

Brochure n° 3247 | Convention collective nationale

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

**Avenant du 10 janvier 2024**

relatif à la révision du chapitre XI « Personnel d'encadrement »  
de la convention collective

NOR : ASET2450681M

IDCC : 1513

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

**BRF ;**

**ABF ;**

**SNBI ;**

**MEMN,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**CFTC CSFV ;**

**FGA CFDT ;**

**CFE-CGC Agro,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**« Article 11.1 | Préambule**

Dans le cadre des orientations définies par l'accord interprofessionnel du 25 avril 1983, les parties signataires manifestent leur volonté de valoriser les fonctions du personnel d'encadrement – indispensables à la bonne marche des entreprises – dont l'efficacité est notamment liée au soutien par la hiérarchie des décisions qu'il prend dans le cadre des pouvoirs qui lui sont délégués pour les exercer.

Elles ont, en conséquence, adopté les dispositions qui suivent.

**Article 11.2 | Objet du chapitre**

Le présent chapitre a pour objet de définir :

1. Les orientations sur les conditions d'exercice des fonctions assurées par le personnel d'encadrement et, notamment, sur ses responsabilités particulières de comman-

dement et d'animation en privilégiant l'information, la concertation et la formation en vue d'améliorer les rapports sociaux et l'efficacité économique des entreprises.

2. Des conditions particulières attachées au statut d'encadrement.

### **Article 11.3 | Définition du personnel d'encadrement**

Le personnel d'encadrement est constitué, d'une part, par les ingénieurs et cadres et, d'autre part, par les agents de maîtrise et techniciens figurant dans le chapitre V classification qui répondent au moins à deux des critères suivants :

1. Avoir une formation technique, administrative ou commerciale équivalente à celle des techniciens supérieurs et exercer des fonctions requérant la mise en œuvre des connaissances acquises ; cette formation est attestée par un diplôme ou peut être acquise par l'expérience et une formation complémentaire.
2. Exercer, par délégation de l'employeur, une responsabilité permanente de commandement sur plusieurs salariés de l'entreprise.
3. Exercer des fonctions impliquant initiative et responsabilité, notamment économiques, les conduisant à agir au nom de l'entreprise vis-à-vis des tiers ou de la clientèle, dans le cadre des pouvoirs qui leur sont délégués.

### **Article 11.4 | Responsabilités particulières**

Le personnel d'encadrement participera d'autant plus étroitement à la politique économique générale de l'entreprise et adhèrera à ses objectifs, qu'il sera associé aux choix des orientations stratégiques et à l'élaboration des décisions. Cela lui permettra notamment de mieux faire participer et motiver le personnel placé sous sa responsabilité.

Quelle que soit sa position hiérarchique, les fonctions de commandement et d'animation sont déterminantes pour le bon fonctionnement de l'entreprise, le maintien et le développement de la qualité des rapports sociaux, le développement de la prévention des accidents du travail.

Vis-à-vis du personnel, il exerce ce rôle :

- en développant l'esprit d'équipe et d'initiative en favorisant l'expression des salariés et les conditions d'une réelle participation à la vie de l'entreprise, notamment par des informations appropriées ;
- en menant une action de sensibilisation à la qualité ;
- en favorisant et en participant à la formation et au perfectionnement de ce personnel ;
- en menant une action de sensibilisation permanente aux questions de sécurité et d'hygiène en liaison avec les institutions représentatives du personnel compétentes.

Les entreprises devront fournir les moyens appropriés permettant d'assurer le respect de la réglementation et de la prévention des accidents.

### **Article 11.5 | Information. Concertation**

La mise à la disposition du personnel d'encadrement d'une information diversifiée propre à lui permettre d'établir son jugement sur des bases objectives est de nature à favoriser pleinement l'exercice de ses responsabilités au sein de l'entreprise, tout particulièrement sous l'angle du sens de l'initiative et de l'esprit de création.

La nécessité de l'information sur le plan technique est renforcée par le caractère mouvant de l'économie, la rapidité de l'évolution des technologies et des contraintes des entreprises.

Les entreprises veilleront, en outre, à fournir au personnel d'encadrement une information sur la vie de l'entreprise, tant sous l'angle de ses performances que sur ses perspectives d'évolution ; il doit avoir la possibilité de donner son point de vue sur celle-ci.

Les entreprises doivent, par ailleurs, selon des méthodes qui leur sont spécifiques, avoir le souci constant de procéder à une concertation suivie avec le personnel d'encadrement, tant sur les problèmes techniques que sur la marche générale de l'entreprise, ses perspectives d'avenir et les projets la concernant y compris l'évolution de leur secteur d'activité.

Les modalités de cette concertation seront définies après consultation du personnel d'encadrement et de ses représentants.

### **Article 11.6 | Formation**

Pour l'encadrement, la formation est une voie privilégiée de la promotion professionnelle, de l'enrichissement individuel, de la sauvegarde de son emploi, de l'amélioration de ses conditions de travail, de la gestion de sa carrière et éventuellement de sa reconversion.

Il lui appartient, tant pour lui-même que pour les salariés placés sous sa responsabilité, de susciter la curiosité professionnelle et le désir de formation. Parce qu'il a un rôle de conseil et d'animation, il doit faire émerger les besoins de formation et être un formateur.

Ses qualités pédagogiques doivent être développées, tout spécialement lorsqu'il est chargé de l'accueil et de l'insertion dans l'entreprise. L'entreprise mettra en œuvre des programmes de formation et de perfectionnement adaptés à leurs objectifs ainsi que dans le domaine des relations humaines, de l'économie de la gestion de l'entreprise et de la législation sociale.

### **Article 11.7 | Contrat de travail**

Les relations contractuelles doivent être fondées sur une confiance mutuelle, ce qui implique, tant avant la signature du contrat qu'au moment de sa signature, que la nature et l'étendue des relations réciproques soient clairement connues.

#### **A. Information préalable à l'embauche**

Pour permettre la signature du contrat de travail en toute connaissance de cause, des informations précises doivent être communiquées lors des entretiens préalables à la signature du contrat sur le poste à pourvoir, les conditions dans lesquelles la fonction s'exercera, les modalités de formation complémentaire éventuelle, la politique de l'entreprise en matière d'évolution de carrière, les régimes de retraite et de prévoyance applicables. Des informations seront également fournies sur les conditions des mutations géographiques lorsque le poste comporte une clause de mobilité.

#### **B. Engagement**

La lettre d'engagement doit comporter, outre les précisions déjà prévues au chapitre III de la présente convention :

- la durée et les conditions de déroulement de l'essai convenu en application des dispositions spécifiques applicables à la catégorie dont il relève ;

- la délégation de pouvoir précisant les domaines sur lesquels elle porte, le bénéficiaire disposant des moyens pour assurer effectivement ce pouvoir.

### **C. Horaires de travail**

Les charges et horaires de travail du personnel d'encadrement doivent être compatibles avec leurs aspirations et leurs responsabilités personnelles.

Les modalités d'organisation des temps du travail devront être adaptées au personnel d'encadrement et revêtir, si besoin est, des formes appropriées de compensation.

### **D. Mobilité. Mutations géographiques**

La mobilité peut être un moyen de développement de carrière. Lorsqu'elle est requise, une mention particulière doit figurer dans le contrat de travail. Les conditions de sa mise en œuvre se feront conformément aux dispositions de l'article 8.5 de la présente convention collective.

À l'occasion des mutations dans de nouvelles fonctions, l'entreprise mettra en œuvre les actions de formation qui seraient nécessaires à l'évolution de carrière des intéressés.

### **E. Voyages et déplacements**

Le mode de transport est déterminé au sein de chaque entreprise, en fonction des avantages qu'il présente (coût, gain de temps, commodité...). Les frais de transport et de séjour sont pris en charge dans les conditions fixées au sein de chaque entreprise.

Les frais peuvent faire l'objet d'avance qui peut être permanente en cas de déplacements fréquents.

### **Article 11.8 | *Promotion et évolution de carrière***

Le personnel d'encadrement est fondé à attendre de l'entreprise la reconnaissance de ses capacités et la valorisation de ses possibilités professionnelles. À cet effet, les entreprises s'efforceront de développer la pratique d'entretiens entre les intéressés et leurs supérieurs hiérarchiques directs pour faire périodiquement le point sur :

- les résultats et difficultés du poste ;
- les desiderata en formation à court, moyen et long terme en fonction de l'évolution personnelle ;
- la possibilité de réajuster le statut et la rémunération.

Un tel entretien, qui pourra être étayé par un support écrit, devra nécessairement avoir lieu au plus tard au terme d'une période de 1 an, avec les salariés à qui l'entreprise a confié, en vue de tester leur aptitude, un emploi de catégorie supérieure.

En cas de promotion d'un membre de l'encadrement à une situation hiérarchique supérieure, dans le cadre de l'entreprise ou de l'établissement, il lui est adressé une lettre de confirmation de ses nouvelles conditions d'emploi (dénomination de la nouvelle fonction, position, salaire...).

Il est rappelé qu'en application de l'article 3.1, afin de susciter éventuellement des candidatures dans l'entreprise, les employeurs feront connaître au personnel chaque fois que possible les postes à pourvoir.

Si la candidature du personnel postulant un nouvel emploi n'est pas retenue, les causes du refus ainsi que, le cas échéant, les conclusions des tests psychologiques, seront commentées à la demande du salarié, soit par l'entreprise soit par l'organisme ayant pratiqué les tests.

## Article 11.9 | *Clauses de non-concurrence*

Les clauses de non-concurrence ne doivent viser que des situations qui le justifient au sens des intérêts légitimes des entreprises. Cette interdiction est fixée par contrat et devra respecter les trois conditions suivantes :

- la durée de l'interdiction de concurrence ne pourra en aucun cas excéder 2 ans ;
- la zone territoriale sera limitée avec précision par référence à la zone géographique dans laquelle s'exerçait l'activité de l'intéressé ;
- la nature des activités soumises à cette interdiction sera définie de façon précise, par référence aux fonctions et responsabilités effectivement exercées par le salarié, d'une part, et aux activités déterminées par des codes APE dans l'entreprise.

L'exécution de l'interdiction contractuelle de concurrence donnera lieu à contrepartie, déterminée par contrat.

En l'absence de disposition de contrepartie dans le contrat, l'obligation de non-concurrence sera compensée, durant la période effective d'interdiction, par le versement au personnel d'encadrement d'une indemnité spéciale correspondant :

■ En cas de démission, de licenciement ou de rupture conventionnelle, à 30 % de la moyenne mensuelle des salaires perçus durant les 12 mois précédant le départ de l'entreprise.

L'indemnité ainsi calculée sera versée à la fin de chaque trimestre. Elle ne sera pas due en cas de violation par l'intéressé de l'interdiction de concurrence, sans préjudice des dommages et intérêts qui peuvent lui être réclamés.

L'employeur pourra délier le salarié de la clause de non-concurrence ou en réduire la durée, sous condition de prévenir par lettre recommandée l'intéressé dans les 8 jours qui suivent la notification de la rupture du contrat de travail.

Sauf disposition contraire du contrat individuel, la clause ne pourra jouer en cas de rupture du contrat de travail intervenue pendant la période d'essai selon l'initiative de cette rupture, ces indemnités sont liquidées dans les mêmes conditions que celles prévues précédemment en cas de licenciement ou de démission.

La contrepartie ne sera pas due en cas de cessation d'activité du salarié, notamment en cas de départ en retraite, préretraite ou de décès.

## Article 11.10 | *Indemnité de licenciement des cadres*

Les parties signataires de la présente convention collective rappellent que les entreprises doivent verser l'indemnité la plus favorable : indemnité conventionnelle ou indemnité légale de licenciement.

La comparaison doit être globale, c'est-à-dire que chaque indemnité doit être calculée selon ses règles propres (conditions d'ancienneté, taux, base de calcul, majoration, plafond...). Il n'est pas possible de croiser les règles.

À titre indicatif, les tableaux comparatifs ci-après permettent d'identifier le montant d'indemnité le plus favorable selon les situations.

### **a) Indemnité conventionnelle de licenciement**

En cas de licenciement d'un cadre de moins de 65 ans qui ne peut prétendre à la retraite à taux plein et ayant au moins 8 mois de présence dans l'entreprise, une indemnité de licenciement, sauf si le licenciement est dû à une faute grave, sera attribuée.

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

- pour la tranche de 1 à 5 ans : 1/4 de mois par année entière d'ancienneté ;
- pour la tranche de 6 à 10 ans d'ancienneté : 3/10 de mois par année entière d'ancienneté ;
- pour la tranche de 11 à 20 ans d'ancienneté : 4/10 de mois par année entière d'ancienneté ;
- pour la tranche au-delà de 20 ans d'ancienneté : 5/10 de mois par année entière d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est le douzième 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 conventionnelle de licenciement résultant des alinéas ci-dessus ne peut pas dépasser la valeur de 12/12 de la rémunération annuelle.

Toutefois, en ce qui concerne le salarié âgé d'au moins 45 ans et au plus de 50 ans, le montant de l'indemnité de licenciement prévue au présent article sera majorée de 10 %.

En ce qui concerne le salarié âgé de plus de 50 ans, le montant de l'indemnité de licenciement prévue sera majoré de 25 %.

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

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.

#### **b) Indemnité légale de licenciement**

La loi accorde aux salariés ayant au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur une indemnité de licenciement de 1/4 de mois par année entière d'ancienneté, pour les années jusqu'à 10 ans et d'un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans :

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est selon la formule la plus avantageuse :

- soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ;
- soit 1/3 des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

L'ensemble des règles est détaillé aux articles L. 1234-9 et suivants, et R. 1234-9 et suivants du code du travail.

#### **c) Tableau comparatif indicatif**

Ancienneté	Loi	Convention collective
De 1 à 5 ans	1/4 de mois par année d'ancienneté	1/4 de mois par année d'ancienneté
De 6 à 10 ans d'ancienneté	1/4 de mois par année d'ancienneté	3/10 de mois par année entière d'ancienneté

Ancienneté	Loi	Convention collective
De 11 à 20 ans	1/3 de mois par année d'ancienneté	4/10 par année entière d'ancienneté
Au-delà de 20 ans	1/3 de mois par année d'ancienneté	5/10 par année entière d'ancienneté
	Exemple pour 30 ans d'ancienneté : $(1/4 \times 10) + (1/3 \times 20) = 9,16$ mois	Exemple pour 30 ans d'ancienneté : $(1/4 \times 5) + (3/10 \times 5) + (4/10 \times 10) + (5/10 \times 10) = 11,75$ mois

### Article 11.11 | *Régime de retraite complémentaire*

Outre le régime de retraite complémentaire institué dans le cadre de l'Arrco (tranche A), le personnel d'encadrement bénéficie du régime de retraite prévu par la convention collective nationale du 14 mars 1947 Agirc (tranche B), dans les conditions qu'elle vise depuis sa renégociation.

### Article 11.12 | *Droit syndical*

En raison des exigences des fonctions du personnel d'encadrement, il est indispensable de rechercher les moyens nécessaires pour qu'il puisse réellement exercer de pair ses responsabilités professionnelles et syndicales, notamment par un éventuel aménagement du poste et/ou de la charge de travail. »

*Fait à Paris, le 10 janvier 2024.*

(Suivent les signatures.)