

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 de l'article 3.15 « Problèmes généraux de l'emploi »  
du chapitre III de la convention collective

NOR : ASET2450674M

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 CFTD ;**

**CFE-CGC Agro,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**« Article 3.15.1 | *Préambule***

Les dispositions ci-dessous sont applicables aux établissements qui font l'objet de réduction ou de modification d'effectifs pour des raisons économiques, notamment fusion, concentration, restructuration, reconversion, mutation technologique, nécessité de sauvegarde de la compétitivité, cession d'activité, selon les dispositions de l'article L. 1233-3 du code du travail auquel il est fait référence.

**Article 3.15.2 | *Information des représentants du personnel***

Sans préjudice des informations générales communiquées régulièrement par l'employeur (notamment BDES E), le comité social et économique et les délégués syndicaux de l'établissement concerné faisant l'objet d'un projet visé au 3.15.1 ci-dessus sont tenus informés des mesures envisagées touchant l'emploi et des délais dans lesquels elles sont susceptibles d'intervenir, de telle sorte qu'avant toute décision

définitive concernant les mesures d'application, l'ensemble du projet soit examiné paritairement.

À cette fin, une réunion d'information préliminaire devra être organisée par l'employeur avec les représentants du personnel concernés au moins 30 jours avant les entretiens préalables ou avant la première réunion prévue par les dispositions du livre II titre III chapitre III du code du travail (articles L. 1233-1 et suivants du code du travail), lesquelles font courir les délais de consultation et de désignation d'un expert.

L'employeur peut demander aux représentants du personnel de tenir confidentielles tout ou partie des informations qu'il communique et déclarées comme telles.

La même obligation d'information concerne le comité social et économique central (ou le conseil d'entreprise) s'il est concerné par le projet en question.

### **Article 3.15.3 | Consultation des représentants du personnel**

Lorsque les représentants du personnel sont consultés dans le cadre de leurs compétences légales, sur un projet de licenciement pour des raisons économiques dans le cadre des articles L. 1233-8 et suivants, L. 1233-21 et suivants du code du travail, l'ordre du jour doit le mentionner expressément.

L'employeur doit adresser aux représentants du personnel tous renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif et notamment ceux énumérés aux articles L. 1233-10, L. 1233-31 et 32 du code du travail, selon la nature du projet.

Il en est de même en cas de projet de rupture conventionnelle collective (L. 1237-19 du code du travail).

En vue d'assurer une information complète des instances représentatives et de leur permettre de jouer effectivement leur rôle consultatif, tel qu'il a été défini par la loi, la direction doit, dans un document écrit joint à la convocation, en cas de projet de licenciement collectif :

- leur donner les raisons économiques, financières, techniques, l'ayant conduite à présenter le projet soumis pour avis ;
- leur préciser le nombre de salariés, l'importance des licenciements envisagés et les catégories professionnelles et les emplois concernés ;
- leur préciser les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements, lesquels prendront notamment en compte les charges de famille et en particulier celle des parents isolés, l'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise, la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment les personnes relevant d'un handicap et les salariés âgés, enfin les qualités professionnelles appréciées par catégorie ;
- leur indiquer le calendrier prévisionnel des licenciements et les mesures de nature économique envisagées ;
- le cas échéant, les mesures du plan de sauvegarde de l'emploi, qui feront état des échanges intervenus lors de la phase d'information prévue à l'article 3.15.2 ci-dessus, les mesures destinées à éviter ou réduire les licenciements et à favoriser les reclassements ;
- le cas échéant, les conséquences de la réorganisation en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail.

En cas de projet d'une négociation d'accord de rupture conventionnelle collective, les représentants élus et désignés du personnel recevront les informations prévues aux articles L. 1237-19 et suivants du code du travail.

L'ensemble de ces informations est simultanément porté à la connaissance de l'autorité administrative compétente à laquelle seront adressés les procès-verbaux des réunions prévues notamment aux articles L. 1233-29 et 30 et L. 1237-19 et suivants du code du travail.

#### **Article 3.15.4 | *Dispositions particulières en matière de prévention du licenciement pour motif économique et de rupture du contrat de travail***

##### **I. Rupture d'un commun accord du contrat de travail dans le cadre d'un accord de rupture conventionnelle collective ou d'un congé de mobilité**

En application des articles L. 1237-17 et suivants du code du travail (notamment L. 1237-18 et L. 1237-19), les partenaires sociaux peuvent négocier, par accord collectif, des ruptures d'un commun accord des contrats de travail sous la forme d'une rupture conventionnelle collective ou d'un congé de mobilité. Ces ruptures, qui ne sont ni un licenciement, ni une démission, reposent sur le consentement mutuel de l'employeur et du salarié concerné, qui sera recherché une fois obtenue la validation de l'accord par l'administration. Le congé de mobilité peut être proposé par l'employeur soit dans le cadre d'un accord de RCC, soit dans le cadre d'un accord de GPEC. Il est rappelé qu'un RCC est incompatible avec une fermeture d'établissement.

##### **II. Prévention du licenciement pour motif économique**

###### **Modification du contrat de travail pour motif économique**

Afin de limiter le nombre de licenciements pour motif économique liés à des difficultés économiques, à des mutations technologiques ou à la nécessité de sauvegarde de la compétitivité, l'entreprise fait recours, lorsque cela est possible, à la modification du contrat de travail pour motif économique, tel que défini à l'article L. 1233-3 du code du travail, ce qui n'entraîne, pour le salarié, ni classement, ni rémunération inférieurs.

En ce cas, la proposition de modification est faite en application de l'article L. 1222-6 du code du travail. Dans ce cadre, le salarié dispose d'un délai d'un mois à compter de la réception de la proposition par LRAR, pour faire connaître son refus.

Ce délai est de 15 jours lorsque l'entreprise se trouve en redressement ou en liquidation judiciaire.

À défaut de réponse dans les délais visés ci-dessus, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

##### **III. Mesures préventives et plan de sauvegarde de l'emploi**

La direction devra envisager toutes dispositions tendant à éviter les licenciements pour raisons économiques ou à en limiter le nombre ainsi qu'à faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité.

Dans les entreprises ou établissements assujettis à la législation sur le CSE, lorsque le projet de licenciement pour raisons économiques portera sur au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours, la direction soumettra au CSE un plan de sauvegarde de l'emploi (établi conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur) qui devra lui être adressé avec la convocation à la réunion prévue à l'article 3.15.3 ci-dessus. Il sera communiqué pour information à l'autorité administrative compétente.

Le plan de sauvegarde de l'emploi (art. L. 1233-62 du code du travail) prévoira des mesures telles que :

- aménagement et/ou réduction des horaires de travail, lorsque cela apparaît possible et de nature à éviter des licenciements ;

- temps partiel volontaire ;
- recours à des mesures de mutations, etc. ;
- recherche des possibilités de reclassement interne ou, le cas échéant, externe ;
- inventaire des moyens de formation pouvant faciliter ces mutations et ces reclassements ;
- étalement dans le temps des licenciements éventuels, afin de faciliter les opérations de reclassement ;
- mesures susceptibles de tenir compte des problèmes spécifiques de certains salariés et notamment des personnes en situation de handicap (au sens de la législation en vigueur) et des femmes enceintes ;
- actions de bilan-évaluation destinées à permettre aux intéressés de mieux se situer sur le marché de l'emploi en fonction de leurs capacités professionnelles acquises et potentielles ;
- formation aux techniques de recherche d'emploi ;
- aide aux départs volontaires ou anticipés et à la réalisation de projets individuels ;
- aide au retour au pays d'origine ;
- mise en place de structures adaptées destinées à informer et à conseiller les intéressés dans le domaine de la formation et à faciliter leurs démarches vis-à-vis d'organismes tels que l'APEC et les maisons de l'emploi ;
- conventions avec le fonds national de l'emploi ou l'organisme substitué ;
- congé de reclassement et convention de reclassement personnalisée dans les conditions prévues par la loi et les accords nationaux interprofessionnels étendus ;
- actions favorisant la reprise de tout ou partie des activités ;
- actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés.

Une attention particulière devra être portée au cas des salariés âgés présentant des caractéristiques sociales ou de qualification qui les exposent plus que d'autres aux conséquences de l'évolution économique ou technologique. Les parties concernées rechercheront les solutions les plus appropriées afin de répondre à ces problèmes considérés comme essentiels.

La direction mettra à l'étude (dans les délais prévus aux articles ci-dessous) les suggestions relatives au plan de sauvegarde de l'emploi que présenterait le CSE et leur donnera une réponse motivée.

Les représentants du personnel sont régulièrement informés de l'exécution du plan de sauvegarde de l'emploi au cours de l'année qui suit la notification des licenciements, ainsi que l'Administration du travail.

#### **Article 3.15.5 | *Procédure de licenciement concernant un nombre de salariés au moins égal à dix***

Conformément aux dispositions des articles L. 1233-29 et L. 1233-30 du code du travail, il est rappelé que :

- dans les entreprises ou établissements visés à l'article L. 1233-1 du code du travail où sont occupés habituellement plus de 10 salariés et moins de 50 salariés, les employeurs qui projettent de prononcer un licenciement pour motif économique sont tenus de réunir et de consulter le CSE lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à 10 dans une même période de 30 jours ;
- dans les entreprises ou établissements mentionnés ci-dessus où sont occupés habituellement au moins 50 salariés, les employeurs qui projettent d'y effectuer un

licenciement dans les conditions visées à l'alinéa précédent sont tenus de réunir et de consulter le CSE ;

- dans les entreprises ou établissements concernés, le CSE tient au moins deux réunions. Pour les réunions prévues aux articles L. 1233-30 et suivants du code du travail, les délais légaux s'appliqueront.

Les dispositions de cet article s'appliquent sans préjudice de celles figurant aux articles L. 1233-4 et suivants du code du travail s'agissant de l'obligation de reclassement.

Le CSE rend son avis dans les délais légaux notamment selon les modalités prévues à l'article L. 1233-30 du code du travail.

#### **Article 3.15.6 | *Procédure de licenciement concernant moins de 10 salariés***

Lorsque le projet de licenciement pour raisons économiques porte sur moins de 10 salariés, dans une même période de 30 jours, le licenciement de chacun des salariés doit, quel que soit l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, être précédé d'une procédure comportant, sans préjudice des délais préalables de consultation le cas échéant :

- une convocation de l'intéressé à un entretien préalable, cette convocation étant soit adressée par lettre recommandée, soit remise en mains propres contre décharge après la réunion de consultation prévue avec les représentants du personnel ;
- un entretien dans les conditions prévues aux articles L. 1233-11 et suivants du code du travail ;
- un délai de 7 jours (porté à 15 en cas de licenciement individuel pour raisons économiques d'un salarié appartenant à l'encadrement) entre la date pour laquelle le salarié aura été convoqué à cet entretien et la notification du licenciement, et ce, indépendamment du délai de réflexion donné en cas de contrat de sécurisation professionnelle ;
- l'indication du ou des motifs économiques du licenciement dans la lettre prévue aux articles L. 1233-15 et suivants du code du travail ;
- pour s'efforcer de réduire autant que possible le nombre de licenciements, la direction s'inspirera des mesures du plan de sauvegarde de l'emploi prévues à l'article 3.15.4 ci-dessus ;
- pour rappeler la priorité de réembauchage d'un salarié licencié pour motif économique dans un délai de 1 an avec proposition de poste correspondant à sa qualification.

Lorsqu'une entreprise assujettie à la législation sur les CSE a procédé pendant 3 mois consécutifs à des licenciements pour motif économique de plus de 10 personnes au total, sans atteindre 10 personnes dans une même période de 30 jours, tout nouveau licenciement économique envisagé au cours des 3 mois suivants est soumis aux dispositions prévues régissant les projets de licenciement d'au moins 10 salariés (art. L. 1233-27 du code du travail).

#### **Article 3.15.7 | *Commission paritaire nationale de l'emploi***

Les parties signataires du présent accord ont décidé de maintenir l'existence de la commission paritaire nationale de l'emploi dans son apport spécifique dans le cadre de la CPPNI.

La commission paritaire nationale a pour tâche, dans ce contexte :

- de permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi ;

- de procéder ou faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi ;
- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics et privés, existant pour les différents niveaux de qualification et de rechercher, avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement et de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles ;
- d'examiner les conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement et de réadaptation et de participer, si nécessaire, à cette mise en œuvre.

Lorsqu'un projet de licenciement collectif d'ordre économique portera sur au moins 10 salariés appartenant à la même entreprise, la commission paritaire nationale de l'emploi sera informée par la direction sitôt que le CSE l'aura lui-même été.

D'autre part, si des difficultés surviennent au sein du CSE au sujet d'un projet de licenciement collectif d'ordre économique, la commission paritaire nationale de l'emploi compétente pourra être saisie.

La commission paritaire nationale de l'emploi sera tenue informée chaque année et de la situation de l'emploi et de son évolution, lors de la réunion annuelle sur le rapport de branche.

### **Article 3.15.8 | *Introduction de nouvelles technologies (art. L. 2312-8 du code du travail)***

L'ampleur et le rythme des mutations technologiques peuvent induire une évolution des emplois et des modes d'organisation du travail dans les entreprises. Les parties signataires, affirmant à cette occasion leur souci de ne pas voir dissocier le progrès technique du progrès social et de confirmer la place prééminente de la personne dans le travail, conviennent que l'introduction de nouvelles technologies doit être considérée comme une opportunité pour : étudier et permettre l'amélioration des modes d'organisation, de la sécurité, des conditions de travail, de la qualité, adapter la formation, la qualification du personnel et, si besoin est, revoir la durée et aménager les temps de travail.

Les parties signataires tiennent à affirmer que l'introduction des nouvelles technologies doit être précédée d'un large processus de concertation et de négociation pour préserver l'emploi, améliorer les conditions de travail et assurer ainsi la réussite économique et sociale des entreprises.

Pour réussir la mise en place des nouvelles technologies et leur maîtrise par les salariés, une démarche prévisionnelle concertée doit être mise en place, à partir d'analyses prospectives pour :

- identifier suffisamment à l'avance les évolutions des emplois et des qualifications ;
- détecter les besoins de formation correspondant aux nouvelles compétences requises ;
- prendre en considération les changements d'emploi ;
- favoriser les promotions et anticiper les conversions et les reclassements qui s'avèreraient nécessaires ;
- tenir compte de l'impact environnemental des projets.

Le présent article prévoit, au niveau des entreprises :

- la consultation des institutions représentatives du personnel ;
- la négociation avec les représentants des organisations syndicales ;
- l'information et la participation des salariés ;
- l'évolution professionnelle et des conditions de travail et de santé des salariés ;

- la mise en œuvre de garanties pour le personnel concerné, et notamment pour les salariés affectés à un emploi de moindre qualification.

Les parties signataires recommandent aux entreprises, et notamment à celles de moins de 300 salariés, de se tenir informées et d'utiliser l'ensemble des aides publiques à la modernisation négociée.

## **1. Domaine d'application**

### **Projet important d'introduction de nouvelles technologies**

Les dispositions du présent article s'appliquent à tout projet important d'introduction de nouvelles technologies susceptibles d'avoir des conséquences sur certains des points suivants : l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation, les conditions ou l'organisation du travail.

Pour apprécier l'importance d'un projet d'introduction de nouvelles technologies, les parties se réfèrent aux principes dégagés par les juges du fond : la notion de projet important est notamment appréciée en fonction de l'ampleur des investissements, de leur caractère innovant, des effets attendus sur la production et sur le plan social, l'évolution normale et constante des processus de fabrication et de contrôle ne constituant pas, en soi, l'introduction d'une nouvelle technologie.

### **Projets courants d'introduction de nouvelles technologies**

En ce qui concerne les projets courants d'introduction de nouvelles technologies, les entreprises doivent prévoir des dispositions pour que :

- des solutions appropriées soient recherchées pour les salariés qui peuvent rencontrer des difficultés d'adaptation de par leur niveau de formation, leur aptitude professionnelle, leur âge, ou représentant des caractéristiques sociales les exposant plus particulièrement aux conséquences de l'évolution technologique ;
- soient intégrés parmi les objectifs des progrès techniques réalisés : un développement des capacités d'initiative des salariés, une prise en compte de leurs compétences, une valorisation de leurs aptitudes professionnelles, une amélioration des conditions et de l'organisation du travail ;
- un bilan des évolutions technologiques et des modifications intervenues dans l'organisation du travail soit périodiquement présenté au CSE et aux délégués syndicaux.

## **2. Information et consultation du CSE**

Le CSE, du fait même de ses attributions, est impliqué dans le processus de mise en œuvre de nouvelles technologies.

Le CSE sera informé et consulté dès le moment où un projet important répondant aux conditions fixées au 1<sup>er</sup> alinéa du point 1 ci-dessus est suffisamment avancé pour en permettre un examen concret et avant toute décision irréversible de sa mise en œuvre.

Au minimum 1 mois avant la date prévue pour la réunion d'information du CSE prévue au 3.15.2, ses membres reçoivent :

D'une part :

Les éléments d'information nécessaires sur le projet et sur les conséquences qu'il est susceptible d'avoir sur le personnel.

À cet effet, une note écrite leur est remise exposant :

- les objectifs économiques, techniques et sociaux auxquels répond le projet ;
- les nouvelles technologies dont l'introduction est envisagée et les investissements qu'elles nécessitent ;
- le calendrier prévisionnel de la mise en œuvre ;



- les modifications prévues du processus de fabrication ou des méthodes de travail ;
- les effets prévisibles sur l'emploi à court et moyen terme, l'organisation du travail, les besoins de formation, la qualification, la rémunération du personnel, les conditions de travail, l'hygiène et la sécurité,

D'autre part :

Le plan de reclassement prévu au point 5 du présent article.

Si, dans les entreprises d'au moins 50 salariés (art. L. 1233-34 CT), la majorité des membres élus décide de recourir à l'assistance de l'expert rémunéré par l'entreprise dans les conditions prévues aux articles L. 2315-78 et suivants du code du travail en phase de consultation, les parties signataires conviennent que la réunion du CSE au cours de laquelle, au vu du rapport d'expertise, il donne son avis, a lieu dans les délais impartis par l'article R. 2312-6 du code du travail.

Préalablement à la réunion au cours de laquelle le CSE donne son avis, il reçoit communication des avis ou observations exprimés par ses commissions spécialisées, dans les conditions prévues au point 3 du présent article.

Au terme de la consultation, l'employeur fait connaître au CSE sa réponse motivée aux propositions qui lui ont été faites ainsi que sa décision.

### **3. Commission santé, sécurité et conditions de travail**

Lorsqu'elle est instituée (art. L. 2315-36 du code du travail), la CSSCT fait l'objet des informations prévues aux articles L. 2315-36 et suivants du code du travail. Le recours à tout expert légal relève de la compétence du CSE.

### **4. Négociation avec les organisations syndicales**

Les délégués syndicaux reçoivent les mêmes documents d'information et dans les mêmes délais que ceux communiqués au CSE. Ils reçoivent également l'avis émis par ce dernier.

Les implications sociales de tout projet important d'introduction de nouvelles technologies seront prises en compte dans le cadre de la négociation collective annuelle obligatoire ou dans le cadre d'une négociation spécifique.

### **5. Plan de sauvegarde de l'emploi et de reclassement (art. L. 1233-61 et suivants du code du travail)**

Dans les entreprises ou établissements assujettis à la législation sur les CSE lorsque le projet important d'introduction de nouvelles technologies affecte le volume et la nature des emplois, un plan est élaboré pour faciliter d'adaptation du personnel aux nouveaux processus de fabrication ou de travail et le reclassement des salariés dont la mutation serait nécessaire. Des solutions appropriées seront recherchées pour répondre aux besoins des catégories les plus exposées, dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi.

Ce plan sera soumis à l'avis du CSE au cours des procédures d'information et de consultation prévues au point 2.

Il sera également transmis à la CSSCT, ainsi qu'aux délégués syndicaux, dans les conditions prévues aux points 3 et 4 du présent article.

Ce plan devra comprendre l'énumération des mesures envisagées pour permettre les adaptations nécessaires en temps utile, et notamment :

- rechercher toutes les mesures qui pourraient avoir des effets positifs sur l'emploi, notamment par la mise en œuvre d'actions de formation individualisées ;
- faciliter, pour les salariés, la maîtrise des nouvelles technologies et leur adaptation aux nouveaux modes d'organisation du travail ;



- favoriser, en priorité, le reclassement et l'évolution des salariés appelés notamment à changer d'emploi dans l'entreprise.

En application des articles L. 1233-61 et suivants du code du travail, le CSE sera régulièrement informé et périodiquement consulté pour lui permettre de donner son avis sur l'évolution et la réalisation de ce plan.

## **6. Discretion et secret**

Les membres du CSE et les délégués syndicaux sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

En outre, les membres du CSE sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le chef d'entreprise ou son représentant.

## **7. Formation**

Les actions de formation liées à l'introduction de nouvelles technologies font partie des domaines de formation prioritaires dans les entreprises de la branche.

Les entreprises intégreront cette priorité dans leur politique et compléteront leur budget de formation pour que les salariés concernés se voient proposer en temps utile les formations leur permettant d'acquérir les compétences rendues nécessaires par les évolutions technologiques et de saisir les opportunités de développement de carrière.

Pour apprécier et définir les besoins de formation, des études et analyses seront menées telles que définies dans l'introduction du présent article.

Les entreprises prévoient les formations nécessaires dès que les projets de modernisation sont suffisamment avancés pour en permettre une définition précise et afin que ces formations puissent être dispensées préalablement à la mise en route des installations correspondantes. À cet effet, les entreprises prennent les mesures d'organisation du travail appropriées.

Lorsque l'introduction de nouvelles technologies sera de nature à entraîner la modification ou la disparition de postes de travail, les entreprises proposeront aux salariés concernés une formation appropriée permettant d'acquérir la qualification nécessaire pour répondre aux évolutions technologiques ou pour permettre autant que possible d'accéder à un emploi équivalent dans l'entreprise.

## **8. Organisation et conditions de travail**

L'introduction de nouvelles technologies est l'occasion d'examiner la durée et l'organisation du temps de travail et de rechercher de nouvelles formes de fonctionnement des unités de travail en ouvrant aux salariés de nouvelles possibilités de valoriser au cours de leur carrière leurs aptitudes professionnelles et d'améliorer leurs conditions de travail.

L'employeur associera, en les informant régulièrement, les salariés concernés par le projet d'introduction de nouvelles technologies.

La recherche d'une meilleure utilisation des machines et matériels et d'une amélioration constante de la qualité doit aller de pair, dès le stade de la conception et des études, avec le souci d'une meilleure intégration de la sécurité dans les modes de production et d'organisation du travail.

## **9. Rôle de l'encadrement**

Le personnel d'encadrement est étroitement associé aux projets comportant l'introduction de nouvelles technologies visées au 1<sup>er</sup> alinéa du point 1 du présent article.

Dans le cadre de leur fonction, ces salariés sont amenés à intervenir lors de l'élaboration, du développement et du suivi du projet. Ils participent à la définition des moyens humains ou matériels nécessaires à sa réalisation.

Lorsqu'ils exercent une fonction de commandement et d'animation, ils sont directement concernés par tout projet qui a des conséquences à terme sur leur secteur d'activité. Ils interviennent aux différents stades du projet pour ce qui concerne notamment les changements dans l'organisation et les conditions de travail dans leur unité.

Le personnel d'encadrement, doté des moyens nécessaires, anime les groupes qui sont en charge du projet aux différents stades de sa préparation et de son exécution.

Le personnel d'encadrement, acteur privilégié de la conduite du changement technologique, bénéficiera d'actions de formation afin de préparer et de s'adapter à l'évolution des fonctions liées à l'introduction des nouvelles technologies.

## **10. Information et bilan au niveau de la branche**

Dans le cadre de la réunion annuelle de la commission paritaire nationale de l'emploi et suivant les dispositions prévues au point 3.15.7 ci-dessus, les parties signataires évoqueront les problèmes particuliers que pose – si cela revêt une actualité – l'introduction de nouvelles technologies.

### **Article 3.15.9 | *Mesures d'accompagnement***

Lorsqu'une entreprise a procédé à des mutations internes en vue de diminuer le nombre des salariés compris dans un licenciement pour raisons économiques, elle doit mettre en œuvre les formules permettant d'éviter que ces mutations entraînent un déclassement des salariés, par des actions appropriées de réadaptation ou de formation professionnelle leur permettant d'accéder à des postes vacants de qualification équivalente ou supérieure.

Toutefois, lorsqu'il n'aura pas été possible d'éviter un déclassement, l'employeur assurera au salarié déclassé le maintien de son salaire antérieur pendant une durée égale à celle du préavis qui lui serait applicable en cas de licenciement.

Si le déclassement entraîne pour l'intéressé une réduction de salaire d'au moins 5 %, et s'il compte au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, il percevra, après expiration du délai prévu ci-dessus et pendant les 8 mois suivants, une indemnité temporaire dégressive.

Si l'employeur a conclu une convention assurant aux salariés déclassés le bénéfice des allocations temporaires dégressives prévues par les articles L. 5123-1 à L. 5123-5 du code du travail, les allocations temporaires versées au titre de la convention passée avec l'organisme habilité se substituent aux indemnités temporaires dégressives instituées par le présent article.

L'indemnité temporaire dégressive est calculée, pour chacun des 8 mois suivant l'expiration du délai prévu par l'article 3.4. des dispositions générales de la présente convention collective pendant lequel le salaire antérieur est intégralement maintenu, selon les pourcentages ci-dessous de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire :

- pour les 2 premiers mois suivants : 80 % ;
- pour les 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> mois suivants : 60 % ;
- pour les 5<sup>e</sup> et 6<sup>e</sup> mois suivants : 40 % ;
- pour les 7<sup>e</sup> et 8<sup>e</sup> mois suivants : 20 %.

Cette indemnité sera prise en compte dans le calcul de l'indemnité de licenciement ou de départ en retraite.

Le salaire horaire ancien est égal à la moyenne, base 35 heures, primes incluses, des salaires des 3 derniers mois précédant le déclassement.

**Article 3.15.10 | *Contrat de sécurisation professionnelle, congé de reclassement et autres garanties***

Dans les entreprises ou les établissements de 1 000 salariés et plus ainsi que dans les entreprises appartenant à un groupe de plus de 1 000 salariés au sens où le définissent les articles L. 2331-1 et L. 2341-4 du code du travail, l'employeur propose à chaque salarié dont il envisage de prononcer le licenciement pour motif économique un congé de reclassement conformément aux dispositions des articles L. 1233-71 et suivants du code du travail.

Dans les autres entreprises ou établissements, l'employeur propose l'adhésion à un contrat de sécurisation professionnelle, conformément aux dispositions des articles L. 1233-65 et suivants du code du travail.

**Article 3.15.11 | *Clauses particulières***

Les salariés bénéficiant de facilités de logement et qui sont licenciés dans le cadre d'un licenciement pour raisons économiques devront laisser leur logement libre dans un délai maximum de 3 mois à compter de leur licenciement.

Toutefois, lorsque ces bénéficiaires sont âgés d'au moins 60 ans à la date de leur licenciement, l'entreprise s'efforcera de les reloger dans des conditions normales de loyer ou, à défaut, de les maintenir dans les lieux jusqu'à l'âge où les intéressés pourront faire valoir leurs droits à la retraite, et au plus tard jusqu'à 65 ans.

Les entreprises facilitent, en outre, par tous moyens, le déménagement des salariés appelés à travailler dans une autre région, et notamment en les renseignant, lorsqu'ils sont susceptibles d'en bénéficier, sur les allocations de transfert de domicile qui pourraient être versées dans le cadre de la législation en vigueur et des clauses générales de la convention collective nationale. »

*Fait à Paris, le 10 janvier 2024.*

(Suivent les signatures.)