, permettant une coordination avec les représentants de l'entreprise dans l'intérêt de la prévention des risques pour les salariés.

L'entreprise, en collaboration avec les instances compétentes en matière d'hygiène, de santé et de conditions de travail, pourra mettre un place un livret sur les conditions d'hygiène et de sécurité, lequel sera alors remis à chaque salarié quel que soit son statut à l'issue de la formation et/ou information.

Le rôle de l'encadrement

Le personnel d'encadrement doit être attentif au respect par tous les salariés des consignes de sécurité et être associé à la recherche des mesures concourant à une amélioration des conditions de sécurité au travail.

L'information des salariés des entreprises extérieures

Pour les emplois intérimaires, l'entreprise doit prendre les mesures nécessaires, en accord avec l'entreprise de travail temporaire, dès le début de la mission du salarié afin que celui-ci bénéficie d'un même niveau de protection de sécurité que les salariés de l'entreprise.

Conformément aux dispositions des articles R. 4511-1 et suivants du code du travail, en cas d'intervention d'entreprises extérieures au sein de l'entreprise, une coordination en matière d'hygiène et de sécurité s'impose. Cette coordination se traduit notamment par une inspection commune des lieux de travail ou l'établissement d'un plan de prévention.

De plus, préalablement au début des travaux, tout personnel d'entreprises extérieures doit avoir reçu, sous la responsabilité de son employeur, une sensibilisation/formation adéquate à l'hygiène et la sécurité propre à l'entreprise d'accueil dont le niveau doit être adapté aux risques encourus par celui-ci. Les procédures et consignes de sécurité devront être rigoureusement appliquées.

Mesures d'hygiène générale – confort au poste de travail (articles R. 4228-1 et suivants du code du travail)

Les employeurs doivent mettre à la disposition des salariés des lavabos pourvus de moyens de nettoyage des mains, des vestiaires collectifs chauffés et isolés et comportant un nombre approprié d'armoires individuelles. Ces locaux doivent être tenus en état constant de propreté. Des installations séparées doivent être prévues pour le personnel masculin et pour le personnel féminin.

Un siège approprié est mis à la disposition de chaque salarié à son poste de travail ou à proximité de celui-ci, selon les tâches à accomplir et sa compatibilité avec la station assise continue ou intermittente.

Des règles d'amélioration doivent être étudiées pour réduire, dans les locaux où cela est nécessaire, le niveau sonore de l'ambiance de travail, et se situer en dessous du seuil, notamment celui précisé à l'article R. 4213-5 du code du travail, de 85dB (A).

Formation en santé, sécurité et conditions de travail

Les salariés élus ou mandatés sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail bénéficient d'une formation adaptée à leur mission, quel que soit l'effectif de l'établissement, dès leur premier mandat, dispensée par un organisme agréé (5 jours pour les entreprises d'au moins 300 salariés, 3 jours pour les entreprises de moins de 300 salariés – article L. 2315-40 du code du travail). Cette formation est renouvelée à chaque mandat (art. L. 2315-17 du code du travail).

En l'absence de salariés élus ou mandatés, les conditions dans lesquelles les représentants du personnel bénéficient d'une formation en rapport avec l'activité de l'entreprise peuvent être définies au niveau de la branche, de l'entreprise ou de l'établissement par accord collectif. Ainsi, cette formation concerne les salariés chargés par l'employeur des conditions de santé, de sécurité de travail.

Elle sera dispensée par un organisme agréé de leur choix.

Article 14.5 | Mobilisation des partenaires sociaux de la branche

Article 4 de l'accord du 28 mars 2007

Article 14.5.1 | L'action de la branche professionnelle

La CPPNI peut faire réaliser des études particulières dans le domaine de l'hygiène et de la prévention des risques au sein de la branche en collaboration notamment avec l'INRS, ou l'ANACT ou préconiser des actions concrètes à partir de l'examen des statistiques d'accidents du travail et maladies professionnelles. Elle procède à l'analyse des retours d'expérience dans les entreprises. Des partenariats pourront être développés, outre ci-dessus, avec la CNAMTS ou le CTN pour les programmes d'actions de prévention.

Article 14.5.2 | Priorités de prévention

Afin de réduire de manière significative le nombre d'accidents du travail et maladies professionnelles, des priorités sont ainsi définies en matière de prévention des risques au niveau de la branche :

- amélioration de la sécurité d'utilisation des outils, des machines et des matériels de production ;
- amélioration de la sécurité d'utilisation des installations de manutention et de conditionnement ;
- amélioration des conditions de circulation des produits, des engins, des véhicules et des personnes dans le souci d'une meilleure organisation du travail et le respect des règles d'hygiène ;
- renforcement de la sécurité par l'installation d'équipements nouveaux, plus sûrs ;
- réduction des risques de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ;
- réduction des niveaux d'exposition aux nuisances (niveau sonore...) ;
- prévention du risque routier lié aux trajets domicile-travail des salariés et aux déplacements nécessités par l'activité de certains salariés ;
- mise en œuvre des mesures propres à corriger des situations de risques éventuellement mises en évidence par les ARACT ou les CARSAT (ergonomie des postes de travail, aménagements de nouveaux locaux...).

Les mesures de prévention pourront profiter des priorités annuelles définies par les CARSAT et utiliser les outils et méthodes proposés.

Le port de vêtements ou moyens de protection ne soustrait pas à l'obligation de mise en place des moyens matériels de protection.

Article 14.6 | Une meilleure intégration des services de santé au travail dans la politique de santé et de sécurité

Article 5 de l'accord du 28 mars 2007

Services de médecine du travail

Les partenaires sociaux tiennent à réaffirmer leur attachement à la médecine du travail, et au respect des meilleures fréquences de visite eu égard à la nature des travaux à exécuter selon les postes.

L'employeur est tenu de mettre un service de santé au travail au bénéfice de chaque salarié et dans le respect des règles légales. Ce service de santé a pour objet d'assurer le suivi de la santé des salariés au travail ainsi qu'une meilleure maîtrise de la prévention des risques professionnels.

Toutefois, le médecin du travail joue un rôle privilégié de conseil entre le milieu professionnel et le salarié, et en assurant le suivi médical approprié de chaque salarié en situation de travail. Son rôle peut aussi être de coordonner des approches pluridisciplinaires dans un contexte de prévention. Il doit s'intéresser plus particulièrement aux différentes contraintes pouvant exister, y compris celles liées à l'organisation des temps de travail, dans le cadre de ses missions (art. R. 4623-1 du code du travail).

Pour une approche pluridisciplinaire

Dans le cadre d'une pluridisciplinarité technique, médicale et organisationnelle, le service de santé au travail (service autonome ou interentreprises) pourra faire appel à des compétences non médicales extérieures à l'entreprise (personnes, services de prévention des CARSAT, INRS, ARACT...), en fonction des besoins et des risques auxquels sont exposés certains salariés pour assurer une prévention efficace.

En tant que de besoin, il s'agira de spécialistes agréés par les CARSAT ou les ARACT dans différents domaines : à titre indicatif, et loin de toute exhaustivité, les disciplines telles que l'hygiène industrielle, l'ergonomie, le secourisme au travail, l'acoustique, l'éclairage des locaux..., constitueront des domaines d'intervention privilégiés de l'action pluridisciplinaire, à laquelle seront associés, les représentants du personnel dédiés.

Conformément à l'article R. 4624-2 du code du travail, il pourra être recouru à des compétences paramédicales (infirmières du travail, personnel assistant...) en vue d'assister le médecin du travail dans la mission qu'il décide sur le milieu de travail.

Les signataires s'entendent pour affirmer que la multidisciplinarité doit s'organiser autour de l'idée d'une amélioration des conditions de travail et d'un renforcement de la protection des salariés. Il s'agit d'un investissement en prévention, devant contribuer, par la réduction des risques, à une amélioration de la santé et de la sécurité.

Les représentants du personnel élus ou désignés doivent être consultés, selon leurs attributions, sur l'action en milieu de travail du médecin du travail. Ceci se traduira par la tenue par le médecin du travail d'une fiche d'entreprise systématique quelle que soit la taille de l'établissement, laquelle sera actualisée en tant que de besoin.

Fait à Paris, le 27 mai 2021.

(Suivent les signatures.)