

BOULANGERIE-PÂTISSERIE INDUSTRIELLE

Brochure n° 3102

Générée le 30/06/2016



L'info pratique en Droit du Travail



Tout le Droit du Travail en accès illimité

- ✓ Salariés
- ✓ Employeurs
- ✓ Comités d'Entreprises
- ✓ Délégués Syndicaux
- ✓ Délégués du Personnel

Des avocats et juristes vous permettent de comprendre vos droits et vous proposent des outils simples immédiatement opérationnels.

JuriTravail.com vous apporte des réponses immédiates.

- **2000 questions/réponses** pour faire le point immédiatement sur un sujet.
- **500 Modèles de lettres et contrats** prêts à l'emploi.
- **300 synthèses pratiques**, claires et vivantes pour aller plus loin.

Votre convention collective à jour et son actualité

Et aussi, le code du travail, l'actualité, les chiffres clefs, la jurisprudence, l' évaluation des salaires, ...

Consulter nos offres d'abonnement

Sommaire

Convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie du 13 juillet 1993. Mise à jour par avenant n°10 du 11 octobre

2011.....	1
Texte de base.....	1
Convention collective nationale du 13 juillet 1993.....	1
Nouvelle convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie (avenant n° 10 du 11 octobre 2011).....	1
Titre Ier : Dispositions générales.....	1
Chapitre Ier : Champ d'application.....	1
Chapitre II : Dialogue social au niveau de la branche.....	2
Chapitre III : Dialogue social au niveau de l'entreprise et droit syndical.....	6
Titre II : Contrat de travail.....	10
Chapitre Ier : Conclusion du contrat de travail.....	10
Chapitre II : Exécution du contrat de travail.....	13
Chapitre III : Rupture du contrat de travail.....	15
Titre III : Durée, aménagement et organisation du temps de travail.....	17
Chapitre Ier : Durée du travail.....	17
Chapitre II : Temps partiel.....	19
Chapitre III : Répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail.....	20
Chapitre IV : Conventions de forfaits annuels en jours.....	22
Chapitre V : Conventions de forfaits annuels en heures.....	23
Chapitre VI : Travail de nuit.....	24
Chapitre VII : Astreintes.....	27
Chapitre VIII : Compte épargne-temps.....	27
Titre IV : Hygiène et sécurité.....	30
Chapitre Ier : Information et formation des travailleurs.....	30
Chapitre II : Prévention des risques professionnels.....	31
Chapitre III : Prescriptions particulières en matière d'hygiène et de sécurité.....	33
Titre V : Formation professionnelle.....	35
Chapitre Ier : Contrat et période de professionnalisation.....	35
Chapitre II : Droit individuel à la formation (DIF).....	38
Chapitre III : Certificats de qualification professionnelle.....	43
Chapitre IV : Financement de la formation professionnelle.....	46
Titre VI : Retraite et prévoyance.....	48
Chapitre Ier : Retraite complémentaire.....	48
Chapitre II : Mensualisation.....	49
Chapitre III : Prévoyance.....	49
Chapitre IV : Frais de santé.....	59
Titre VII (1) : Classification.....	69
Annexe I.....	72
Annexe II.....	72
Annexe III.....	76
Annexe IV.....	76
Textes Attachés.....	77
Accord de branche professionnelle du 4 avril 2000 des boulangers, pâtisseries de Guyane.....	77
Préambule.....	77
Champ d'application.....	77
Classification.....	77
Accord du 22 janvier 2001 relatif au repos hebdomadaire (Vienne).....	79
Repos hebdomadaire.....	80
Durée du travail.....	80
Modification du régime d'entreprise.....	80
Accord du 19 janvier 2001 relatif à l'ARTT (Guyane).....	80
Préambule.....	80
Champ d'application.....	80
Mise en oeuvre de la réduction du temps de travail.....	81
Modalités de mise en oeuvre.....	81
Détermination du travail effectif.....	82
Rémunération.....	82
Négociation salariale.....	83
Temps partiel.....	83
Embauche ou préservation d'emploi.....	83
Suivi de l'accord.....	84
Durée de l'accord.....	84
Entrée en vigueur.....	84
Extension.....	84
Accord du 8 juillet 2005 relatif à la durée du travail et à l'organisation des repos hebdomadaire (Vendée).....	84
Régime applicable aux entreprises dont les points de vente sont ouverts 7 jours sur 7.....	85
Régime applicable dans les entreprises dont les points de vente sont fermés un jour ou plus par semaine.....	85
Durée du travail.....	85
Avenant n° 9 du 2 avril 2009 portant désignation des organismes assureurs gestionnaires du régime de prévoyance.....	85
Préambule.....	86
Accord du 14 décembre 2009 relatif à la nouvelle grille de classification.....	86
Préambule.....	87
Annexe.....	90
Avenant n° 1 du 9 septembre 2010 à l'accord de branche sur la classification du personnel employé.....	94
Préambule.....	94

Sommaire

Convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie du 13 juillet 1993. Mise à jour par avenant n°10 du 11 octobre 2011.

Adhésion par lettre du 24 août 2011 de la FGA CFDT à l'avenant « Salaires » n° 22 du 20 avril 2011.....	95
Avenant n° 1 du 23 septembre 2011 à l'avenant n° 7 du 29 novembre 2002 relatif à la prévoyance.....	95
Avenant n° 10 du 11 octobre 2011 portant mise à jour de la convention.....	97
Avenant n° 14 du 16 octobre 2013 relatif à la prévoyance.....	150
Avenant n° 13 du 16 octobre 2013 relatif à la portabilité des droits.....	151
Avenant n° 15 du 16 octobre 2013 relatif à la garantie incapacité de travail.....	153
Avenant n° 16 du 31 janvier 2014 relatif à la prévoyance.....	155
Accord du 4 décembre 2014 relatif au développement de l'accès aux CQP par la VAE et à leur inscription au RNCP.....	156
Préambule.....	157
Avenant n° 17 du 15 janvier 2015 relatif aux congés pour la conclusion d'un Pacs.....	158
Avenant n° 18 du 7 avril 2015 relatif à la prévoyance.....	159
Avenant n° 20 du 1er décembre 2015 relatif à la prévoyance et aux frais de santé.....	161
Textes Salaires.....	167
Avenant n° 1 du 5 octobre 2000 relatif aux salaires (Guyane).....	167
Grille de salaires.....	167
Accord du 31 mai 2001 relatif aux salaires.....	167
Grille de salaires.....	167
Avenant n° 17 du 8 septembre 2006 relatif aux salaires.....	168
Salaires minimaux au 1er septembre 2006.....	168
Avenant n° 18 du 13 septembre 2007 relatif aux salaires minimaux au 1er septembre 2007.....	169
Annexe.....	169
Avenant n° 19 du 4 septembre 2008 relatif aux salaires minimaux au 1er septembre 2008.....	170
Annexe.....	170
Avenant n° 20 du 3 septembre 2009 relatif aux salaires minimaux au 1er octobre 2009.....	171
Avenant n° 21 du 9 septembre 2010 relatif aux salaires minimaux du 1er octobre 2010.....	172
Annexe.....	172
Avenant n° 22 du 20 avril 2011 à l'accord du 9 avril 1990 relatif aux salaires minimaux.....	174
Annexe I.....	174
Annexe II.....	175
Annexe III.....	176
Avenant n° 23 du 8 mars 2012 relatif aux salaires au 1er mars 2012 et au 1er septembre 2012.....	176
Annexes.....	177
Avenant n° 12 du 2 avril 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er avril 2013.....	178
Annexe I.....	179
Avenant n° 19 du 25 juin 2015 relatif aux salaires au 1er juillet 2015.....	179
Annexes.....	180
Textes Extensions.....	182
ARRETE du 10 février 1994.....	182
ARRETE du 16 février 1994.....	183
ARRETE du 4 août 1994.....	183
ARRETE du 31 janvier 1995.....	184
ARRETE du 21 août 1995.....	184
ARRETE du 19 décembre 1996.....	185
ARRETE du 7 février 1997.....	185
ARRETE du 9 avril 1997.....	186
ARRETE du 3 février 1998.....	186
ARRETE du 21 mai 1999.....	187
ARRETE du 10 mai 2000.....	187
ARRETE du 18 décembre 2000.....	188
ARRETE du 22 février 2001.....	189
ARRETE du 21 février 2001.....	189
Arrêté du 26 juin 2000.....	190
Arrêté du 15 janvier 2001.....	190
Arrêté du 21 février 2001.....	190
ARRETE du 17 octobre 2001.....	191
ARRETE du 15 avril 2002.....	192
ARRETE du 10 mars 2003.....	192
ARRETE du 28 mars 2003.....	193
ARRETE du 9 juillet 2003.....	193
ARRETE du 11 mars 2004.....	194
ARRETE du 10 mai 2004.....	194
ARRETE du 14 janvier 2005.....	195
ARRETE du 7 octobre 2005.....	195
ARRETE du 27 avril 2006.....	196
ARRETE du 12 juin 2006.....	196
ARRETE du 17 octobre 2006.....	197
ARRETE du 26 décembre 2006.....	197
ARRETE du 21 juin 2007.....	198
Accord du 15 décembre 2009 relatif à l'emploi des seniors.....	199
Texte de base.....	199
Emploi des seniors.....	199
Préambule.....	199

Sommaire

Accord du 16 mars 2005 relatif aux classifications.....	207
Texte de base.....	207
Classifications.....	207
Principes généraux.....	207
Définition des critères classants des niveaux et échelons.....	208
Définition des niveaux de qualification de branche.....	208
Echelons - Définition générique des critères classants.....	211
Positionnement de l'emploi et classement des salariés.....	213
Polyvalence.....	213
Mise en oeuvre.....	213
Méthodologie de mise en place de la classification.....	214
Processus de suivi des classifications.....	215
Durée - Dépôt - Extension.....	215
Liste des emplois repères non cadres.....	215
Glossaire.....	216
ANNEXE.....	216
ANNEXE.....	217
ANNEXE.....	217
ANNEXE.....	217
ANNEXE.....	217
Textes Attachés.....	218
Annexe du 3 juillet 2007 à l'accord du 16 mars 2005 relatif aux classifications.....	218
Accord du 18 juillet 2013 relatif au contrat de génération.....	220
Texte de base.....	220
Contrat de génération.....	220
Préambule.....	222
Annexe.....	227
Textes Attachés.....	229
Accord du 29 mai 2015 relatif au développement des compétences et de l'emploi.....	229
Préambule.....	230
Annexes.....	233
Accord du 2 novembre 2011 relatif à l'emploi et à la formation professionnelle.....	235
Texte de base.....	235
Emploi et formation professionnelle.....	235
Préambule.....	236
Annexe.....	237
Accord du 20 juin 2007 relatif à la reconnaissance des CQP IA dans diverses branches des industries alimentaires.....	239
Texte de base.....	239
Reconnaissance des CQP IA dans diverses branches des industries alimentaires.....	239
Préambule.....	240
Annexe.....	241
Accord du 20 juin 2011 relatif à la formation professionnelle dans la branche industries alimentaires, coopératives agricoles et services associés.....	242
Texte de base.....	242
Formation professionnelle branche industries alimentaires, coopératives agricoles et services associés.....	242
Préambule.....	243
Annexe I - Statuts de l'association loi 1901 OPCALIM.....	248
Textes Attachés.....	253
Adhésion par lettre du 20 septembre 2011 des organisations professionnelles de la branche meunerie à l'accord du 20 juin 2011 relatif à la formation professionnelle.....	253
Avenant n° 1 du 22 novembre 2011 à l'accord du 20 juin 2011 relatif à l'OPCA OPCALIM.....	253
Préambule.....	254
Dénonciation par lettre du 25 septembre 2014 de la FNB de l'accord du 20 juin 2011 et de l'avenant n° 1 du 22 novembre 2011, de l'accord du 15 novembre 2005 et de l'avenant n° 2013-2 du 26 novembre 2013.....	256
Accord du 26 octobre 2009 relatif au développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.....	257
Texte de base.....	257
Développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.....	257
Préambule.....	258
Titre Ier La GPEC.....	258
Titre II La démarche de GPEC.....	259
Titre III Les mesures d'accompagnement de la démarche GPEC.....	261
Titre IV Mise en oeuvre.....	262
Annexe.....	262
Accord du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle.....	266
Texte de base.....	266
Formation professionnelle.....	266
Textes Attachés.....	274
Accord du 29 mai 2015 relatif à la reconnaissance et à l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire.....	274
Préambule.....	275

Sommaire

Accord du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle	
Annexe.....	277
Accord du 7 septembre 2009 relatif au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.....	278
Texte de base.....	278
Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.....	278
Préambule.....	279
Annexe.....	279
Accord paritaire relatif à la fermeture hebdomadaire des points de vente de pain du département de la Gironde.....	281
Texte de base.....	281
Accord paritaire du 26 septembre 2001.....	281
Financement de la formation professionnelle Accord du 4 janvier 2005.....	283
Texte de base.....	283
Les 10 idées reçues du Droit du Travail.....	285
1. Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence.....	286
2. Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail.....	287
3. Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima.....	288
4. La rupture conventionnelle est.....	289
5. Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de.....	290
6. Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise.....	291
7. Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser.....	292
8. Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de.....	293
9. J'ai demandé à un salarié de travailler le 8 mai. Le Code du travail prévoit que je dois le rémunérer double ce jour là.....	294
10. Le retard n'est pas un motif de licenciement.....	295
Comment lire efficacement sa convention collective.....	296
1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?.....	297
a. Définition de la convention collective.....	297
b. Thèmes abordés dans la convention collective.....	297
c. Utilité de la convention collective.....	297
2. Quelle convention collective est applicable dans votre entreprise ?.....	298
a. L'activité de l'entreprise.....	298
b. La notice d'information remise au moment de l'embauche.....	298
c. Les mentions figurant sur le bulletin de paie.....	298
d. Les mentions du contrat de travail.....	299
e. L'affichage dans l'entreprise.....	299
f. La mise à disposition des représentants du personnel.....	300
g. L'information auprès de l'inspecteur du travail.....	300
3. Comment s'applique une convention collective ?.....	301
a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail.....	301
b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs.....	301
c. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail.....	301
d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral.....	302
e. Comment savoir quels sont les avantages auxquels les salariés ont droit ?.....	302
4. Quels sont les évènements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?.....	304
a. La convention collective qui est applicable est révisée.....	304
b. La convention collective qui est applicable est dénoncée.....	304
c. La situation de votre entreprise a changé (économique ou juridique).....	304
d. La disparition des organisations signataires.....	304
5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?.....	305
a. Savoir chercher dans sa convention collective.....	305
b. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?.....	305
c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?.....	307
d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?.....	308

Convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie du 13 juillet 1993. Mise à jour par avenant n° 10 du 11 octobre 2011.

Texte de base

Convention collective nationale du 13 juillet 1993

Syndicat national des industries de la boulangerie-pâtisserie et fabrications annexes.

Groupement indépendant des terminaux de cuisson (GITE).

Fédération générale agro-alimentaire CFDT ;

Fédération nationale CFTC des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de service ;

Fédération nationale des cadres et agents de maîtrise des industries et commerces agricoles et alimentaires CGC ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture de l'alimentation et des sections connexes Force ouvrière.

Nouvelle convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie (avenant n° 10 du 11 octobre 2011)

Titre Ier : Dispositions générales

Chapitre Ier : Champ d'application

Article Ier

En vigueur étendu

La présente convention est rédigée conformément aux articles L. 131-1 et suivants du code du travail.

Elle règle, sur le territoire national, les rapports et conditions de travail entre les employeurs définis ci-après et les salariés liés avec eux par un contrat de travail. Elle s'applique aux départements d'outre-mer à compter du 1^{er} janvier 1999.

Les activités concernées sont principalement référencées à la nomenclature des activités françaises par les codes NAF 15-8 A et 15-8 B.

Les employeurs concernés sont ceux assurant la fabrication, et /ou la transformation, et /ou la vente de produits de boulangerie, de pâtisserie et /ou viennoiserie. Est incluse dans ce champ l'activité de transformation de produits typiques de boulangerie ou de viennoiserie ou de pâtisserie, en produits salés à consommer en l'état.

Le caractère industriel de ces activités résulte des spécialités ci-après :

a) Fabrication et vente de produits non finis de boulangerie, pâtisserie et /ou viennoiserie (crus-frais ou surgelés-, précuits-frais ou surgelés-, crus et précuits conservés par une autre méthode que la surgélation).

b) Transformation, cuisson et vente de produits cités à l'alinéa précédent (les établissements exerçant cette activité sont généralement dénommés " terminaux de cuisson ", que la cuisson s'effectue ou non devant le consommateur).

c) Fabrication et vente de produits frais de pâtisserie, le caractère industriel résultant du fait que la vente au détail est inférieure à la moitié des ventes totales de pâtisserie.

d) Fabrication et vente de produits finis frais de boulangerie et /ou viennoiserie dans les établissements ayant un caractère industriel, c'est-à-dire répondant au moins à 3 des critères ci-dessous :

1. Panifier au moins 5 400 quintaux par an ;

2. Employer au moins 20 personnes, dont au moins 2 cadres, y compris le patron, quel que soit le statut juridique de celui-ci ;

3. Justifier d'une surface de cuisson d'au moins 30 mètres carrés ;

4. La vente de pain au détail est inférieure à 30 % de la vente totale de pain.

Ressortent également de cette dernière catégorie les chaînes de magasins telles que définies ci-après exerçant les activités de fabrication et vente de produits frais de pâtisserie et de fabrication et vente de produits finis frais de boulangerie et /ou viennoiserie.

Sont considérées comme chaînes de magasins les chaînes ayant au moins 2 magasins, juridiquement indépendants tels que des franchisés ou des sociétés ayant des participations en capital au sein d'un même groupe, distribuant les mêmes produits, sous la même enseigne et ayant une gestion ou une organisation centralisée. A titre d'exemple, peuvent relever d'une organisation centralisée des méthodes de vente, une publicité ou des services supports communs.

Article 2

En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée, sauf dénonciation dans les conditions prévues à l'article 4 ci-après.

Article 3

En vigueur étendu

La présente convention est révisable à tout moment par accord des parties signataires. Les demandes de révision sont effectuées par lettre recommandée avec avis de réception, à toutes les parties contractantes. Elles sont accompagnées d'un projet concernant les points dont la révision est demandée. La commission paritaire se réunit dans un délai maximal de 3 mois à compter de la date de réception de la demande.

Article 4

En vigueur étendu

La dénonciation de la présente convention, par l'une des parties contractantes, doit être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec avis de réception.

Elle doit être suivie dans les 3 mois, à l'initiative de la partie la plus diligente, de la demande d'ouverture de négociations paritaires en vue de la conclusion d'une nouvelle convention.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2261-10 et L. 2261-11 du code du travail.
(Arrêté du 19 décembre 2012 - art. 1)

Article 5

En vigueur étendu

L'application des dispositions de la présente convention collective qui se substituent à celles antérieures ne peut entraîner la réduction ou la suppression des avantages particuliers dont les salariés auraient antérieurement bénéficié.

Chapitre II : Dialogue social au niveau de la branche

Article 6

En vigueur étendu

La validité des accords de branche est subordonnée à l'absence d'opposition des organisations syndicales représentatives au plan national (1) au sein de la branche (2).

L'opposition doit être écrite, motivée et notifiée par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge en séance à l'ensemble des organisations représentatives au plan national au sein de la branche, dans un délai de 15 jours à compter de la date de notification d'un accord.

La notification des accords de branche est faite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception aux partenaires sociaux ou par remise d'un exemplaire de l'accord signé, contre récépissé.

(1) Mention exclue de l'extension comme étant contraire au principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, CEGELEC).
(Arrêté du 19 décembre 2012-art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-6 du code du travail, ainsi que celles du I de l'article 12 de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.
(Arrêté du 19 décembre 2012 - art. 1)

Article 7

En vigueur étendu

Les parties contractantes conviennent de se rencontrer régulièrement pour évoquer les enjeux de la profession, qu'il s'agisse des classifications et des salaires minimaux, de la formation et de la promotion professionnelles, de la durée et de l'aménagement du temps de travail, de l'emploi, des nouvelles techniques, de l'adaptation du personnel en place, de l'intégration des jeunes et de toute question ayant une incidence sur la profession et sur son personnel, car elles n'entendent pas, à la signature de la convention, dresser une liste exhaustive des sujets, ni limiter les thèmes à débattre.

Le nombre actuel d'entreprises ne justifierait pas une commission spécialisée sur chaque sujet.

Aussi les parties conviennent-elles de créer une seule commission chargée d'étudier tous les problèmes en instance ou qui se poseraient dans la profession.

Cette commission se réunit au moins trois fois par an, la première réunion devant, en début de séance, prévoir les sujets à étudier dans l'année.

Elle comprend des représentants de chaque syndicat de salariés représentatif au plan national (1), et autant de représentants des organisations patronales représentatives. Elle peut se faire assister de toute personnalité qualifiée, en ayant recours à des intervenants extérieurs.

Une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au plan national (2) dans la branche peuvent exercer un droit de saisine et ainsi formuler des demandes relatives aux thèmes de négociation qu'elles souhaitent voir engagés.

Ces demandes écrites doivent être adressées aux organisations patronales qui en informent l'ensemble des organisations syndicales. Ces demandes doivent être inscrites à l'ordre du jour de la séance de négociation la plus proche.

Ce droit de saisine ne se substitue pas aux thèmes de négociation obligatoire.

(1) Mentions exclues de l'extension comme étant contraires au principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, CEGELEC). (Arrêté du 19 décembre 2012-art. 1)

(2) Mentions exclues de l'extension comme étant contraires au principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, CEGELEC). (Arrêté du 19 décembre 2012 - art. 1)

Article 8 En vigueur étendu

Il importe que chaque syndicat reste parfaitement libre de désigner les mandataires de son choix pour le représenter et participer aux réunions paritaires organisées par les organisations patronales représentatives.

Celles-ci s'engagent à rembourser sur justificatifs à deux personnes par organisation syndicale représentative, les frais de déplacement avancés sur la base du tarif de 2e classe de la SNCF, ainsi que les frais de repas pour deux personnes par syndicat dans une limite maximale fixée chaque année à la première réunion paritaire.

Les salariés des entreprises relevant de la présente convention, mandatés par leur organisation syndicale, qui participent à une réunion ou à un groupe de travail paritaire à l'échelon national seront autorisés à s'absenter par leur employeur.

Ils devront en informer celui-ci au préalable et s'efforcer, en accord avec lui, de réduire le plus possible la gêne que leur absence pourrait apporter à la marche normale de l'établissement dans lequel ils travaillent.

A chaque réunion ou groupe de travail paritaire, les représentants salariés indiqueront sur la feuille de présence :

- leur nom ;
- la raison sociale de leur employeur ;
- l'adresse de l'établissement où ils sont employés.

Le secrétariat de l'organisation patronale leur délivrera, à l'issue de chaque réunion, une attestation de présence à remettre à leur employeur.

Ils seront rémunérés, par leur employeur, comme s'ils avaient normalement travaillé.

Article 9 En vigueur étendu

Elle a pour objet de tenter de résoudre par la négociation les conflits collectifs qui pourraient surgir dans une entreprise, afin d'aboutir à une solution amiable.

Elle est saisie par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés ou d'employeurs qui désignent ses représentants concernées par le litige.

La commission comprend :

- 2 représentants de ou des organisations syndicales nationales des salariés impliqués dans le litige en cause ;
- autant de représentants des organisations patronales représentatives.

La demande de réunion est écrite et relate l'origine et l'étendue du différend. Les organisations patronales en assurent l'envoi aux organisations syndicales concernées, si elles sont plusieurs.

La commission se réunit au plus tard dans les 20 jours à compter de sa saisine.

Les réunions ont lieu soit au siège des organisations patronales représentatives, soit localement.

La commission de conciliation entend, ensemble, les deux parties intéressées, assistées chacune de son représentant syndical.

Le recours à la commission n'exclut pas la possibilité de porter les litiges individuels devant les tribunaux compétents.

Article 10 En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de constituer un observatoire paritaire de la négociation collective chargé du suivi des accords dans la branche à tous les niveaux conformément aux dispositions de l'article L. 2232-10 du code du travail.

10.1. Composition

L'observatoire paritaire de la négociation collective est composé d'un représentant par organisation syndicale représentative et d'un nombre égal de représentants des organisations patronales représentatives.

10.2. Missions

L'observatoire paritaire de la négociation collective est destinataire d'une copie des accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement conclus dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités industrielles de la boulangerie et pâtisserie.

Il dresse un bilan annuel des négociations de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement.

A cet effet, la commission paritaire de validation visée à l'article 11 lui transmettra une fois par an un bilan quantitatif et qualitatif des dossiers instruits par ladite commission.

L'examen de ces dossiers pourra être l'occasion de recommandations à l'attention des membres de la commission paritaire de validation.

A l'issue d'une enquête effectuée, d'une part, auprès des employeurs et, d'autre part, auprès des représentants des organisations syndicales représentatives, un bilan d'application des accords conclus par les représentants élus du personnel et les salariés mandatés sera présenté à la commission.

Il formule également des propositions sur les thèmes de négociation à engager au regard des dispositions législatives et conventionnelles.

10.3. Fonctionnement

Tous les 2 ans, l'observatoire est présidé alternativement par un membre d'une organisation syndicale représentative et par un représentant des organisations patronales représentatives. Les réunions de l'observatoire donnent lieu à l'établissement d'un procès-verbal. L'observatoire se réunit au moins une fois par an.

Avant chaque réunion, une copie du bilan à étudier est adressée aux membres de l'observatoire, en même temps que leur convocation, et ceci au plus tard 15 jours avant la date fixée pour la réunion.

Le secrétariat de l'observatoire est assuré par les organisations patronales.

Tous les accords recensés par l'observatoire sont mis à la disposition de ses membres qui peuvent les consulter auprès de son secrétariat.

Article 11 En vigueur étendu

Il est instauré une commission paritaire nationale de validation conformément aux dispositions de l'article L. 2232-23 du code du travail.

11.1. Composition

La commission paritaire nationale de validation est composée en nombre égal de deux représentants par organisation syndicale représentative au plan national (1) dans la branche et d'un nombre égal de représentants des organisations patronales représentatives.

11.2. Missions

La commission paritaire nationale a pour mission de valider les accords conclus par les représentants élus du personnel, préalablement à leur dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. (2)

Ainsi, elle s'assure de la conformité de ces accords aux dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

A cet effet, l'employeur adresse au secrétariat de la commission paritaire nationale de validation un exemplaire de l'accord dont il demande la validation.

La commission paritaire nationale de validation transmettra chaque année à la commission paritaire nationale de branche un bilan des accords conclus dans le cadre de l'examen annuel du rapport prévu à l'article L. 2241-2 du code du travail.

11.3. Fonctionnement (3)

Tous les 2 ans, la commission est présidée alternativement par un membre d'une organisation syndicale représentative au plan national et par un représentant des organisations patronales.

Les réunions de la commission donnent lieu à l'établissement d'un procès-verbal établi par son secrétariat. Ce procès-verbal est adressé aux membres de la commission.

Sous réserve qu'elle soit saisie, la commission de validation se réunit au moins une fois par trimestre selon le calendrier qu'elle établit au début de chaque année.

Une copie des accords à examiner est adressée aux membres de la commission en même temps que la convocation, au plus tard 15 jours avant la date fixée pour la réunion.

Les accords soumis à la commission paritaire de validation devront être obligatoirement accompagnés :

-d'une fiche signalétique dûment complétée comportant l'identification de l'entreprise, l'effectif annuel, le nombre de salariés et les types d'emplois concernés par l'accord ;

-d'une copie de procès-verbal des dernières élections professionnelles établis sur la base du modèle CERFA ;

-d'une copie, le cas échéant, du procès-verbal de négociation signé entre les parties.

Les avis de la commission sont pris à la majorité des membres présents. Le collège salarié dispose d'un nombre de voix égal au nombre d'organisations syndicales représentatives le composant. Le collège employeurs dispose d'un nombre de voix égal à celui détenu par le collège salarié.

En cas d'absence d'un de ses représentants, un membre de la commission pourra donner pouvoir à un autre membre. Ce pouvoir devra être présenté aux membres présents avant le vote sur la validation de l'accord.

Le vote a lieu par collège.

Les décisions sont adoptées si, dans chaque collège, elles recueillent la majorité des voix des membres présents ou représentés, ou si elles ne font pas l'objet d'une opposition majoritaire.

Les décisions prises par la commission paritaire de validation sont consignées dans un procès-verbal signé par les membres présents de la commission.

Ce procès-verbal comportera les mentions suivantes :

-les membres présents ;

-les membres représentés ;

-le nombre de voix en faveur ou en défaveur de l'accord.

Lorsque l'accord est approuvé, la commission établit un procès-verbal de validation.

Dans le cas contraire, l'accord est réputé non écrit et un procès-verbal de non-conformité est établi.

Dans tous les cas, la commission transmettra une copie du procès-verbal de validation ou de non-validation à chacune des parties signataires de l'accord, entreprise et représentants du personnel.

Le secrétariat de la commission est assuré par les organisations patronales.

(1) Mentions exclues de l'extension comme étant contraires au principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, CEGELEC). (Arrêté du 19 décembre 2012-art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail. (Arrêté du 19 décembre 2012-art. 1)

(3) Le 11.3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail. (Arrêté du 19 décembre 2012 - art. 1)

Article 12 En vigueur étendu

Il est instauré, conformément aux dispositions de l'article R. 2241-9 du code du travail, une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

Article 12.1

Composition de la CPNEFP

La commission est composée d'un collège salarial comprenant deux membres par organisation syndicale représentative sur le plan national (1), et d'un collège employeurs comprenant autant de représentants désignés par les organisations patronales représentatives.

Tous les 2 ans, chaque collège choisit parmi ses membres alternativement un président et un vice-président.

Article 12.2

Missions de la CPNEFP

Sur l'emploi, la commission est compétente afin :

- d'étudier la situation de l'emploi dans la branche professionnelle et de ses évolutions, notamment par un rapport annuel sur la situation de l'emploi ;
- d'étudier l'évolution des qualifications et des emplois, notamment en regard des évolutions technologiques ;
- de collecter et d'examiner les informations concernant les statistiques des licenciements économiques intervenus dans la branche au cours de l'année, lorsqu'ils concernent plus de 10 salariés dans l'entreprise.

Sur la formation professionnelle, la commission est compétente sur tous les points évoqués par les accords nationaux interprofessionnels sur la formation professionnelle. Elle doit notamment s'attacher à traiter les points suivants :

- étudier les besoins de formation de la branche professionnelle et leur évolution ;
- examiner les modalités de mise en oeuvre des orientations définies par la branche professionnelle en matière de formation professionnelle ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle existants pour les différents niveaux de qualification et faire toutes propositions aux pouvoirs publics et organismes intéressés sur les mesures propres à assurer l'utilisation de ces moyens ;
- aider à l'insertion professionnelle des jeunes par la détermination et la mise en place de formations spécifiques et par la réalisation de démarches appropriées auprès des organismes publics de placement ;
- concevoir, faire homologuer, valider les certificats de qualification professionnelle et autres certificats relatifs à la formation et à la compétence des salariés, existants ou à venir, correspondant aux besoins exprimés par la branche ;
- suivre l'application des accords conclus dans le cadre de la négociation quinquennale de branche sur les orientations et les moyens en matière de formation professionnelle.

Article 12.3

Fonctionnement de la CPNEFP

La commission se réunit au moins une fois par semestre sur convocation du président et du vice-président ou à la demande d'un tiers au moins des membres d'un collège. Les organisations patronales représentatives assurent le secrétariat et collectent les questions de l'ordre du jour soumises en temps utile par les membres de la commission. Le président et le vice-président approuvent l'ordre du jour avant diffusion de la convocation, accompagnée de tous les documents nécessaires à la préparation de la réunion.

Les frais de déplacement sont remboursés conformément au 2e alinéa de l'article 8 de la convention collective des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie.

La réunion ne peut se tenir qu'en présence de la moitié au moins des membres de chaque collège.

En cas de vote, chaque membre présent dispose d'une voix. Il peut également détenir un pouvoir émanant d'un membre absent appartenant au même collège.

La première réunion a pour objet principal de faire le bilan de l'année écoulée. La seconde réunion doit au moins traiter du programme des actions à entreprendre l'année suivante.

La commission peut décider d'inviter toute personne à titre d'expert sur une question précise.

Il est établi un procès-verbal de réunion, approuvé par le président et le vice-président, et transmis aux entreprises par le secrétariat. Chaque fois que nécessaire, les observations et avis de la commission sont transmis aux organismes compétents.

(1) Mentions exclues de l'extension comme étant contraires au principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, CEGELEC). (Arrêté du 19 décembre 2012 - art. 1)

Chapitre III : Dialogue social au niveau de l'entreprise et droit syndical

Article 13

En vigueur étendu

Il importe essentiellement que, dans toutes les entreprises quelles qu'en soient la structure et l'importance, l'information montante et descendante puisse circuler au mieux à tous les échelons de la hiérarchie.

Afin de faciliter la négociation, les parties signataires insistent sur l'intérêt qu'il y a à respecter scrupuleusement les dispositions réglementaires et, à défaut, à adopter toute mesure appropriée.

Article 14
En vigueur étendu

Ces libertés doivent être strictement respectées dans l'entreprise. Elles sont prévues dans le détail aux articles L. 2141-5 et suivants et L. 1132-1 et suivants du code du travail et sanctionnées par l'article 416-3 du code pénal.

Il est rappelé simplement dans le présent article, pour mémoire, qu'il ne doit pas être tenu compte de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de l'ethnie, de la race, de la religion, de l'appartenance syndicale, des moeurs, de l'orientation sexuelle, de l'âge, de la situation de famille, des caractéristiques génétiques, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, ou une race, des opinions politiques, des activités syndicales ou mutualistes, des convictions religieuses, de l'apparence physique, du patronyme, de l'état de santé ou du handicap, pour tout ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de promotion ou de licenciement ou l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, les mesures discriminatoires, directes ou indirectes, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat.

Le personnel s'engage à respecter ces principes vis-à-vis de leurs collègues et, pour les personnes investies d'autorité ou chargées d'animer, à l'égard des personnes placées sous leurs ordres ou travaillant avec elles.

Les parties contractantes s'engagent à rappeler à leurs adhérents la nécessité d'appliquer les dispositions ci-dessus rappelées, de façon stricte, les seules exceptions étant les cas légalement prévus de priorités d'emploi ou de réembauchage.

Article 15
En vigueur étendu

La représentation des différentes catégories de salariés par des délégués du personnel et au sein des comités d'entreprise est réglée, sauf accord d'entreprise plus favorable, par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 15.1 (1)

Election des représentants du personnel

Pour faciliter les élections en évitant les contentieux, les parties conviennent des modalités suivantes applicables dans les entreprises ayant 11 salariés et plus, sauf accord d'entreprise contraire.

La répartition du personnel dans les collèges électoraux se fait en groupant dans :

-le premier collège, les ouvriers et les employés ;

-le deuxième collège, les techniciens, les agents de maîtrise et les cadres ;

-un troisième collège, le cas échéant, en matière de comité d'entreprise ou d'établissement, si le nombre de cadres dans la société ou l'établissement est au moins égal à 25.

Article 15.2

Réunion

Les heures passées en réunion organisée par le chef d'entreprise par les délégués du personnel ou les membres du comité d'entreprise sont, pour l'ensemble des intéressés considérées comme temps de travail effectif.

Article 15.3

Budget des activités sociales et culturelles

Lorsqu'il existe un comité d'entreprise, le financement des oeuvres sociales est assuré par une subvention de l'entreprise égale à 0,3 % des salaires de l'année précédente, indépendamment de la subvention de fonctionnement prévue par l'article L. 2325-43 du code du travail (2).

Ce pourcentage de 0,3 % inclut les subventions et les dépenses d'oeuvres sociales existant au moment de la signature de la présente convention.

Lorsque dans les entreprises de plus de 50 salariés, il n'existe pas de comité d'entreprise, la subvention de l'alinéa précédent est versée aux délégués du personnel.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2314-10 et L. 2324-12 du code du travail.
(Arrêté du 19 décembre 2012-art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve du respect de la masse salariale brute comme base de calcul de la contribution aux activités sociales et culturelles, et du respect des minima fixés par l'article L. 2323-86 du code du travail.
(Arrêté du 19 décembre 2012 - art. 1)

Article 16

En vigueur étendu

En cas de conflits collectifs, toutes les parties en cause mettront tout en oeuvre afin d'engager au plus tôt toutes les procédures possibles de concertation et de négociation, qu'elles soient conventionnelles, notamment par la saisine de la commission de conciliation, ou qu'elles résultent de la réglementation en vigueur.

Article 17

En vigueur étendu

La négociation d'entreprise s'effectue, en principe, avec un délégué syndical.

Toutefois, à défaut de représentants d'organisations syndicales désignés au sein d'une société, il est possible de négocier des accords collectifs dans les conditions fixées aux articles 18 et 19 ci-après.

La validité des accords d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives, ayant recueilli au moins la moitié des suffrages valablement exprimés au premier tour des dernières élections des membres titulaires au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires.

L'opposition doit être écrite, motivée et notifiée à l'ensemble des signataires de l'accord d'entreprise ou d'établissement, dans un délai de 8 jours à compter de la date de notification de cet accord.

La notification des accords d'entreprise est faite par lettre recommandée, avec demande d'avis de réception aux partenaires sociaux ou par remise d'un exemplaire de l'accord signé, contre récépissé.

Dans l'attente des premières élections organisées dans l'entreprise ou l'établissement après la loi du 20 août 2008, en cas de carence aux dernières élections professionnelles, lorsqu'un délégué syndical a été désigné dans l'entreprise ou dans l'établissement, la validité d'une convention ou d'un accord d'entreprise est subordonnée à l'approbation de cette convention ou de cet accord par la majorité des salariés.

Article 18

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-23 du code du travail, dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, pourront négocier et conclure des accords collectifs de travail sur toutes les mesures dont la mise en oeuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif. (1)

Toutefois, les parties signataires conviennent que la négociation d'entreprise devra strictement respecter les conditions de non-dérogation aux accords de branche fixés par les organisations syndicales et patronales (2).

Ainsi, les accords négociés dans le cadre des présentes dispositions ne pourront déroger dans un sens moins favorable aux salariés aux dispositions de la convention collective (3).

18.1. Moyens accordés aux élus du personnel

Les représentants élus du personnel bénéficient d'un crédit d'heures individuel de délégation spécial fixé par accord avec l'employeur, préalablement à l'ouverture des négociations. A défaut d'accord, ce crédit ne pourra dépasser 10 heures.

Une copie des présentes dispositions sera communiquée par l'employeur aux élus du personnel 1 mois avant d'engager une négociation.

Ce crédit d'heures a pour objet la préparation de la négociation ainsi que l'information des salariés durant le processus de négociation.

Ces heures sont considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées comme telles.

Dans l'hypothèse où les thèmes et leur complexité le justifieraient, les représentants élus du personnel pourront bénéficier d'une formation spéciale à la négociation collective, dont le principe et les modalités seront fixés par accord avec l'employeur. Les heures consacrées à cette formation seront considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées comme telles.

Le temps passé aux réunions de négociation avec le ou les représentants élus du personnel est également considéré comme du temps de travail effectif.

Le terme de la négociation est constaté par la signature d'un accord collectif ou par un procès-verbal de désaccord.

18.2. Conditions de validité des accords

Les accords, pour être valablement conclus, devront être adoptés, par la représentation du personnel, à la majorité des membres titulaires élus présents.

Les accords conclus avec les représentants élus du personnel peuvent être à durée déterminée ou à durée indéterminée.

En cas d'accord conclu pour une durée déterminée, celle-ci ne peut excéder 4 ans.

En cas d'accord conclu pour une durée indéterminée, celui-ci devra être révisé tous les 3 ans et, en tout état de cause, à l'occasion de tout renouvellement des institutions représentatives du personnel si une liste d'origine syndicale était déposée.

L'accord, dès sa conclusion, sera transmis par l'employeur à la commission paritaire nationale de validation visée à l'article 11. L'employeur transmettra également la copie des procès-verbaux des dernières élections des représentants du personnel. Les accords ainsi conclus ne pourront acquérir la qualité d'accords collectifs de travail qu'après approbation par la commission paritaire de validation.

L'accord, après approbation par la commission paritaire de validation, doit être déposé par l'employeur, accompagné du procès-verbal de validation et de la copie des procès-verbaux des dernières élections professionnelles, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail.
(Arrêté du 19 décembre 2012-art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions du titre II, relatif au temps de travail, de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation du dialogue social et réforme du temps de travail.
(Arrêté du 19 décembre 2012-art. 1)

(3) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions du titre II, relatif au temps de travail, de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation du dialogue social et réforme du temps de travail.
(Arrêté du 19 décembre 2012 - art. 1)

Article 19 **En vigueur étendu**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-24 du code du travail, les entreprises dépourvues de délégué syndical et lorsqu'un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel, peuvent conclure des accords d'entreprise ou d'établissement avec un ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales reconnues représentatives au plan national (1) sur toutes les mesures dont la mise en oeuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif.

Toutefois, les parties signataires conviennent que la négociation d'entreprise devra strictement respecter les conditions de non-dérogation aux accords de branche fixés par les organisations syndicales et patronales. (2)

Ainsi, les accords négociés dans le cadre des présentes dispositions ne pourront déroger dans un sens moins favorable aux salariés aux dispositions de la convention collective. (3)

19.1. Mandat

19.1.1. Conditions du mandatement

Au minimum 1 mois avant l'engagement de la négociation, l'employeur informe les organisations syndicales représentatives de sa décision d'engager des négociations, par lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre devra exposer le ou les thèmes de négociation envisagés.

Une copie des présentes dispositions sera communiquée par l'employeur au salarié mandaté 1 mois avant d'engager une négociation.

Le ou les mandats établis par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives, comportant l'indication du nom du mandataire et son objet, devront être délivrés au salarié mandaté et à l'employeur par l'organisation syndicale mandante, préalablement à l'ouverture de la négociation, par lettre recommandée avec avis de réception.

19.1.2. Exercice du mandat

Le mandat est limité à la négociation pour laquelle il est délivré. Le mandataire est tenu d'une obligation d'information du syndicat mandant.

Préalablement à l'engagement de la négociation, l'employeur devra s'assurer du contenu et de l'étendue du mandat détenu par le salarié mandaté, et définira le calendrier des réunions de négociation. De même, préalablement à la signature de l'accord définitif, un exemplaire du projet d'accord devra être adressé à l'organisation syndicale mandante.

19.1.3. Terme du mandat

Le mandat prend fin soit à la date de signature de l'accord, soit à la date du retrait du mandat par le syndicat mandataire, soit à la date où le salarié décide de mettre fin à son mandat.

Le retrait du mandat par le syndicat mandataire doit être notifié à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception.

La décision de mettre fin au mandat, à l'initiative du salarié, doit être notifiée par écrit à l'employeur et à l'organisation syndicale mandante.

Le mandat prend également fin en cas d'échec des négociations constaté par procès-verbal, établi par l'employeur et le salarié mandaté. Le procès-verbal doit établir les points de désaccord et être adressé à l'organisation syndicale mandante.

19.2. Moyens accordés aux salariés mandatés

Les salariés mandatés bénéficient d'un crédit d'heures individuel de délégation spécial fixé par accord avec l'employeur, préalablement à l'ouverture des négociations. A défaut d'accord, ce crédit ne pourra dépasser 10 heures.

Ce crédit d'heures a pour objet la préparation de la négociation ainsi que l'information des salariés durant le processus de négociation.

Ces heures sont considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées comme telles.

Dans l'hypothèse où les thèmes et leur complexité le justifieraient, les salariés mandatés pourront bénéficier d'une formation spéciale à la négociation collective,

dont le principe et les modalités seront fixés par accord avec l'employeur. Les heures consacrées à cette formation seront considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées comme telles.

Le temps passé aux réunions de négociation avec le ou les salariés mandatés est également considéré comme du temps de travail effectif.

Le terme de la négociation sera constaté par la signature d'un accord collectif ou par un procès-verbal de désaccord.

19.3. Protection des salariés mandatés

Les salariés mandatés bénéficient de la protection prévue par l'article L. 2411-1 du code du travail, dès que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de leur désignation. Cette protection demeure applicable pendant une période de 12 mois à compter du terme du mandat.

19.4. Conditions de validité des accords

L'accord d'entreprise signé par un salarié mandaté devra être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages valablement exprimés.

Cette approbation intervient après la conclusion de l'accord d'entreprise ou d'établissement.

Les salariés devront pour cela être informés 15 jours au moins avant la date prévue du scrutin, de l'heure et du lieu de celui-ci, du contenu de l'accord, du texte de la question soumise à leur vote. A défaut d'approbation par les salariés consultés, l'accord est réputé non écrit.

La consultation a lieu pendant le temps de travail, au scrutin secret et sous enveloppe, et son organisation matérielle incombe à l'employeur.

Le résultat du vote fait l'objet d'un procès-verbal dont la publicité est assurée dans l'entreprise par voie d'affichage. Ce procès-verbal doit être annexé à l'accord approuvé, lors de son dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes. Le procès-verbal est également adressé à l'organisation mandante.

(2) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions du titre II, relatif au temps de travail, de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation du dialogue social et réforme du temps de travail.

(Arrêté du 19 décembre 2012-art. 1)

(3) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions du titre II, relatif au temps de travail, de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation du dialogue social et réforme du temps de travail.

(Arrêté du 19 décembre 2012-art. 1)

(1) Mentions exclues de l'extension comme étant contraires au principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, CEGELEC).

(Arrêté du 19 décembre 2012 - art. 1)

Titre II : Contrat de travail

Chapitre Ier : Conclusion du contrat de travail

Article 20

En vigueur étendu

Les entreprises doivent privilégier la promotion interne.

Dans ce cadre, elles s'engagent à favoriser et à anticiper les évolutions de carrière, les promotions, les mutations, les changements de postes ou d'horaires, en fonction des souhaits, des opportunités et des compétences des salariés.

Article 21

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux affirment leur attachement au principe de non-discrimination tel qu'énoncé à l'article L. 1132-1 du code du travail.

Plus particulièrement, les entreprises devront strictement respecter le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment pour l'accès à l'emploi, à la formation, la promotion professionnelle, les conditions de travail et la rémunération.

A cet égard, le rapport visé à l'article L. 2323-57 du code du travail relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, soumis pour avis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, comprend des indicateurs pertinents susceptibles de déceler des différences de traitement.

Afin d'assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les entreprises assujetties à la négociation annuelle obligatoire visée à l'article L. 2242-1 du code du travail, devront engager une négociation sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de les atteindre, à partir des indications figurant au rapport présenté au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient de définir et de programmer au niveau de la branche les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

(Arrêté du 19 décembre 2012, art. 1er)

Article 22

En vigueur étendu

Pour l'application de la présente convention, l'ancienneté s'entend de la durée du contrat de travail en cours depuis l'embauche, sans qu'il y ait lieu de déduire la durée des absences pour maladie d'une durée inférieure aux périodes de garantie d'emploi visées à l'article 36, pour accident du travail ou maladie professionnelle, pour événements familiaux tels que fixés à l'article 34, pour congé de maternité ou adoption et pour congés payés.

Aux termes des dispositions légales, la durée d'un contrat ou de contrats successifs à durée déterminée, qui aurait immédiatement précédé la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée, est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté.

De même, en cas d'embauche après une mission, d'un salarié mis à disposition par une entreprise de travail temporaire, la durée des missions accomplies au cours des 6 mois précédents au sein de l'entreprise utilisatrice est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté.

Article 23 En vigueur étendu

Le contrat de travail de droit commun est le contrat de travail à durée indéterminée.

Dès lors, sauf stipulation particulière, le contrat de travail est conclu pour une durée indéterminée.

Le contrat de travail existe entre les parties dès l'embauche, c'est-à-dire dès le début de la période d'essai.

L'engagement doit faire l'objet d'un document écrit sous forme de lettre d'embauche ou de contrat de travail.

Ce document, remis ou envoyé au plus tard dès le début de la période d'essai, doit préciser l'identité des parties, la date de début du contrat, l'emploi, la catégorie professionnelle correspondante et la classification conventionnelle, la rémunération mensuelle pour la durée du travail convenue, le lieu de travail, la référence à la présente convention collective ainsi que toutes conditions particulières éventuelles, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles.

Le contrat de travail est rédigé en deux exemplaires originaux, dont un pour chacune des parties.

L'examen médical d'embauche, obligatoire en application des dispositions réglementaires, conditionne la validité de l'engagement.

Article 24 En vigueur étendu

Les contrats de travail conclus pour une durée indéterminée constituant la norme, les entreprises sont incitées à limiter, au maximum, l'utilisation de contrats à durée déterminée.

Toutefois, dès lors qu'il est conclu pour l'un des motifs limitativement prévus par les dispositions légales, le contrat de travail peut être à durée déterminée.

La validité du contrat de travail à durée déterminée est subordonnée au respect de conditions de forme.

Ainsi, le contrat de travail à durée déterminée est obligatoirement établi par écrit et doit prévoir sa durée prévisible ainsi que les mentions obligatoires visées par les dispositions légales et réglementaires et notamment le motif de recours.

Le contrat est transmis au salarié, au plus tard, dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche.

Les salariés sous contrat à durée déterminée ont les mêmes droits et les mêmes obligations que ceux liés par un contrat à durée indéterminée.

Article 25 En vigueur étendu

25.1. Période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée

La période d'essai doit être prévue obligatoirement dans le contrat de travail ou la lettre d'embauche prévue à l'article 23.

La période d'essai a pour objet de permettre 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.

En tout état de cause, la durée de la période d'essai ne peut être supérieure à :

- 2 mois pour les ouvriers et les employés ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- 4 mois pour les cadres.

La période d'essai peut être renouvelée une seule fois.

Ce renouvellement doit faire l'objet d'un accord écrit entre les parties, avant le terme de la période d'essai initiale.

La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut excéder :

- 3 mois pour les ouvriers et les employés ;

- 5 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;

- 7 mois pour les cadres.

S'agissant d'une période de travail effectif, la durée des suspensions du contrat de travail, de quelque nature qu'elles soient, qui interviendraient pendant la période d'essai, prolongerait celle-ci d'autant.

Il peut être mis fin à la période d'essai, à tout moment, sous réserve du respect d'un délai de prévenance.

Lorsqu'il est mis fin par l'employeur au contrat, au cours de la période d'essai, il en informe le salarié dans un délai ne pouvant être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;

- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;

- 2 semaines après 1 mois et jusqu'à 3 mois de présence ;

- 1 mois après 3 mois de présence.

La notification de la rupture de la période d'essai à l'initiative de l'employeur pourra intervenir jusqu'à son dernier jour, sous réserve du versement au salarié d'une indemnité compensatrice pour la partie du délai de prévenance non effectuée.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci en informe l'employeur dans un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Dans tous les cas, la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Pendant la période d'essai, chaque salarié doit être classé au niveau de qualification correspondant à son emploi. Il bénéficie ainsi du salaire minimal de sa catégorie.

En cas de rupture du contrat pendant la période d'essai ou à son terme, les salaires contractuellement prévus sont dus pour la période travaillée, ainsi que les primes, indemnités éventuelles et notamment, l'indemnité compensatrice de congés payés lorsque le temps de travail effectif du salarié aura été au moins égal à 10 jours.

25.2. Période d'essai du contrat de travail à durée déterminée

En matière de contrat à durée déterminée, la période d'essai ne peut excéder 1 jour par semaine de contrat, dans la limite de 2 semaines si la durée initiale du contrat est au plus égale à 6 mois et de 1 mois si la durée du contrat est supérieure à 6 mois.

La durée de la période d'essai, exprimée en jours, doit s'entendre comme étant déterminée en jours ouvrés, c'est-à-dire en jours travaillés. La semaine doit s'entendre comme la semaine civile.

Lorsque la relation contractuelle de travail à durée déterminée se poursuit à durée indéterminée, la durée du contrat à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail à durée indéterminée, sauf s'il s'agit d'un emploi exigeant des qualités et des compétences différentes de celui précédemment occupé.

Article 26

En vigueur étendu

A titre général, une collaboration loyale implique le respect d'une obligation de discrétion par tout salarié.

Tout salarié s'interdit donc de divulguer, tant à l'extérieur qu'à l'intérieur de l'entreprise, les informations confidentielles dont il pourrait avoir connaissance de par l'exercice de ses fonctions et, en particulier, celles ayant trait aux secrets et procédés de fabrication ainsi qu'aux tarifs et conditions générales de vente.

En outre, afin d'assurer la sauvegarde de ses intérêts, l'entreprise peut interdire à un salarié, postérieurement à la rupture de son contrat de travail, quel qu'en soit le motif, de créer ou d'exploiter une entreprise concurrente, de lui apporter son concours ou ses services, sous quelque forme que ce soit et notamment, dans le cadre d'un contrat de travail.

Dans la mesure où de telles clauses restreignent la liberté du travail, elles ne sont valables qu'aux conditions suivantes.

Cette interdiction ne peut résulter que d'une stipulation expresse du contrat de travail, de la lettre d'engagement ou d'un avenant au contrat initial.

Afin que le salarié conserve la possibilité d'exercer des activités correspondant à sa formation et à son expérience professionnelle, l'existence d'une telle interdiction ne se justifie qu'en raison de la spécificité de l'emploi du salarié concerné. Ainsi, elle ne peut concerner les ouvriers et les employés, excepté ceux qui exercent une fonction commerciale de prospection de clientèle.

L'obligation de non-concurrence ne peut excéder une durée de 2 années.

L'obligation doit être limitée géographiquement. Celle-ci ne peut excéder, s'agissant des cadres, à l'exception de ceux employés par une société présente sur un ou des marchés internationaux, le territoire national. S'agissant des autres catégories de salariés, elle est limitée au département du lieu de travail et aux départements limitrophes.

La contrepartie financière à l'obligation de non-concurrence doit au moins être égale à 40 % du salaire moyen des 3 derniers mois d'activité, étant précisé que toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé pro rata temporis.

L'employeur peut renoncer à l'obligation de non-concurrence, à condition d'en informer le salarié concerné par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge, au plus tard dans les 15 jours suivant le terme des relations contractuelles.

En cas de violation par le salarié de son obligation de non-concurrence, la contrepartie financière cesse d'être due, sans préjudice des dommages et intérêts dont il pourrait être redevable.

Article 27

En vigueur étendu

Toute modification du contrat de travail, contrairement au changement des conditions de travail, doit faire l'objet d'une proposition écrite de l'employeur, précisant la ou les modifications envisagées, ainsi que sa date d'entrée en vigueur.

Lorsque la modification envisagée ne repose pas sur un motif économique, le salarié concerné dispose, pour faire connaître son acceptation ou son refus, d'un délai de réflexion au moins égal à 2 semaines, à compter de la réception de la proposition.

Lorsqu'il s'agit d'une modification pour motif économique, l'employeur doit informer le salarié par lettre recommandée avec avis de réception qu'il dispose de 1 mois de réflexion à compter de sa réception, pour faire connaître son refus. A défaut de réponse dans ce délai, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

Lorsque la modification du contrat entraîne la modification de la qualification, impliquant une diminution de la rémunération, le salarié bénéficie, à compter de la prise d'effet de la modification, excepté si celle-ci intervient dans le cadre d'une sanction disciplinaire, d'une indemnité différentielle dégressive calculée sur le salaire de base comme suit :

- 100 % de la différence pendant 2 mois ;
- 75 % de la différence pendant les 2 mois suivants ;
- 50 % de la différence pendant les 2 mois suivants ;
- 25 % de la différence pendant les 2 mois suivants.

Article 28

En vigueur étendu

En cas de remplacement temporaire sur un poste de qualification supérieure, dont la durée excède 10 jours, le salarié, qui assure l'ensemble des fonctions du titulaire du poste, perçoit pendant la durée du remplacement une indemnité de remplacement égale à la différence entre le salaire minimal de la catégorie du salarié remplacé et le salaire minimal de sa catégorie.

Si le même salarié assure, au cours d'une période de 12 mois, plusieurs remplacements successifs dans le même emploi, le délai de 10 jours ne lui est opposable qu'une seule fois.

Chapitre II : Exécution du contrat de travail

Article 29

En vigueur étendu

Les minima conventionnels sont établis par accord paritaire entre les organisations patronales et syndicales représentatives, en référence à la classification conventionnelle de la profession.

Les minima conventionnels sont fixés sur la base de la durée légale du travail.

Le salaire est la contrepartie du travail. Il est dû par l'employeur pour le travail effectivement fourni. La rémunération est fixée dès l'embauche, sur une base mensuelle. Elle est établie pour une durée de travail effectif correspondant à la durée légale hebdomadaire ou conventionnelle, si elle est inférieure. Elle peut aussi être établie de façon forfaitaire. Les salaires sont versés chaque mois à intervalle régulier.

Article 30

En vigueur étendu

Les salariés sont rémunérés une fois par mois. Leur rémunération est indépendante, pour un horaire de travail déterminé, du nombre de jours effectivement travaillés dans le mois. Un acompte peut être demandé au cours du mois.

Pour les salariés non rémunérés sur la base d'un forfait en heures ou en jours, la rémunération mensuelle correspond à 151,67 heures par mois pour un horaire de travail de 35 heures par semaine. Le taux horaire s'obtient en divisant le salaire mensuel par 151,67 heures.

Les heures d'absence sont déduites du salaire mensuel en divisant celui-ci par le nombre d'heures effectivement travaillées dans l'entreprise pour le mois considéré.

Article 31
En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 2013, tout salarié titulaire d'un contrat de travail au 31 décembre de chaque année bénéficie d'un treizième mois dans les conditions suivantes.

Le treizième mois est accordé à tout salarié ayant au moins 5 ans d'ancienneté au 31 décembre de chaque année.

Il est égal à 1 mois du salaire de référence défini ci-dessous.

Les salariés ayant au moins 3 ans d'ancienneté et moins de 5 ans bénéficient, dans les mêmes conditions, de d'un demi treizième mois.

Le treizième mois est calculé sur la base du salaire de base annuel moyen des 12 mois de l'année civile en cours, duquel sont déduites les périodes d'absence de quelque nature que ce soit, et auquel s'ajoutent les heures supplémentaires ainsi que toutes majorations d'origine légale ou conventionnelle.

Toutefois, les congés payés ainsi que les absences résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle dans la limite de 1 an, de la réalisation d'actions de formation professionnelle obligatoire et du DIF réalisé pendant le temps de travail ou de l'utilisation des heures de délégation par les représentants du personnel ne donneront pas lieu à déduction.

Il est versé en même temps que la rémunération du mois de décembre. Le treizième mois n'est pas dû en cas de départ en cours d'année.

A titre de période transitoire, le treizième mois sera accordé dans les conditions suivantes au titre de l'année 2012. Ainsi, les salariés ayant au moins 3 ans d'ancienneté et moins de 5 ans bénéficieront de 40 % (au lieu de la moitié) du treizième mois qui leur serait dû en application des dispositions ci-dessus et les salariés ayant au moins 5 ans d'ancienneté bénéficieront de 70 % (au lieu de 100 %) du treizième mois qui leur serait dû en application des dispositions ci-dessus.

Le treizième mois se substitue à tout avantage accordé en application des dispositions conventionnelles antérieures relatives à la gratification de fin d'année.

Toutefois, dès lors que le montant de la gratification de fin d'année calculé conformément aux dispositions conventionnelles antérieurement applicables dont aurait bénéficié le salarié serait supérieur au cours de la période transitoire ci-dessus, au montant du treizième mois calculé conformément aux dispositions ci-dessus, le salarié aura droit au maintien du versement du montant de la gratification de fin d'année qui lui aurait été octroyé.

Article 32
En vigueur étendu

Il est attribué une indemnité, dite pour frais professionnels, à tout le personnel participant au cycle de production en site industriel et occupé à un travail en continu, en équipe ou posté, d'une durée effective d'au moins 6 heures consécutives.

Cette indemnité, qui constitue un remboursement de frais, est égale, par jour de travail effectif, à une fois la valeur, au 1er janvier de chaque année, du minimum garanti fixé par voie réglementaire et à une fois et demie ce même minimum lorsque le travail continu s'effectue de nuit, c'est-à-dire pour tout poste incluant une période de travail comprise entre 0 et 3 heures du matin, ou une période de travail effectif d'au moins 6 heures consécutives entre 21 heures et 9 heures.

Article 33
En vigueur étendu

Les congés annuels sont accordés et indemnisés conformément à la réglementation en vigueur.

La période de congé prévue à l'article L. 3141-13 du code du travail est fixée du 1er mai au 30 avril de l'année suivante.

Les règles de fractionnement restent applicables conformément aux articles L. 3141-17 à L. 3141-19 du code du travail.

En raison des importantes variations de la charge de travail en fonction de la localisation géographique et des activités spécifiques de chaque établissement, les congés ne sont pas pris pendant la période de surcroît annuel de travail.

Cette période est limitée à 10 semaines par établissement et par an. Elle est fractionnable en deux périodes au maximum. Les dates précises de début et fin de cette (ou ces) période (s) sont affichées par le chef d'établissement dans la deuxième quinzaine de décembre, après consultation des représentants du personnel.

Article 34
En vigueur étendu

Des autorisations d'absence sont accordées aux salariés dans les cas suivants :

Événements familiaux	Nombre de jours par an
Mariage du salarié	4
Conclusion d'un Pacs par le salarié	4
Naissance ou adoption d'un enfant	3
Mariage d'un enfant	1
Décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs	3
Décès d'un enfant	3
Décès des père ou mère, du beau-père ou de la belle-mère	2
Journée citoyenne	1

Décès d'un grand-parent	1
Décès d'un frère ou d'une soeur	1

Ces absences sont accordées à condition d'avoir été effectivement prises pendant une période raisonnable au cours de laquelle est intervenu l'événement justifiant l'absence.

Ces absences sont considérées comme du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés.

Article 35

En vigueur étendu

Tout salarié absent doit avertir son employeur, ou le faire avertir, avant le début du travail, sauf circonstances exceptionnelles et, en tout état de cause, au cours de la journée d'absence, par tout moyen à sa convenance.

Article 36

En vigueur étendu

En cas de maladie ou d'accident, le salarié absent doit, après avoir prévenu son employeur dans les conditions fixées à l'article précédent, lui faire parvenir dans les 48 heures un certificat médical justificatif.

Lorsque son absence a duré au moins 21 jours en cas de maladie ou au moins 8 jours en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, il prévient l'employeur de son intention de reprendre son travail afin que celui-ci puisse organiser la visite obligatoire de reprise du travail.

Lorsque la maladie a été justifiée dans les conditions visées ci-dessus, le salarié bénéficie d'une période de garantie d'emploi, pendant laquelle l'employeur ne peut procéder à son licenciement, en raison des perturbations que ces absences causent au fonctionnement de l'entreprise imposant son remplacement définitif.

Cette période de garantie d'emploi est fixée à :

- 3 mois, entre 1 et 2 ans d'ancienneté ;
- 6 mois, entre 2 et 10 ans d'ancienneté ;
- 9 mois, au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Au-delà de cette période, l'employeur peut engager une procédure de licenciement dans le respect des dispositions légales.

En cas d'absences successives, leur durée totale se cumule au cours des 12 mois qui précèdent le dernier arrêt pour apprécier, le cas échéant, la durée de la période de garantie d'emploi restant à courir.

Si un salarié est déclaré inapte à son emploi par le médecin du travail et qu'il ne peut être reclassé, malgré les efforts de formation et d'adaptation que doit mettre en oeuvre l'employeur, son contrat de travail peut être rompu du fait de son inaptitude.

Dans ce cas, l'employeur doit respecter la procédure légale de licenciement.

Cette rupture ouvre droit à une indemnité dont le montant est égal à l'indemnité légale ou à l'indemnité conventionnelle, si elle est plus favorable.

Chapitre III : Rupture du contrat de travail

Article 37

En vigueur étendu

En cas de rupture du contrat de travail après la période d'essai et sauf faute grave ou lourde, la durée du préavis réciproque est égale, en fonction de l'ancienneté du salarié, à :

- 1 mois pour une ancienneté inférieure à 2 ans ;
- 2 mois pour une ancienneté d'au moins 2 ans, excepté pour les cadres, pour lesquels cette durée est fixée à 3 mois.

Le point de départ du préavis est fixé à la date de première présentation de la lettre de notification de la rupture.

Pendant le préavis exécuté, le salarié licencié a droit, pendant son temps de travail, à une demi-journée d'absence rémunérée par semaine de préavis, pour rechercher un nouvel emploi.

Ces demi-journées sont fixées par accord avec l'employeur. A défaut d'accord, elles sont fixées alternativement par l'une ou l'autre des parties. Elles peuvent aussi, par accord entre l'employeur et le salarié, être cumulées en fin de préavis.

Le droit aux demi-journées pour recherche d'emploi cesse lorsque le salarié a trouvé un nouvel emploi, ce dont il doit immédiatement aviser l'employeur.

Le salarié licencié qui justifie d'un nouvel emploi dont la prise d'effet interviendrait pendant le préavis peut interrompre ce dernier, après information de son employeur. La partie du préavis non exécutée ne sera pas rémunérée.

L'employeur peut dispenser le salarié d'accomplir tout ou partie du préavis. Le salarié a alors droit à une indemnité compensatrice, proportionnelle à la durée du préavis non exécuté et correspondant aux salaires et avantages qu'il aurait perçus, s'il avait travaillé pendant cette période.

Article 38

En vigueur étendu

En cas de licenciement non motivé par une faute grave ou lourde, il est attribué au salarié licencié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, une indemnité distincte de l'indemnité compensatrice de préavis, égale à 2/10 de mois par année d'ancienneté, majorée de 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

L'indemnité est calculée sur la base du 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, du 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 pro rata temporis.

Article 39

En vigueur étendu

Le salarié qui envisage de démissionner doit en informer son employeur par lettre recommandée avec avis de réception, ou lettre remise en mains propres contre décharge.

La date de première présentation de cette notification marque le point de départ du préavis mentionné à l'article 37, dont la durée peut être réduite après accord de l'employeur.

Article 40

En vigueur étendu

Le salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse doit en informer l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception, ou lettre remise en mains propres contre décharge, et observer le préavis prévu à l'article 37. (1)

Le salarié a droit à une indemnité calculée selon les modalités suivantes :

-1/2 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté ;

-1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;

-1 mois et demi de salaire après 15 ans d'ancienneté ;

-2 mois de salaire après 25 ans d'ancienneté ;

-3 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

L'indemnité est calculée sur la base du 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ à la retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, du 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 pro rata temporis.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1237-10, renvoyant à l'article L. 1234-1, du code du travail.
(Arrêté du 19 décembre 2012 - art. 1)

Article 41

En vigueur étendu

La mise à la retraite d'un salarié ne peut intervenir avant 65 ans.

De 65 à 69 ans, l'employeur qui envisage de mettre à la retraite un salarié doit l'interroger par écrit, dans un délai de 3 mois précédant sa date anniversaire, sur son intention de quitter volontairement l'entreprise, pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

En cas de réponse négative du salarié dans un délai de 1 mois, l'employeur ne peut mettre l'intéressé à la retraite pendant l'année qui suit sa date anniversaire. Il pourra réitérer sa demande, dans les mêmes conditions l'année suivante et cela, le cas échéant, chaque année, jusqu'aux 69 ans inclus du salarié.

Dans tous les cas, la mise à la retraite doit être notifiée par écrit par l'employeur, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en mains propres contre décharge.

La date de première présentation de cette notification marque le point de départ du préavis mentionné à l'article 37.

Le salarié mis à la retraite a droit à l'indemnité légale de licenciement ou à l'indemnité conventionnelle, si elle est plus favorable.

Article 42

En vigueur étendu

L'employeur et le salarié peuvent convenir des conditions de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée qui les lie, conformément aux dispositions des articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du code du travail. La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

L'employeur et le salarié conviennent du principe de la rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens. Au cours des entretiens, chaque partie peut se faire assister dans les conditions fixées par l'article L. 1237-12 du code du travail.

L'accord des parties est matérialisé par la signature d'une convention, qui fixe les conditions de la rupture.

Elle devra notamment préciser le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, qui est au moins égale à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, si elle lui est plus favorable. Cette indemnité est due quelle que soit l'ancienneté du salarié.

Elle devra également indiquer la date de rupture du contrat de travail, celle-ci intervenant au plus tôt le lendemain du jour de l'homologation.

La validité de la convention de rupture est subordonnée à son homologation par l'autorité administrative, conformément à la procédure fixée par l'article L. 1237-14 du code du travail.

La rupture conventionnelle du contrat de travail des salariés protégés reste soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail dans les conditions fixées à l'article L. 1237-15 du code du travail.

Titre III : Durée, aménagement et organisation du temps de travail

Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires ont souhaité rappeler dans le présent titre les principes généraux concernant la durée du travail et les modalités d'aménagement et d'organisation du temps de travail dans les conditions ouvertes par le législateur.

Chapitre 1er : Durée du travail

Article 43

En vigueur étendu

La durée légale du travail est fixée à 35 heures de travail effectif par semaine.

La durée maximale du travail au cours d'une même semaine civile ne doit normalement pas dépasser 46 heures.

Cependant, après information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, pendant les périodes de surcroît de travail, la durée maximale hebdomadaire peut atteindre 48 heures sur 12 semaines, consécutives ou non, dans l'année.

Les horaires effectifs habituellement pratiqués dans l'entreprise ne doivent pas dépasser en moyenne 42 heures par semaine au cours de 6 mois consécutifs.

Article 44

En vigueur étendu

Est considérée comme heure supplémentaire, toute heure de travail effectif réalisée au-delà de 35 heures hebdomadaires.

44.1. Majoration des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires donnent lieu à majoration de salaire dont le taux est fixé à 25 % pour les huit premières heures et à 50 % pour les suivantes.

44.2. Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos

Les entreprises pourront remplacer tout ou partie des heures supplémentaires et/ ou des majorations y afférentes par un repos compensateur, après information et consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Le personnel des services concernés doit être informé de l'application de cette disposition au moment de l'exécution de ces heures.

Par ailleurs, le personnel sera informé chaque mois de son droit à repos.

Article 45

En vigueur étendu

45.1. Principes généraux

Le repos hebdomadaire s'entend de 24 heures de repos consécutives auxquelles s'ajoutent 11 heures de repos quotidien.

Les horaires de travail des salariés à temps plein peuvent être répartis de manière égale ou inégale sur 6 jours par semaine.

Cet horaire de travail peut, conformément à l'article L. 3121-53 du code du travail, être repartit de manière égale ou inégale sur un nombre de jours inférieur. (1)

45.2. Dérogations

En raison des caractéristiques propres à la profession, du fait notamment de la fabrication permanente de produits frais, les entreprises peuvent, en application des articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail, être amené à faire travailler leur personnel le dimanche, en leur faisant bénéficier du repos hebdomadaire un

autre jour de la semaine.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 3132-14 du code du travail, le repos hebdomadaire peut être donné par roulement par les entreprises ayant une activité industrielle, nécessitant une organisation du travail en continu. En effet, en raison des exigences de la clientèle française et internationale et des impératifs économiques qui en résultent, il importe que soient assurés les besoins quotidiens, notamment en produits frais ou surgelés, tant de la clientèle privée et de l'hôtellerie que des collectivités locales ou établissements publics tels que les hôpitaux, qui exigent des livraisons tous les jours de la semaine afin de pouvoir faire face à leurs propres exigences en matière de restauration, de distribution ou de vente. De même, les volumes fabriqués et les investissements lourds nécessaires à leur élaboration exigent, dans la plupart des cas, une organisation du travail en équipes successives sans interruption.

Lorsqu'il est dérogé au repos dominical dans les conditions ci-dessus, le repos hebdomadaire est porté à 2 jours, consécutifs ou non, excepté pour le personnel de livraison, le personnel de prise de commande, les établissements employant moins de 4 salariés à la production et aux salariés des magasins ouverts moins de 7 jours par semaine.

L'octroi de 2 jours de repos hebdomadaire pourra être suspendu pendant une période au plus égale à 12 semaines consécutives ou non par année, en raison des impératifs de production.

Les entreprises sont incitées à faire en sorte que ces 2 jours de repos hebdomadaire soient consécutifs.

Pour les magasins ouverts 7 jours sur 7, ces 2 jours de repos doivent être consécutifs au moins 20 fois dans l'année et inclure un dimanche au moins 15 fois dans l'année.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3121-34 du code du travail.
(Arrêté du 19 décembre 2012 - art. 1)

Article 46 En vigueur étendu

Les salariés bénéficient, pour les heures de travail effectuées le dimanche de 0 à 24 heures, d'une majoration de 15 % calculée sur leur taux horaire de base.

Article 47 En vigueur étendu

Les entreprises peuvent recourir à la mise en place d'équipes de suppléance dans la mesure où la nature de leur activité implique l'obligation de fonctionner durant le week-end.

Ces équipes peuvent être mises en place sur une période de 1 à 3 jours du vendredi au lundi.

Les salariés travaillant en équipe de suppléance pourront également être amenés à remplacer l'équipe de semaine pendant l'ensemble des jours de repos collectifs de cette dernière, qu'il s'agisse de jours de repos hebdomadaire, des jours fériés ou des congés annuels.

47.1 Mise en oeuvre

Les présentes dispositions seront mises en oeuvre après négociation avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

A défaut d'accord ou, en l'absence d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, ces dispositions sont appliquées après information et consultation des instances représentatives du personnel. Dans ce cadre, l'employeur informera, outre le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, le comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, les délégués du personnel, du nombre de salariés amenés à travailler en équipe de suppléance et des modalités pratiques de leur retour éventuel à un horaire de semaine.

Les équipes de suppléance devront, en priorité, être composées de salariés volontaires.

47.2. Rémunération

Chaque heure effectuée en horaire de suppléance sera majorée de 50 % par rapport à celle qui serait due pour une durée équivalente effectuée suivant l'horaire normal de l'entreprise.

Cette majoration vise toutes les heures effectuées dans le cadre des équipes de suppléance, quels que soient les jours concernés (vendredi, samedi, dimanche ou lundi).

Cette majoration inclut les majorations de salaire prévues pour le travail du dimanche et le travail de nuit.

En revanche, cette majoration s'ajoute à la majoration accordée par la convention collective pour le travail des jours fériés.

Les salariés en équipe de suppléance effectuant un poste de travail de 12 heures consécutives bénéficient au cours de cette période d'un temps de pause minimum consécutif ou non de 30 minutes, se substituant au temps de pause prévu par l'article L. 3121-33 du code du travail. (1)

Lorsque la durée quotidienne du travail de nuit des salariés en équipe de suppléance est de plus de 8 heures, les salariés bénéficient d'une pause supplémentaire dans les conditions des dispositions sur le travail de nuit.

47.3. Formation

Les salariés travaillant en équipe de suppléance bénéficient des mêmes droits que les salariés travaillant en horaire de semaine en matière de formation

professionnelle.

A ce titre, leurs besoins de formation seront pris en compte dans le plan de formation annuel.

Chaque formation effectuée en semaine se fera dans le respect des durées maximales journalières et hebdomadaires de travail et fera l'objet d'un paiement pro rata temporis au taux normal ou, majoré le cas échéant, en cas d'heures supplémentaires.

En revanche, les salariés en équipes de suppléance acquerront un nombre d'heures au titre de leur droit individuel à la formation sur la base d'un travail à temps complet.

47.4. Retour à l'équipe de semaine

Dès qu'un emploi de semaine de même qualification devient disponible, les salariés travaillant en équipe de suppléance ont un droit de retour prioritaire en équipe de semaine.

Afin de faciliter ce retour en équipe de semaine, l'employeur informe les salariés concernés par voie d'affichage des postes disponibles.

Si le salarié souhaite bénéficier d'un retour en équipe de semaine, il en fait la demande par écrit.

L'employeur accède dans la mesure du possible à cette demande. Dans le cas contraire, il adresse une réponse écrite motivée dans les 15 jours à compter de la réception de la demande.

En cas d'afflux de demandes, un ordre de priorité est établi en fonction de la situation familiale, de l'ancienneté et/ ou de l'âge du demandeur.

47.5. Surveillance médicale particulière

Les salariés travaillant en équipe de suppléance bénéficient d'une surveillance médicale renforcée. Les visites médicales périodiques sont effectuées tous les ans par la médecine du travail et peuvent être plus fréquentes en cas de nécessité.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 3132-11 du code du travail.

(Arrêté du 19 décembre 2012 - art. 1)

Article 48 En vigueur étendu

Les jours fériés sont ceux prévus par la réglementation en vigueur.

Le chômage des jours fériés est indemnisé conformément aux dispositions légales. Les salariés peuvent être amenés à travailler 1 jour férié.

Dans ce cas, les entreprises font bénéficier aux salariés soit d'une majoration de 115 % calculée sur le taux horaire de base, soit d'une majoration de 15 % calculée sur le taux horaire de base et d'un repos de même durée accordé dans les 8 jours qui précèdent ou dans les 30 jours qui suivent le jour férié travaillé.

Chapitre II : Temps partiel

Article 49 En vigueur étendu

Est considéré comme salarié à temps partiel tout salarié dont la durée hebdomadaire de travail est inférieure à la durée légale du travail ou conventionnelle.

Le contrat de travail à temps partiel est obligatoirement conclu par écrit et doit comporter, outre les mentions prévues à l'article 23 de la présente convention collective, la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir, ainsi que la nature de cette modification, les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque jour travaillé seront communiqués par écrit au salarié et les limites dans lesquelles le salarié peut effectuer des heures complémentaires.

Les salariés travaillant à temps plein peuvent demander à passer à temps partiel. Cette modification ne peut être imposée. La demande motivée doit être faite par écrit au moins 3 mois avant la date souhaitée. L'employeur accède dans la mesure du possible à cette demande si des emplois de cette nature sont disponibles dans l'entreprise. Dans le cas contraire, il adresse une réponse écrite motivée au plus tard 3 mois après réception de la demande.

En cas d'afflux de demandes, un ordre de priorité est établi en fonction de la situation familiale, de l'ancienneté et/ ou de l'âge du demandeur.

Article 50 En vigueur étendu

Aucune journée de travail ne peut être d'une durée inférieure à 3 heures consécutives. Indépendamment de toute pause, il ne peut y avoir qu'une interruption par journée de travail. Dans ce cas, une des deux plages de travail doit être au moins égale à 3 heures.

Lorsque l'interruption est supérieure à 2 heures, dans la limite de 3 heures, les heures accomplies après l'interruption sont majorées de 10 %.

L'amplitude journalière de travail ne peut excéder 10 heures.

Le nombre d'heures complémentaires éventuelles effectuées au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat.

Les heures complémentaires accomplies au-delà du 1/10 de la durée contractuelle sont majorées de 25 %.

Le délai de prévenance en cas de modification des horaires habituels est de 8 jours ouvrés.

Toutefois, il peut être ramené à 3 jours ouvrés en cas d'urgence. A titre de contrepartie, lorsque l'entreprise est contrainte de modifier l'horaire habituel de façon importante ou lorsqu'une telle modification intervient dans ce délai réduit, le salarié concerné bénéficie, lors de la modification, pour compenser la gêne résultant de ces perturbations de son emploi du temps, d'une indemnité forfaitaire qui ne peut être inférieure à la valeur de 4 heures de salaire ou de son équivalent en temps, au choix du salarié. Est qualifiée d'importante, toute modification décalant le jour de repos ou comportant un transfert des heures du matin à l'après-midi ou vice-versa ou devant durer plusieurs semaines en fonction d'une modification structurelle.

Article 51

En vigueur étendu

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité pour les emplois à temps plein de leur qualification. Ils doivent être avisés soit individuellement, soit collectivement, lorsque l'employeur envisage d'embaucher.

Les salariés à temps partiel bénéficient de tous les droits reconnus aux salariés à temps plein, notamment en ce qui concerne les possibilités de promotion, de carrière et de formation.

Lorsqu'ils existent, les droits et avantages en temps sont calculés en proportion du temps moyen de travail effectif des 12 derniers mois.

En cas d'afflux de demandes, un ordre de priorité est établi en fonction de la situation familiale, de l'ancienneté et/ ou de l'âge du demandeur.

Chapitre III : Répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail

Préambule

En vigueur étendu

Les modalités de mise en oeuvre, de la répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année et du travail intermittent, en application des présentes dispositions pourront, le cas échéant, être précisées au niveau de chaque entreprise.

Article 52

En vigueur étendu

52.1. Mise en oeuvre

Les présentes dispositions seront mises en oeuvre après négociation avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

A défaut d'accord ou, en l'absence d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, ces dispositions sont appliquées après information et consultation des instances représentatives du personnel. Dans ce cadre, l'employeur informera, outre le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, le comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut les délégués du personnel, des modalités de mise en oeuvre des présentes dispositions.

52.2. Période de référence et répartition

Conformément à l'article L. 3122-2 du code du travail, la durée du travail peut être répartie sur une période supérieure à la semaine.

Ainsi, le temps de travail hebdomadaire peut être mesuré et décompté sur une période de référence au plus égale à 12 mois consécutifs, les heures de travail effectuées au-delà de 35 heures par semaine se compensant arithmétiquement avec les semaines où la durée du travail est inférieure à 35 heures.

Les variations d'horaires ne pourront avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire du travail à plus de 46 heures par semaine ou, à titre plus favorable, à une durée inférieure fixée par l'entreprise. Les heures excédant cette limite ne pourront être compensées et devront être rémunérées le mois au cours duquel elles sont effectuées.

Il est établi un programme indicatif pour chaque période qui donne lieu à l'information des représentants du personnel.

Ce programme indicatif est affiché au sein des locaux de travail.

Ce programme indicatif devra préciser, les horaires collectifs de chaque établissement ou unité de travail qui peuvent être organisés de diverses façons pour adapter le mieux possible, au cours de la période, les rythmes de travail aux nécessités fixées par la clientèle.

52.3. Délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail des salariés

La programmation des horaires de travail planifiée à l'article 52.2 pourra être modifiée dans les conditions définies ci-après.

Sauf circonstances imprévisibles, les salariés sont prévenus des changements de leurs horaires de travail dans les délais suivants :

- s'il s'agit d'une augmentation ou d'une diminution de la durée hebdomadaire prévue, au moins 1 semaine à l'avance ;
- s'il s'agit seulement d'un changement de l'horaire de travail, sans modification de la durée hebdomadaire, 48 heures à l'avance.

En cas de circonstances imprévisibles rendant nécessaire une modification immédiate de la programmation, les salariés concernés sont avertis au moins 24 heures à l'avance.

52.4. Rémunération

La rémunération mensuelle des salariés sera lissée sur la base de l'horaire mensuel moyen, indépendamment de l'horaire réellement accompli.

Constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà du seuil légal annuel fixé à l'article L. 3122-4 du code du travail ou, en cas de période inférieure à 1 année, les heures effectuées au-delà du seuil correspondant à 35 heures multipliées par le nombre de semaines au cours de cette période.

Ces heures supplémentaires, à titre plus favorable que les dispositions légales, seront majorées de 50 %.

Les absences ne peuvent être récupérées.

En cas d'absences, celles-ci seront déduites, proportionnellement au nombre d'heures d'absence constatées par rapport au nombre d'heures réelles du mois considéré.

En cas d'absence donnant lieu à indemnisation, celle-ci sera calculée sur la base de la rémunération lissée.

52.5. Période incomplète

Lorsqu'un salarié, du fait d'une embauche ou d'une rupture du contrat, n'a pas accompli la totalité de la période de référence, une régularisation est effectuée en fin de période ou à la date de la rupture du contrat.

S'il apparaît que le salarié a accompli une durée du travail supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, il est accordé au salarié un complément de rémunération équivalant à la différence de rémunération entre celle correspondant aux heures réellement effectuées et celles rémunérées.

Ce complément de rémunération est versé avec la paie du premier mois suivant le dernier mois de la période de référence, ou lors de l'établissement du solde de tout compte.

Si les sommes versées sont supérieures à celles correspondant au nombre d'heures réellement accomplies, une compensation est faite avec la dernière paie ou la paie du premier mois suivant l'échéance de la période de référence, entre les sommes dues par l'employeur et cet excédent.

52.6. Dispositions particulières pour les salariés à temps partiel

Sous réserve d'adaptations, la répartition des horaires de travail telle que fixée dans le programme indicatif prévu à l'article 52.2 s'applique aux salariés à temps partiel, qui devront en recevoir communication écrite au plus tard 1 semaine avant le début de la période.

La modification des horaires se fera par écrit dans les conditions fixées à l'article 52.3.

Constituent des heures complémentaires, les heures effectuées au-delà de la moyenne de la durée contractuelle calculée sur la période de référence, dans la limite du tiers de cette durée.

Les heures complémentaires accomplies au-delà du 1/10 de la durée annuelle sont majorées de 25 %.

Article 53

En vigueur étendu

Les dispositions du présent article sont conclues dans le cadre des articles L. 3123-31 et suivants du code du travail.

53.1. Emplois concernés

Des contrats de travail intermittent peuvent être conclus afin de pourvoir les emplois permanents qui, par nature, comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Ainsi, conformément à l'article L. 3123-31 du code du travail, des contrats de travail intermittents pourront être mis en place pour les emplois permanents suivants :

- personnel de vente ;
- chauffeur, livreur et préparateur de commandes ;
- opérateur de fabrication et de conditionnement.

Le nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent ne peut être supérieur à 10 % de l'effectif mensuel moyen de l'année précédente de la société au jour de l'embauche.

53.2. Contrat de travail intermittent

Le contrat de travail intermittent devra être établi dans les conditions de l'article L. 3123-33 du code du travail.

Il devra obligatoirement faire l'objet d'un écrit et comporter les clauses suivantes :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée annuelle minimale de travail du salarié ;
- les périodes de travail ;
- la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

53.3. Heures complémentaires (1)

Sauf accord du salarié, les heures dépassant la durée annuelle fixée au contrat ne pourront excéder le tiers de cette durée. Les heures excédentaires seront rémunérées en plus de la durée annuelle.

53.4. Rémunération

Sauf demande du salarié, la rémunération mensuelle des salariés intermittents est calculée sur la base de l'horaire moyen pratiqué sur l'année, indépendamment de l'horaire réellement accompli.

Les congés et absences rémunérés de toute nature sont payés sur la base du salaire mensuel lissé.

Pour les congés et absences non rémunérés, chaque heure non effectuée est déduite de la rémunération mensuelle lissée.

53.5. Entrée ou sortie en cours de période annuelle

Lorsqu'un salarié, du fait d'une embauche ou d'une rupture du contrat, n'a pas accompli la totalité de la période annuelle, une régularisation est effectuée en fin de période ou à la date de la rupture du contrat.

S'il apparaît que le salarié a accompli une durée du travail supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, il est accordé au salarié un complément de rémunération équivalant à la différence de rémunération entre celle correspondant aux heures réellement effectuées et celles rémunérées.

Ce complément de rémunération est versé avec la paie du premier mois suivant le dernier mois de la période de référence, ou lors de l'établissement du solde de tout compte.

Si les sommes versées sont supérieures à celles correspondant au nombre d'heures réellement accomplies, une compensation est faite avec la dernière paie ou la paie du premier mois suivant l'échéance de la période de référence, entre les sommes dues par l'employeur et cet excédent.

(1) Article étendu sous réserve que les heures en cause s'entendent comme étant les « heures dépassant la durée annuelle minimale fixée au contrat, conformément à l'article L. 3123-34 du code du travail ».
(Arrêté du 19 décembre 2012 - art. 1)

Chapitre IV : Conventions de forfaits annuels en jours

Article 54

En vigueur étendu

Des modalités spécifiques de mise en oeuvre des conventions de forfaits annuels en jours pourront, en application des dispositions du présent accord, être précisées au niveau de chaque entreprise.

Article 55

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 3121-43 du code du travail, un forfait annuel en jours sur l'année peut être convenu avec :

- les salariés cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, dont la catégorie des emplois se situe au minimum au niveau CA2 de la classification conventionnelle, et qui les conduit à ne pas suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;

- les salariés, relevant de la catégorie des emplois se situant au minimum au niveau TA2 de la classification conventionnelle, dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées, occupant des fonctions itinérantes, c'est-à-dire exerçant principalement leur activité hors des locaux de l'entreprise, de techniciens ou de commerciaux. Les salariés concernés devront au minimum être rémunérés au salaire correspondant à leur niveau de classification conventionnelle majoré de 10 %.

Article 56

En vigueur étendu

La mise en oeuvre de convention individuelle de forfait nécessite l'accord express du salarié par le biais d'une clause insérée à son contrat de travail.

Le contrat de travail fixe les conditions d'application de la convention de forfait et détermine notamment le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini.

Ce nombre de jours est fixé au maximum à 217 jours par an auquel s'ajoute un jour au titre de la journée de solidarité.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

Article 57

En vigueur étendu

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés.

Afin de décompter le nombre de journées travaillées, ainsi que celui des journées de repos prises, l'employeur établira un document de contrôle à chaque début de mois pour le mois précédent faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos.

Ce document de contrôle devra être cosigné par le salarié, chaque mois pour le mois précédent.

Le salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours bénéficiera, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoquées la charge de travail de l'intéressé, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que la rémunération du salarié.

En vue de cet entretien annuel, un état récapitulatif des journées travaillées ainsi que des journées de repos hebdomadaires, de congés payés, de congés conventionnels ou de repos sera établi, au cours duquel seront évoquées l'organisation et la charge de travail de l'intéressé et l'amplitude de ses journées d'activité. Cette amplitude et cette charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

Le comité d'entreprise est consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfaits ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

Article 58

En vigueur étendu

Le salarié doit bénéficier d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le salarié doit également bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire de 24 heures, auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le salarié ne pourra être amené à travailler plus de 6 jours consécutifs par semaine civile.

Article 59

En vigueur étendu

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paye considérée et devra tenir compte des conditions particulières de travail et notamment du travail éventuel les jours fériés, la nuit et le dimanche.

Chapitre V : Conventions de forfaits annuels en heures

Article 60

En vigueur étendu

Des modalités spécifiques de mise en oeuvre des conventions de forfaits annuels en heures pourront être, en application des dispositions du présent accord, précisées au niveau de chaque entreprise.

Article 61

En vigueur étendu

Peuvent conclure une convention de forfaits en heures sur l'année en application de l'article L. 3121-42 du code du travail :

- les salariés cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés. Plus précisément, les catégories visées sont les responsables de service et les salariés cadres disposant d'une expertise ou d'une compétence particulière, indispensable au fonctionnement de leur service ou de l'entreprise, mais ne disposant pas d'une autonomie suffisante dans l'organisation de leur emploi du temps ;

- les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps. Plus précisément, les catégories visées sont les salariés occupant des fonctions itinérantes, c'est-à-dire exerçant principalement leur activité hors des locaux de l'entreprise, de techniciens ou de commerciaux ainsi que les salariés disposant d'une expertise ou d'une compétence particulière, indispensable au fonctionnement de leur service ou de l'entreprise.

Article 62

En vigueur étendu

La mise en oeuvre de convention individuelle de forfait annuelle en heures nécessite l'accord express du salarié par le biais d'une clause insérée à son contrat de travail ou d'un avenant à son contrat de travail.

Le contrat de travail fixe les conditions d'application de la convention de forfaits et détermine notamment le nombre d'heures par année complète, sur la base duquel le forfait est défini.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre d'heures de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

Article 63

En vigueur étendu

Les salariés concernés devront organiser leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel en respectant les limites maximales quotidiennes et hebdomadaires définies par accord collectif ou, à défaut, les limites légales.

Chaque mois, ils devront remettre à la direction, un relevé des heures accomplies au cours du mois précédent. Ce relevé établi par autodéclaration devra en particulier mentionner les durées quotidiennes et hebdomadaires de travail réalisées par chaque salarié concerné, afin que puissent être identifiés les éventuels non respects des limites quotidiennes et hebdomadaires définies ci-dessus.

Le comité d'entreprise est consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfaits ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

Article 64

En vigueur étendu

La rémunération sera déterminée contractuellement, sans qu'elle puisse être inférieure à la rémunération minimale correspondant à 1 600 heures auxquelles s'ajoutent 7 heures au titre de la journée de solidarité, augmentée du paiement des heures supplémentaires à taux majoré.

Chapitre VI : Travail de nuit

Article 65

En vigueur étendu

Le recours au travail de nuit se justifie dans la profession par la nécessité d'assurer la poursuite de l'activité économique et des services à la collectivité.

Il importe en effet que soient assurés les besoins quotidiens notamment en produits frais ou surgelés tant de la clientèle privée et de l'hôtellerie que des collectivités locales telles que les écoles et hôpitaux qui exigent des livraisons aux premières heures du jour afin de pouvoir faire face à leurs propres exigences en matière de restauration, de distribution ou de vente.

De même, les volumes fabriqués et les investissements lourds nécessaires à leur élaboration exigent, dans la plupart des cas, une organisation du travail en équipes successives sans interruption.

Sa mise en place ou son extension à de nouveaux services ou à de nouvelles catégories de salariés doit faire l'objet, avant toute mise en place, d'une négociation dans l'entreprise avec les instances habilitées et, à défaut, d'une information et d'une consultation du comité d'entreprise, ainsi que du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel. Cette information précise les motifs et les raisons économiques de cette mise en place, les catégories de salariés concernés et l'organisation du travail envisagée.

Article 66

En vigueur étendu

Le travail de nuit tel que défini par la loi se situe de 21 heures à 6 heures.

Conformément au deuxième alinéa de l'article L. 3122-29 du code du travail, une autre plage horaire de 9 heures consécutives, choisie entre 21 heures et 7 heures peut, lorsque l'activité spécifique de l'établissement le justifie, être substituée à celle citée ci-dessus, par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, sur autorisation de l'inspecteur du travail après consultation des délégués du personnel et avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, sous réserve du respect des limites horaires fixées par la législation en vigueur.

Article 67

En vigueur étendu

Si, conformément à la loi, la durée quotidienne ne doit pas normalement excéder 8 heures par jour, les parties signataires reconnaissent que, dans la profession, en raison des inévitables écarts de production causés par la demande de la population, cette durée peut, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, varier dans les proportions suivantes :

- elle peut, au maximum, être fixée à 9 heures, dans la limite de 12 semaines par an ;
- elle peut être portée à 10 heures, dans la limite de 2 semaines par an ;

- pour les équipes de suppléance de fin de semaine, cette durée peut être portée à 12 heures.

Les salariés bénéficient, au cours du poste de nuit, d'un temps de pause de 20 minutes au moins leur permettant de se reposer et de se restaurer. Lorsque la durée quotidienne du travail de nuit est de plus de 8 heures, le salarié bénéficie d'une pause supplémentaire de 10 minutes.

Lorsque l'organisation du travail le justifie, la durée hebdomadaire du travail de nuit peut, conformément à l'article L. 3122-34 du code du travail, dépasser la limite de 40 heures, sans toutefois pouvoir dépasser une durée moyenne de 42 heures calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives. Cette moyenne peut, exceptionnellement, être portée à 44 heures, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3121-33 du code du travail.
(Arrêté du 19 décembre 2012 - art. 1)

Article 68
En vigueur étendu

Les heures effectuées entre 21 heures et 6 heures du matin ou dans la plage horaire définie à l'article 66 sont majorées de 25 %.

Les majorations ci-dessus peuvent être remplacées, à la demande expresse du salarié, par des temps équivalents de repos. Les intéressés doivent aviser l'employeur de ce choix, pour le mois en cours, avant le 15 du mois.

Lorsqu'ils optent pour le repos de remplacement, celui-ci doit être pris dans les 3 mois, par journée (s) entière (s). Les intéressés avisent l'employeur de la date du repos au moins 2 semaines à l'avance pour un repos de moins de 3 jours et 1 mois à l'avance pour un repos d'une durée supérieure.

Article 69
En vigueur étendu

Est considéré comme travailleur de nuit, pour l'application des présentes dispositions, tout salarié qui :

- soit accompli, au moins deux fois par semaine, selon son horaire habituel de travail, au moins 3 heures consécutives de travail effectif dans la plage horaire définie à l'article 66 ;

- soit cumule, au cours de l'année civile, au moins 270 heures effectuées dans la plage horaire définie à l'article 68.

Article 70
En vigueur étendu

Les travailleurs de nuit, répondant à la définition ci-dessus bénéficient, en sus de la rémunération prévue à l'article 68, d'un repos complémentaire aux repos habituels, calculé en fonction du nombre d'heures de nuit effectuées au cours de l'année, dans les conditions suivantes :

Nombre d'heures effectuées dans la plage de nuit	Nombre de jours de repos par an
270	1
540	2
800	3
1 075	4
1 350	5
1 600	6

Le salarié peut demander à en recevoir une partie sous forme de rémunération, dans la limite maximale de la moitié.

Les journées de repos sont prises au fur et à mesure des droits acquis et au plus tard dans les 6 mois de l'arrêt des comptes, par accord entre les parties. A défaut d'accord, elles seront prises pour moitié à l'initiative de l'employeur et pour moitié à l'initiative du salarié. Elles peuvent être accolées à des jours de congés payés.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3122-39 du code du travail.
(Arrêté du 19 décembre 2012 - art. 1)

Article 71
En vigueur étendu

71.1. Affectation de jour

Tout travailleur de nuit qui le souhaite peut demander à reprendre ou occuper un poste de jour correspondant à ses qualifications.

Les postes vacants correspondants sont alors pourvus par ordre des demandes. Toutefois, les salariés qui justifient d'obligations familiales impérieuses ou de 15 années consécutives ou non de travail de nuit dans leur carrière professionnelle bénéficient d'une priorité d'affectation.

La liste des emplois vacants de jour est portée à la connaissance des salariés après information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

71.2. Affectation de nuit

Tout salarié qui souhaite reprendre ou occuper un poste de nuit correspondant à ses qualifications bénéficie d'une priorité d'affectation.

Tout salarié peut refuser une affectation à un poste de nuit s'il justifie d'obligations familiales impérieuses, sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

71.3. Inaptitude au travail de nuit

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à occuper son poste habituel de nuit, il est affecté à un poste de jour correspondant à sa qualification. Si un tel poste n'est pas disponible, les avantages pécuniaires inhérents au travail de nuit lui sont maintenus pendant 2 semaines.

Toutes les solutions possibles de reclassement doivent être étudiées, ainsi que les éventuelles formations nécessaires. Les représentants du personnel sont informés et consultés sur les possibilités de reclassement conformément aux dispositions légales.

Lorsque le reclassement n'aura pas été possible ou en cas de refus par le salarié du reclassement proposé, la rupture du contrat pourra être prononcée conformément à la législation en vigueur.

71.4. Conditions de travail et surveillance médicale

Le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel sont consultés sur les mesures destinées à améliorer les conditions de travail et la protection de la santé des travailleurs de nuit.

Ceux-ci bénéficient d'une surveillance médicale renforcée. Les visites médicales périodiques sont effectuées tous les 6 mois par la médecine du travail et peuvent être plus fréquentes en cas de nécessité. Toute nouvelle affectation à un poste de nuit n'est effective qu'après délivrance d'une fiche d'aptitude par le médecin du travail.

Les travailleurs handicapés peuvent être affectés à un poste de nuit dans les mêmes conditions d'aptitude et de surveillance.

71.5. Formation professionnelle

Les travailleurs de nuit doivent pouvoir bénéficier des diverses actions de formation inscrites dans le plan de formation de l'entreprise. Les entreprises s'engagent à veiller aux moyens permettant de favoriser au maximum l'accès de ces salariés à la formation professionnelle, notamment en leur permettant d'occuper un poste de jour pendant le temps de la formation.

Les travailleurs de nuit en formation inscrite au plan de formation de l'entreprise bénéficient de la rémunération qu'ils auraient perçue s'ils avaient normalement travaillé de nuit.

Au cours de l'examen annuel du plan de formation de l'entreprise, le comité d'entreprise est tenu informé des actions de formation suivies par les travailleurs de nuit.

71.6. Femmes enceintes (1)

Les salariées occupées à un poste de nuit, enceintes ou ayant accouché, bénéficient de plein droit des dispositions de l'article L. 1225-9 du code du travail.

Ainsi, la salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, répondant à la définition de travailleur de nuit, est affectée sur sa demande à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé postnatal.

Elle est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée pendant le congé postnatal et après son retour de ce congé pour une durée n'excédant pas 1 mois lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état.

L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée. Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de la rémunération.

71.7. Egalité entre les hommes et les femmes

Aucune considération de sexe ne doit être retenue en ce qui concerne les conditions de travail, la rémunération, la formation professionnelle ou l'évolution de carrière des salariés occupant un poste de nuit. Il est rappelé aux entreprises que toutes mesures doivent être prises pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment lors de l'affectation à un poste de nuit, qu'il s'agisse d'une embauche ou d'une mutation.

71.8. Autres dispositions

Au moment de l'affectation à un poste de nuit ou à l'occasion de la répartition des équipes, l'entreprise doit s'assurer que le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport entre son domicile et l'entreprise.

L'affectation à un poste de nuit ne doit pas faire obstacle à l'exercice d'un mandat de représentation des salariés dans l'entreprise. Les entreprises et les instances représentatives du personnel doivent se concerter sur les moyens facilitant l'exercice d'un tel mandat.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1225-10 du code du travail.
(Arrêté du 19 décembre 2012 - art. 1)

Chapitre VII : Astreintes

Préambule

En vigueur étendu

Des astreintes pourront être mises en oeuvre en raison des contraintes de production inhérentes au secteur d'activité liées au fonctionnement continu de certaines installations ou de certains services et afin de répondre aux exigences de la clientèle.

Il pourra également être recouru à la mise en place d'astreintes en raison des dispositifs de surveillance et de contrôle continu nécessaire à la production, notamment en matière informatique, de maintenance et de sécurité.

Article 72

En vigueur étendu

Les modalités de mise en oeuvre des astreintes sont précisées au niveau de chaque entreprise, après consultation des instances représentatives du personnel.

Article 73

En vigueur étendu

Le régime des astreintes est défini comme la période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit s'organiser afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme du temps de travail effectif.

Excepté pendant le temps d'intervention, qui inclut le temps de trajet, l'astreinte n'est pas assimilée à du temps de travail effectif.

Article 74

En vigueur étendu

Les catégories de personnel, quel que soit leur niveau de responsabilité, susceptibles d'effectuer des astreintes, ainsi que les modalités pratiques d'organisation de celles-ci, sont précisées au niveau de chaque entreprise, après consultation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Chaque salarié concerné pourra effectuer au maximum 20 semaines d'astreinte par an, sauf accord écrit du salarié.

Article 75

En vigueur étendu

La programmation individuelle des périodes d'astreinte devra être portée à la connaissance de chaque salarié concerné 1 mois à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins 1 jour franc à l'avance.

En fin de mois, chaque employeur devra remettre à chaque salarié concerné un document récapitulatif le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante.

Le salarié doit bénéficier d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Le salarié doit bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire de 24 heures, auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Article 76

En vigueur étendu

Les périodes d'astreinte seront compensées au moyen d'une contrepartie financière, à raison de 3,5 fois le montant du minimum interprofessionnel garanti (MIG) par jour d'astreinte, majorée de 50 % les dimanches et les jours fériés.

Les interventions ponctuelles effectuées pendant le temps d'astreinte ainsi que le temps de trajet sont qualifiés de temps de travail effectif et feront l'objet d'une rémunération comme tels.

Si des frais de déplacement étaient engagés par les salariés pour les interventions entre le domicile et le lieu de travail, ceux-ci sont indemnisés sous forme d'indemnités kilométriques selon le barème en vigueur dans l'entreprise.

Chapitre VIII : Compte épargne-temps

Préambule

En vigueur étendu

Les entreprises qui le souhaitent, relevant de la présente convention peuvent mettre en place, dans les conditions définies ci-après, un compte épargne-temps.

Elles définissent, après information et consultation des représentants du personnel, les modalités et les limites d'affectation et d'utilisation du compte épargne-temps.

Article 77

En vigueur étendu

L'accès au compte épargne-temps est ouvert aux salariés qui bénéficient d'une ancienneté définie par l'entreprise.

Article 78

En vigueur étendu

Il est ouvert au nom de chaque salarié adhérent au compte épargne-temps, un compte individuel sur lequel est inscrit l'ensemble des droits qu'il a affecté.

Ce compte épargne-temps peut, en effet, être alimenté, à la seule initiative du salarié, en jours de repos ou heures de travail et/ ou par des éléments de rémunération.

78.1. Alimentation du compte en jours de repos ou heures de travail

Il peut être porté sur le compte individuel de chaque salarié, les différents temps suivants :

- les jours de congés payés acquis au-delà de 24 jours ouvrables. Il est toutefois précisé que les jours de congés payés légaux, à savoir la 5^e semaine, ne pourront pas être utilisés dans le cadre du compte épargne en complément de rémunération ;
- les heures de repos compensateurs accordées en remplacement du paiement de tout ou partie des heures supplémentaires et de leurs majorations ;
- les repos compensateurs pour travail de nuit dans la limite maximale de la moitié correspondant à celle que le salarié peut percevoir sous forme de rémunération ;
- la contrepartie obligatoire en repos accordée pour toute heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent annuel ;
- les jours de repos pour les salariés bénéficiaires de convention de forfait annuel en jours ;
- les heures effectuées par les salariés titulaires d'une convention de forfait en heures en application de l'article L. 3121-42 au-delà de la limite fixée par leur convention individuelle ;
- les jours de repos liés à la réduction du temps de travail.

L'ensemble de ces temps sont affectés et gérés en jours ouvrés.

Dans ce cadre, si le salarié affecte 1 journée sur son CET, il lui sera crédité 1 jour ouvré. S'il affecte 1 heure sur son CET, il lui sera crédité 0,143 jour ouvré soit 1/7 de jour.

78.2. Alimentation du compte par des éléments de rémunération

Peuvent être également affectés par le salarié :

- tout ou partie des primes versées par l'entreprise ;
- tout ou partie de la prime qui viendrait à être versée en application d'un accord d'intéressement ;
- à l'issue de la période d'indisponibilité prévue aux articles L. 3324-10 et L. 3332-25 du code du travail, tout ou partie des sommes issues de la répartition de la réserve spéciale de participation et de celles versées par le salarié ou par l'entreprise dans le plan d'épargne entreprise.

Les éléments ainsi placés dans le compte épargne-temps sont convertis à la date de leur affectation, en temps équivalent de repos, proportionnellement au salaire de l'intéressé par la formule alternative suivante :

- pour les salariés rémunérés sur une base horaire :
 - temps de repos en heures affecté au CET = (horaire mensuel contractuel × somme affectée) / salaire mensuel ;
- pour les salariés bénéficiant de convention de forfait annuel en jours sur la base de 218 jours :
 - temps de repos en jours affecté au CET = somme affectée / (rémunération forfaitaire annuelle contractuelle / 261).

78.3. Modalités d'alimentation

Chaque salarié aura la faculté de faire connaître à la direction de l'entreprise, au moyen d'un formulaire et selon les modalités prévues par la direction, les éléments

qu'il entend affecter au compte épargne-temps.

Une information est donnée au salarié au minimum une fois par an sur la situation de son CET dès lors qu'il y a effectué au moins un versement au cours de l'année écoulée.

78.4. Modalités de gestion

Le CET est tenu par l'employeur ou par un organisme extérieur à l'entreprise auquel l'employeur aura confié la gestion après information et consultation des représentants du personnel et qui recevront une information annuelle.

Article 79 En vigueur étendu

Les salariés pourront utiliser les droits affectés au compte épargne-temps :

- soit à la constitution d'un complément de rémunération ;
- soit à la constitution d'une épargne sous forme de jours de repos ;
- soit en combinant ces deux possibilités.

79.1. Octroi d'un complément de rémunération

Les salariés pourront utiliser les droits affectés au compte épargne-temps afin de se constituer un complément de rémunération.

Ainsi, les salariés pourront demander le versement d'un complément de salaire correspondant aux droits portés au crédit de leur compte.

A ce titre, il convient de convertir des unités de temps, en unités monétaires, selon les modalités suivantes :

- 1 heure affectée sur le CET = 1 heure payée sur la base du salaire mensuel de base en vigueur au jour de l'utilisation ;
- 1 jour ouvré affecté sur le CET = 7 heures payées sur la base du salaire mensuel de base en vigueur au jour de l'utilisation.

Dans ce cadre, chaque salarié qui affectera à son compte épargne-temps un des éléments prévus à l'article 78, pourra percevoir en même temps que sa rémunération du mois en cours, un complément de rémunération immédiat correspondant aux éléments affectés au compte épargne temps.

Les sommes versées ont le caractère de salaire et donnent lieu, lors de leur versement, aux prélèvements sociaux et fiscaux.

79.2. Utilisation du capital de jours de repos

79.2.1. Prise des jours de repos

Le compte-épargne temps peut notamment être utilisé pour indemniser en tout ou partie les congés sans solde suivants :

- congé pour création ou reprise d'entreprise ;
- congé sabbatique ;
- congé consécutif à maternité ;
- congé parental d'éducation et sa prolongation ;
- congé de solidarité internationale ;
- congé de fin de carrière ou une retraite anticipée ;
- congé pour accompagnement d'une personne en fin de vie ;
- congé pour enfant malade ;
- congé pour convenances personnelles.

A l'exclusion des congés pour convenances personnelles et de fin de carrière, les modalités de prise des congés ci-dessus sont celles définies par la loi.

L'utilisation du temps en congé épargné devra se faire après épuisement des congés légaux, conventionnels et jours de réduction du temps de travail éventuels.

S'agissant des congés pour convenances personnelles et de fin de carrière, leur durée minimale et maximale seront fixées par l'entreprise.

Tout départ dans ce cadre nécessitera l'accord de l'entreprise. Le salarié concerné fera connaître son intention au moins 3 mois avant la date de départ effective de façon à permettre l'organisation du service et l'embauche éventuelle d'une personne en remplacement. L'entreprise devra répondre dans un délai de 1 mois suivant la demande du salarié.

79.2.2. Indemnisation du congé

Pendant son congé, les droits acquis par le salarié peuvent être versés au choix du salarié, soit :

- en mensualités fixes calculées sur la base du dernier salaire mensuel de référence du salarié avant son départ en congé, jusqu'à épuisement ;
- en mensualités fixes lissées pendant toute la durée du congé calculée sur la base du total des droits acquis divisés par la durée du congé, en nombre de mois.

Les sommes versées ont le caractère de salaire et donnent lieu, lors de leur versement, aux prélèvements sociaux et fiscaux.

79.2.3. Plafond

Les droits acquis sont plafonnés à 6 fois le plafond mensuel des contributions d'assurance chômage.

Article 80

En vigueur étendu

Le compte épargne-temps sera clôturé lors du départ du salarié de la société, pour quelque motif que ce soit.

Il sera versé une indemnité correspondant à la conversion monétaire des droits acquis non utilisés au moment de la renonciation.

Titre IV : Hygiène et sécurité

Chapitre Ier : Information et formation des travailleurs

Article 81

En vigueur étendu

Chaque salarié reçoit lors de son embauche toutes les informations nécessaires relatives aux mesures d'hygiène et de sécurité en vigueur dans l'entreprise ainsi que sur les risques pour sa santé et sa sécurité et les mesures prises pour y remédier.

Cette information, formulée de manière compréhensible, doit être renouvelée chaque fois que nécessaire.

Le temps consacré à cette information doit être considéré comme du temps de travail effectif, cette information devant se dérouler pendant l'horaire de travail.

Tout salarié doit recevoir une information adaptée sur la sécurité liée à son poste de travail et à son environnement dans l'entreprise. Cette information doit permettre au salarié d'acquiescer les comportements et les gestes adaptés en toutes circonstances.

L'information doit être actualisée régulièrement.

L'employeur doit informer les salariés des consignes incendie, des instructions d'évacuation et de l'identité des personnes chargées de la mise en oeuvre des mesures prises en cas d'alerte.

L'employeur doit afficher l'adresse et le numéro d'appel des services de secours d'urgence et doit établir les règles à porter à la connaissance de tous pour les premiers secours en cas d'accident ou de maladie. Il doit également afficher les modalités d'accès du document unique d'évaluation des risques.

Les postes de travail présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité figurent sur une liste établie par l'employeur après avis du médecin du travail et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ou à défaut des délégués du personnel, qui est tenue à la disposition de l'inspecteur du travail.

Article 82

En vigueur étendu

82.1. Bénéficiaires de la formation

Une formation générale pratique et appropriée doit être dispensée aux salariés lors de leur embauche, aux salariés lors d'un changement de poste ou de technique, aux travailleurs temporaires, aux salariés qui reprennent leur travail après un arrêt de travail d'au moins 21 jours si le médecin du travail le prescrit.

Cette formation doit être répétée chaque fois que nécessaire.

L'employeur doit dispenser une formation renforcée aux salariés sous contrat à durée déterminée et aux travailleurs temporaires qui sont affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité.

L'employeur doit également assurer toute formation nécessaire à l'accueil des stagiaires dans l'entreprise.

L'employeur devra organiser une formation particulière au profit de certains salariés ou dans certaines situations de travail présentant des risques particuliers.

82.2. Modalités de la formation

La formation a pour objet d'expliquer au salarié l'utilité des mesures de prévention prescrites afin d'assurer sa propre sécurité et, le cas échéant, celle des autres personnes occupées dans l'entreprise, en fonction des risques à prévenir.

L'étendue de l'obligation de formation varie selon la taille de l'établissement, la nature de son activité, le caractère des risques qui y sont constatés et le type d'emploi occupé par le salarié concerné.

Il est rappelé que, conformément aux dispositions légales, trois types de formation doivent être assurées :

- la formation relative à la sécurité dans la circulation des personnes ;
- la formation à la sécurité dans l'exécution du travail ;
- la formation aux dispositions à tenir en cas d'accident ou de sinistre.

Le temps consacré à la formation doit être considéré comme du temps de travail effectif, cette formation devant se dérouler pendant l'horaire de travail.

Le financement des actions de formation à la sécurité est à la charge de l'employeur qui ne peut imputer cette charge sur sa contribution à la formation continue, sauf si ces actions entrent dans les catégories d'actions de formation fixées à l'article L. 6313-1 du code du travail.

82.3. La consultation des représentants du personnel

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont obligatoirement consultés sur les conditions générales d'organisation, et notamment les programmes, ainsi que sur les modalités d'exécution des actions de formation, y compris celles des salariés sous contrat à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire affectés à des postes à risques.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail coopère à la préparation des actions de formation et veille à leur mise en oeuvre effective. Les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont consultés sur le contenu des programmes inscrits dans le plan de formation de l'entreprise et leur mise en oeuvre effective.

En vue de la consultation sur la formation professionnelle, le chef d'entreprise doit informer le comité d'entreprise des actions de formation à la sécurité qui ont été menées au cours de l'année écoulée en faisant ressortir le montant des sommes imputées sur la participation au développement de la formation professionnelle continue.

Dans les entreprises occupant plus de 300 salariés, un rapport écrit et détaillé ainsi qu'un programme des actions de formations à la sécurité proposées pour l'année à venir au bénéfice des nouveaux embauchés, des travailleurs changeant de poste ou de technique et des salariés temporaires, sont remis au comité d'entreprise.

Chapitre II : Prévention des risques professionnels

Article 83 En vigueur étendu

83.1. Evaluation des risques

Afin d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur a l'obligation de prendre des mesures de prévention des risques professionnels.

La mise en place d'une évaluation des risques a pour objet d'appréhender l'ensemble des risques professionnels inhérents à chaque unité de travail en fonction des dangers identifiés en vue d'étudier chaque action préventive à mettre en oeuvre.

L'évaluation doit favoriser le dialogue social et permettre à l'employeur de définir les priorités avant de lancer un plan d'action de prévention et des méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection des travailleurs.

83.2. Obligation de transcrire dans un document unique les résultats de cette évaluation

L'employeur doit transcrire et mettre à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs qu'il est tenu de mener dans son entreprise.

Ce document unique doit comporter un inventaire des risques ou de facteurs de risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement ainsi qu'une analyse des conditions d'exposition des travailleurs à ceux-ci.

Ce document doit être mis à jour au moins une fois par an et lors de toute décision d'aménagement importante modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, ou lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

Il doit être tenu à la disposition des salariés, des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, des délégués du personnel, du médecin du travail, de l'inspecteur du travail, des agents de services de prévention, des organismes de sécurité sociale et des organismes professionnels de santé et de sécurité

ainsi que des inspecteurs de la radioprotection.

Un avis indiquant les modalités d'accès à ce document est affiché à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail ou au même emplacement que le règlement intérieur dans les établissements dotés d'un tel règlement.

Le document unique est utilisé pour l'élaboration du rapport et du programme annuel de prévention des risques professionnels soumis pour avis au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Il permet d'établir un plan d'amélioration de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail par la mise en oeuvre d'actions de prévention et d'amélioration adaptées.

Article 84 En vigueur étendu

84.1. Principes généraux

L'employeur, en raison du pouvoir de direction qu'il exerce, est responsable de la préservation de la sécurité et de la santé physique et mentale des travailleurs placés sous son autorité.

Cette obligation doit s'analyser en une obligation de sécurité de résultat.

L'employeur doit fixer dans le règlement intérieur ou des notes de service, les instructions permettant aux salariés de respecter les règles de sécurité.

L'encadrement doit collaborer à la politique de prévention définie par l'employeur.

L'encadrement doit assurer un contrôle et un suivi de l'application de cette politique de prévention en tenant compte des capacités des salariés.

Il appartient à chaque salarié de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes qui dépendent de lui.

84.2. Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

La mise en place d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est obligatoire dans tout établissement occupant habituellement au moins 50 salariés.

84.2.1. Missions des membres du CHSCT

La mission du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés, à l'amélioration des conditions de travail, à l'analyse et à la prévention des risques professionnels afin d'élaborer un programme annuel de prévention.

Il doit veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires dans ces domaines, ainsi que du bon entretien et du bon usage des dispositifs de protection.

Pour ce faire, il peut procéder à des inspections dans les conditions légales et réglementaires.

Il doit être informé et consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail.

Il est informé des exercices pratiques en fonction des risques particuliers des établissements.

Il reçoit toute information et possède tout élément lui permettant d'effectuer un contrôle efficace et d'assurer un rôle préventif pour le respect des missions qui lui sont confiées.

Il procède à des enquêtes dans les cas prévus par la loi et notamment en matière d'accident du travail et de maladies professionnelles.

84.2.2. Réunions du CHSCT

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail se réunit au moins tous les trimestres.

Il est également réuni à la demande motivée de 2 de ses membres, représentants du personnel, ou à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves.

Il peut avoir recours à un expert agréé en cas de risque grave et en cas de projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail, et en cas de risques technologiques.

Le comité dispose de temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

84.2.3. Formation des membres du CHSCT

Les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient d'une formation adaptée à leur mission, quel que soit l'effectif de l'établissement, dès leur première désignation.

Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant plus de 4 ans.

Cette formation est d'une durée maximale de 5 jours dans les entreprises de 300 salariés et plus et de 3 jours pour les entreprises de moins de 300 salariés.

Les modalités de prise de ces journées de formation sont celles prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Cette formation sera prise en charge par l'employeur dans les conditions légales en vigueur.

84.2.4. Absence de CHSCT

En l'absence de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ce sont les délégués du personnel qui sont investis des missions dévolues aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

En vue d'améliorer la prévention des risques dans les entreprises dépourvues de délégués du personnel ou de CHSCT, les organisations signataires recommandent aux employeurs de désigner un salarié chargé des conditions d'hygiène et de sécurité. Afin d'exercer cette mission qu'il aura acceptée et proposer des actions d'amélioration, celui-ci bénéficiera d'une formation adaptée comparable à celle des membres du CHSCT.

84.3. Médecin du travail

Le médecin du travail joue un rôle privilégié d'interface entre le milieu professionnel et le salarié et assure le suivi médical périodique de chaque salarié en situation de travail.

Il est habilité à conduire les examens ou à prescrire les examens complémentaires nécessaires à la détermination de l'aptitude au poste de travail.

Le médecin du travail est membre de droit du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et il assiste aux réunions à titre consultatif.

Il est consulté pour l'élaboration de toute nouvelle technique de production apportant une modification significative.

L'employeur veille à mettre à disposition du médecin du travail les moyens nécessaires au bon déroulement de sa mission.

Les postes comportant des risques de maladies professionnelles seront signalés au médecin du travail afin que les titulaires fassent l'objet d'une surveillance médicale spéciale.

Chapitre III : Prescriptions particulières en matière d'hygiène et de sécurité

Article 85

En vigueur étendu

L'employeur doit prendre les mesures d'organisation appropriées, notamment en utilisant des équipements mécaniques pour éviter la manutention manuelle des charges. Lorsque celle-ci ne peut être évitée, il doit mettre à la disposition des travailleurs les moyens permettant de limiter l'effort physique et de réduire le risque encouru.

Les salariés concernés doivent recevoir une information sur les risques qu'ils encourent dans l'exécution des tâches de manutention ainsi qu'une formation pratique sur les gestes et les postures devant assurer leur sécurité.

L'employeur doit prendre en compte la dangerosité des produits pouvant engendrer des réactions allergiques.

Les équipements de travail et les moyens de protection doivent être conçus et construits de façon à ce que leur mise en place, leur utilisation et leur entretien n'exposent pas les personnes à un risque d'atteinte à leur sécurité et à leur santé. Les moyens de protection détériorés et dont la réparation n'est pas susceptible de garantir une parfaite sécurité doivent être immédiatement remplacés et mis au rebut.

Article 86

En vigueur étendu

Dans les établissements industriels, lorsque l'effectif est au moins égal à 200 salariés, un local destiné aux premiers secours, facilement accessibles avec les brancards et pouvant contenir les installations et le matériel de premiers secours, doit être aménagé. Les locaux médicaux peuvent être utilisés comme locaux de premiers secours sous réserve de remplir les conditions.

En raison de l'importance déterminante que peut revêtir, dans certains cas, l'intervention rapide des premiers soins aux blessés, les entreprises prendront toutes mesures utiles en vue d'une organisation efficace des premiers secours.

Les entreprises doivent disposer d'un salarié secouriste dans les conditions visées à l'article R. 4224-15 du code du travail.

Le sauveteur secouriste du travail ne doit pas limiter son action à la gestion des incidents, mais doit également devenir un véritable acteur de prévention. Il doit exercer son rôle dans et hors de l'entreprise en apportant son concours dans la politique de prévention par la recherche des risques a priori et dans la rédaction du document unique visé à l'article 83.2.

Article 87

En vigueur étendu

Les employeurs s'engagent à veiller à la qualité et à l'efficacité du matériel de protection et à rechercher, en concertation avec les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou les délégués du personnel, les moyens les plus appropriés pour assurer la sécurité des travailleurs. Les salariés doivent respecter les consignes prises pour la prévention des accidents et notamment celles concernant le port de matériels de protection individuels. Tout manquement ne peut engager la responsabilité de l'entreprise.

Des effets de protection seront fournis pour certains postes particuliers exposant les vêtements des ouvriers à une détérioration prématurée et anormale. L'entretien des dispositifs ou des effets de protection est assuré par l'employeur qui en conserve la propriété.

Les ouvriers travaillant dans les chambres froides sont munis, par les soins de l'établissement, de vêtements appropriés. Ils doivent avoir des boissons chaudes à leur disposition. Les conditions de travail doivent permettre aux salariés d'utiliser correctement les dispositifs de sécurité ou de protection mis à leur disposition.

Article 88

En vigueur étendu

88.1. Vestiaires et sanitaires

Les entreprises veillent à mettre à la disposition du personnel, dans les locaux de l'entreprise et en nombre suffisant, les moyens d'assurer sa propreté individuelle notamment des lavabos munis de dispositifs pour le nettoyage et la désinfection des mains ainsi que d'essuie-mains à n'utiliser qu'une seule fois, douches et vestiaire.

Les installations sanitaires doivent être isolées des lieux de travail et des lieux de stockage, les vestiaires et les lavabos sont installés dans des locaux séparés.

Des vestiaires collectifs devront être prévus, pourvus d'un nombre de sièges suffisant et d'armoires individuelles, ininflammables, munies d'une serrure ou d'un cadenas et mis à disposition du personnel.

Des lavabos doivent être placés à proximité des toilettes. L'employeur doit faire procéder à l'entretien régulier de ces locaux.

88.2. Hygiène et vêtements de travail

Compte tenu du caractère d'industrie alimentaire des activités visées par la présente convention, le personnel s'engage à observer la plus grande propreté corporelle et à suivre scrupuleusement les prescriptions légales et professionnelles sur l'hygiène et la fabrication des produits alimentaires. Les règlements intérieurs des établissements prévoiront toutes dispositions à cet égard.

Des dispositifs suffisants doivent se trouver dans les locaux de travail pour le nettoyage et la désinfection des mains et du matériel de travail, ces dispositifs doivent se trouver le plus près possible des postes de travail. Les robinets ne doivent pas pouvoir être actionnés à la main. Ces installations doivent être pourvues d'eau courante, de produits de nettoyage et de désinfection ainsi que d'essuie-mains.

Les employeurs fournissent des vêtements de travail appropriés au poste de travail.

Article 89

En vigueur étendu

Des réfectoires seront mis, si possible, à la disposition du personnel qui souhaiterait prendre ses repas dans l'établissement.

Un local de restauration aménagé est obligatoire si au moins 25 personnes désirent prendre leur repas habituellement sur les lieux de travail.

Ce local doit permettre une restauration dans de bonnes conditions d'hygiène et de sécurité.

Article 90

En vigueur étendu

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

Il incombe à l'employeur de l'entreprise utilisatrice d'assurer la coordination générale des mesures de prévention qu'il arrête et de celles arrêtées par les employeurs d'entreprises extérieures.

Les actions de formation ou de sensibilisation à la sécurité sont mises également en place auprès des salariés des entreprises extérieures qui doivent être adaptées aux risques encourus par ceux-ci.

Toute personne intervenante appartenant au personnel d'une entreprise extérieure à l'établissement doit être formée au préalable aux règles de sécurité par son employeur, qui l'informe des risques particuliers existant sur le site où elle est appelée à travailler.

Lorsque la nature de ses risques propres et le volume des opérations réalisées par les entreprises extérieures le justifient, l'entreprise utilisatrice s'assure que des actions appropriées ont bien été dispensées.

Titre V : Formation professionnelle

Chapitre Ier : Contrat et période de professionnalisation

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au développement de la professionnalisation afin de permettre, par une personnalisation des parcours de formation, une meilleure égalité d'accès entre les hommes et les femmes à la formation professionnelle continue et ainsi favoriser la mixité, l'égalité et l'évolution professionnelle dans le secteur.

Les parties signataires confirment que la vocation première et prioritaire des actions de professionnalisation dans le secteur est d'attirer, d'accueillir et de recruter des jeunes et des demandeurs d'emploi qui souhaitent s'intégrer dans la profession de la boulangerie et de la pâtisserie industrielles, ainsi que de maintenir dans leur emploi les salariés déjà actifs.

Article 91

En vigueur étendu

91.1. Objet du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification :

- soit reconnue dans les classifications de la convention collective de branche ;
- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP), figurant sur une liste préétablie par la CPNEFP.

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat, s'agissant d'un contrat à durée déterminée, ou de l'action professionnalisation, s'agissant d'un contrat à durée indéterminée, à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui favorise son accession à une qualification professionnelle.

91.2. Public concerné

Pour favoriser leur accès à l'emploi et aux métiers proposés par les entreprises ayant des activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie, le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle ou voulant compléter leur formation initiale afin d'accéder aux métiers souhaités ;
- aux demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi ;
- aux personnes sans qualification ou de qualification de niveaux V ou VI ;
- aux personnes titulaires d'un revenu financé par un fonds de solidarité ;
- aux personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé ou d'un CUI.

91.3. Durée du contrat

Le contrat de professionnalisation peut être conclu à durée déterminée ou indéterminée.

Lorsque le contrat est à durée indéterminée, la période de professionnalisation a une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Lorsque le contrat est à durée déterminée, celui-ci est conclu pour une durée comprise entre 6 et 12 mois.

La durée du contrat à durée déterminée ou la durée de l'action de professionnalisation peuvent être portées à 24 mois pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou lorsque la formation suivie, ayant pour but l'obtention d'une qualification professionnelle ou un diplôme d'état, le justifie.

91.4. Durée de la formation théorique

Les actions d'évaluation, de professionnalisation, d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée

comprise entre 20 %, sans être inférieure à 150 heures, et 40 % de la durée totale du contrat de professionnalisation ou de la période de professionnalisation, notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou pour ceux qui visent des formations diplômantes.

91.5. Renouvellement du contrat à durée déterminée

Le contrat peut être renouvelé une fois, dans les conditions prévues à l'article 91.3, si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée en raison :

- de l'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie ;
- de la maternité ;
- de la maladie ;
- d'un accident du travail ;
- de la défaillance de l'organisme de formation.

91.6. Rémunération

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation pendant le contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure à 75 % du Smic.

Pour les titulaires d'un baccalauréat professionnel, d'un brevet professionnel, d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle de niveau IV, âgés de moins de 26 ans, la rémunération ne peut être inférieure à 85 % du Smic.

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation pendant le contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure à 100 % du Smic, sans que celle-ci soit inférieure à 85 % de la rémunération minimale conventionnelle de la branche pour le poste effectivement occupé.

91.7. Information des institutions représentatives du personnel

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, s'ils existent, sera tenu informé du nombre de contrats de professionnalisation réalisés dans l'entreprise.

Article 92 En vigueur étendu

92.1. Objet de la période de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi professionnel des salariés en contrat à durée indéterminée et de salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée déterminée ou indéterminée.

Ainsi, les actions de formation de la période de professionnalisation ont pour objectif de permettre aux bénéficiaires d'acquérir une qualification.

Dans ce cadre, les parties conviennent de fixer prioritairement ces actions à des formations permettant d'acquérir une des qualifications suivantes :

- soit reconnue dans les classifications de la convention collective de branche ;
- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP) figurant sur une liste préétablie par la CPNEFP,

sans toutefois exclure d'autres types de formations, si celles-ci sont conformes à l'objet fixé ci-dessus.

92.2. Public concerné

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes :

- aux salariés dont la qualification est jugée insuffisante au regard de l'évolution des techniques et des organisations selon les définitions de la branche, ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise et ayant au moins 20 ans d'activité professionnelle ou âgés de 45 ans ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'entreprise ;

- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ;
- aux salariés qui reprennent leur activité professionnelle après un congé parental d'éducation ;
- aux travailleurs handicapés ;
- aux bénéficiaires d'un contrat unique.

92.3. Mise en oeuvre de la professionnalisation

Les actions de formation de la période de professionnalisation peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative :

- du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) ;
- de l'employeur après accord écrit du salarié, en application de l'article L. 6321-6 du code de travail.

92.4. Information des institutions représentatives du personnel

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, s'ils existent, sera tenu informé du nombre de périodes de professionnalisation réalisées dans l'entreprise.

Article 93 En vigueur étendu

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation donneront lieu à un financement de l'OPCA de la branche en application des règles proposées par la CPNEFP ou, à défaut, selon les règles définies par l'OPCA.

Les dépenses exposées par les employeurs au-delà du montant forfaitaire sont imputables sur la participation au financement de la formation professionnelle continue.

Les parties, sur proposition de la CPNEFP, conviennent de fixer les plafonds horaires de prise en charge par l'OPCA des frais pédagogiques et des frais annexes pour les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sur les bases suivantes, en lieu et place des dispositions réglementaires.

Période de professionnalisation :

- 15 € pour les actions non prioritaires au sens de l'article 91.1 ci-dessus ;
- 25 € pour les actions prioritaires permettant d'acquérir une des qualifications énumérées à l'article 92 ci-dessus ;
- 40 € pour les actions inscrites dans une démarche de VAE.

Contrat de professionnalisation :

- 15 € pour les actions prioritaires permettant d'acquérir une qualification répertoriée au RNCP (titre homologué ou diplôme) ou reconnue dans les classifications de la branche ;
- 25 € pour les actions prioritaires permettant d'acquérir une des qualifications ouvrant droit à un CQP reconnu par la branche, directement ou par accord interprofessionnel dont elle serait signataire ou adhérente.

Les montants ci-dessus constituent des plafonds maximaux des remboursements qui ne peuvent dépasser les frais réels engagés.

Article 94 En vigueur étendu

94.1. Principe

Afin de contribuer à la réussite des contrats et périodes de professionnalisation et de manière plus générale au développement de la transmission des compétences au sein des entreprises, le tutorat doit être renforcé et développé dans les activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie.

94.2. Missions du tuteur

Le tuteur a pour mission :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le salarié dans l'élaboration et la mise en oeuvre de son projet professionnel ;

- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles pour le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de veiller à la cohérence entre les activités professionnelles et les objectifs de certification recherchés ;
- d'assurer la liaison pédagogique entre les organismes de formation et les salariés en contribuant à l'acquisition par le bénéficiaire de compétences professionnelles ou en l'initiant aux différentes activités professionnelles ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

Au-delà de la fonction tutorale ainsi décrite, les partenaires sociaux considèrent la compétence tutorale comme transversale, relevant d'une culture à déployer pour chacun dans l'entreprise, à l'égard de tout nouvel embauché, quel que soit son statut. Cette culture doit contribuer à la qualité de l'accueil, à la communication des messages essentiels comme ceux relatifs à la santé et à la sécurité au travail, à l'accompagnement, à l'intégration et à la fidélisation. Toute démarche visant à sensibiliser l'ensemble des salariés à la nécessité de partager ses compétences, est encouragée.

94.3. Choix du tuteur

L'employeur, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés volontaires de l'entreprise. La personne choisie doit justifier d'une expérience professionnelle de 2 ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

94.4. Organisation du tutorat et formation

Préalablement à l'exercice de la première fonction tutorale, le salarié doit bénéficier d'une préparation et d'une formation spécifique prise en charge selon les règles définies par la CPNEFP incluant les objectifs pédagogiques et des éléments de programme liés à l'exercice de ladite fonction. Cette formation sera prise en charge par l'OPCA.

Les partenaires sociaux considèrent que le tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de professionnalisation ils incitent donc les entreprises à valoriser la fonction tutorale exercée par les salariés.

Le tuteur rend compte de sa mission à son employeur.

Chapitre II : Droit individuel a la formation (DIF)

Article 95 En vigueur étendu

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps complet, à l'exclusion des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation, ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures. Pendant les périodes de suspension du contrat de travail pour maladie professionnelle, accident du travail, congé de maternité et de paternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial, congés payés ou congé parental d'éducation, le salarié continue d'acquies ses droits à DIF.

Le cumul des droits ouverts est égal à une durée plafonnée à 120 heures.

Les partenaires sociaux conviennent que, pour déterminer l'ouverture de droit individuel à la formation, l'ancienneté des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée s'appréciera au 31 décembre de chaque année.

Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au 31 décembre au titre du DIF, au plus tard le dernier jour du mois suivant la fin de la période de référence.

Les signataires conviennent d'adapter le DIF à l'attention des travailleurs reconnus handicapés. Ils bénéficient d'une majoration de 25 % de leur DIF, lorsqu'un accord est formalisé avec leur employeur sur la formation suivie.

Les salariés à temps partiel bénéficient d'un droit individuel à la formation déterminé dans les conditions suivantes :

- 20 heures par an pour les salariés dont la durée de travail effectif est supérieure à 1 200 heures par an ;
- 15 heures par an pour les salariés dont la durée de travail effectif est supérieure à 800 heures et inférieure ou égale à 1 200 heures ;
- 10 heures par an pour les salariés dont la durée de travail effectif est inférieure ou égale à 800 heures.

Pour l'application des présentes dispositions, il est possible de substituer à la période courant du 1er janvier au 31 décembre de chaque année, toute autre période de 12 mois consécutifs.

Article 96 En vigueur étendu

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée peuvent bénéficier du droit individuel à la formation calculé pro rata temporis, après 4 mois consécutifs ou non sous contrat à durée déterminée au cours des 12 derniers mois. L'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits à ce titre.

Article 97
En vigueur étendu

Il appartient au salarié de prendre l'initiative d'utiliser son droit individuel à la formation. Il doit obtenir l'accord de son employeur sur la formation souhaitée.

Le choix de l'action de formation envisagée est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur notamment dans le cadre de l'entretien professionnel ou d'une demande écrite du salarié.

Le DIF a pour objet de favoriser toute formation débouchant sur une qualification :

- soit reconnue dans les classifications de la convention collective de branche ;
- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- soit figurant dans une liste des formations prioritaires établie par la CPNEFP. (1)

97.1. Demande du salarié

97.1.1. Action de formation

L'accord ou la demande d'exercice du DIF porte sur des actions de formation définie à l'article 99 ci-après.

La demande du salarié doit comporter les mentions suivantes :

- nature de l'action de formation ;
- intitulé de l'action ;
- modalités de déroulement de l'action ;
- durée de l'action, date de début et de fin de l'action ;
- coût de l'action ;
- dénomination du prestataire pressenti ;
- programme de la formation souhaitée.

97.1.2. Action de bilan de compétences

L'accord ou la demande doit comporter les mentions suivantes : dates et durée du bilan de compétences, dénomination de l'organisme prestataire choisi sur la liste des organismes agréés par le FONGECIF.

97.1.3. Action de validation des acquis de l'expérience

L'accord ou la demande doit comporter les mentions suivantes :

- diplôme, titre ou certificat de qualification postulé ;
- dates, nature et durée des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- dénomination de l'autorité ou de l'organisme délivrant la certification.

97.2. Réponse de l'employeur

Suite à la demande écrite du salarié, l'employeur dispose d'un délai de 1 mois à réception d'un dossier complet.

L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation du choix de l'action de formation.

97.2.1. Accord de l'employeur

Si l'employeur accepte la demande du salarié, l'employeur et le salarié concluent un accord relatif à la mise en oeuvre du DIF contenant les éléments suivants :

- le programme de la formation ;
- la durée, les dates de début, de fin et les horaires de la formation ;
- les modalités de réalisation (pendant, et/ ou hors temps de travail).

97.2.2. Désaccord sur le choix de l'action de formation

Si l'employeur n'est pas d'accord sur le choix de l'action de formation, il doit refuser par écrit au salarié le suivi de l'action de formation.

Lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, le FONGECIF assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme.

Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions prévues par les articles L. 6323-13 et suivants du code du travail et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L. 6332-14 du code de travail.

La durée de la formation ainsi réalisée se déduit du contingent d'heures de formation acquis au titre du DIF.

Les membres du comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, seront informés annuellement du suivi des demandes au titre du DIF.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6323-8 du code du travail.
(Arrêté du 19 décembre 2012 - art. 1)

Article 98 En vigueur étendu

Les heures de formation liées au droit individuel à la formation s'exercent en dehors du temps de travail, sauf accord entre le salarié et l'employeur pour qu'elles s'exercent en tout ou partie pendant le temps de travail.

Les heures de formation exercées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié, déterminée selon les modalités définies par décret.

Les heures de formation suivies pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération selon les modalités fixées par le code du travail.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article 99 En vigueur étendu

Les parties signataires souhaitent que le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF soit arrêté conjointement au cours d'un entretien à l'initiative du salarié ou de l'employeur, et notamment au cours de l'entretien professionnel prévu à l'article 1er de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Le DIF peut s'articuler avec le plan de formation ou pendant la période de professionnalisation sans les suppléer.

Les organisations signataires décident de retenir des actions de formation pouvant favoriser l'acquisition ou l'élargissement d'une qualification, l'élargissement du champ professionnel d'activité, la polyvalence, l'autonomie.

Dans cette perspective, elles jugent prioritaires les spécialités de formation suivantes :

- formation aux métiers de la boulangerie, pâtisserie, viennoiserie ;
- qualité ;
- hygiène et sécurité sanitaire des aliments ;
- informatique, traitement de l'information et réseaux, informatique industrielle ;
- ressources humaines, management et gestion des entreprises ;
- montage et maintenance des équipements ;
- transport, manutention, magasinage, logistique ;
- achat, vente, négociation commerciale, marketing ;
- finances, comptabilité, gestion ;
- secrétariat, bureautique, informatique de gestion ;
- communication et information ;
- prévention des accidents du travail, des maladies professionnelles et des conditions de travail ;
- environnement et risques industriels ;
- développement durable ;
- réglementation professionnelle ;

- développement personnel, alphabétisation, savoirs de base ;
- développement des compétences linguistiques professionnelles du salarié.

Il s'agit de formations techniques ou professionnelles en lien avec les métiers ou emplois existants dans les différents secteurs entrant dans le champ d'application de l'accord.

La CPNEFP révisera tous les 3 ans la liste des priorités ainsi donnée à titre indicatif et tiendra informé l'OPCA de ces choix.

Article 100

En vigueur étendu

Les frais de formation, les frais de déplacement et d'hébergement sont à la charge de l'employeur et sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue ou sur la contribution de 0,50 % versée au titre du financement des périodes de professionnalisation, lorsque l'action de formation répond aux critères définis dans la limite des financements disponibles.

Article 101

En vigueur étendu

101.1. Portabilité du DIF pendant le préavis

En cas de licenciement non consécutif à une faute lourde, et si le salarié en fait la demande avant la fin du préavis, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, multiplié par le montant forfaitaire visé au 2e alinéa de l'article L. 6332-14 du code du travail, permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

A défaut d'une telle demande, la somme n'est pas due par l'employeur.

Lorsque l'action mentionnée au premier alinéa est réalisée pendant l'exercice du préavis, elle se déroule pendant le temps de travail.

En cas de démission, l'exercice du droit individuel à la formation est de droit sous réserve que l'action de formation ou de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience soit engagée avant la fin du préavis.

En cas de départ en retraite, les droits acquis au titre du DIF ne sont pas transférables, ni portables.

L'employeur précise dans la lettre de notification du licenciement, sauf en cas de faute lourde, les droits acquis par le salarié au titre de son droit individuel à la formation et la possibilité offerte au salarié de demander avant la fin du préavis une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

101.2. Portabilité du DIF à l'issue du préavis

Un mécanisme de financement de la portabilité du droit individuel à la formation est mis en place pour les ruptures de contrat de travail ouvrant droit à la prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Toutefois, la portabilité du DIF ne s'applique pas aux salariés licenciés pour faute lourde.

Les salariés concernés pourront affecter les sommes correspondantes au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées, comme suit :

-par les demandeurs d'emploi, au financement des actions de formation, de bilan de compétence ou de VAE. La mobilisation de ces sommes a lieu en priorité pendant la période de prise en charge de l'intéressé par le régime d'assurance chômage, et chaque fois que possible, au cours de la première moitié de sa période d'indemnisation chômage. Elle se fait en accord avec le référent chargé de l'accompagnement de l'intéressé (1) ;

-par un salarié, au financement d'actions de formation, de bilans de compétences ou de VAE. La mobilisation de ces sommes se fait en accord avec son nouvel employeur et a lieu pendant les 2 années suivant son embauche. En cas de désaccord sur l'utilisation du DIF portable, le salarié pourra mobiliser son DIF portable pour financer un bilan de compétences, une VAE ou une formation dans les domaines prioritaires de la branche à laquelle son entreprise appartient. Cette action se déroule hors du temps de travail sans que l'employeur soit tenu de verser l'allocation de formation.

Ces heures de formation sont normalement valorisées sur la base d'un montant forfaitaire visé au 2e alinéa de l'article L. 6332-14 du code du travail.

Par exception, si un salarié licencié pour motif économique, adhère à la convention de reclassement personnalisé, le DIF doublé est versé à Pôle emploi et est valorisé sur la base d'un montant égal à 50 % de la moyenne des salaires nets des 3 derniers mois travaillés par heure de formation. (2)

Les organismes paritaires collecteurs agréés financeront cet abondement selon les modalités définies ci-après :

-l'OPCA dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié a acquis ses droits abondera le financement des actions mises en oeuvre pendant la durée de la prise en charge par le régime d'assurance chômage ;

-l'OPCA dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié est embauché abondera le financement des actions mises en oeuvre dans la nouvelle entreprise dans les conditions vues ci-dessus.

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur mentionne sur le certificat de travail prévu à l'article L. 1234-19 du code du travail :

-le solde du nombre d'heures acquises par le salarié au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, ainsi que la somme correspondante à ce solde calculée comme vu ci-dessus ;

-ainsi que les coordonnées de l'organisme collecteur paritaire OPCA compétent pour financer le DIF.

(1) Phrase exclue de l'extension comme contrevenant aux dispositions de l'article L. 6323-18 du code du travail.
(Arrêté du 19 décembre 2012-art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1233-67 du code du travail.
(Arrêté du 19 décembre 2012 - art. 1)

Article 102

En vigueur étendu

En cas de mutation d'un salarié entre deux entreprises appartenant au même groupe au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail, les heures que l'intéressé a acquises au titre du droit individuel à la formation, sont transférées auprès de son nouvel employeur.

Article 103

En vigueur étendu

Le plan de formation est le document de référence de l'entreprise en matière de formation professionnelle qui présente la politique de formation en lien avec les orientations générales et les actions de formation que l'entreprise entend mettre en oeuvre.

Aucune distinction, notamment entre les hommes et les femmes du point de vue de la mise en oeuvre de la formation dans l'entreprise ne peut être opérée ni tolérée.

Conformément aux dispositions légales, le plan de formation est structuré en fonction de deux types d'actions :

- les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;
- les actions liées au développement des compétences des salariés.

Le comité d'entreprise doit être régulièrement consulté, dans le cadre de deux réunions distinctes :

- sur l'exécution des plans de formation année par année ;
- sur le projet de plan de formation pour l'année à venir.

Dans les entreprises ou établissements de plus de 200 salariés, le comité d'entreprise constitue une commission formation. Dans ce cas, les délibérations du comité en matière de formation professionnelle sont préparées par un examen préalable de la commission formation.

Les commissions formation ou les comités d'entreprise ou d'établissement auront connaissance des demandes de formation des salariés et de leur aboutissement. Ils donnent leur avis sur les problèmes pouvant se poser se rapportant au congé individuel de formation et au programme d'accueil et d'insertion des jeunes.

Ils seront informés des évolutions technologiques prévues et de leurs incidences sur les compétences et les aptitudes requises.

Article 104

En vigueur étendu

Le bilan de compétences est une action de formation qui contribue à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

En tant qu'outil personnel d'évaluation, même effectué à la demande de l'employeur, la synthèse du bilan de compétences reste à la stricte propriété du salarié.

Article 105

En vigueur étendu

Pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié ayant au minimum 2 années d'activité dans l'entreprise bénéficie, au moins tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise.

Cet entretien professionnel a lieu à l'initiative du salarié, de l'employeur ou de son représentant.

L'entretien professionnel se déroulera pendant le temps de travail effectif.

Celui-ci a pour finalité de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et en fonction de la situation de l'entreprise.

Au cours de l'entretien professionnel sont abordés notamment les points suivants :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;
- l'identification des objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis au bénéfice du salarié pour lui permettre d'améliorer ses compétences ou de renforcer sa qualification ;

- l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus ;
- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son DIF (éventualité qui doit être laissée à l'initiative du salarié) ;
- les conditions de réalisation de la formation.

A la fin de cet entretien, un document signé des deux parties sera remis au salarié. Ce document reprendra les points évoqués lors de cet entretien et les décisions qui en découlent.

Article 106
En vigueur étendu

Dans les entreprises et groupes d'entreprises employant au moins 50 salariés, l'employeur organise pour chacun de ses salariés, dans l'année qui suit leur 45e anniversaire, un entretien professionnel au cours duquel il informe le salarié notamment sur ses droits en matière d'accès à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

Cet entretien a pour objectif de faire le point, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise, sur les compétences, les besoins de formation, la situation et l'évolution professionnelle du collaborateur.

Chapitre III : Certificats de qualification professionnelle

Préambule
En vigueur étendu

Conscients des enjeux de la formation professionnelle dans la profession, les parties affirment leur volonté de développer des formations débouchant sur des qualifications sanctionnées par des certificats de qualification professionnelle (CQP).

Les certificats de qualification professionnelle ainsi créés sont proposés à toutes les entreprises et à tous les salariés de la profession remplissant les conditions requises.

Ils ont pour objet de favoriser la gestion des emplois et des compétences, quelle que soit la forme de leur contrat de travail.

Les certificats de qualification professionnelle reconnaissent un ensemble de savoir-faire et d'aptitudes professionnelles nécessaires à l'exercice d'un emploi.

Les certificats de qualification professionnelle sont proposés par les entreprises aux salariés entrant dans la profession ainsi que les salariés souhaitant faire reconnaître leurs compétences.

L'acquisition du certificat de qualification professionnelle donne aux stagiaires un niveau de qualification reconnu par l'ensemble des employeurs de la branche.

Ils ont pour objet de favoriser la gestion des emplois et des compétences, notamment la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Ainsi, les parties signataires s'entendent pour reconnaître dans le secteur les CQP existants et pour développer la création de nouveaux CQP.

Article 107
En vigueur étendu

Le dispositif de délivrance des CQP concerne toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie.

Article 108
En vigueur étendu

Le CQP atteste, au moyen d'un titre délivré par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche de l'acquisition d'une qualification spécifique et reconnue par la convention collective nationale, à travers une formation adaptée aux besoins des entreprises de la boulangerie-pâtisserie industrielle.

L'obtention d'un CQP correspond donc à la reconnaissance professionnelle nationale d'une qualification spécifique pour l'exercice d'un emploi au sein de la branche professionnelle.

Article 109
En vigueur étendu

Sont concernés :

- les demandeurs d'emploi et les jeunes de 16 à 25 ans dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ;
- les salariés appartenant à des entreprises d'autres branches ;
- les salariés en activité dans une entreprise de la branche ;
- dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ;

- dans le cadre du droit individuel à la formation ;
- dans le cadre de la période de professionnalisation ;
- dans le cadre du congé individuel de formation.

Les partenaires sociaux reconnaissent qu'acquérir ou conforter une qualification professionnelle validée par un CQP peut être soit une demande de l'entreprise, soit résulter d'une démarche personnelle permettant une évolution professionnelle du salarié. Dans ce cas, elle requiert toutefois l'accord de l'employeur qui appréciera l'opportunité de la démarche, notamment quant au niveau des connaissances et aptitudes de base minimales que cette démarche nécessite.

Une évaluation des prérequis sera en tout état de cause nécessaire pour évaluer les acquis relatifs aux savoirs et savoir-faire professionnels détenus ou non par chaque candidat par rapport à ceux exigés par le CQP, afin d'identifier les besoins éventuels de formation individualisés et ainsi de mieux définir le plan de formation des candidats au CQP.

L'admission aux actions de formation est matérialisée par une inscription auprès d'un organisme les dispensant, conformément aux dispositions prévues par le présent accord.

La qualification professionnelle s'obtient au moyen d'actions de formation dont le contenu et les modalités sont définis dans un cahier des charges approuvé par la CPNEFP et annexé à la décision de création du CQP considéré.

Article 110 En vigueur étendu

110.1. Rapport d'opportunité et analyse des certifications existantes

Les CQP sont créés par la CPNEFP, seule instance habilitée à représenter la profession dans ce domaine et sont délivrés sous sa responsabilité exclusive.

L'opportunité de créer un CQP doit être appréciée par la CPNEFP au vu d'un rapport d'opportunité établi par l'organisation qui en formule la demande.

La commission peut être, elle-même, à l'origine de la création d'un CQP à partir de l'analyse de l'emploi, en s'appuyant notamment sur les informations produites par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications quant aux métiers émergents ou aux évolutions de compétences à anticiper.

110.2. Cahier des charges pédagogique et positionnement du CQP

Si après étude du rapport d'opportunité et des certifications existantes, la CPNEFP décide de mettre en oeuvre la procédure de création d'un CQP, elle procède ou fait procéder à l'élaboration :

- d'un référentiel professionnel comportant la dénomination et les caractéristiques du métier ou de l'emploi visé ;
- un référentiel de compétences (savoirs théoriques et pratiques, savoir-faire...) correspondant au CQP ;
- un référentiel de certification, comprenant la liste des compétences à maîtriser par le candidat au CQP ainsi que les modalités de certification des capacités (évaluation, validation des acquis de l'expérience).

La CPNEFP précise également la dénomination du CQP retenu.

110.3. Durée, renouvellement, modification et suppression de CQP

Un CQP est créé pour une durée initiale de 5 ans.

Six mois avant la fin d'un CQP, la commission examine les résultats du CQP, les évolutions de l'emploi dans le secteur concerné et décide du renouvellement avec ou sans aménagement du CQP ou de sa suppression.

Le renouvellement d'un CQP s'effectue pour une durée de 5 ans. Le nombre de renouvellements n'est pas limité.

Les organisations membres de la commission peuvent demander la modification des référentiels des CQP.

En cas de suppression, les actions de formation en cours seront menées à leur terme jusqu'à la délivrance des certificats dont les titulaires pourront se prévaloir.

En cas de modifications du CQP, celles-ci sont apportées à tout cycle de formation débutant après la décision de la commission.

Dans tous les cas, le bénéfice du CQP reste acquis aux salariés ayant obtenu leur diplôme.

110.4. Délibération de la commission

Pour la création d'un CQP, la CPNEFP siégeant en matière de formation, prend sa décision après avoir notamment débattu de l'intérêt que doit représenter la création d'un CQP pour les entreprises de la branche, par un vote à la majorité qualifiée des 2/3 des voix des membres de la commission.

Les procédures de révision ou de suppression de CQP sont prises selon la même règle de majorité qualifiée.

A la date de signature de la présente convention collective 17 CQP ont déjà été validés dans les conditions du cahier des charges défini ci-après.

Les parties conviennent que chaque CQP doit, dès sa création, faire l'objet d'un enregistrement dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Article 111 En vigueur étendu

111.1. Adaptation des référentiels aux réalités de l'entreprise

Les référentiels CQP de la branche peuvent être adaptés aux réalités de fonctionnement de l'entreprise qui met en oeuvre un projet CQP, pour tenir compte de situations spécifiques.

Chaque connaissance et savoir-faire professionnel du référentiel national doit cependant trouver une correspondance dans le référentiel adapté à l'entreprise.

111.2. Référent

La démarche de formation qualifiante validée par un CQP nécessite la mise en place d'un référent.

Dans ce cadre, les missions du référent recouvrent la participation à l'intégration et à la mise en oeuvre du référentiel de compétences, la transmission dans ce cadre des savoir-faire et de son expérience professionnelle ainsi que la participation à l'évaluation continue du candidat.

111.3. Tuteur

Un tuteur doit être désigné pour chaque salarié s'engageant dans une démarche de CQP.

Il est souhaitable de n'avoir qu'un seul tuteur par salarié concerné qui peut être le responsable hiérarchique ou toute autre personne qualifiée, possédant un niveau de compétences correspondant au minimum au métier concerné par le CQP visé et exercé pendant une période minimale de 1 an.

Afin d'assurer au mieux ces missions, il convient de s'assurer que le tuteur justifie d'un niveau de compétences adapté, susceptible d'être au préalable complété par une formation spécifique, lui permettant de développer ses capacités de communication, de transmission et d'évaluation.

111.4. Modalités d'évaluation

L'évaluation des savoirs et savoir-faire professionnels s'effectue en continu et par des épreuves finales, selon les référentiels de compétences figurant au cahier des charges du CQP correspondant.

L'évaluation en continu est facilitée par un livret de suivi qui a pour but de :

- suivre dans le temps l'évolution du candidat et l'acquisition progressive des compétences, tant au plan théorique que pratique ;
- faciliter les échanges entre le candidat, le référent ainsi que l'appréciation future du jury.

Ce livret est élaboré suivant un modèle-type approuvé par la commission.

Ce livret de suivi est rempli conjointement par le référent désigné par l'entreprise et, le cas échéant, par le (s) formateur (s). Il peut être consulté par le candidat au CQP, notamment dans le cadre de points périodiques.

Ces opérations d'évaluation en continu apportent une contribution importante à l'appréciation globale du parcours de qualification du candidat, quant à chacun des domaines de compétences à acquérir ou valider.

Seuls sont admis à se présenter à l'examen final les candidats qui ont préalablement satisfait à l'ensemble des évaluations et mises en situation selon les modalités prévues par le cahier des charges propre à chaque CQP.

Les épreuves finales d'évaluation sont donc proposées au candidat à l'issue de la démarche CQP.

Elles comportent des épreuves écrites ou orales propres à chaque domaine de compétences pour évaluer l'acquisition des savoirs. Par ailleurs, une épreuve pratique au poste de travail peut permettre l'évaluation de la maîtrise de certains savoir-faire professionnels.

111.5. Jury

Le jury est désigné par la CPNEFP. Il est composé :

- d'un représentant de chaque collège ;

- d'un représentant de l'OPCA désigné.

Les personnes désignées doivent avoir une expérience professionnelle reconnue dans le métier dont relève le CQP concerné et un niveau au moins équivalent à ce dernier. Elles doivent en outre être indépendantes des entreprises concernées par le CQP.

Le jury s'adjoit, à titre consultatif :

- le référent et le tuteur ;

- un représentant de l'organisme de formation éventuellement partie de l'opération ;

- un représentant de l'entreprise lorsque le CQP concerne une seule entreprise.

Le jury procède à l'évaluation finale des candidats et remplit la grille d'appréciation propre à chaque CQP.

Pour obtenir le CQP, le candidat devra avoir acquis un ensemble de savoir-faire primordiaux et des savoir-faire secondaires, tels que définis par le cahier des charges propre à chaque CQP.

Concernant l'évaluation finale, les critères d'obtention du CQP sont les suivants :

- quel que soit le domaine de compétences, une évaluation inférieure à 30 % est éliminatoire ;

- la note obtenue doit être au moins égale à 70 % de la notation maximale, aucun domaine de compétence ne devant être inférieur à 50 %.

Le CQP est attribué lorsque l'ensemble de ces critères analysés par le jury est atteint, sachant que le jury peut être amené à prendre des décisions sur les cas litigieux à la majorité de ses membres.

Dans l'hypothèse où il se trouverait dans l'impossibilité de produire un avis favorable pour la délivrance du certificat, le jury du CQP indiquera les domaines de compétences qui devront faire l'objet d'un approfondissement et d'une nouvelle épreuve. La durée de validité d'une épreuve acquise ne peut excéder une période d'activité sans interruption dans l'entreprise de 2 années.

A l'issue de la délibération, les membres du jury signent le procès-verbal et émettent un avis, pris à la majorité.

Le certificat de qualification professionnelle est délivré paritairement par la CPNEFP, au vu des résultats aux épreuves et de l'avis du jury. Il est ensuite adressé au bénéficiaire par les services de l'OPCA désigné au plus tard 3 mois après le passage des épreuves.

La CPNEFP se réserve le droit de réexaminer les cas qu'elle estime litigieux.

Article 112

En vigueur étendu

Contribuant au développement des compétences et de l'expertise professionnelle de son titulaire, ainsi qu'à sa reconnaissance par l'ensemble de la profession, la détention d'un CQP doit aussi être prise en compte à l'intérieur de l'entreprise.

Article 113

En vigueur étendu

Tout organisme de formation agréé organisant des actions conduisant au CQP devra :

- déclarer tout démarrage de cycle spécifique ou indiquer les modalités d'admission dans un cycle permanent ;

- s'engager à se conformer au cahier des charges pédagogiques ;

- déclarer accepter les modalités d'évaluation finale.

L'ensemble de ces documents devra être adressé à la CPNEFP via son secrétariat.

Chapitre IV : Financement de la formation professionnelle

Article 114

En vigueur étendu

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective excepté pour ce qui concerne :

- les entreprises dont le code NAF ne relève pas de la branche mais qui, ne relevant d'aucun autre accord de branche obligatoire, appliquent volontairement la convention collective des entreprises de boulangerie et de pâtisserie industrielles ;

- les entreprises à activités multiples, pour tous leurs établissements dès lors que l'activité principale de l'entreprise relève du champ d'application de la convention

collective des entreprises de boulangerie et de pâtisserie industrielles ;

- les sociétés holding des sociétés auxquelles cet accord s'applique ;

- les organisations professionnelles et groupements d'entreprises du secteur de la boulangerie et de la pâtisserie industrielles ;

- les organismes ou entreprises qui ont des liens économiques, juridiques ou de quelque autre nature avec les entreprises de boulangerie et de pâtisserie industrielles et dont l'activité est en rapport avec celles-ci et qui demandent leur adhésion à titre individuel. Les demandes d'adhésion individuelle doivent être agréées par le conseil d'administration de l'OPCA ;

- les comités d'entreprises des entreprises relevant du champ de cet accord, pour leurs propres salariés.

Article 115

En vigueur étendu

Les parties désignent l'OPCALIM en tant qu'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) des entreprises de la boulangerie et de la pâtisserie industrielles et des terminaux de cuisson, en vue de la collecte de la contribution à la formation professionnelle des entreprises de moins de 10 salariés et de la contribution de 0,5 % de la masse salariale des entreprises de 10 salariés et plus.

Afin de favoriser et de développer la formation professionnelle des salariés et de doter les entreprises des moyens nécessaires à la mise en oeuvre de leurs besoins en formation, les partenaires sociaux décident d'adopter les dispositions suivantes.

115.1. Adhésion à l'organisme paritaire collecteur de la contribution à la formation professionnelle dans les activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie

L'OPCALIM devient l'OPCA pour les activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie ainsi que de toutes les entreprises définies à l'article 114 ci-dessus.

115.2. Contribution des entreprises

115.2.1. Entreprises employant moins de 10 salariés

Les entreprises employant moins de 10 salariés sont tenues de verser à OPCALIM une contribution fixée à 0,55 % de leur masse salariale brute.

La contribution se répartit de la manière suivante :

-0,15 %, versé et mutualisé à la section Professionnalisation de l'OPCA, au titre notamment des actions de formation, d'accompagnement, d'évaluation, de bilan de compétences, du tutorat, de l'apprentissage ou du financement de l'observatoire des métiers, de validation des acquis de l'expérience professionnelle menée dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation et du droit individuel à la formation ;

-le solde, soit 0,40 %, sera versé à la section Plan de formation de l'OPCA au titre notamment des actions de formation, de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience professionnelle menées dans le cadre du plan de formation et du droit individuel à la formation.

115.2.2. Entreprises employant 10 salariés et plus

Les entreprises employant au moins 10 salariés sont dans l'obligation de consacrer au financement des actions de formation professionnelle continue une participation minimale de 1,6 % de la masse salariale annuelle brute.

Cette participation se répartit comme suit :

-0,5 % versé et mutualisé à la section Professionnalisation de l'OPCA, au titre notamment des actions de formation, d'accompagnement, d'évaluation, de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience réalisée dans le cadre des contrats et périodes de professionnalisation, des actions du DIF relatives aux priorités définies par les branches, de la formation des tuteurs, de l'apprentissage et de l'observatoire prospectif des qualifications et des métiers ;

-une partie des 0,9 %, plafonnée à 0,32 % de la masse salariale annuelle, nonobstant les contributions volontaires des entreprises allant au-delà de 0,32 %. Cette contribution est affectée au nom de l'entreprise (1) à la section Plan de formation de l'OPCA au titre notamment des actions de formation, de bilan de compétence et de validation des acquis de l'expérience menées dans le cadre du plan de formation et du droit individuel à la formation ;

-0,2 % au titre du CIF, versé au FONGECIF.

115.2.3. Reliquat de la contribution

La part du budget correspondant à l'obligation légale à laquelle est soumise l'entreprise et qui n'aurait pas été affectée à la formation au lendemain de la date légale de versement de l'année suivante est obligatoirement versée à l'OPCALIM.

115.2.4. Bilan

Un bilan période sera réalisé au second semestre de chaque année concernant l'utilisation des fonds visés aux articles 115.2.1 et 115.2.2 afin de définir leur répartition.

115.3. Utilisation des fonds

115.3.1. Section Professionnalisation

Les signataires décident, afin de soutenir le développement de la formation au sein des entreprises visées par le présent accord, que les fonds collectés auprès des entreprises, quel que soit leur effectif salarié, au titre des fonds visés à l'article 115.2 ci-dessus, peuvent être utilisés indifféremment par toute entreprise sans tenir compte de sa participation réelle, à l'exception des fonds visés aux articles 115.4. (2)

Au plus tard le 31 décembre de chaque année, une partie des contributions définies aux articles 115.2.1 et 115.2.2 pourra être engagée afin de financer des actions collectives dédiées au développement de la formation ou des métiers. Le montant de ce prélèvement sera déterminé chaque année par la commission paritaire chargée de la branche au sein de l'OPCA. (3)

115.3.2. Section Plan de formation

Les signataires conviennent qu'il peut être nécessaire de soutenir financièrement les entreprises occupant moins de 10 salariés, entrant dans le champ d'application du présent accord. A cet effet, il est instauré le principe d'une dotation sur les fonds mutualisés collectés au titre des fonds visés à l'article 115.2.2 auprès des entreprises employant au moins 10 salariés. Dans le cadre de la fongibilité, le montant de cette dotation sera fixé par les partenaires sociaux.

Les projets de formation doivent porter sur des actions de formation de salariés qui ne pourraient pas être réalisées sur la base de la seule contribution des entreprises de moins de 10 salariés. Les fonds sont attribués aux entreprises éligibles sur la base de critères relatifs à la formation et aux publics concernés, par la commission paritaire chargée de la branche au sein de l'OPCA, en liaison avec la CPNEFP de la branche, à la condition que des fonds mutualisés d'entreprises de plus de 10 salariés soient disponibles à cet effet.

115.4. Financement d'actions spécifiques

Les partenaires sociaux conviennent que l'OPCA pourra prendre en charge, notamment :

-l'investissement nécessaire à la formation ouverte à distance et à l'utilisation par les salariés concernés de ce mode de formation (4) ;

-les frais d'accompagnement et les frais de jurys liés aux CQP agréés par la CPNEFP de la branche, et notamment ceux relatifs aux missions confiées à l'OPCALIM. Ces frais seront financés sur le 0,32 % visé à l'article 115.2.2, dans la limite de 0,02 % de ladite masse salariale annuelle brute.

(1) Termes exclus de l'extension comme contrevenant aux dispositions des articles L. 6332-7 et R. 6332-16 du code du travail.
(Arrêté du 19 décembre 2012-art. 1)

(2) Alinéa exclu de l'extension comme contrevenant aux dispositions des articles L. 6332-7 et R. 6332-16 du code du travail.
(Arrêté du 19 décembre 2012-art. 1)

(3) Alinéa exclu de l'extension comme contrevenant aux dispositions des articles R. 6332-16 et R. 6332-78 du code du travail.
(Arrêté du 19 décembre 2012-art. 1)

(4) Tiret étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 6332-36 du code du travail.
(Arrêté du 19 décembre 2012 - art. 1)

Titre VI : Retraite et prévoyance

Chapitre Ier : Retraite complémentaire

Article 116

En vigueur étendu

Les entreprises adhèrent, pour l'ensemble de leur personnel, à l'exception des collaborateurs cadres et de ceux affiliés obligatoirement à une caisse des cadres, en application de la convention du 14 mars 1947, à une caisse de retraite relevant du régime ARRCO et, de préférence à l'UGRR-ISICA.

Le taux de cotisation est de 6 % sur la tranche A et de 16 % sur la tranche B.

La cotisation est répartie par moitié entre l'employeur et le salarié, la part incombant à ce dernier étant calculée et prélevée sur le salaire brut chaque mois et mentionnée sur le bulletin de paye.

Article 117

En vigueur étendu

Les cadres doivent être affiliés à une caisse de retraite des cadres, conformément à l'accord du 14 mars 1947 et des textes subséquents.

Le taux de la cotisation au régime de retraite des cadres doit être au moins égal, pour la tranche B, à 16,24 %, dont 10,08 % à la charge de l'employeur et 6,16 % à la charge du cadre.

Le taux de cotisation sur la tranche A est de 6 %. Cette cotisation est répartie par moitié entre l'employeur et le salarié.

La part incombant à ce dernier étant calculée et prélevée sur le salaire brut chaque mois et mentionnée sur le bulletin de paye.

Chapitre II : Mensualisation

Article 118

En vigueur étendu

Tout salarié ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence résultant d'une maladie ou d'un accident, professionnel ou non, justifiée dans les conditions prévues à l'article 36, sous réserve d'être pris en charge par la sécurité sociale et d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des pays de l'Union européenne, du maintien de sa rémunération dans les limites suivantes.

Le salarié reçoit une indemnité complémentaire aux indemnités versées par la sécurité sociale lui assurant, pendant 3 mois, 90 % de la rémunération brute qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Au-delà de cette période, le salarié bénéficie des prestations en cas d'incapacité de travail prévues aux articles 120.1.3 et 121.1.4.

L'ancienneté s'apprécie au premier jour de l'absence.

Pour le calcul des indemnités dues au titre de chaque arrêt de travail, il est tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours des 12 mois précédents, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas la durée ci-dessus.

Lorsque les indemnités journalières de la sécurité sociale sont réduites, elles sont réputées être servies intégralement pour le calcul de l'indemnité complémentaire.

L'indemnisation ne peut en aucun cas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait travaillé.

Cette indemnisation prend effet à compter du 8e jour de l'absence. Ce délai de carence est supprimé en cas d'accident du travail, de trajet ou d'hospitalisation d'une durée supérieure à 30 jours.

L'indemnité complémentaire visée au présent article est versée sur présentation des bordereaux justificatifs du versement des indemnités journalières par la sécurité sociale.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 1226-1, D. 1226-1 et suivants du code du travail.

(Arrêté du 19 décembre 2012 - art. 1)

Chapitre III : Prévoyance

Article 119

En vigueur étendu

Afin d'assurer la mutualisation des risques couverts par le régime de prévoyance, les partenaires sociaux désignent, en tant qu'organismes assureurs du régime conventionnel :

- AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale sise, 35, boulevard Brune, 75014 Paris Cedex, comme organisme assureur des garanties de prévoyance visées au présent chapitre, à l'exclusion de la garantie rente éducation des salariés non cadres ;

- la collecte des cotisations et le versement des prestations correspondant aux garanties susvisées sont confiés à AG2R Prévoyance ;

- l'OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, comme organisme assureur de la garantie rente éducation des salariés non cadres, AG2R Prévoyance recevant délégation de l'OCIRP pour appeler les cotisations et régler les prestations.

Les modalités d'organisation de la mutualisation des risques couverts par le présent chapitre seront réexaminées par la commission paritaire nationale de négociation, et ce dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet des présentes dispositions conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie, ont l'obligation d'adhérer auprès des organismes assureurs désignés.

Toutefois, les entreprises dotées au 30 avril 1980 d'un régime collectif de prévoyance pour les non cadres et au 7 mars 1983 d'un régime collectif de prévoyance pour les cadres, étendus le 10 avril 1994, peuvent rester assurées auprès de l'organisme auprès duquel elles ont antérieurement contracté, sous réserve que les garanties en place soient, risque par risque, plus favorables que celles définies au présent chapitre, les cotisations globales ne devant pas être supérieures aux taux prévus pour les mêmes niveaux de garanties. En cas de résiliation de leur contrat de prévoyance, les entreprises concernées devront rejoindre les organismes assureurs désignés.

Les entreprises qui ne répondent pas à ces conditions plus favorables doivent résilier leur contrat, à sa date d'échéance annuelle, afin de rejoindre le régime mutualisé auprès des organismes assureurs désignés.

Les dispositions qui précèdent sont également applicables aux entreprises qui viendraient à entrer dans le champ d'application du présent régime, soit par suite de l'élargissement du champ d'application de la convention collective, soit par suite d'un changement d'activité de l'entreprise (fusion/ absorption, restructuration, etc.).

L'entreprise qui adhère au présent régime de prévoyance doit, dès son adhésion, produire la liste déclarative des salariés en arrêt de travail à la prise d'effet des présentes dispositions, au moyen d'une liste déclarative des risques en cours.

Au vu de cette déclaration et selon le cas, seront garantis à la prise d'effet de l'adhésion de l'entreprise :

- l'indemnisation des arrêts de travail pour cause de maladie et d'accident en cours à la date d'effet de l'adhésion, pour les salariés dont le contrat de travail est en

vigueur à la date d'effet de l'adhésion, alors qu'il n'existe aucun organisme assureur précédent ;

- les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières, rentes d'invalidité, rentes d'éducation en cours de service versées au titre d'un contrat précédent souscrit par l'adhérent, auprès d'un autre organisme assureur ;

- l'éventuel différentiel de garanties décès en cas d'indemnisation moindre prévue par un précédent contrat de prévoyance collective conclu par l'adhérent, au profit des salariés en arrêt de travail dont le contrat de travail n'est pas rompu à la date d'effet de l'adhésion.

En cas d'adhésion intervenant postérieurement à la date à laquelle l'entreprise avait l'obligation d'adhérer au présent régime de prévoyance, l'organisme assureur désigné procédera à l'analyse du risque propre à l'entreprise concernée et portant sur les garanties couvertes par le présent régime, et ce au regard des déclarations faites sur le nombre de salariés en arrêt de travail.

Le cas échéant une cotisation spécifique correspondant à la couverture de ces risques sera calculée par l'organisme assureur désigné, afin d'éviter tout déséquilibre éventuel du régime de prévoyance.

En application de l'article L. 932-12 du code de la sécurité sociale, les entreprises n'ont pas la faculté de dénoncer leur adhésion au présent régime.

En cas de non-renouvellement de la désignation des organismes assureurs, ceux-ci maintiendront les rentes en cours de service, à leur montant atteint à la date du non-renouvellement, sauf transfert des provisions constituées auprès du nouvel organisme assureur.

Les partenaires sociaux organiseront les modalités de revalorisations futures.

En cas de changement d'organismes assureurs, AG2R Prévoyance et l'OCIRP maintiendront la garantie décès aux bénéficiaires d'indemnités journalières complémentaires et de rente d'invalidité, dans des conditions égales à celles prévues par le présent régime de prévoyance.

Article 120 En vigueur non étendu

Le personnel non cadre des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective bénéficie des garanties de prévoyance suivantes.

Pour l'application des dispositions ci-après, le personnel non cadre s'entend du personnel suivant : ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise à l'exception de ceux assimilés aux cadres par les dispositions de l'article 4 bis de la convention collective nationale AGIRC du 14 mars 1947.

120.1. Garanties

120.1.1. Garanties décès

120.1.1.1. Décès toutes causes

En cas de décès d'un salarié, il sera versé un capital, exprimé en pourcentage du salaire de référence, dans les conditions suivantes :

- célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge : 75 % du salaire de référence ;
- marié sans personne à charge : 110 % du salaire de référence ;
- majoration par personne à charge : 25 % du salaire de référence

120.1.1.2. Invalidité absolue et définitive

Un salarié est en état d'invalidité absolue et définitive lorsqu'il est reconnu par la sécurité sociale soit comme invalide 3e catégorie, soit comme victime d'accident de travail ou maladie professionnelle bénéficiant de la rente pour incapacité permanente professionnelle, majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne.

Lorsque le salarié est en état d'invalidité absolue et définitive, le capital prévu en cas de décès, hors majoration éventuelle pour accident, lui est versé par anticipation sur sa demande.

Ce versement met fin à la garantie décès.

120.1.1.3. Décès par accident

En cas de décès accidentel du salarié, il est versé au bénéficiaire un capital supplémentaire égal à 100 % du capital décès toutes causes.

Le décès est accidentel lorsqu'il est provoqué par un événement extérieur, soudain et involontaire entraînant le décès du salarié dans les 12 mois suivant l'accident.

120.1.1.4. Décès du conjoint postérieur ou simultané au décès du salarié

En cas de décès du conjoint survenant postérieurement ou simultanément au décès du salarié, il est versé un capital égal à 50 % du capital versé au décès du salarié, à l'exclusion de la majoration éventuelle pour décès accidentel.

Le conjoint ne doit être ni remarié, ni lié par un Pacs au jour de son décès.

Est considéré comme décès simultané à celui du salarié, le décès du conjoint survenant au cours du même événement :

- sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès ;

- ou lorsque le décès du conjoint survient dans un délai de 24 heures avant le décès du salarié.

La prestation est répartie par parts égales entre les enfants à charge du conjoint, qui étaient initialement à la charge du salarié au jour de son décès.

120.1.1.5. Allocation frais d'obsèques

En cas de décès du salarié ou de son conjoint ou d'un enfant à charge au sens fiscal, il est versé une allocation à la personne ayant réglé les frais d'obsèques et le justifiant sur facture, dans la limite des frais réellement engagés.

Le montant de cette allocation est égal à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès.

120.1.1.6. Définitions

Personnes à charge :

Sont considérées comme personnes à charge :

- les enfants de moins de 21 ans à charge au sens de la législation de la sécurité sociale, du salarié ou de son conjoint ;
- les enfants de moins de 26 ans du salarié ou de son conjoint à charge au sens fiscal du salarié, à savoir :
- les enfants pris en compte dans le quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
- les enfants auxquels le salarié sert une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global ;
- les enfants handicapés si, avant leur 21^e anniversaire, ils sont titulaires de la carte d'invalidé civil et bénéficiaires de l'allocation des adultes handicapés ;
- quel que soit leur âge, et sauf déclaration personnelle des revenus, les enfants infirmes, n'étant pas en mesure de subvenir à leurs besoins en raison de leur infirmité et pris en compte dans le quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
- les enfants du salarié nés " viables " moins de 300 jours après le décès du salarié ;
- toute personne sans activité, reconnue à charge du salarié par l'administration fiscale pour le calcul du quotient familial.

Bénéficiaires du capital décès :

Le capital décès est versé au bénéficiaire que le salarié aura expressément désigné en cas de décès.

A toute époque, le salarié a la faculté de faire une désignation différente par lettre transmise à l'organisme assureur. A défaut de désignation expresse, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :

- à son conjoint non séparé de droit ou de fait ;
- à défaut, à ses enfants, légitimes, reconnus ou adoptifs par parts égales entre eux ;
- à défaut, à ses petits-enfants par parts égales entre eux ;
- à défaut, à ses parents ou grands-parents survivants, par parts égales entre eux ;
- à défaut, à sa succession pour suivre la dévolution légale.

La part de capital correspondant aux éventuelles majorations pour personne (s) à charge est versée aux personnes ouvrant droit à ces majorations. Lorsque l'enfant est mineur (ou majeur protégé), la majoration est versée à son représentant légal.

120.1.2. Garantie rente éducation

En cas de décès du salarié, il est versé aux enfants à charge du salarié une rente éducation déterminée comme suit :

- enfant de moins de 16 ans : 8 % du salaire de référence ;
- enfant âgé de 16 ans à 18 ans : 12 % du salaire de référence ;
- enfant de plus de 18 ans : 16 % du salaire de référence.

Le montant des rentes est doublé pour les orphelins de père et de mère.

120.1.2.1. Enfants à charge

Sont considérés comme étant à charge, les enfants nés ou à naître du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'à leur 18^e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26^e anniversaire, et sous condition, soit :
- de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;

- d'être en apprentissage ;
- de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle en alternance ;
- d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès de Pôle emploi comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
- d'être employés dans un centre d'aide par le travail en tant que travailleurs handicapés.

Sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 21^e anniversaire, équivalente à l'invalidité 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile.

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions indiquées ci-dessus, les enfants à naître et nés viables et les enfants recueillis - c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint du salarié décédé, qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

120.1.2.2. Paiement de la rente

La rente est versée par trimestre et d'avance.

Elle prend effet à compter du premier jour du trimestre civil suivant le décès du salarié.

Le versement de la rente éducation cesse à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant ne remplit plus les conditions d'attribution, ou n'est plus à charge.

Lorsque l'enfant est mineur, elle est versée à son représentant légal. Lorsque l'enfant est majeur, elle lui est versée directement.

120.1.3. Garantie incapacité de travail

En cas d'incapacité temporaire de travail du salarié pour cause de maladie, accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, se poursuivant au-delà de la période de maintien de salaire assuré par l'employeur et donnant lieu à indemnisation de la sécurité sociale, le salarié perçoit des indemnités journalières complémentaires, à hauteur de 75 % du salaire de référence jusqu'au 1 095^e jour d'arrêt de travail, au plus tard.

Pour les salariés dont l'ancienneté est inférieure à 1 an, l'indemnisation intervient à compter du 91^e jour d'arrêt de travail continu.

Dans tous les cas, lorsque l'incapacité temporaire de travail pour cause de maladie, accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, se poursuit au-delà de 90 jours continus, un deuxième avis médical est diligenté par l'organisme assureur en charge du régime de prévoyance conventionnel.

Ce deuxième avis médical prend la forme d'un questionnaire médical devant impérativement être rempli par le salarié, puis transmis, dans le respect du secret médical, au seul médecin-conseil de l'organisme en charge du régime de prévoyance conventionnel.

Il peut également donner lieu à un examen médical effectué par le médecin-conseil de l'organisme en charge du régime de prévoyance conventionnel.

Le versement des indemnités journalières complémentaires peut ainsi être suspendu sur la base des conclusions du médecin-conseil rendues dans le cadre d'un examen médical.

Les indemnités journalières complémentaires sont versées sous déduction des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale.

En cas d'épuisement des droits au maintien de salaire tels que définis dans la présente convention collective, l'indemnisation intervient après la période de franchise de la sécurité sociale.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Lorsque la sécurité sociale réduit ses prestations, les prestations complémentaires versées sont diminuées à due concurrence.

Le service des indemnités journalières complémentaires cesse :

- à la date de cessation de versement des indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- en cas d'examen médical, visé aux 5^e et 6^e alinéas du présent article, entraînant la suspension des indemnités journalières complémentaires ;
- lors de la reprise du travail du salarié ;
- au décès du salarié ;
- lors de la mise en invalidité par la sécurité sociale.

120.1.4. Garantie invalidité

En cas d'invalidité réputée permanente consécutive à une maladie ou à un accident, ou en cas d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, survenant pendant la période d'affiliation du salarié au présent régime, le salarié perçoit les prestations suivantes :

- invalidité de 1^{re} catégorie : 45 % du salaire de référence (sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale) ;
- incapacité permanente professionnelle dont le taux est compris entre 33 % inclus et 66 % : 50 % du salaire de référence (sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale) ;

- invalidité de 2e ou 3e catégorie ou taux d'incapacité permanente professionnelle supérieur à 66 % : 75 % du salaire de référence (sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale).

Est considéré comme invalide, le salarié reconnu invalide par la sécurité sociale conformément aux dispositions légales en vigueur.

Ainsi, la garantie invalidité du salarié est classée :

- en 1re catégorie, quand son état de santé lui permet de continuer à travailler ;
- en 2e catégorie, quand son état de santé ne lui permet pas de continuer à travailler ;
- en 3e catégorie, quand son état de santé ne lui permet pas de continuer à travailler et que l'assuré est dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

Lorsque le salarié, victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, perçoit à ce titre de la sécurité sociale une pension calculée en fonction d'un taux d'incapacité, la prestation est calculée par référence à la garantie d'invalidité.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Lorsque la sécurité sociale réduit ses prestations, les prestations complémentaires versées sont diminuées à due concurrence.

Le service de la rente est maintenu sous réserve du versement de la rente d'invalidité de la sécurité sociale et au plus tard jusqu'à la liquidation d'une pension vieillesse de la sécurité sociale ou du décès du salarié.

120.1.5. Salaire de référence

Le salaire annuel de référence servant de base au calcul du capital décès et de la rente éducation est le salaire brut complet, primes et indemnités comprises, ayant donné lieu à versement de cotisations sociales, éventuellement rétabli pro rata temporis en cas d'embauche ou de maladie au cours de la période de référence, des 12 mois civils précédant le décès.

Le salaire annuel de référence servant de base au calcul des prestations, autres que le capital décès et la rente éducation, est le salaire brut de base, éventuellement rétabli pro rata temporis en cas d'embauche ou de maladie au cours de la période de référence, des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail ou l'invalidité absolue et définitive, et auquel s'ajoutent les heures supplémentaires ainsi que toute majoration horaire d'origine légale ou conventionnelle.

120.2. Cotisations

Les cotisations sont calculées sur la rémunération brute annuelle, toutes primes et indemnités confondues, supportant les charges sociales.

Elles sont partagées entre l'employeur et le salarié à raison de :

- 1/3 à la charge du salarié ;
- 2/3 à la charge de l'employeur.

L'affectation des cotisations aux diverses prestations du régime est fixée comme suit.

(En pourcentage.)

	Employeur	Salarié
Décès	0,100	0,039
Rente éducation	0,043	0,017
Allocation obsèques	0,007	0,003
Incapacité de travail	0	0,274
Invalidité	0,547	0
Total	0,697	0,333

Les cotisations sont réglées par l'entreprise par trimestre à terme échu.

Dans le prolongement de l'article 26 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, un complément de provisions mathématiques doit être constitué par les organismes assureurs au titre du maintien de la garantie décès et des arrêts de travail survenus au 31 décembre 2010 pour les contrats conclus avant cette date.

En cas de dénonciation du régime de prévoyance de la boulangerie industrielle ou de changement des organismes assureurs désignés avant la constitution des provisions mathématiques finançant le passif résultant de la loi portant réforme des retraites, une indemnité de résiliation est due dont le montant est égal à la différence entre le montant des provisions techniques à constituer, permettant de couvrir intégralement les engagements relatifs à la poursuite des prestations " incapacité " et " invalidité " et au maintien de la garantie décès, et le montant des provisions techniques effectivement constituées au jour de la dénonciation, et ce au titre des incapacités et invalidités en cours à la date de la dénonciation.

Article 121
En vigueur étendu

Le personnel cadre des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective bénéficie des garanties de prévoyance suivantes.

Pour l'application des dispositions ci-après, le personnel cadre s'entend du personnel suivant : cadres relevant de l'article 4 de la convention collective nationale AGIRC du 14 mars 1947 et techniciens et agents de maîtrise assimilés aux cadres par les dispositions de l'article 4 bis de la convention précitée.

121.1. Garanties

121.1.1. Garanties décès

121.1.1.1. Décès toutes causes

En cas de décès d'un salarié, il sera versé un capital, exprimé en pourcentage du salaire de référence, dans les conditions suivantes :

- célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge : 180 % du salaire de référence ;
- marié sans personne à charge : 250 % du salaire de référence ;
- tout salarié avec une personne à charge : 300 % du salaire de référence ;
- majoration par personne à charge supplémentaire : 50 % du salaire de référence.

121.1.1.2. Invalidité absolue et définitive

Un salarié est en état d'invalidité absolue et définitive lorsqu'il est reconnu par la sécurité sociale soit comme invalide 3e catégorie, soit comme victime d'accident de travail ou maladie professionnelle bénéficiant de la rente pour incapacité permanente professionnelle, majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne.

Lorsque le salarié est en état d'invalidité absolue et définitive, le capital prévu en cas de décès, hors majoration éventuelle pour accident, lui est versé par anticipation sur sa demande.

Ce versement met fin à la garantie décès.

121.1.1.3. Décès par accident

En cas de décès accidentel du salarié, il est versé au bénéficiaire un capital supplémentaire égal à 100 % du capital décès toutes causes.

Le décès est accidentel lorsqu'il est provoqué par un événement extérieur, soudain et involontaire entraînant le décès du salarié dans les 12 mois suivant l'accident.

121.1.1.4. Décès du conjoint postérieur ou simultané au décès du salarié

En cas de décès du conjoint survenant postérieurement ou simultanément au décès du salarié, il est versé un capital égal à 100 % du capital versé au décès du salarié, à l'exclusion de la majoration éventuelle pour décès accidentel.

Le conjoint ne doit être ni remarié, ni lié par un Pacs au jour de son décès.

Est considéré comme décès simultané à celui du salarié, le décès du conjoint survenant au cours du même événement :

- sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès ;
- ou lorsque le décès du conjoint survient dans un délai de 24 heures avant le décès du salarié.

La prestation est répartie par parts égales entre les enfants à charge du conjoint, qui étaient initialement à la charge du salarié au jour de son décès.

121.1.1.5. Allocation frais d'obsèques

En cas de décès du conjoint du salarié ou d'un enfant à charge du salarié au sens fiscal, il est versé une allocation à la personne ayant réglé les frais d'obsèques et le justifiant sur facture, dans la limite des frais réellement engagés.

En cas de décès d'un enfant à charge, cette allocation est égale à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès.

En cas de décès du conjoint du salarié, cette allocation est égale à 200 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès.

121.1.1.6. Définitions

Personnes à charge :

Sont considérés comme personnes à charge :

- les enfants de moins de 21 ans à charge au sens de la législation de la sécurité sociale, du salarié ou de son conjoint ;

- les enfants de moins de 26 ans du salarié ou de son conjoint à charge au sens fiscal du salarié, à savoir :
- les enfants pris en compte dans le quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
- les enfants auxquels le salarié sert une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global ;
- les enfants handicapés si, avant leur 21e anniversaire, ils sont titulaires de la carte d'invalidé civil et bénéficiaires de l'allocation des adultes handicapés ;
- quel que soit leur âge, et sauf déclaration personnelle des revenus, les enfants infirmes, n'étant pas en mesure de subvenir à leurs besoins en raison de leur infirmité et pris en compte dans le quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
- les enfants du salarié nés " viables " moins de 300 jours après le décès du salarié ;
- toute personne sans activité, reconnue à charge du salarié par l'administration fiscale pour le calcul du quotient familial.

Bénéficiaires du capital décès :

Le capital décès est versé au bénéficiaire que le salarié aura expressément désigné en cas de décès.

A toute époque, le salarié a la faculté de faire une désignation différente par lettre transmise à l'organisme assureur. A défaut de désignation expresse, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :

- à son conjoint non séparé de droit ou de fait ;
- à défaut, à ses enfants, légitimes, reconnus ou adoptifs par parts égales entre eux ;
- à défaut, à ses petits-enfants par parts égales entre eux ;
- à défaut, à ses parents ou grands-parents survivants, par parts égales entre eux ;
- à défaut, à sa succession pour suivre la dévolution légale.

La part de capital correspondant aux éventuelles majorations pour personne (s) à charge est versée aux personnes ouvrant droit à ces majorations. Lorsque l'enfant est mineur (ou majeur protégé), la majoration est versée à son représentant légal.

121.1.2. Garantie rente éducation

En cas de décès du salarié, il est versé trimestriellement à terme d'avance, aux enfants à charge du salarié une rente éducation dont le montant annuel est égal à :

- enfant de moins de 12 ans : 10 % du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- enfant âgé de 12 ans à 17 ans : 12,5 % du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- enfant de plus de 18 ans jusqu'à la fin de ses études supérieures et au plus tard 26 ans : 15 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

121.1.2.1. Enfants à charge

Sont considérés comme enfant à charge :

- les enfants de moins de 21 ans à charge au sens de la législation de la sécurité sociale, du salarié ou de son conjoint ;
- les enfants de moins de 26 ans du salarié ou de son conjoint à charge au sens fiscal du salarié, à savoir :
- les enfants pris en compte dans le quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
- les enfants auxquels le salarié sert une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global ;
- les enfants handicapés si, avant leur 21e anniversaire, ils sont titulaires de la carte d'invalidé civil et bénéficiaires de l'allocation des adultes handicapés ;
- quel que soit leur âge, et sauf déclaration personnelle des revenus, les enfants infirmes, n'étant pas en mesure de subvenir à leurs besoins en raison de leur infirmité et pris en compte dans le quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
- les enfants du salarié nés "viables" moins de 300 jours après le décès du salarié.

121.1.2.2. Paiement de la rente

La rente est versée par trimestre et d'avance.

Elle prend effet à compter du premier jour du trimestre civil suivant le décès du salarié.

Le versement de la rente éducation cesse à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant ne remplit plus les conditions d'attribution, ou n'est plus à charge.

Lorsque l'enfant est mineur, elle est versée à son représentant légal. Lorsque l'enfant est majeur, elle lui est versée directement.

121.1.3. Garantie rente de conjoint

En cas de décès du salarié, il est versé au conjoint survivant, non séparé judiciairement, une rente dont le montant annuel est égal à 25 % du salaire de référence et ce pour une durée de 5 ans.

La rente est versée trimestriellement et par avance. Elle est revalorisée pendant toute la durée du versement.

Le versement de la rente cesse en cas de mariage, de Pacs ou de décès du conjoint survivant.

121.1.4. Garantie incapacité de travail

En cas d'incapacité temporaire de travail du salarié pour cause de maladie, accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, se poursuivant au-delà de la période de maintien de salaire assuré par l'employeur et donnant lieu à indemnisation de la sécurité sociale, le salarié perçoit des indemnités journalières complémentaires à hauteur de 90 % du salaire de référence jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail, au plus tard.

Pour les salariés dont l'ancienneté est inférieure à 1 an, l'indemnisation intervient à compter du 91e jour d'arrêt de travail continu.

Les indemnités journalières complémentaires sont versées sous déduction des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale.

En cas d'épuisement des droits au maintien de salaire tels que définis dans la présente convention collective, l'indemnisation intervient après la période de franchise de la sécurité sociale.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que tout autre revenu, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Lorsque la sécurité sociale réduit ses prestations, les prestations complémentaires versées sont diminuées à due concurrence.

Le service des indemnités journalières complémentaires cesse :

- à la date de cessation de versement des indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- lors de la reprise du travail du salarié ;
- au décès du salarié ;
- lors de la mise en invalidité par la sécurité sociale.

121.1.5. Garantie invalidité

En cas d'invalidité réputée permanente consécutive à une maladie ou à un accident, ou en cas d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, survenant pendant la période d'affiliation du salarié au présent régime, le salarié perçoit les prestations suivantes :

- invalidité de 1re catégorie ou incapacité permanente professionnelle dont le taux est compris entre 33 % inclus et 66 % : 51 % du salaire de référence (sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale) ;
- invalidité de 2e ou 3e catégorie ou taux d'incapacité permanente professionnelle supérieur à 66 % : 85 % du salaire de référence (sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale).

Est considéré comme invalide le salarié reconnu invalide par la sécurité sociale conformément aux dispositions légales en vigueur.

Ainsi, la garantie invalidité du salarié est classée :

- en 1re catégorie, quand son état de santé lui permet de continuer à travailler ;
- en 2e catégorie, quand son état de santé ne lui permet pas de continuer à travailler ;
- en 3e catégorie, quand son état de santé ne lui permet pas de continuer à travailler et que l'assuré est dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

Lorsque le salarié, victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, perçoit à ce titre de la sécurité sociale une pension calculée en fonction d'un taux d'incapacité, la prestation est calculée par référence à la garantie d'invalidité.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Lorsque la sécurité sociale réduit ses prestations, les prestations complémentaires versées sont diminuées à due concurrence.

Le service de la rente est maintenu sous réserve du versement de la rente d'invalidité de la sécurité sociale et au plus tard jusqu'à la liquidation d'une pension vieillesse de la sécurité sociale ou du décès du salarié.

121.1.6. Salaire de référence

Le salaire annuel de référence servant de base au calcul du capital décès, de la rente éducation et de la rente de conjoint est le salaire brut complet, primes et indemnités comprises, ayant donné lieu à versement de cotisations sociales, éventuellement rétabli pro rata temporis en cas d'embauche ou de maladie au cours de la période de référence, des 12 mois civils précédant le décès.

Le salaire annuel de référence servant de base au calcul des prestations, autres que le capital décès, la rente éducation et la rente de conjoint, est le salaire brut de base, éventuellement rétabli pro rata temporis en cas d'embauche ou de maladie au cours de la période de référence, des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail ou l'invalidité absolue et définitive, et auquel s'ajoutent les heures supplémentaires ainsi que toute majoration horaire d'origine légale ou conventionnelle.

121.2. Cotisations

Les cotisations sont calculées sur la rémunération brute annuelle, toutes primes et indemnités confondues, supportant les charges sociales. Elles sont partagées entre l'employeur et le salarié à raison de :

- sur la tranche A : 1,75 % entièrement à la charge de l'employeur ;
- sur la tranche B : 2,15 % répartis pour moitié entre l'employeur et le salarié.

L'affectation des cotisations aux diverses prestations du régime est fixée comme suit :

Différents régimes	Employeur		Salarié	
	Tranche A	Tranche B	Tranche A	Tranche B
Décès	1,30	0,475	-	0,475
Incapacité de travail	0,25	0,325	-	0,335
Invalidité	0,20	0,265	-	0,265
Total	1,75		-	1,075

Les cotisations sont réglées par l'entreprise par trimestre à terme échu.

Dans le prolongement de l'article 26 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, un complément de provisions mathématiques doit être constitué par les organismes assureurs au titre du maintien de la garantie décès et des arrêts de travail survenus au 31 décembre 2010 pour les contrats conclus avant cette date.

En cas de dénonciation du régime de prévoyance de la boulangerie industrielle ou de changement des organismes assureurs désignés avant la constitution des provisions mathématiques finançant le passif résultant de la loi portant réforme des retraites, une indemnité de résiliation est due dont le montant est égal à la différence entre le montant des provisions techniques à constituer, permettant de couvrir intégralement les engagements relatifs à la poursuite des prestations "incapacité" et "invalidité" et au maintien de la garantie décès, et le montant des provisions techniques effectivement constituées au jour de la dénonciation, et ce au titre des incapacités et invalidités en cours à la date de la dénonciation.

Article 122 En vigueur non étendu

122.1. Portabilité des droits

Sont bénéficiaires des régimes de prévoyance du présent chapitre les anciens salariés des entreprises de la branche dont la rupture du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvre droit au régime d'indemnisation de l'assurance chômage.

Ils bénéficient du maintien des garanties dès le lendemain de la fin de leur contrat de travail.

La durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, dans la limite de 12 mois.

Le maintien des garanties est obligatoire.

Les anciens salariés susvisés devront fournir chaque mois à l'assureur un document attestant de leur prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le bénéfice des régimes cessera dans les hypothèses suivantes :

- en cas de reprise d'une activité professionnelle et de cessation concomitante du bénéfice du régime d'assurance chômage. Dans une telle hypothèse, il appartiendra au salarié concerné d'en informer l'entreprise ou l'assureur et de transmettre le justificatif de cessation du régime d'assurance chômage ;
- en cas de décès.

Le financement du maintien de ces garanties est assuré dans le cadre de la mutualisation du régime.

L'indemnisation au titre de la garantie incapacité de travail telle que définie aux articles 120.1.3 et 121.1.4 interviendra à compter du 91^e jour d'incapacité de travail continue.

Les prestations sont versées jusqu'au 1 095^e jour d'incapacité ou jusqu'à la mise en invalidité et au plus tard à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale.

En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne peut conduire l'intéressé à percevoir une indemnisation supérieure au montant de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle il ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période. Si l'allocation chômage n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des conditions du régime d'assurance chômage applicables au jour de l'incapacité.

122.2. Maintien de la garantie en cas de suspension du contrat de travail et cessation des garanties de prévoyance

Les garanties prévues par le présent régime de prévoyance sont suspendues en cas de périodes non rémunérées.

Toutefois, les garanties sont maintenues, moyennant paiement des cotisations, au salarié dont le contrat de travail est suspendu, dès lors que pendant cette période il bénéficie d'une rémunération partielle ou totale de l'employeur ou d'indemnités journalières ou rentes versées par la sécurité sociale en cas d'incapacité de travail ou d'invalidité.

Le droit à garantie, cesse en cas de rupture du contrat de travail, sauf dans les deux cas suivants :

- si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations complémentaires de prévoyance de l'organisme assureur désigné : dans ce cas le droit à garantie est assuré jusqu'au terme du versement des prestations ;

- s'il ouvre droit au dispositif de portabilité visé à l'article 122.1 ci-dessus.

Le droit à garantie cesse également au décès du salarié.

122.3. Maintien de la garantie en cas de décès

122.3.1 Salarié ou ancien salarié bénéficiant du maintien de la garantie décès en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion

Les garanties en cas de décès, telles qu'elles sont définies ci-dessus, sont maintenues en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion à l'AG2R Prévoyance et à l'OCIRP comme organismes mutualisateurs du régime de prévoyance conventionnel, au salarié ou ancien salarié en arrêt de travail pour maladie, accident, invalidité bénéficiant des prestations complémentaires d'incapacité de travail ou d'invalidité.

122.3.2. Définition de la garantie décès maintenue en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion

La garantie maintenue en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion s'applique à tout décès survenu postérieurement au 1er janvier 2002.

N'entre pas dans le maintien de la garantie en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion, l'invalidité absolue et définitive (IAD) du salarié ou de l'ancien salarié survenant postérieurement à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion.

La revalorisation du salaire de référence servant au calcul des prestations cesse à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement de la désignation.

Les exclusions de garanties telles que prévues dans la notice d'information remise aux salariés s'appliquent également à la garantie décès maintenue en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion.

La garantie décès, telle que définie ci-dessus, est maintenue jusqu'à la date d'acquisition de la pension du régime de base de l'assurance vieillesse.

122.4. Exclusions

Les exclusions de garanties en cas de décès, d'invalidité absolue et définitive mais également au titre de la rente éducation sont celles figurant dans la notice remise aux salariés.

122.5. Revalorisation

Les prestations incapacité de travail, les rentes d'invalidité, les rentes éducation et les rentes de conjoint en cours de service depuis un an sont revalorisées annuellement. Le taux de revalorisation est fixé par décision du conseil d'administration de l'AG2R Prévoyance.

La rente éducation des salariés non cadres est revalorisée chaque année sur décision du conseil d'administration de l'OCIRP.

122.6 Comité paritaire de suivi du régime de prévoyance

Le suivi du présent régime de prévoyance par les partenaires sociaux est effectué par un comité paritaire de suivi, constitué entre les représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'avenant n° 10 du 11 octobre 2011.

Le comité a pour mission d'assurer le suivi du régime de prévoyance au mieux des intérêts des salariés et des entreprises de la branche professionnelle.

Il rend compte, chaque année, et aussi souvent que nécessaire, de ses travaux à la commission paritaire nationale qui a, seule, compétence pour apporter au régime de prévoyance les modifications nécessaires par voie d'avenants à la convention collective.

Les parties conviennent que, sauf circonstances exceptionnelles le justifiant, le comité se réunira aux mêmes dates que le comité paritaire de gestion et de suivi du régime de remboursement complémentaire des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation.

Chapitre IV : Frais de santé

Article 123

En vigueur étendu

Les présentes dispositions marquent la volonté de la branche de s'investir dans la santé des salariés appartenant aux entreprises relevant de son champ d'application, en leur accordant notamment une meilleure prise en charge de leurs dépenses de santé.

C'est dans ce contexte que les parties décident que les dispositions du présent chapitre seront applicables à compter du 1er janvier 2012, sans attendre leur extension.

C'est dans le cadre de cet objectif que les présentes dispositions s'inscrivent, dans la mesure où il a pour objet la mise en place d'un régime conventionnel complémentaire et collectif de remboursement des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation.

Ce régime répond aux trois objectifs suivants :

- la mutualisation des risques au niveau professionnel qui, d'une part, permet de palier les difficultés rencontrées par certaines entreprises de la profession, généralement de petite taille, lors de la mise en place d'une protection sociale complémentaire et, d'autre part, garantit l'accès aux garanties collectives, sans considération, notamment, d'âge ou d'état de santé ;

- la solidarité entre l'ensemble des entreprises et les salariés de la profession sous la forme, notamment, du développement d'un fonds de secours ;

- la proximité par la gestion administrative d'un régime proche des salariés, grâce à l'intervention d'organismes implantés régionalement.

L'assurance complémentaire frais de santé proposée respecte les exigences légales d'un contrat responsable défini par les dispositions légales concernant :

- la réforme de l'assurance maladie issue de la loi du 13 août 2004, ayant posé comme principe fondamental la nécessaire maîtrise des dépenses de santé en France ;

- les décrets des 29 septembre 2005 et 1er août 2007 ;

- l'arrêté du 8 juin 2006, fixant les actes de prévention qualifiants pour le contrat responsable.

Les prestations prévues par le présent régime interviennent en complément du régime de la sécurité sociale et tous autres organismes.

Le contrat ne prend pas en charge :

- la majoration de la participation de l'assuré prévue aux articles L. 162-5-3 du code de la sécurité sociale en cas de consultation d'un médecin en dehors du parcours de soins et L. 161-36-2 du code de la sécurité sociale, en cas de refus du droit d'accès au dossier médical personnel ;

- les dépassements d'honoraires pratiqués par certains spécialistes lorsque l'assuré consulte sans prescription du médecin traitant et ce sur les actes cliniques et techniques pris en application du 18° de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale, à hauteur au moins du montant du dépassement autorisé sur les actes cliniques,

- la participation forfaitaire de 1 € à la charge des assurés sociaux, imputée sur les remboursements effectués par la sécurité sociale ;

- les franchises prévues au III de l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale.

Le contrat prend en charge la participation de l'assuré au titre des prestations de prévention considérées comme prioritaires au regard de certains objectifs de santé publique et figurant sur la liste de prestations fixée par l'arrêté du 8 juin 2006.

Article 124

En vigueur étendu

AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale sise, 35, boulevard Brune, 75014 Paris, est désignée comme organisme assureur du présent régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé.

Les modalités d'organisation de la mutualisation du régime seront régulièrement réexaminées par le comité paritaire de gestion et de suivi. La désignation sera réexaminée dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet du présent régime.

L'adhésion de toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective au régime remboursement complémentaire de frais de soins de santé et l'affiliation des salariés de ces entreprises auprès de l'organisme assureur désigné ont un caractère obligatoire.

A cette fin, les entreprises concernées recevront un contrat d'adhésion et des bulletins d'affiliation.

Par exception, les entreprises disposant à la date de signature des présentes dispositions d'un contrat de frais de soins de santé à adhésion obligatoire au profit de leurs salariés, assurant des garanties identiques ou (1) supérieures à celles prévues par le présent régime, ne seront pas tenues d'adhérer à l'organisme désigné tant que ledit contrat sera en vigueur pour autant que la cotisation due par le salarié, à niveau de prestations identiques, ne dépasse pas celle prévue à l'article 130.

Les entreprises disposant à la date de signature des présentes dispositions d'un contrat de frais de soins de santé au profit de leurs salariés, assurant des garanties inférieures à celles prévues par le présent régime, devront adhérer à l'organisme désigné au plus tard le 1er janvier de l'année qui suit la date d'extension des présentes dispositions.

Le niveau des garanties est apprécié poste par poste. Les garanties maintenues à titre gratuit pour les ayants droit en cas de décès et pour les salariées en congé maternité font parties des postes concernés pour apprécier le caractère identique ou supérieur des garanties.

(1) Mots exclus de l'extension comme contrevenant aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.
(Arrêté du 19 décembre 2012 - art. 1)

Article 125
En vigueur non étendu

125.1. Bénéficiaires à titre obligatoire

En application des dispositions légales et réglementaires, le présent régime de remboursement de frais de santé bénéficie obligatoirement aux salariés titulaires d'un contrat de travail, quelle qu'en soit la nature, y compris les salariés en arrêt maladie indemnisés, directement par l'entreprise ou indirectement par un organisme tiers, à la date de prise d'effet des présentes dispositions.

Les salariés en suspension du contrat de travail sans rémunération, ni revenu de substitution provenant d'un régime de prévoyance, à la date d'application des présentes dispositions ne bénéficieront pas des garanties du présent régime le temps de leur absence non indemnisée, à l'exception de ceux qui souhaitent y adhérer en assurant entièrement à leur charge les cotisations.

125.2. Déroptions au caractère obligatoire

Certains salariés ont la faculté, s'ils le souhaitent, de ne pas adhérer au présent régime, sans pour autant remettre en cause le caractère obligatoire.

Les salariés concernés sont les suivants :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les travailleurs saisonniers, étant précisé que ces derniers, dès lors qu'ils sont titulaires d'un contrat à durée déterminée de moins de 12 mois, bénéficient d'une dispense d'affiliation qui est de droit ;
- les salariés à temps très partiel ou apprentis, à l'exclusion des salariés à employeurs multiples qui devraient acquitter une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération, l'employeur pouvant dans ce cas décider d'acquitter la part salariale de cotisation ;
- les salariés bénéficiaires de la couverture maladie universelle complémentaire instituée dans le cadre de la couverture maladie universelle ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé ;
- les salariés qui bénéficient déjà, à la date d'effet du présent régime ou au moment de leur embauche si elle est postérieure, d'une couverture complémentaire obligatoire de remboursement de frais de santé au titre d'un autre emploi (salarié à employeurs multiples) ;
- les salariés qui bénéficient déjà, à la date d'effet du présent régime ou au moment de leur embauche si elle est postérieure, d'une couverture complémentaire individuelle de remboursement de frais de santé au titre d'un contrat d'assurance individuel. Cette dispense d'affiliation sera temporaire pour la durée restant à courir jusqu'à la date d'échéance du contrat individuel ;
- les salariés qui bénéficient déjà, à la date d'effet du présent régime ou au moment de leur embauche si elle est postérieure, d'une couverture complémentaire obligatoire familiale de remboursement de frais de santé par leur conjoint.

Dans le cas particulier des couples travaillant dans la même entreprise, compte tenu du fait que la couverture de l'ayant droit est facultative, les salariés ont le choix de s'affilier ensemble ou séparément. Dans les deux cas, le caractère obligatoire n'est pas remis en cause et les contributions versées par l'employeur, soit pour le couple, soit pour chacun des membres du couple, bénéficient de l'exclusion d'assiette.

Les salariés ci-dessus mentionnés devront formuler expressément et par écrit leur volonté de ne pas adhérer au présent régime, auprès de leur employeur, dans la limite d'un délai de 1 mois à la date de mise en place du régime de l'entreprise ou, pour ceux embauchés postérieurement, dans un délai de 1 mois courant à compter de leur embauche. Cette demande comporte la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

En outre, ils seront tenus de communiquer, au moins une fois par an, les informations permettant de justifier de leur situation. A défaut, ils seront tenus d'adhérer et de cotiser au régime.

125.3. Extension des garanties aux ayants droit du salarié

Conformément à l'article 125.1 susvisé, seule l'adhésion des salariés est obligatoire.

Toutefois, les salariés peuvent opter facultativement pour une extension du présent régime à tout ou partie de leur famille, en optant pour la couverture ayant droit.

Est considéré comme ayant droit le conjoint, le concubin (lié ou non par un Pacs avec le salarié) du salarié et les enfants à charge répondant à la définition suivante :

- les enfants de moins de 21 ans à charge du salarié ou de son conjoint ou de son concubin au sens de la législation sécurité sociale et, par extension ;
- les enfants de moins de 26 ans à charge du salarié au sens de la législation fiscale, à savoir :
 - les enfants du salarié, de son conjoint ou de son concubin pris en compte dans le calcul du quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
 - les enfants du salarié auxquels celui-ci sert une pension alimentaire y compris en application d'un jugement de divorce, retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global ;
- quel que soit leur âge, et sauf déclaration personnelle de revenus, les enfants infirmes, c'est-à-dire hors d'état de subvenir à leurs besoins en raison notamment de

leur invalidité, au sens de la législation fiscale définie ci-après :

- pris en compte dans le calcul du quotient familial ;
- ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
- ou bénéficiaires d'une pension alimentaire que le salarié est autorisé à déduire de son revenu imposable ;
- toutes personnes à charge du salarié au sens des assurances sociales.

Le salarié pourra opter pour ce dispositif optionnel à l'occasion de chaque échéance annuelle.

Il pourra y mettre fin lors de cette même échéance annuelle, sous réserve de respecter un délai de préavis de 2 mois.

Le financement de cette option sera à la charge exclusive du salarié.

En cas d'option, tout changement affectant la situation de famille du salarié assuré doit être porté à la connaissance de l'organisme assureur.

125.4. Autres bénéficiaires

Peuvent adhérer de manière facultative au présent régime, en acquittant l'intégralité de la cotisation :

- les anciens salariés retraités qui bénéficiaient du présent régime au moment de la liquidation de leurs droits à l'assurance retraite ;
- les salariés en suspension du contrat de travail sans salaire, ni revenu de substitution provenant d'un régime de prévoyance dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article 125.1.

Article 126

En vigueur étendu

A compter de la date d'effet du présent régime, les entreprises doivent affilier, par la signature d'un bulletin d'affiliation, les salariés bénéficiaires définis à l'article 125 auprès de l'organisme assureur désigné à l'article 124.

Tant qu'il est en vigueur, aucun salarié bénéficiaire ne peut quitter à titre individuel et de son propre fait le présent régime.

Article 127

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales, une notice d'information, délivrée par l'organisme assureur à l'employeur, sera obligatoirement remise par ce dernier à chaque salarié de l'entreprise afin de lui faire connaître les caractéristiques du présent régime.

Les salariés seront informés, préalablement et individuellement, selon la même méthode, de toute modification des garanties.

Article 128

En vigueur non étendu

128.1. Garanties

Les garanties du présent régime sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de l'assurance maladie en vigueur au moment de sa prise d'effet. Elles seront revues, le cas échéant, sans délai en cas de changement de ces textes.

Sont couverts tous les actes et frais courants sur la période de garantie ayant fait l'objet d'un remboursement et d'un décompte individualisé du régime de base de sécurité sociale au titre de la législation maladie, accidents du travail, maladies professionnelles et maternité ainsi que les actes et frais non pris en charge par ce régime, expressément mentionnés dans le tableau des garanties visé ci-dessous.

Les garanties maternité prévues au présent régime n'interviennent que pendant la période au cours de laquelle l'assurée reçoit des prestations en nature de la sécurité sociale au titre du risque maternité.

L'organisme assureur verse, en cas de naissance d'un enfant du salarié, viable ou mort-né, une allocation dont le montant est égal au forfait en vigueur au jour de l'événement.

Le forfait maternité du participant est également versé en cas d'adoption d'un enfant mineur.

Un seul forfait peut être octroyé par période de 300 jours, à l'exception des naissances gémellaires ou de l'adoption.

Les dates prises en compte, pour le versement du forfait maternité et pour le calcul de la période de 300 jours, sont les dates de naissance respectives de chaque enfant.

Les niveaux d'indemnisation s'entendent y compris les prestations versées par la sécurité sociale.

Nature des frais	Niveaux d'indemnisation (1)	
	Conventionné	

		Non conventionné
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité		
Frais de séjour	130 % de la BR	
Actes de chirurgie (ADC)	250 % de la BR médecins adhérents CAS	
Actes d'anesthésie (ADA)	200 % de la BR médecins non adhérents CAS	
Autres honoraires		
Chambre particulière	28,00 € par jour	
Forfait hospitalier engagé	100 % des frais réels par jour et dans la limite de la réglementation en vigueur	
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 10 ans (sur présentation d'un justificatif)	35,00 € par jour	
Transport remboursé sécurité sociale	100 % de la BR	
Actes médicaux		
Généralistes (consultations et visites)	100 % de la BR	
Spécialistes (consultations et visites)	100 % de la BR	
Actes de chirurgie (ADC)	100 % de la BR	
Actes techniques médicaux (ATM)	100 % de la BR	
Actes d'imagerie médicale (ADI)		
Actes d'échographie (ADE)	100 % de la BR	
Auxiliaires médicaux		
Analyses	100 % de la BR	
Actes médicaux non remboursés sécurité sociale		
Chirurgie réfractive des yeux (myopie, presbytie, astigmatisme et hypermétropie)	Crédit annuel par bénéficiaire de 7 % du PMSS par oeil	
Pharmacie remboursée sécurité sociale	100 % de la BR	
Pharmacie non remboursée sécurité sociale		
Contraceptifs (pilules et patches) non remboursés par la sécurité sociale et patches antitabac	Crédit annuel par bénéficiaire de 1 % du PMSS	
Dentaire		
Soins dentaires (à l'exception des inlays simples, onlays)	100 % de la BR	
Inlay simple, onlay	100 % de la BR	
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale	200 % de la BR	
Inlay core	200 % de la BR	
Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale (2)	110 % de la BR	
Orthodontie acceptée par la sécurité sociale	180 % de la BR	
Orthodontie refusée par la sécurité sociale	110 % de la BR	
Prothèses non dentaires (acceptées sécurité sociale)	100 % de la BR plus crédit annuel par bénéficiaire de 1 000,00 €	
Prothèses auditives		
Orthopédie et autres prothèses		
Optique : pour l'appréciation de la période permettant un renouvellement, le point de départ est fixé à la date d'acquisition d'un équipement optique (ou du premier élément de l'équipement dans l'hypothèse d'un remboursement demandé en deux temps). La période de renouvellement de l'équipement pour les adultes est réduite à 1 an en cas de renouvellement justifié par une évolution de la vue		
Monture	100 % de la BR plus 2,5 % du PMSS par bénéficiaire	
Verres	100 % de la BR plus montants indiqués dans les tableaux ci-après en fonction du type de verre (4)	

Lentilles acceptées par la sécurité sociale	100 % de la BR plus un crédit annuel par bénéficiaire de 5 % du PMSS
Lentilles refusées par la sécurité sociale (y compris lentilles jetables)	Crédit annuel par bénéficiaire de 7 % du PMSS
Cure thermale (acceptée sécurité sociale)	
Frais de traitement et honoraires	Néant
Frais de voyage et hébergement	Néant
Maternité	
Naissance d'un enfant déclaré	100,00 €
Médecines hors nomenclature	
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie	30,00 € par acte, limité à 4 actes par année civile.
Actes de prévention conformément aux dispositions du décret n° 2005-1226 du 29 septembre 2005 (3)	100 % de la BR
<p>Les postes exprimés en crédit annuel s'entendent par année civile. PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale. FR : frais réels engagés par l'assuré. BR : base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement. RSS : remboursement sécurité sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement. TM : ticket modérateur, soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR - RSS). CAS : contrat d'accès aux soins.</p> <p>(1) Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations maladie, accident de travail/ maladie professionnelle et maternité, et sont limités, toutes prestations comprises, aux frais réels engagés.</p> <p>(2) La garantie prothèse dentaire non remboursée comprend les actes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - couronnes dentaires : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des couronnes ou dents à tenon préfabriquées, couronnes ou dents à tenon provisoires, couronnes à recouvrement partiel ; - prothèses supra-implantaires : HBLD132, HBLD492, HBLD118, HBLD199, HBLD240, HBLD236, HBLD217, HBLD171 ; - bridges : HBLD040, HBLD043, HBLD033, HBLD023, et les actes annexes s'y rapportant : HBMD490, HBMD342, HBMD082, HBMD479, HBMD433, HBMD072, HBMD081, HBMD087, à l'exclusion des prothèses dentaires sur dents temporaires, prothèses dentaires ou dents à tenon préfabriquées, prothèses dentaires ou dents à tenon provisoires, les piliers de bridge à recouvrement partiel. <p>(3) Liste des actes de préventions :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Scellement des sillons sur les molaires avant 14 ans b) Détartrage annuel complet sus-et sous-gingival effectué en 2 séances maximum c) Premier bilan du langage oral ou écrit pour un enfant de moins de 14 ans d) Dépistage de l'hépatite B e) Dépistage une fois tous les 5 ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants : <ul style="list-style-type: none"> I. - Audiométrie tonale ou vocale II. - Audiométrie tonale avec tympanométrie III. - Audiométrie vocale dans le bruit IV. - Audiométrie tonale et vocale V. - Audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie f) Ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans, tous les 6 ans g) Vaccinations suivantes, seules ou combinées : <ul style="list-style-type: none"> I. - Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges II. - Coqueluche : avant 14 ans III. - Hépatite B : avant 14 ans IV. - BCG : avant 6 ans V. - Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant VI. - Haemophilus influenzae B - infections à l'origine de la méningite de l'enfant VII. - Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois. <p>(4) Voir grille optique ci-après.</p>	

Grille optique

Adulte (≥18 ans) code LPP	Unifocaux/ multifocaux	Avec/ sans cylindre	Sphère	Montant par verre
2203240 : verre blanc	Unifocaux	Sphérique	De - 6 à + 6	2,5 % du PMSS
2287916 : verre teinté				
2280660 : verre blanc			De - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	2,5 % du PMSS
2282793 : verre blanc				
2263459 : verre teinté				
2265330 : verre teinté				

2235776 : verre blanc			< - 10 ou > + 10	2,5 % du PMSS
2295896 : verre teinté				
2259966 : verre blanc		Cylindre < 4	De - 6 à + 6	2,5 % du PMSS
2226412 : verre teinté				
2284527 : verre blanc			< - 6 et > + 6	2,5 % du PMSS
2254868 : verre teinté				
2212976 : verre blanc		Cylindre > 4	De - 6 à + 6	2,5 % du PMSS
2252668 : verre teinté				
2288519 : verre blanc			< - 6 et > + 6	2,5 % du PMSS
2299523 : verre teinté				
2290396 : verre blanc	Multifocaux	Sphérique	De - 4 à + 4	2,5 % du PMSS
2291183 : verre teinté				
2245384 : verre blanc			< - 4 ou > + 4	2,5 % du PMSS
2295198 : verre teinté				
2227038 : verre blanc		Tout cylindre	De - 8 à + 8	2,5 % du PMSS
2299180 : verre teinté				
2202239 : verre blanc			< - 8 ou > + 8	2,5 % du PMSS
2252042 : verre teinté				

Enfant (< 18 ans) Code LPP	Unifocaux/ multifocaux	Avec/ sans cylindre	Sphère	Montant par verre
2261874 : verre blanc	Unifocaux	Sphérique	De - 6 à + 6	2,5 % du PMSS
2242457 : verre teinté				
2243540 : verre blanc			De - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	2,5 % du PMSS
2297441 : verre teinté				
2243304 : verre blanc				
2291088 : verre teinté				
2273854 : verre blanc			< - 10 ou > + 10	2,5 % du PMSS
2248320 : verre teinté				
2200393 : verre blanc		Cylindre < 4	De - 6 à + 6	2,5 % du PMSS
2270413 : verre teinté				
2283953 : verre blanc			< - 6 et > + 6	2,5 % du PMSS
2219381 : verre teinté				
2238941 : verre blanc		Cylindre > 4	De - 6 à + 6	2,5 % du PMSS
2268385 : verre teinté				
2245036 : verre blanc			< - 6 et > + 6	2,5 % du PMSS

2206800 : verre teinté				
2259245 : verre blanc	Multifocaux	Sphérique	De - 4 à + 4	2,5 % du PMSS
2264045 : verre teinté				
2238792 : verre blanc			< - 4 ou > + 4	2,5 % du PMSS
2202452 : verre teinté				
2240671 : verre blanc		Tout cylindre	De - 8 à + 8	2,5 % du PMSS
2282221 : verre teinté				
2234239 : verre blanc			< - 8 ou > + 8	2,5 % du PMSS
2259660 : verre teinté				

128.2. Limites des garanties. - Exclusions

Pendant la période de garantie, les exclusions et les limites de garantie ne s'appliquent pas lorsqu'elles ont pour effet d'empêcher les prises en charge minimales prévues par l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Ne donnent pas lieu à remboursement :

- les frais de soins :

- engagés avant la date d'effet de la garantie ou après la cessation de celle-ci. La date prise en considération est, dans tous les cas, celle figurant sur les décomptes de la sécurité sociale ;

- déclarés après un délai de 2 ans suivant la date des soins pratiqués ;

- engagés hors de France. Toutefois, si la caisse de sécurité sociale à laquelle le salarié est affilié prend en charge les frais engagés hors de France, ceux-ci seront pris en charge par l'organisme assureur sur la base de remboursement utilisée par la sécurité sociale et selon les garanties prévues par le présent régime ;

- non remboursés par les régimes de base de la sécurité sociale ;

- ne figurant pas à la nomenclature générale des actes professionnels ou à la classification commune des actes médicaux, et même s'ils ont fait l'objet d'une notification de refus ou d'un remboursement nul par le régime de base, sauf pour les actes prévus expressément dans le tableau de garantie ;

- engagés dans le cadre de la législation sur les pensions militaires ;

- engagés au titre de l'hospitalisation dans les centres hospitaliers de long séjour ou dans les unités de long séjour relevant des centres hospitaliers, dans les sections de cure médicale des maisons de retraites, des logements foyers ou des hospices ;

- les participations forfaitaires et les franchises restant à la charge du salarié prévues à l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale ;

- la majoration de participation prévue aux articles L. 162-5-3 et L. 161-36-2 du code de la sécurité sociale ;

- les dépassements d'honoraires sur les actes cliniques et techniques pris en application du 18° de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale, à hauteur au moins du montant du dépassement autorisé sur les actes cliniques.

Pour les frais consécutifs à des actes soumis à entente préalable de la sécurité sociale, en l'absence de notification de refus à ces ententes préalables par les services de la sécurité sociale, les règlements éventuels seront effectués après avis des praticiens-conseils de l'organisme assureur.

Pour les frais consécutifs à des actes dont la cotation n'est pas conforme à la nomenclature générale des actes professionnels ou à la classification commune des actes médicaux, le remboursement est limité à la cotation définie par cette nomenclature ou cette classification.

Pour les frais consécutifs à des actes dont les dépassements d'honoraires ne sont pas autorisés par les conventions nationales signées entre les régimes de base et les représentants des praticiens ou dans les cas où ces dépassements ne correspondent pas aux conditions conventionnelles, le remboursement est limité à la base de remboursement utilisée par la sécurité sociale.

Pour les médicaments figurant dans un groupe générique prévu au code de la santé publique et ayant fait l'objet d'un remboursement par l'organisme de sécurité sociale sur la base du tarif forfaitaire de responsabilité applicable à ce groupe de médicaments, le remboursement complémentaire effectué par l'organisme assureur se fera également sur la base du tarif forfaitaire de responsabilité applicable à ce groupe de médicaments.

A l'exception du forfait maternité, pour les actes ou postes de garantie exprimés sous la forme d'un crédit annuel, celui-ci correspond au montant maximum d'indemnisation. Ces crédits annuels et ces forfaits sont exclusifs, pour les actes ou postes de garantie concernés, de toutes autres indemnisations de la part de l'organisme assureur.

Afin de s'assurer du respect de ces principes, il pourra être demandé au salarié de fournir tout devis ou facture relatif, notamment, aux actes et frais dentaires ou d'optique envisagés.

Qu'ils soient demandés par l'organisme assureur ou produits spontanément par le salarié, les devis feront l'objet d'un examen par un professionnel de santé dans le respect des règles déontologiques s'appliquant aux praticiens. L'organisme assureur peut également missionner tout professionnel de santé pour procéder à une expertise médicale de l'assuré.

Dans un tel cas de figure les frais et honoraires liés à ces opérations d'expertise seront à la charge exclusive de l'organisme assureur.

La prise en charge des frais inhérents à des séjours en établissement psychiatrique en secteur non conventionné est limitée à 90 jours par année civile et fait l'objet d'un règlement sur la base du remboursement utilisée par le régime de sécurité sociale.

En l'absence de télétransmission par les organismes de base en cas de consultation d'un praticien du secteur non conventionné, l'assuré doit transmettre à l'organisme assureur une facture détaillée établie par son médecin, à défaut, l'indemnisation se fera sur la base de la garantie prévue pour les actes conventionnés.

128.3. Plafond des remboursements

En cas d'intervention en secteur non conventionné sur la base d'une prestation calculée par référence aux tarifs retenus par les régimes de base de la sécurité sociale pour les actes effectués en secteur conventionné, la prestation ne pourra excéder celle qui aurait été versée si la dépense avait été engagée en secteur conventionné.

Les prestations complémentaires sont limitées aux frais réels dûment justifiés restant à charge du salarié, après intervention du régime de base de la sécurité sociale, et/ ou d'éventuels organismes complémentaires.

Article 129 En vigueur étendu

L'adhésion du salarié est maintenue dans les mêmes conditions que celles de la catégorie de personnel dont il relève :

- en cas d'arrêt de travail pour cause de congé d'adoption ou de paternité ;
- en cas d'arrêt de travail pour accident du travail, accident de trajet ou maladie professionnelle ;
- en cas de suspension du contrat de travail, avec maintien de salaire total ou partiel ou versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur.

Dans une telle hypothèse, l'entreprise poursuit normalement le versement de sa contribution pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre quote-part de cotisations, qui sera prélevée normalement.

Après la fin du maintien de salaire total ou partiel, le bénéfice du régime sera suspendu jusqu'à la reprise effective d'activité du salarié et chacune des parties sera dispensée du versement des contributions finançant ledit régime.

Dans ces conditions, les frais médico-chirurgicaux dont la date des soins se situe durant cette période de suspension ne donnent pas lieu à une prise en charge au titre du présent régime.

La suspension intervient à la date de cessation de l'activité professionnelle et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré.

Dans le cadre d'une suspension du contrat de travail sans salaire, ni revenu de substitution provenant d'un régime de prévoyance, les salariés ont la possibilité de demander à bénéficier du maintien du présent régime à titre individuel et facultatif, dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article 125.1.

Dans ce cas, les cotisations seront à la charge exclusive des salariés. Le précompte des cotisations ne sera pas assuré par l'employeur.

Pendant la période définie à l'article L. 331-2 du code de la sécurité sociale au cours de laquelle l'assurée reçoit des prestations en nature de la sécurité sociale au titre du risque maternité et tant que le contrat de travail est en vigueur, les garanties du présent régime seront maintenues à la salariée sans paiement des cotisations.

Toute reprise de travail met fin au bénéfice de la gratuité à compter du 1er jour du mois qui suit la reprise d'activité.

Article 130 En vigueur étendu

Les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de la prise d'effet du présent régime.

Les cotisations seront revues sans délai en cas de changement de ces textes.

Les parties signataires pourront également convenir d'une révision des garanties en tout ou partie à cette occasion.

Pour les années 2012 et 2013, les cotisations mensuelles contributions et taxes comprises, exprimées en pourcentage du PMSS sont détaillées dans le tableau ci-après.

(En pourcentage.)

Cotisations (1)	Participation patronale	Participation salariale	Montant total
-----------------	-------------------------	-------------------------	---------------

Salarié régime général de la sécurité sociale	0,59	0,56	1,15
Salarié régime local Alsace-Moselle	0,34	0,33	0,67
Ayants droit régime général de la sécurité sociale	-	1,68	1,68
Ayants droit régime local Alsace-Moselle	-	0,92	0,92
(1) Exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.			

A compter du 1er janvier 2014, et au 1er janvier de chaque année, les cotisations seront indexées au minimum sur le dernier indice connu de l'évolution des dépenses de santé communiqué par les caisses nationales d'assurance maladie sauf si les résultats du régime compensent l'évolution de cet indice.

Les cotisations sont payables trimestriellement à terme échu. Elles doivent être versées à l'organisme assureur désigné à l'article 124 dans le premier mois de chaque trimestre civil pour le trimestre écoulé.

Les cotisations sont dues pour la totalité du mois au cours duquel les garanties sont accordées.

L'organisme assureur, en application de l'article L. 932-9 du code de la sécurité sociale, procédera, sans suspension des garanties pour le salarié, au recouvrement des cotisations dues par l'entreprise en cas de non-paiement dans les délais.

Article 131

En vigueur étendu

Les cotisations peuvent être révisées et/ ou modifiées au 1er janvier par l'application d'un taux qui dépend :

- de l'évolution des dépenses de santé prévues sur la base des éléments fournis par les caisses nationales d'assurance maladie pour l'exercice en cours ;
- de l'équilibre technique global du régime qui prend en compte l'équilibre (rapport prestations/ cotisations) du régime frais de soins de santé.

Toute évolution des cotisations suivra la clé de répartition définie à l'article 130.

Le comité paritaire de gestion et de suivi du régime exerce un rôle prépondérant dans le cadre du pilotage du régime.

Article 132

En vigueur étendu

132.1. Règlement des prestations

L'organisme assureur procède aux versements des prestations au vu des décomptes originaux des prestations en nature ou le plus souvent grâce à la télétransmission établie avec les caisses primaires d'assurance maladie, ou le cas échéant encore sur pièces justificatives des dépenses réelles.

Les prestations garanties sont versées soit directement aux salariés, soit aux professionnels de santé par tiers payant.

Les modalités pratiques complémentaires du règlement des prestations (pièces justificatives ...) seront détaillées dans le contrat d'adhésion de l'entreprise et la notice d'information remise aux salariés.

132.2. Tiers payant

Après l'enregistrement de l'affiliation du salarié auprès de l'organisme assureur, il lui est remis une carte santé permettant la pratique du tiers payant avec certaines professions de santé et l'obtention, le cas échéant, de prises en charge hospitalières, optiques, dentaires ou d'autres professions bénéficiant d'un accord de tiers payant.

Cette carte santé reste la propriété de l'organisme assureur.

L'entreprise s'engage à demander la restitution de la carte santé auprès du salarié, si elle est en cours de validité, dans le délai de 15 jours suivant la cessation définitive des garanties.

132.3. Prescription

Toutes actions dérivant du présent régime sont prescrites dans le délai de 2 ans à compter de l'événement qui y donne naissance.

132.4. Recours contre les tiers responsables

En cas de paiement des prestations par l'organisme assureur à l'occasion d'un accident comportant un tiers responsable, l'organisme assureur est subrogé au bénéficiaire des prestations dans son action contre le tiers responsable, dans la limite des dépenses qu'il a supportées, conformément aux dispositions légales.

Article 133

En vigueur étendu

Pour le salarié et ses éventuels ayants droit, la garantie cesse d'être accordée à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise ou, en cas de maintien des droits au titre de l'article 134 du présent régime, le dernier jour du mois au cours duquel le bénéficiaire cesse d'être garanti.

A titre exceptionnel et à condition que la totalité des cotisations mensuelles afférentes à la période de couverture aient été acquittées, la garantie peut être maintenue jusqu'à la fin du trimestre au cours duquel prend fin le contrat de travail.

133.1. Salarié

Le régime de frais de santé prévu par les présentes dispositions pourra être maintenu au profit :

- des anciens salariés bénéficiaires de prestations d'incapacité ou d'invalidité ;
- des anciens salariés bénéficiaires de prestations de Pôle emploi ;
- des anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite.

Les intéressés doivent en faire la demande auprès de l'organisme assureur désigné à l'article 124 dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ou la fin de la période de portabilité prévue à l'article 134.

Si les salariés en font la demande, ce maintien de garanties prendra effet au plus tard au lendemain de la demande.

Les garanties dont bénéficient les anciens salariés sont identiques à celles relatives aux prestations versées aux salariés de l'entreprise.

Les tarifs applicables aux anciens salariés visés par le présent article ne peuvent être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs. Pour les années 2012 et 2013, la cotisation mensuelle, contributions et taxes comprises, sera appelée conformément au tableau ci-après.

(En pourcentage.)

Cotisations (1)	Montant total
Adulte régime général de la sécurité sociale	1,44
Adulte régime local Alsace-Moselle	0,84
Enfants régime général de la sécurité sociale	0,73
Enfants régime local Alsace-Moselle	0,38

(1) Exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.

133.2. Ayants droit

Lorsque leurs garanties cessent, les ayants droit du salarié couvert par le présent régime peuvent bénéficier d'une couverture frais de santé sous réserve qu'ils en fassent la demande expressément à l'organisme assureur désigné.

En cas de décès d'un salarié bénéficiaire du présent régime, y compris en période de portabilité des droits, ses ayants droit bénéficieront des garanties du présent régime, sans paiement des cotisations, pendant 12 mois à compter du premier jour du mois suivant le décès.

Ont la qualité d'ayant droit les bénéficiaires visés à l'article 125.3 du présent régime.

A la fin de la période de gratuité, les ayants droit pourront bénéficier d'une couverture frais de santé sous réserve qu'ils en fassent la demande expressément à l'organisme assureur désigné à l'article 124 du présent régime.

Article 134

En vigueur étendu

Sont bénéficiaires du régime les anciens salariés des entreprises dont la rupture du contrat de travail ouvre droit au régime d'indemnisation de l'assurance chômage.

Ils bénéficient du maintien des garanties du régime de remboursement frais de santé dès le lendemain de la fin de leur contrat de travail.

La durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, dans la limite de 12 mois.

Le maintien des garanties est obligatoire.

Le bénéfice du régime cessera dans les hypothèses suivantes :

- en cas de reprise d'une activité professionnelle et de cessation concomitante du bénéfice du régime d'assurance chômage. Dans une telle hypothèse, il appartiendra au salarié concerné de transmettre à l'entreprise ou à l'assureur le justificatif de cessation du régime d'assurance chômage ;

- en cas de décès.

Le financement du maintien de ces garanties est assuré dans le cadre de la mutualisation du régime.

Les bénéficiaires de la portabilité des droits pourront, à l'issue de la période de portabilité, bénéficier d'un maintien de garanties de la couverture de remboursement de frais de santé dans les conditions de l'article 4 de la loi Evin et des dispositions du contrat d'assurance.

Dans ce cas, le délai de 6 mois prévu à l'article 133 pour pouvoir effectuer une demande de maintien des garanties est reporté au terme de la période de portabilité, laquelle peut atteindre 12 mois.

Article 135

En vigueur étendu

Un fonds social est instauré au sein du présent régime ayant pour objet d'attribuer aux salariés des aides à caractère social dans le cadre du régime de remboursement des frais de santé, mis en place par la profession.

Les aides à caractère exceptionnel sont versées aux salariés les plus défavorisés ou les plus en détresse, selon les critères définis par la commission de secours paritaire. Elles interviennent pour compléter des dépenses médicales au-delà des prises en charge de la sécurité sociale et éventuellement du présent régime, sans pouvoir excéder les frais réels exposés par les salariés et dans les conditions et limites prévues par la réglementation sur les contrats frais de santé responsables.

Les aides sont accordées par une commission de secours paritaire créée pour gérer le fonds de secours. Elles possèdent le caractère de secours, c'est-à-dire exceptionnel, individuel, en fonction des besoins du salarié et sans condition d'ancienneté, de position hiérarchique, d'assiduité.

Article 136

En vigueur étendu

Le suivi du présent régime par les partenaires sociaux est effectué par un comité paritaire de suivi et de gestion constitué sous forme d'association entre les représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de la présente convention collective.

Ce comité a pour vocation d'assurer le pilotage du régime au mieux des intérêts des salariés et entreprises de la branche.

Il fonctionnera grâce à une indemnité de 1 % des cotisations brutes prélevées sur le compte de résultat prévu par l'article 131 du présent régime notamment pour :

- couvrir ses frais de fonctionnement (déplacements, salaires, secrétariat, édition) ;
- former et informer les négociateurs paritaires ;
- financer les études et l'information nécessaires au fonctionnement du régime.

Les modalités de fonctionnement de ce comité seront détaillées aux statuts de l'association susmentionnée.

Titre VII (1) : Classification

Article 137

En vigueur étendu

La diversité des entreprises relevant de la branche professionnelle a créé l'obligation de déterminer une méthode de classification adaptable à l'ensemble des entreprises concernées et à toutes les fonctions.

La méthode retenue repose sur 6 critères classants communs à tous les emplois, permettant d'apprécier objectivement les composantes de chaque emploi et le degré de maîtrise, par chaque salarié, de son emploi.

Ainsi, afin de déterminer le positionnement de chaque emploi dans la grille de classification, celui-ci a fait l'objet d'une pesée résultant de l'évaluation de 6 critères classants.

Les critères classants sont les suivants :

- connaissances requises ou expérience équivalente ;
- technicité, complexité ;
- initiative, autonomie ;
- responsabilité ;
- animation, encadrement ;
- communication.

Une définition générique de ces critères classants est donnée en annexe au présent titre.

Pour chacun de ces critères classants, il est attribué 9 degrés de maîtrise permettant d'effectuer la pesée de chaque emploi.

Le positionnement dans la grille de classification est fonction de la somme des degrés attribués pour chacun des 6 critères.

Ce positionnement s'exprime en niveaux pour les 3 catégories professionnelles que sont :

- les ouvriers et employés ;
- les techniciens et agents de maîtrise ;
- les cadres.

Les niveaux de qualification sont au nombre de 7 pour les ouvriers et les employés, au nombre de 5 pour les techniciens et les agents de maîtrise et de 5 pour les cadres, soit au total 17 niveaux.

La classification portant sur les emplois s'applique indépendamment de la personne et notamment du sexe, de l'origine, de l'âge et du handicap des salariés occupant les emplois objets de la présente classification et de toute autre cause visée à l'article L. 1132-1 du code du travail.

Article 138

En vigueur étendu

Chaque emploi se définit comme une situation de travail correspondant à un ou plusieurs postes de travail et mobilisant des activités et des compétences de même nature.

La classification des emplois vise donc à peser chaque emploi pour l'évaluer afin de définir un positionnement pour chacun d'entre eux.

Article 139

En vigueur étendu

Un emploi est un ensemble d'un ou de plusieurs postes de travail mobilisant des activités et des compétences de même nature et suffisamment proches pour pouvoir être exercés par les mêmes personnes, moyennant adaptation ou formation.

Chaque emploi identifié dans l'entreprise fait l'objet d'une description par le biais d'une fiche emploi comprenant les rubriques suivantes :

- finalité ;
- activités principales ;
- compétence requise ;
- contexte d'exercice.

La description de l'emploi doit faire apparaître les niveaux de maîtrise requis minimum et maximum des activités.

Article 140

En vigueur étendu

L'emploi s'étend sur une fourchette de niveau/ degrés (un ou plusieurs niveaux, un ou plusieurs degrés).

Une pesée minimum et une pesée maximum sont réalisées afin de définir la fourchette de points déterminant le seuil et le plafond du positionnement de l'emploi.

Pour chaque pesée, il est procédé à :

- l'identification du degré des critères classants (minimum et maximum) ;
- l'application des définitions par degré de chaque critère classant à l'emploi considéré telles que données en annexe au présent titre ;
- la détermination du nombre de points associés pour chacun d'eux conformément à la grille de pesée des critères classants établie en annexe au présent titre ;
- l'attribution du niveau/ degré en fonction de différentes tranches de points correspondant à des degrés de maîtrise/ expertise de l'emploi requis en application de la grille de classification fixée en annexe au présent titre.

Article 141

En vigueur étendu

Les catégories professionnelles ouvriers et employés relèvent des niveaux OE de la classification.

Les catégories professionnelles techniciens et agents de maîtrise relèvent des niveaux TA de la classification.

La catégorie professionnelle cadre relève des niveaux CA de la classification.

Article 142
En vigueur étendu

Préalablement à sa mise en oeuvre, l'employeur informera et consultera le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel lorsqu'ils existent, de la mise en oeuvre de la nouvelle grille de classification.

142.1. Mise en place d'une commission paritaire de classification

La nouvelle classification sera mise en oeuvre dans l'entreprise par la création d'une commission paritaire de classification.

La composition de cette commission, le nombre et les dates des réunions ainsi que la formation dont pourront bénéficier ses membres seront définis par concertation entre les délégués syndicaux ou, à défaut, les représentants élus du personnel lorsqu'ils existent, et l'employeur.

En cas d'échec de la concertation ou en l'absence de représentants du personnel, l'entreprise met en oeuvre la nouvelle classification par la création d'une commission de classification ayant même mission que la commission paritaire de classification.

Elle comprendra une délégation de la direction et une délégation du personnel dont le nombre variera en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Ainsi, pour les entreprises dont l'effectif se situe entre 1 et 49 salariés, la délégation du personnel sera composée de 2 membres.

Pour les entreprises dont l'effectif se situe entre 50 et 499 salariés, la délégation du personnel sera composée de 3 membres.

Pour les entreprises dont l'effectif est égal ou supérieur à 500 salariés, la délégation du personnel sera composée de 4 membres.

Afin de mener à bien sa mission, la délégation du personnel recevra une formation de 1 à 3 jours auprès de l'organisme de son choix. Les heures consacrées à cette formation seront considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées comme telles, les coûts pédagogiques, les frais de déplacement ainsi que l'hébergement seront à la charge de l'entreprise.

Cette formation pourra être inscrite dans le plan de formation de l'entreprise.

Par ailleurs, un module de formation élaboré de manière paritaire au niveau national sera mis à la disposition des membres de la délégation du personnel.

142.2. Missions de la commission paritaire de classification

La commission paritaire de classification a pour mission de définir les différents secteurs de l'entreprise, les filières de celle-ci ainsi que les emplois et les postes existants dans l'entreprise puis de classer ces postes au sein de chacun des emplois.

Pour faciliter une bonne mise en oeuvre et application de cette nouvelle classification au sein de chaque entreprise, la commission paritaire de classification s'appuiera dans ses travaux sur l'utilisation du guide méthodologique classification élaboré par les partenaires sociaux.

La définition des profils d'emploi ainsi que la pesée des postes sont réalisées par l'entreprise avant validation par la commission paritaire de classification.

A défaut de validation par la commission paritaire de classification, l'entreprise met en oeuvre la nouvelle classification.

Dans tous les cas, l'employeur notifiera ensuite à chaque salarié sa nouvelle classification telle qu'elle résulte des présentes dispositions par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge.

Chaque salarié pourra dans un délai de 1 mois à partir de la notification de sa classification faire valoir à son employeur, par lettre motivée, toute observation sur la classification qui lui aura été notifiée.

L'employeur disposera alors d'un délai de 1 mois pour faire part de ses éventuelles observations.

En cas de désaccord, le salarié pourra demander à l'employeur un réexamen de sa situation.

En cas de désaccord persistant, la commission paritaire de classification pourra être saisie afin de concilier les parties.

142.3. Evaluation régulière des emplois

La classification des emplois devra faire l'objet d'un réexamen par la commission paritaire de classification toutes les fois que l'entreprise aura modifié la structure des emplois. Une revue complète et, le cas échéant, une révision de la classification sera organisée tous les 5 ans.

Article 143
En vigueur étendu

Les parties signataires s'engagent à faire le point à l'expiration d'une année à compter de la date d'entrée en vigueur des présentes dispositions et à procéder à un bilan d'évaluation des résultats de son application. Elles pourront, en fonction de ce bilan, procéder aux ajustements conventionnels qu'elles estimeront nécessaires.

Article 144

En vigueur étendu

Le présent titre s'impose aux établissements, entreprises et groupes qui ne peuvent y déroger que de manière plus favorable.

(1) Titre VII étendu sous réserve du principe dégagé par la jurisprudence (Cass. soc. 17-7-2011, n° 42.310 ; 27-6-2002, n° 00-44.663) (arrêté du 19 décembre 2012, art. 1er).

Annexe I

En vigueur étendu

Critères classants	Définition des critères créés	Précision
Connaissances Expérience équivalente	Connaissances théoriques et pratiques requises dans un emploi. Le degré de connaissance se mesure par un diplôme, une expérience équivalente, une habilitation interne ...	Ce critère tient compte du niveau, de l'ampleur et de la variété des connaissances utilisées, que celles-ci aient été acquises par la formation scolaire ou par l'expérience : - connaissance de la discipline de base/ connaissances spécifiques ; - méthodes de raisonnement ; - connaissance du fonctionnement des services, des règles et des procédures...
Technicité Complexité	La complexité prend en compte la difficulté et la diversité des situations rencontrées dans l'emploi et le niveau de réflexion nécessaire pour effectuer les activités ou prendre les décisions inhérentes à l'emploi.	Ce critère tient compte : - de la multiplicité et la diversité des tâches ; - de leur imbrication ; - de la polycompétence.
Initiative Autonomie	Marge de manoeuvre dont on dispose dans une situation de travail (dans la réalisation et dans l'organisation du travail). Elle se mesure par le type d'instruction reçu ou à disposition : consignes, directives, objectifs... Elle se traduit pour les premiers niveaux (OE) par le degré d'initiative requis sur l'emploi.	Ce critère tient compte : - de la nature des consignes et du contrôle à effectuer sur les résultats du travail réalisé par rapport aux consignes ; - de la fréquence des incidents et contre-ordres remettant en cause le plan de travail ; - de la part de liberté et de pouvoir d'élaboration propre de son travail, sur la base des consignes pour les transformer en actions ou décisions.
Responsabilité	Influence de l'emploi sur le fonctionnement et le résultat de l'équipe, de l'entité ou de l'entreprise. Elle se mesure par l'impact des décisions et actions prises sur l'activité et l'organisation de l'entreprise.	Ce critère tient compte de la difficulté des décisions à prendre du fait : - de l'éventail des choix et de l'impact de la décision sur l'activité ; - du nombre et de la complexité des éléments à prendre en considération lors de la décision ; - des risques pris lors des choix.
Animation Encadrement	Encadrement : action d'encadrer des salariés au sens hiérarchique (organisation, contrôle, évaluation). Animation : action de coordonner un groupe, de former, d'apporter des conseils techniques à un ou plusieurs salariés.	Ce critère tient compte : - de la nature de la supervision exercée (hiérarchique ou spécifiquement technique) ; - de la fréquence de celle-ci ; - des effectifs supervisés et de la différence du niveau de qualification des personnes supervisées - de la facilité matérielle des contacts (proximité géographique - moyens de communication) ; - de l'importance de la formation à réaliser dans le cadre de l'unité dont le titulaire a la charge.
Communication	Action d'entretenir des relations de travail verbales ou écrites, avec l'environnement externe ou interne : recueil, analyse, exploitation, transmission et présentation des informations.	Ce critère tient compte : - du nombre et de la diversité des interlocuteurs ; - de l'importance des résultats à obtenir par cette action de communication ; - de la fréquence de la relation (permanente, périodique, épisodique).

Annexe II

En vigueur étendu

Connaissances requises ou expérience équivalente

Connaissances théoriques et pratiques requises dans un emploi.

Le degré de connaissance se mesure par un diplôme, une expérience équivalente, une habilitation interne...

Degré 9	L'emploi requiert des connaissances approfondies et une expérience professionnelle permettant d'assurer la responsabilité de la totalité ou d'une partie des grandes fonctions de l'entreprise.
Degré 8	L'emploi requiert la maîtrise de plusieurs spécialités professionnelles permettant d'avoir une vision globale. Il nécessite des connaissances approfondies et expériences professionnelles permettant de définir des politiques dans ses champs d'intervention.
Degré 7	L'emploi requiert la maîtrise de spécialités professionnelles : - connaissances approfondies dans un domaine principal qui permettent l'étude, la mise en oeuvre et l'amélioration de moyens et procédés ; - connaissances dans une spécialité complémentaire ou domaine de l'entreprise type : programmation, gestion du personnel, administration, gestion économique... Le niveau de connaissances équivaut à un niveau de bac + 4/ bac + 5 ; Ingénieurs/ cadres diplômés débutants ou cadres classés comme tels en raison d'une expérience professionnelle.
Degré 6	L'emploi requiert la maîtrise d'une spécialité professionnelle et des connaissances ponctuelles sur des activités spécifiques ou connexes qui permettent l'étude, la mise en oeuvre et l'amélioration de moyens et procédés dans ces domaines. Le niveau de connaissances équivaut à un bac + 2 complété par une formation technique ou une expérience professionnelle.
Degré 5	L'emploi exige la maîtrise d'une spécialité professionnelle (technique/ administrative, commerciale...). Le niveau de connaissances équivaut à bac + 2 (BTS, DUT, DEUG) ou expérience équivalente. CQP attaché commercial.
Degré 4	L'emploi exige la maîtrise d'une technique et une connaissance de l'environnement de travail (organisation, process...). Le niveau de connaissance équivaut à un niveau bac éventuellement complétée par une formation technique ou une expérience équivalente. CQP encadrement intermédiaire.
Degré 3	L'emploi exige la maîtrise d'une technique professionnelle adaptée à l'emploi. En outre, l'emploi requiert des connaissances du produit fabriqué, des équipements ou des procédures administratives. Le niveau de connaissances équivaut à celui d'un brevet professionnel, éventuellement bac, obtenu par un diplôme ou par une expérience professionnelle. CQP conducteur de ligne, animateur d'équipe de production, agent logistique, agent de maintenance.
Degré 2	L'emploi requiert la connaissance d'une technique adaptée à l'emploi. Le niveau de connaissance équivaut à celui d'un CAP/ BEP/ CQP obtenu par un diplôme ou une expérience professionnelle. CQP conducteur de machine...
Degré 1	L'emploi requiert une formation de base acquise lors de la scolarité obligatoire ou complétée le cas échéant pour une formation ou par une pratique professionnelle.

Technicité/ complexité

La complexité prend en compte la difficulté et la diversité des situations rencontrées dans l'emploi et le niveau de réflexion nécessaire pour effectuer les tâches ou prendre les décisions inhérentes à l'emploi.

Degré 9	L'emploi requiert la conduite d'un domaine ou secteur d'activité à partir d'objectifs à moyen ou long termes : La technicité relève de la difficulté de traitement des problématiques rencontrées avec la prise en compte de l'ensemble des contraintes : techniques, financières, humaines, du marché, d'évolution des objectifs et stratégies.	
Degré 8	L'emploi requiert la conduite d'une fonction ou d'un projet à partir d'objectifs à moyen terme : La technicité relève : - de la maîtrise d'une multitude des paramètres (techniques, économiques, organisationnels...) ; - de l'appréhension rapide des questions de fabrication, d'étude, de recherches d'essais, d'achat, de vente ; - la mise en oeuvre d'actions/ solutions nouvelles dans plusieurs disciplines en vue d'atteindre les objectifs.	
Degré 7	L'emploi requiert l'étude, la réalisation et la coordination d'activités différentes et complémentaires à partir d'objectifs de travail définis sur le moyen terme. La réalisation des travaux se traduit par la résolution de problèmes complexes et l'invention d'actions/ solutions nouvelles dans une discipline complète en vue d'atteindre les objectifs	
Degré 6	L'emploi requiert la mise en oeuvre et la coordination de travaux complexes d'une activité à partir d'objectifs à court terme. La réalisation des travaux nécessite l'application et l'adaptation des actions en vue d'atteindre les objectifs.	
Degré 5	L'emploi requiert l'exécution des travaux complexes à partir d'objectifs spécifiques à court terme. La polycompétence correspond à l'application de techniques différentes et requises en totalité sur plusieurs postes de travail (faisant partie de l'emploi).	Polycompétence
Degré 4	L'emploi requiert l'exécution de travaux complexes à partir de consignes précises et comportant des difficultés techniques. La réalisation des opérations suppose : - un savoir-faire basé sur des connaissances théoriques (spécialisations professionnelles) ; - une compréhension globale des situations, des installations ou des systèmes de gestion. La polycompétence correspond à l'application de techniques différentes requises en partie sur plusieurs postes de travail (faisant partie de l'emploi).	Polycompétence
Degré 3	L'emploi requiert l'exécution de travaux qualifiés selon des directives précises (ordonnancement des activités à réaliser). La réalisation des opérations suppose la combinaison d'un savoir-faire pratique et/ ou théorique du métier (produits, équipements, procédures) à partir d'éléments connus. La polycompétence correspond à la maîtrise de plusieurs techniques connexes (1) requises en totalité sur plusieurs postes de travail (faisant partie de l'emploi).	Polycompétence
Degré 2	L'emploi requiert l'exécution de travaux qualifiés et successifs selon des instructions précises ou modes opératoires. La technicité relève de la maîtrise des basiques du métier : mise en oeuvre d'actions connues et nombreuses, détection des dysfonctionnements... La polycompétence correspond à la maîtrise de plusieurs techniques connexes (1) requises en partie sur plusieurs postes de travail (faisant partie de l'emploi).	
Degré 1	L'emploi requiert l'exécution de travaux simples, répétitifs, de courte durée et mettant en oeuvre une connaissance limitée des moyens de travail et un savoir-faire pratique acquis par reproduction.	

(1) Techniques connexes : application de techniques voisines constituant un prolongement ou un complément de la technique exercée.

Initiative/ autonomie

Marge de manoeuvre dont on dispose dans une situation de travail (dans la réalisation et dans l'organisation du travail).

Elle se mesure par le type d'instruction reçu/ à disposition : consignes, directives, objectifs...

Elle se traduit pour les premiers niveaux (OE) par le degré d'initiative requis sur l'emploi.

Degré 9	Le travail est réalisé à partir de politiques fixant des objectifs à atteindre à long terme. L'emploi requiert la définition des méthodes et procédés à mettre en oeuvre.
Degré 8	Le travail est réalisé à partir de programmes fixant des objectifs à atteindre à moyen ou long terme. L'activité requiert le choix des méthodes et procédés à mettre en oeuvre, souvent prédéfinis pour réaliser les objectifs et mettre en oeuvre la stratégie de l'entreprise.
Degré 7	Le travail est réalisé à partir de programmes fixant des objectifs à atteindre (court/ moyen terme). L'activité nécessite l'identification et la mise en oeuvre de solutions nouvelles et adaptées aux objectifs à atteindre. Dans l'organisation du travail, l'emploi requiert d'adapter son activité pour faire face aux aléas et/ ou aux demandes simultanés.
Degré 6	Le travail est réalisé à partir de programmes fixant le cadre d'action et les objectifs à atteindre. L'activité nécessite des propositions d'adaptation en fonction du contexte et soumises à validation. L'emploi peut requérir une autonomie pour organiser son travail en fonction de l'activité (gestion du planning, priorisation des activités à gérer, visites clients).
Degré 5	Le travail est réalisé à partir d'objectifs spécifiques. L'activité nécessite une autonomie qui se traduit par : - l'analyse des données en fonction des objectifs ; - le choix des moyens et méthodes les plus appropriés et connus ; - la réalisation des ajustements afin d'atteindre les objectifs. Les contrôles ultérieurs permettent d'apprécier la réalisation.
Degré 4	Le travail est réalisé à partir de directives où tous les détails ne sont pas déterminés (critères de choix en partie définis). L'emploi requiert l'analyse des informations dans le cadre des directives, des procédures et techniques. Le contrôle de la bonne réalisation du travail a lieu à la fin des opérations.
Degré 3	Le travail est réalisé à partir de directives précises, les critères de choix étant clairement définis. L'emploi requiert un (auto) contrôle des résultats et la résolution des dysfonctionnements dans le cadre de procédures et de techniques. L'activité peut être soumise à des contrôles ponctuels en cours de réalisation par l'encadrant hiérarchique.
Degré 2	Le travail est réalisé à partir d'instructions indiquant les actions à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles. Ces instructions peuvent être complétées par des documents techniques, des consignes orales complémentaires. Le travail est soumis à des contrôles fréquents.
Degré 1	Le travail est réalisé à partir d'instructions précises fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer. Le travail est soumis à un contrôle permanent.

Responsabilité

Influence de l'emploi sur le fonctionnement et le résultat de l'équipe, de l'entité ou de l'entreprise.

Elle se mesure par l'impact des décisions et actions prises sur l'activité et l'organisation de l'entreprise.

Degré 9	Les décisions et/ ou actions peuvent avoir un impact sur l'entreprise/ le groupe à moyen et long terme ayant des conséquences durables sur le personnel et/ ou les moyens et/ ou les matières et/ ou les résultats et/ ou les produits.
Degré 8	Les décisions et/ ou actions peuvent avoir un impact à moyen terme sur une ou plusieurs entités ayant des conséquences durables sur le personnel et/ ou les moyens et/ ou les matières et/ ou les coûts et/ ou les résultats et/ ou les produits.
Degré 7	Les décisions et/ ou actions peuvent avoir un impact à, moyen terme sur une entité ayant des conséquences durables sur le personnel et/ ou les moyens et/ ou les matières et/ ou les coûts et/ ou les résultats et/ ou les produits.
Degré 6	Les décisions et/ ou actions peuvent avoir un impact à court terme sur une entité avec une incidence sur un groupe ou sur l'activité technique.
Degré 5	L'emploi nécessite des décisions et/ ou actions qui peuvent avoir un impact à court terme sur une activité globale.
Degré 4	L'emploi nécessite des décisions et/ ou actions dont les effets se constatent au niveau d'une équipe ou d'une activité large et influencent l'environnement immédiat de l'emploi.
Degré 3	Les opérations ont un impact sur d'autres postes du service mais n'influencent pas directement l'activité de l'équipe ou du service.
Degré 2	Les opérations ont un impact sur d'autres postes de l'environnement proche (postes connexes) mais n'influencent pas l'activité de l'équipe ou du service.

Degré 1	Les opérations réalisées dans l'emploi ont peu d'impact sur d'autres postes de travail.
---------	---

Animation/ encadrement

Encadrement : action d'encadrer des salariés au sens hiérarchique (organisation, contrôle, évaluation).

Animation : action de coordonner un groupe, de former, d'apporter des conseils techniques à un ou plusieurs salariés.

Degré 9	L'emploi requiert l'encadrement de cadres encadrant ou l'animation d'un domaine technique au plus haut degré. Certains emplois sont directement concernés par ce type d'animation (ex. : audit, risk management, qualité).
Degré 8	L'emploi requiert l'encadrement d'un groupe (ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres) et l'animation transverse du personnel. L'animation requise se traduit par la mise en oeuvre d'un conseil technique correspondant à la maîtrise de plusieurs spécialités professionnelles. Certains emplois sont directement concernés par ce type d'animation (R et D, qualité...).
Degré 7	L'emploi requiert l'encadrement d'un groupe pouvant exercer des métiers différents (niveaux ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, et cadres débutants). L'animation se caractérise par un conseil technique correspondant à la maîtrise de spécialités professionnelles et se traduisant par l'identification, la mise en oeuvre et la recherche de solutions nouvelles.
Degré 6	L'emploi requiert l'encadrement d'un groupe (niveaux ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise). L'animation se caractérise par un conseil technique relevant de sa spécialité professionnelle ou de connaissances ponctuelles sur des activités spécifiques ou connexes ou par du tutorat de longue durée et/ ou par la formation d'un groupe avec élaboration des outils pédagogiques.
Degré 5	L'emploi requiert l'encadrement d'un groupe (niveaux ouvriers et employés), notamment dans : - la répartition des tâches entre les membres de son équipe ; - la régulation de l'activité (charge/ ressources) pour la bonne exécution du programme. L'animation se caractérise par un conseil technique relevant de sa spécialité professionnelle ou par du tutorat de courte durée ou par de la formation d'un groupe restreint à partir d'un support existant.
Degré 4	L'emploi requiert, la coordination du travail sans assumer les responsabilités d'un agent de maîtrise (délégation d'autorité). L'animation se caractérise par le conseil technique correspondant à la technique professionnelle maîtrisée.
Degré 3	L'emploi requiert l'entraînement au travail dans le cadre limité de sa spécialité (en binôme).
Degré 2	L'animation se traduit par une activité d'intégration au poste de travail.
Degré 1	L'animation se traduit par une activité d'accueil sur les postes de travail.

Communication

Action d'entretenir des relations de travail verbales ou écrites, avec l'environnement externe ou interne : recueil, analyse, exploitation, transmission et présentation des informations.

Degré 9	L'emploi requiert la définition, la mise en oeuvre au plus haut niveau et le contrôle de la communication au sein de l'entreprise et vis-à-vis de l'extérieur.
Degré 8	L'emploi requiert de la médiation et de la négociation en interne comme en externe, la communication étant un moyen pour rechercher l'accord d'interlocuteurs ayant des intérêts et points de vue différents dans l'entreprise.
Degré 7	L'emploi requiert d'argumenter et de convaincre dans son domaine d'activité pour obtenir l'adhésion des ateliers ou services proches. Des relations suivies avec les fournisseurs/ clients (internes et externes) sont requises par l'emploi.
Degré 6	L'emploi nécessite la coopération avec les autres services ou ateliers pour organiser avec eux la bonne marche de son secteur (ex. : développements techniques, innovations organisationnelles, négociations fournisseurs...) L'emploi requiert des fournisseurs/ clients (contacts externes).
Degré 5	L'emploi nécessite la coordination d'informations internes ou externes à l'entreprise dans l'équipe de travail ou entre différents secteurs : transfert (ascendant et descendant), diffusion et explication des informations. La réalisation du travail nécessite le traitement des informations d'ordre quantitatif et qualitatif.
Degré 4	La réalisation du travail nécessite un échange de toutes les informations nécessaires au bon fonctionnement du secteur incluant éventuellement des contacts externes occasionnels (fournisseurs/ clients). La réalisation du travail nécessite le traitement des informations d'ordre quantitatif et qualitatif.
Degré 3	La réalisation du travail nécessite un échange de toutes les informations nécessaires au fonctionnement de l'activité avec son atelier/ service et avec les autres ateliers/ services.
Degré 2	La réalisation du travail nécessite un échange d'informations permanent avec le groupe/ l'équipe et éventuellement avec les autres ateliers ou services.
Degré 1	La communication requise à ce niveau correspond à un échange ponctuel d'informations utiles avec l'équipe.

Annexe III

En vigueur étendu

Degré	Connaissances Expériences	Technicité Complexité	Initiative Autonomie	Responsabilité	Animation Encadrement	Communication	Total
D9	15	15	15	15	15	15	90
D8	14	14	14	14	14	14	84
D7	13	13	13	13	13	13	78
D6	12	12	12	12	12	12	72
D5	10	10	10	10	10	10	60
D4	8	8	8	8	8	8	48
D3	6	6	6	6	6	6	36
D2	4	4	4	4	4	4	24
D1	2	2	2	2	2	2	12

Annexe IV

En vigueur étendu

	Degré	Nombre de points
O/ E	OE1	12 à 15
	OE2	16 à 19
	OE3	20 à 25
	OE4	26 à 30
	OE5	31 à 36
	OE6	37 à 42
	OE7	43 à 47
TAM	TA1	48 à 52
	TA2	53 à 57
	TA3	58 à 62
	TA4	63 à 67
	TA5	68 à 72
Cadres	CA1	73 à 75
	CA2	76 à 79
	CA3	80 à 83
	CA4	84 à 87
	CA5	88 à 90

Textes Attachés

Accord de branche professionnelle du 4 avril 2000 des boulangers, pâtisseries de Guyane

Préambule

En vigueur étendu

Afin d'assurer aux salariés un système de droits et des garanties collectives adaptés aux réalités économiques et sociales (mode de production, conditions de travail et d'emploi) ; et afin d'éviter des distorsions anormales de concurrence entre les entreprises ; les parties signataires du présent accord, réunies le mardi 4 avril 2000, en commission mixte paritaire, sous la présidence du contrôleur du travail représentant le directeur du travail de l'emploi et de la formation professionnelle de Guyane, conviennent de ce qui suit :

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord de branche vise les entreprises employeurs et salariés de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie ressortissant aux activités ci-après dénommées par référence à la nomenclature des activités économiques établie par le décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992 et exerçant leurs activités sur le territoire de la Guyane française.

15.8 A : Fabrication industrielle de pain et de pâtisserie fraîche.

15.8 C : Boulangerie et boulangerie-pâtisserie.

15.8 D : Pâtisserie.

15.8 K : Chocolaterie, confiserie.

Arrêté du 26 juin 2000 art. 1 : Le tableau " Personnel de vente " figurant à l'article 2 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 123-2 du code du travail.

Classification

Article 2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 5 octobre 2000 BO conventions collectives 2000-47 étendu par arrêté du 15 janvier 2001 JORF 25 janvier 2001.

Le personnel des boulangeries et boulangeries-pâtisseries est réparti en :

- ouvriers boulangers ;
- ouvriers pâtisseries ;
- personnel de vente ;
- ouvriers d'entretien.

La définition et les coefficients hiérarchiques des catégories professionnelles du personnel des boulangeries et boulangeries-pâtisseries sont les suivants :

Ouvriers boulangers

CATEGORIE	ECHELON	COEFFICIENT	EMPLOI
1	1	150	Jeune ouvrier sortant de l'apprentissage sans avoir obtenu un diplôme de fin d'apprentissage. 1 an minimum dans cette catégorie.
1	2	155	Jeune ouvrier sortant de l'apprentissage sans avoir obtenu un diplôme de fin d'apprentissage mais ayant obtenu la partie pratique de ce diplôme. 1 an minimum dans cette catégorie
2	1	160	Jeune ouvrier sortant de l'apprentissage et ayant obtenu un CAP ouvrier de la 1 ^{re} catégorie ayant 1 an de pratique du métier. 1 an maximum dans cette catégorie

2	2	175	Jeune ouvrier sortant de l'apprentissage et ayant obtenu un CAP connexe pâtissier. 18 mois maximum dans cette catégorie.
2	3	175	Jeune ouvrier sortant de l'apprentissage et ayant obtenu le brevet de compagnon. 18 mois maximum dans cette catégorie.
3	1	170	Ouvrier n'étant pas susceptible de tenir tous les postes ou travaillant sous le contrôle effectif d'un chef d'entreprise ou d'un ouvrier plus qualifié.
3	2	175	Ouvrier ayant exercé le métier 5 années en 3 ^e catégorie, 1 ^{er} échelon.
Ne peut être classé en 3 ^e catégorie, que ce soit au 1 ^{er} échelon comme au 2 ^e échelon, un salarié titulaire d'un diplôme de fin d'apprentissage.			
4	1	185	a) Ouvrier qualifié ayant exercé le métier dans le cadre de la 2 ^e catégorie, 1 ^{er} échelon, et pouvant tenir tous les postes et assurer avec ou sans le concours du chef d'entreprise l'ensemble de la fabrication boulangerie ; b) Ouvrier qualifié ayant exercé le métier dans le cadre de la 2 ^e catégorie, 2 ^e échelon, et ne mettant effectivement en pratique que sa compétence concernant la fabrication boulangerie ; c) Ouvrier ayant obtenu le brevet professionnel.
4	2	190	a) Ouvrier qualifié ayant exercé le métier dans le cadre de la 2 ^e catégorie, 2 ^e échelon, ou de la 4 ^e catégorie, 1 ^{er} échelon, et mettant effectivement en pratique alternativement ou simultanément ses compétences concernant les 2 fabrications boulangerie pâtisserie ; b) Ouvrier qualifié ayant exercé le métier dans le cadre de la 2 ^e catégorie, 3 ^e échelon ; c) Ouvrier qualifié titulaire du brevet de compagnon ayant exercé le métier pendant 18 mois.
5	5	195	Ouvrier hautement qualifié titulaire d'un brevet de maîtrise ou d'une compétence lui permettant de coordonner le travail d'autres ouvriers.

Ouvriers pâtissiers

CATEGORIE	ECHOLON	COEFFICIENT	EMPLOI
1	1	150	Jeune ouvrier sortant de l'apprentissage et ayant obtenu un diplôme de fin d'apprentissage 1 an maximum dans cette catégorie.
2	1	155	a) Ouvrier de la 1 ^{re} catégorie ayant 1 an de pratique du métier. 2 ans maximum dans cette catégorie. b) Jeune ouvrier sortant d'apprentissage et ayant obtenu un diplôme de fin d'apprentissage ou la partie pratique de ce diplôme. 1 an maximum dans cette catégorie.
2	2	160	Jeune ouvrier sortant de l'apprentissage et ayant obtenu un diplôme de fin d'apprentissage ou la partie pratique de ce diplôme et ayant 1 an de pratique du métier en 2 ^e catégorie, 1 ^{er} échelon. 1 an maximum dans cette catégorie.
2	3	175	Jeune ouvrier sortant de l'apprentissage et ayant obtenu un CAP connexe boulanger. 18 mois maximum dans cette catégorie.
3		170	Ouvrier pouvant assurer une partie de la fabrication sous le contrôle effectif du chef d'entreprise ou d'un ouvrier plus qualifié..
4	1	185	a) Ouvrier qualifié pouvant assurer avec ou sans le concours du chef d'entreprise l'ensemble de la fabrication pâtisserie ; b) Ouvrier qualifié ayant exercé le métier dans le cadre de la 2 ^e catégorie, 3 ^e échelon, et ne mettant effectivement en pratique que sa compétence concernant la fabrication pâtisserie.
4	2	190	Ouvrier qualifié ayant exercé le métier dans le cadre de la 2 ^e catégorie, 3 ^e échelon ou de la 4 ^e catégorie, 1 ^{er} échelon, et mettant effectivement en pratique alternativement ou simultanément ses compétences concernant les 2 fabrications boulangerie et pâtisserie.
5		195	Ouvrier hautement qualifié titulaire d'un brevet de maîtrise ou d'une compétence lui permettant de coordonner le travail d'autres ouvriers.

Personnel de vente (1)

CATEGORIE	ECHELON	COEFFICIENT	EMPLOI
1		130	Vendeur débutant (3 premiers mois d'exercice du métier).
2		135	Vendeur débutant (du 4 ^e au 12 ^e mois inclus d'exercice du métier).
3		140	Vendeur (2 ^e année d'exercice du métier).
4		145	vendeur (3 ^e année d'exercice du métier).
5		150	Vendeur à partir de la 4 ^e année d'exercice du métier, vendeuse sortant d'apprentissage et ayant obtenu un diplôme de fin d'apprentissage ; chauffeur-livreur pendant les 3 premiers mois d'exercice du métier en boulangerie-pâtisserie.
6		155	Chauffeur-livreur après 3 mois d'exercice du métier en boulangerie-pâtisserie.
7		160	Vendeur responsable d'un point de vente ; caissière.
8		170	Vendeur responsable d'un point de vente occupant plusieurs salariés.

(1) Tableau étendu sous réserve de l'application de l'article L. 123-2 du code du travail.

Ouvriers d'entretien

CATEGORIE	ECHELON	COEFFICIENT	EMPLOI
1	1	130	Ouvrier d'entretien débutant.
1	2	135	Ouvrier d'entretien après 1 an d'ancienneté

L'ouvrier d'entretien spécialisé intervient à partir d'un seuil d'effectif de 9 salariés. En deçà, la polyvalence est préconisée.

Article 3
En vigueur étendu

Voir les salaires.

Article 4
En vigueur étendu

Les parties conviennent de l'application de cet accord à compter du 1^{er} mai 2000.

Aussi elles demandent l'extension du présent accord afin de le rendre applicable dans tous les établissements visés à l'article 1^{er} dudit accord.

Accord du 22 janvier 2001 relatif au repos hebdomadaire (Vienne)

Fédération des entreprises de boulangerie et pâtisserie française (FEBPF) ;
Groupement indépendant des terminaux de cuisson (GITE).

SGA de la Vienne CFDT ;
CFTC ;
CFE-CGC.

Article 1er
En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu entre les organisations syndicales d'employeurs et de salariés de la profession.

Il s'applique aux entreprises exerçant les activités industrielles de boulangerie, pâtisserie telles qu'elles sont définies à l'article 1^{er} de la convention collective du 13 juillet 1993 étendu par arrêté ministériel du 10 avril 1994.

Article 2

En vigueur non étendu

Les parties signataires sont d'accord pour appliquer, dans les entreprises du département, sans plus attendre, l'accord professionnel du 25 mai 1999 étendu par un arrêté ministériel du 10 mai 2000 ; et tout particulièrement l'article 2 qui prévoit en son alinéa c la possibilité de maintenir l'activité de l'établissement pendant les 7 jours de la semaine.

Repos hebdomadaire

Article 3

En vigueur non étendu

Ces établissements peuvent donc, après consultation du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, s'ils existent dans l'établissement, accorder le repos hebdomadaire par roulement, conformément aux articles L. 221-9 et 10 du code du travail.

Dans ce cas, le personnel en cause doit, à compter de la date d'application du présent accord, bénéficier de 2 jours de repos consécutifs. Ces jours doivent (sauf accord entre les parties) être consécutifs au moins 20 fois dans l'année et doivent inclure un dimanche au moins 15 fois dans l'année.

Exceptionnellement (maladie, etc.), pour faire face à un remplacement non prévu, les salariés peuvent ne pas bénéficier du 2^e jour de repos hebdomadaire. Cependant, les heures ainsi effectuées devront obligatoirement être remplacées par un repos équivalent au plus tard dans les 3 semaines qui suivent.

Durée du travail

Article 4

En vigueur non étendu

Il est rappelé que, quelles que soient les méthodes d'organisation du travail et des repos hebdomadaires, les salariés doivent continuer à bénéficier des dispositions légales réglementaires et conventionnelles relatives à la durée du travail.

Modification du régime d'entreprise

Article 5

En vigueur non étendu

Le bénéfice du repos hebdomadaire de 2 jours est lié à l'ouverture des magasins tous les jours de la semaine. Il prend fin lorsque l'entreprise revient, même provisoirement, à la fermeture hebdomadaire.

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent accord est applicable dans le département à compter de sa signature et sera transmis à M. le préfet pour régularisation des procédures administratives.

Accord du 19 janvier 2001 relatif à l'ARTT (Guyane)

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord collectif régional est conclu dans le cadre de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail, complétée par la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

Les partenaires sociaux représentatifs de la branche professionnelle de la boulangerie-pâtisserie de la Guyane reconnaissent la nécessité d'organiser la réduction du temps de travail et d'en fixer les conditions dans le cadre d'un accord collectif régional de branche directement applicable à l'ensemble des entreprises visées par le présent accord, sans obligation pour celles-ci d'avoir à négocier un accord d'entreprise.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par avenant n°1 du 31 mai 2001

Le présent accord de branche vise les entreprises employeurs et salariés de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie, comptant au plus 20 salariés, ressortissant aux activités ci-après dénommées par référence à la nomenclature des activités économiques établie par le décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992, et exerçant leurs activités sur le territoire de la Guyane française.

15. 8 C.-Boulangerie et boulangerie-pâtisserie.

15. 8 D.-Pâtisserie.

15. 8 K.-Chocolaterie, confiserie.

Mise en oeuvre de la réduction du temps de travail

Article 2

En vigueur étendu

L'accord prendra effet à compter du premier jour du mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension. A cette date, chaque entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord de branche et qui le souhaite pourra décider d'appliquer le présent accord. Pour toutes les entreprises souhaitant bénéficier de l'application du présent accord, la réduction du temps de travail et ses modalités de mise en oeuvre choisies parmi celles figurant ci-après sont décidées par l'employeur, en concertation avec les représentants du personnel, s'il en existe, et font l'objet d'une information écrite adressée à chaque salarié par l'employeur 30 jours au moins avant la prise d'effet. Chaque salarié établit un pointage de son temps de travail journalier à partir d'un formulaire remis par l'employeur et validé par celui-ci en fin de semaine, ou à partir d'un système d'enregistrement automatique fiable et infalsifiable, conformément aux dispositions de l'article L. 212-1-1 du code du travail.

Après option d'une modalité, l'employeur ne pourra décider de la modifier avant une période minimale d'une année d'application effective. Cette modification s'effectuera en concertation avec les représentants du personnel, s'il en existe, et fera l'objet d'une information écrite adressée à chaque salarié par l'employeur 30 jours au moins avant la prise d'effet.

Mais la mise en oeuvre du présent accord dans les entreprises qui souhaitent réduire le temps de travail et bénéficier du dispositif d'aides incitatives prévu par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 et des allègements sur les bas et moyens salaires institués par la loi du 19 janvier 2000 est soumise au respect des deux conditions suivantes (1) :

- engagement de l'entreprise de réduire le temps de travail d'au moins 10 % de la durée initiale sans porter le nouvel horaire de référence au-delà de 35 heures hebdomadaires de travail effectif en moyenne annuelle et d'augmenter d'au moins 6 % le nombre des emplois ou en préserver 6 % en cas de difficultés économiques, l'effectif étant calculé selon les modalités légales et réglementaires ;

- remplir une déclaration et la déposer à la direction du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de la Guyane avec l'accord de branche pour ce qui concerne l'accès aux aides incitatives, et adresser à l'URSSAF un imprimé type prévu pour le bénéfice des allègements sur les bas et moyens salaires.

Arrêté du 17 octobre 2001 art. 1 : le troisième alinéa de l'article 2 (Mise en oeuvre de la réduction du temps de travail) est étendu sous réserve d'un accord complémentaire d'entreprise ou d'établissement qui détermine le nombre d'emplois préservés dans le cas où la réduction du temps de travail permet d'éviter des licenciements pour motif économique conformément aux dispositions de l'article 3-V de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 modifiée.

Modalités de mise en oeuvre

Article 3

En vigueur étendu

Les entreprises comptant au plus 20 salariés qui le souhaitent peuvent choisir l'une des modalités suivantes :

Modalité 1 (1)

L'entreprise décide que l'horaire collectif de travail est fixé à 35 heures hebdomadaires. La répartition de cette durée du travail se fera dans le cadre de la semaine.

Modalité 1 bis

L'entreprise décide de réduire progressivement la durée hebdomadaire de l'horaire collectif en diminuant cet horaire chaque année pour atteindre la durée hebdomadaire de 35 heures au 1^{er} janvier 2002.

Ainsi :

- l'horaire collectif hebdomadaire sera de 36 heures en 2001 ;

- l'horaire collectif hebdomadaire sera de 35 heures en 2002.

Modalité 2

L'entreprise décide d'appliquer un horaire collectif hebdomadaire de référence de 35 heures (2).

L'horaire effectivement pratiqué ne devra pas excéder une durée hebdomadaire maximale de 39 heures. La réduction du temps de travail est organisée sous la forme d'octroi de jours de repos rémunérés.

Dans ces conditions, les heures de travail effectués au-delà de 35 heures par semaine ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires, mais ouvrent droit à un repos équivalent sous forme de jours de congé.

Ainsi, quand le salarié travaille 2 semaines à 39 heures, 1 journée de repos compensatoire lui est accordée.

Quand le salarié travaille 4 semaines à 39 heures, 2 journées de repos compensatoire lui sont accordées.

Modalité 2 bis

L'entreprise opte pour un régime de réduction progressive du temps de travail défini comme suit :

1. En 2001 :

L'entreprise décide d'appliquer un horaire collectif hebdomadaire de référence de 36 heures.

L'horaire effectivement pratiqué ne devra pas excéder une durée hebdomadaire de 39 heures. La réduction du temps de travail est organisée sous la forme d'octroi de jours de repos rémunérés.

Dans ces conditions, les heures de travail effectuées au-delà de 36 heures par semaine ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires, mais ouvrent droit à un repos d'égale durée sous forme de jours de congé.

Ainsi, quand le salarié travaille 5 semaines à 39 heures, 2 journées de repos compensatoire lui sont accordées.

2. En 2002 :

L'entreprise décide d'appliquer un horaire collectif hebdomadaire de référence de 35 heures. L'horaire effectivement pratiqué ne devra pas excéder une durée hebdomadaire de 39 heures. La réduction du temps de travail est organisée sous la forme d'octroi de jours de repos rémunérés (2).

Dans ces conditions, les heures de travail effectuées au-delà de 35 heures par semaine ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires, mais ouvrent droit à un repos d'égale durée sous forme de jours de congé.

Ainsi, quand le salarié travaille 2 semaines à 39 heures, 1 journée de repos compensatoire lui est accordée.

Quand le salarié travaille 4 semaines à 39 heures, 2 journées de repos compensatoire lui sont accordées.

Application des modalités 2 ou 2 bis

Tout aménagement du temps de travail dans les conditions fixées par ces modalités 2 ou 2 bis fait l'objet d'un lissage de la rémunération mensuelle telle que définie par l'article 5 du présent accord.

La période de référence afférente à la prise des jours de repos correspond à une période de 12 mois à compter du passage effectif au temps réduit dans l'entreprise.

Les jours de repos sont répartis sur l'année d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

A défaut d'accord, la moitié du nombre de jours de repos acquis ainsi par le salarié est prise à une période fixée par l'employeur avec un délai de prévenance de 15 jours calendaires. L'autre moitié du nombre de jours de repos acquis par le salarié est laissée au choix du salarié bénéficiaire qui doit en informer l'employeur avec un délai de prévenance de 15 jours calendaires et s'engager à ne pas les utiliser, sauf circonstances exceptionnelles, pendant les périodes de suractivité fixées à 12 semaines maximum et communiquées par l'employeur au début de la période de référence.

La prise en une seule fois de ces jours de repos ne pourra excéder 6 jours ouvrables consécutifs. Ces jours de repos ne pourront être accolés ni au congé annuel ni à un jour férié chômé dans l'entreprise.

Si des travaux supplémentaires ou urgents, ou une absence justifiée du salarié, font obstacle à la prise des repos acquis par le salarié dans le cadre des modalités 2 ou 2 bis du présent accord au cours de la période de référence, le repos équivalent est reporté au premier trimestre de la période suivante (3).

(1) Modalité étendue sous réserve de l'application de l'article L. 221-4 du code du travail en vertu duquel le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de 35 heures consécutives (arrêté du 17 octobre 2001, art. 1^{er}). (2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 19-I de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 qui subordonne le bénéfice de l'allègement de cotisations sociales défini à l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale à la fixation de la durée collective de travail soit à 35 heures hebdomadaires, soit à 1 600 heures sur l'année (arrêté du 17 octobre 2001, art. 1^{er}). (3) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-9-II du code du travail qui stipule que les heures effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire moyenne de 35 heures et, en tout état de cause, d'un plafond annuel de 1 600 heures sont des heures supplémentaires soumises aux dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du même code ; cet alinéa est également étendu sous réserve de l'application de l'article 19-I de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relatif au bénéfice de l'allègement des cotisations sociales (arrêté du 17 octobre 2001, art. 1^{er}).

Détermination du travail effectif

Article 4 En vigueur étendu

Il est rappelé que la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Rémunération

Article 5 En vigueur étendu

1. Les entreprises ayant décidé de mettre en oeuvre les modalités 1 ou 2 maintiennent le salaire brut mensuel de base.

Le salaire brut mensuel de base calculé avant la mise en oeuvre du présent accord sur la base de 169 heures par mois est, à partir de l'application du présent accord dans l'entreprise, calculé sur la base de 151,67 heures par mois, le montant du salaire horaire brut de base étant augmenté de 11,43 %.

Les salariés embauchés après l'application du présent accord dans l'entreprise bénéficient de cette disposition.

2. Les entreprises ayant décidé de mettre en oeuvre les modalités 1 bis ou 2 bis maintiennent le salaire brut mensuel de base dans les conditions suivantes :

En 2001 :

Le salaire brut mensuel de base calculé avant la mise en oeuvre du présent accord sur la base de 169 heures par mois est, à partir de l'application du présent accord dans l'entreprise, calculé sur la base de 156 heures par mois, le montant du salaire horaire brut de base étant augmenté de 8,33 %.

Les salariés embauchés après l'application du présent accord dans l'entreprise bénéficient de cette disposition.

En 2002 :

Le salaire brut mensuel de base calculé avant la mise en oeuvre du présent accord sur la base de 169 heures par mois est, à partir de l'application du présent accord dans l'entreprise, calculé sur la base de 151,67 heures par mois, le montant du salaire horaire brut de base étant augmenté de 2,86 % (1).

Les salariés embauchés après l'application du présent accord dans l'entreprise bénéficient de cette disposition.

3. Au 1^{er} janvier 2002, dans les entreprises qui auront décidé de ne pas entrer dans le présent accord, les salaires augmenteront de 11,43 % par rapport au salaire en vigueur le 1^{er} jour du mois de la signature du présent accord.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 (arrêté du 17 octobre 2001, art. 1^{er}).

Négociation salariale

Article 5 BIS

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord s'engagent à négocier la grille des salaires 2 ans après la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Temps partiel

Article 6

En vigueur étendu

Sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail ou, lorsque ces durées sont inférieures à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement dans l'entreprise ou l'établissement.

La mise en place du temps partiel doit se faire conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Pour tous les contrats à temps partiel, l'amplitude journalière ne peut excéder 10 heures.

Pour les contrats de travail à temps partiel d'au moins 18 heures, il ne peut y avoir plus de 1 coupure par journée de travail. Cette coupure ne peut excéder 5 heures (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve d'un accord complémentaire de branche étendu qui fixe, conformément aux dispositions du troisième alinéa de l'article L. 212-4-4 du code du travail, les contreparties spécifiques à toute coupure supérieure à 2 heures ou à plus d'une interruption d'activité au cours d'une même journée s'agissant des contrats de travail à temps partiel inférieurs à 18 heures (arrêté du 17 octobre 2001, art. 1^{er}).

Embauche ou préservation d'emploi

Article 7

En vigueur étendu

Les dispositions du présent article sont prises en application de l'article 3 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998 relatif à l'incitation financière à la réduction du temps de travail.

Volet offensif

L'entreprise souhaitant bénéficier des aides de l'Etat prévues par le dispositif incitatif de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 s'engage à créer des emplois correspondant à 6 % au moins de son effectif, dans les 12 mois qui suivent la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

L'effectif ainsi augmenté doit être maintenu pendant 2 ans à compter de la dernière embauche effectuée en application du paragraphe précédent.

Les embauches, notamment d'apprentis et de jeunes en contrat d'insertion en alternance, réalisées à compter de l'entrée en vigueur du présent accord seront considérées comme des embauches nouvelles au sens de ladite loi pour toutes les entreprises relevant de l'accord et le mettant en oeuvre à compter de la date de publication de son arrêté d'extension.

Les salariés concernés ne seront donc pas comptés dans le nombre de salariés retenu pour déterminer l'effectif qui doit être augmenté de 6 % par la création d'emplois.

Les entreprises comptant au plus 10 salariés peuvent satisfaire entièrement à l'obligation d'embauche prévue par la loi du 13 juin 1998 pour bénéficier de l'aide financière de l'Etat par l'augmentation du temps de travail des salariés à temps partiel (1).

Volet défensif (2)

Les entreprises connaissant des difficultés économiques ou procédant à une réorganisation afin de préserver leur compétitivité au sein de leur secteur d'activité et qui sera susceptible de les conduire à une ou plusieurs suppressions d'emplois peuvent également bénéficier des aides de l'Etat prévues par le dispositif incitatif de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 si elles s'engagent à maintenir les effectifs actuels pendant une période minimale de 2 années à compter de la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 3-IV, alinéa 2, de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 modifiée relative à l'obligation d'embauche (arrêté du 17 octobre 2001, art. 1^{er}). (2) Paragraphe étendu sous réserve d'un accord complémentaire d'entreprise ou d'établissement qui détermine le nombre d'emplois préservés dans le cas où la réduction du temps de travail permet d'éviter des licenciements pour motif économique conformément aux dispositions de l'article 3-V de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 modifiée (arrêté du 17 octobre 2001, art. 1^{er}).

Suivi de l'accord

Article 8 En vigueur étendu

Une commission paritaire régionale établira chaque année un bilan de l'application du présent accord.

Pour permettre la réalisation de ce bilan d'application, les entreprises informent la commission paritaire régionale de leur décision d'appliquer l'accord collectif régional ainsi que les modalités d'application qu'elles ont choisies.

Cette commission paritaire régionale, composée des organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires du présent accord, établira chaque année un suivi et un bilan de l'application du présent accord.

Durée de l'accord

Article 9 En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 3 mois. La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires. La demande de dénonciation devra être accompagnée d'une nouvelle proposition d'accord.

Entrée en vigueur

Article 10 En vigueur étendu

Le présent accord entrera en application le 1^{er} jour du mois civil suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Extension

Article 11 En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère de l'emploi et de la solidarité.

Accord du 8 juillet 2005 relatif à la durée du travail et à l'organisation des repos hebdomadaire (Vendée)

Fédération des entreprises de boulangerie et pâtisserie françaises (FEBPF) ;
Groupement indépendant des terminaux de cuisson (GITE) ;
Groupement libre des artisans modernes (GLAM).

Union syndicale départementale CFDT ;
Union syndicale départementale CFTC ;
Union syndicale départementale FO.

En vigueur non étendu

Le présent accord annule et remplace l'accord du 31 octobre 1996 intitulé " Protocole d'accord sur la durée du travail et l'organisation des repos hebdomadaires du département de la Vendée ".

Article 1 En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu entre les organisations syndicales d'employeurs et de salariés de la profession.

Il s'applique aux entreprises exerçant les activités industrielles de boulangerie, pâtisserie telles qu'elles sont définies à l'article 1er de la convention collective du 13 juillet 1993 étendue par arrêté ministériel du 10 avril 1994 (1).

(1) Lire arrêté ministériel du 10 février 1994.

Article 2

En vigueur non étendu

Les parties signataires appliquent, dans les entreprises du département, la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie, notamment dans son article 37 " Repos hebdomadaire " et l'accord professionnel du 25 mai 1999 étendu par un arrêté ministériel du 10 mai 2000 ; et tout particulièrement l'article 2 qui prévoit en son alinéa c la possibilité de maintenir l'activité des points de vente pendant les 7 jours de la semaine.

Régime applicable aux entreprises dont les points de vente sont ouverts 7 jours sur 7

Article 3

En vigueur non étendu

Ces entreprises peuvent, après consultation du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, s'ils existent dans l'entreprise, accorder le repos hebdomadaire par roulement, conformément aux articles L. 221-9 et L. 221-10 du code du travail.

3.1. Repos hebdomadaire dans les points de vente

Ainsi, le personnel des points de vente doit, à compter de la date d'application du présent accord, bénéficier de 2 jours de repos par semaine. Ces jours doivent (sauf demande expresse du salarié) être consécutifs au moins 30 fois dans l'année et doivent inclure un dimanche au moins 16 fois dans l'année. Les entreprises doivent engager des négociations avec les délégués syndicaux pour examiner la possibilité d'organiser le travail sur 4 jours par semaine entre le 1er octobre et le 30 avril.

Exceptionnellement, pour faire face à un remplacement inattendu, les salariés des points de vente peuvent ne pas bénéficier d'un des jours de repos hebdomadaires pendant une période maximale de 3 semaines. Cependant, les heures ainsi effectuées ne peuvent être intégrées à la durée annualisée du travail et doivent subir la majoration prévue pour les heures supplémentaires. Elles devront obligatoirement être remplacées par un repos équivalent au plus tard dans les 6 semaines qui suivent en saison et dans les 3 semaines qui suivent hors saison ou plus tard au choix du salarié.

3.2. Repos hebdomadaire dans les sites de production

Le personnel de production bénéficie de 2 jours de repos consécutifs par semaine. Ces jours de repos doivent inclure un dimanche au moins 16 fois par an. Dans ce cas, ils ne sont pas nécessairement consécutifs. Ces dispositions peuvent être améliorées par négociation dans l'entreprise.

3.3. Rémunération des heures effectuées le dimanche

Par exception à la convention collective citée à l'article 1er du présent accord, les heures effectuées le dimanche entre 0 h et minuit sont rémunérées avec un supplément de 30 % par rapport au tarif des heures normales.

Régime applicable dans les entreprises dont les points de vente sont fermés un jour ou plus par semaine

Article 4

En vigueur non étendu

Lorsque les points de vente ferment 1 jour par semaine, ou lorsque les entreprises reviennent, même provisoirement, à la fermeture hebdomadaire pendant une période supérieure à 1 mois, le repos hebdomadaire est donné au personnel conformément à l'article 37 de la convention collective et l'accord professionnel du 25 mai 1999, sauf négociation plus favorable dans l'entreprise.

Durée du travail

Article 5

En vigueur non étendu

Il est rappelé que, quelles que soient les méthodes d'organisation du travail et des repos hebdomadaires, les salariés doivent continuer à bénéficier des dispositions légales réglementaires et conventionnelles relatives à la durée du travail.

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent accord est applicable dans le département à compter du 1er octobre 2005 et sera transmis à M. le préfet pour régularisation des procédures administratives.

Fait à La Roche-sur-Yon, le 8 juillet 2005.

Avenant n° 9 du 2 avril 2009 portant désignation des organismes assureurs gestionnaires du régime de prévoyance

Fédération des entreprises de boulangerie et pâtisserie françaises ;

Groupement indépendant des terminaux de cuisson (GITE).

Fédération générale agroalimentaire CFDT ;

Fédération des syndicats commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC ;

Fédération nationale de l'agroalimentaire CFE-CGC ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des sections connexes (FGTA) FO.

Préambule

[En vigueur étendu](#)

Les partenaires sociaux de la branche de la boulangerie et pâtisserie industrielle se sont réunis afin de réexaminer la désignation des organismes assureurs gestionnaires du régime de prévoyance conventionnel instauré par l'avenant n° 7 du 29 novembre 2002, tel que prévu à l'article 9 dudit avenant.

Article 1

[En vigueur étendu](#)

Le présent avenant est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie (brochure n° 3102).

Article 2

[En vigueur étendu](#)

L'article 9 « Désignation de l'organisme assureur » de l'avenant n° 7 du 29 novembre 2002 est modifié comme suit :

« AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale et relevant de l'autorité de contrôle des assurances et des mutuelles, sise, 61, rue Taitbout, 75009 Paris, membre du Gie AG2R, 35, boulevard Brune, 75680 Paris Cedex 14, est désignée comme organisme assureur des garanties visées par l'avenant n° 7 du 29 novembre 2002, à l'exclusion de la garantie rente éducation.

La collecte des cotisations et le versement des prestations correspondant aux garanties susvisées sont confiés à AG2R Prévoyance.

La rente éducation est assurée par l'OCIRP, union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 10, rue Cambacères, 75008 Paris. AG2R Prévoyance recevant délégation de la part de cette dernière pour appeler les cotisations et régler les prestations.

Les modalités d'organisation de la mutualisation des risques couverts par l'avenant n° 7 du 29 novembre 2002 seront réexaminées par la commission paritaire nationale, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la périodicité pour le réexamen ne pouvant excéder 5 ans, à compter de la date d'effet du présent avenant. »

Article 3

[En vigueur étendu](#)

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au Journal officiel.

Article 4

[En vigueur étendu](#)

Le présent avenant pourra être dénoncé par lettre recommandée avec avis de réception par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de 6 mois. En cas de dénonciation, l'avenant continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'avenant qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément à l'article L. 2261-14 du code du travail.

Article 5

[En vigueur étendu](#)

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville en application de l'article L. 2261-19 du code du travail.

Accord du 14 décembre 2009 relatif à la nouvelle grille de classification

(1) Accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que les négociations annuelles sur les salaires et quinquennales sur les classifications visent également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération. (Arrêté du 23 mars 2011, art. 1er)

FEBPF ;

GITE.

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC ;

FGTA FO.

Préambule

En vigueur étendu

Au terme du présent accord, les parties signataires entendent remplacer la grille de classification instaurée initialement par la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie.

En effet, les parties constatent que les classifications ne reflètent plus l'évolution des emplois et des compétences et donc ne sont plus adaptées aux évolutions de l'organisation des entreprises.

A cet effet, les parties signataires se sont attachées à mettre en oeuvre un dispositif cohérent, homogène et durable de classification des emplois.

Ce nouveau système de classification a vocation à prendre en compte la diversité des activités professionnelles et des systèmes d'organisation existant dans le secteur de la boulangerie-pâtisserie industrielle ainsi que l'évolution des qualifications. Il s'inscrit dans la volonté des parties signataires de développer la mise en place de parcours favorisant une évolution professionnelle des salariés, répondant ainsi à la nécessité de mieux valoriser les emplois et les métiers de la boulangerie-pâtisserie industrielle.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux conviennent que la classification des emplois est de nature à faciliter la mise en oeuvre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) efficace.

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet d'instituer une nouvelle grille de classification appelée à se substituer aux classifications professionnelles en vigueur au sein de la convention collective nationale telles que résultant de l'accord en date du 9 avril 1990.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective de branche des activités industrielles de la boulangerie et pâtisserie.

Article 3

En vigueur étendu

La diversité des entreprises relevant de la branche professionnelle a créé pour les parties signataires l'obligation de déterminer une méthode de classification adaptable à l'ensemble des entreprises concernées et à toutes les fonctions.

La méthode retenue repose sur 6 critères classants communs à tous les emplois, permettant d'apprécier objectivement les composantes de chaque emploi et le degré de maîtrise, par chaque salarié, de son emploi.

Ainsi, afin de déterminer le positionnement de chaque emploi dans la grille de classification, celui-ci a fait l'objet d'une pesée résultant de l'évaluation de 6 critères classants.

Les critères classants sont les suivants :

- connaissances requises ou expérience équivalente ;
- technicité, complexité ;
- initiative, autonomie ;
- responsabilité ;
- animation, encadrement ;
- communication.

Une définition générique de ces critères classants est donnée en annexe au présent accord.

Pour chacun de ces critères classants, il est attribué 9 degrés de maîtrise permettant d'effectuer la pesée de chaque emploi.

Le positionnement dans la grille de classification est fonction de la somme des degrés attribués pour chacun des 6 critères.

Ce positionnement s'exprime en niveaux pour les 3 catégories professionnelles que sont :

- les ouvriers et employés ;
- les techniciens et agents de maîtrise ;
- les cadres.

Les niveaux de qualification sont au nombre de 7 pour les ouvriers et les employés, au nombre de 5 pour les techniciens et les agents de maîtrise et de 5 pour les cadres, soit au total 17 niveaux.

Il n'est pas établi de tableau de concordance entre la nouvelle grille de classification et les classifications professionnelles initialement prévues par la convention collective nationale dans la mesure où il n'y a aucune correspondance entre elles.

La classification portant sur les emplois s'applique indépendamment de la personne et notamment du sexe, de l'âge et du handicap des salariés occupant les emplois objets de la présente classification et de toute autre cause visée à l'article L. 1132-1 du code du travail.

La mise en oeuvre de la présente classification ne peut avoir pour effet d'entraîner l'application d'une rémunération inférieure à celle acquise par chaque salarié avant l'entrée en vigueur de cet accord.

Article 4 En vigueur étendu

Chaque emploi se définit comme une situation de travail correspondant à un ou plusieurs postes de travail et mobilisant des activités et des compétences de même nature.

La classification des emplois vise donc à peser chaque emploi pour l'évaluer afin de définir un positionnement pour chacun d'entre eux.

4.1. Définition de l'emploi

Un emploi est un ensemble d'un ou de plusieurs postes de travail mobilisant des activités et des compétences de même nature et suffisamment proches pour pouvoir être exercés par les mêmes personnes, moyennant adaptation ou formation.

Chaque emploi identifié dans l'entreprise fait l'objet d'une description par le biais d'une fiche emploi comprenant les rubriques suivantes :

- finalité ;
- activités principales ;
- compétence requise ;
- contexte d'exercice.

La description de l'emploi doit faire apparaître les niveaux de maîtrise requis minimum et maximum des activités.

4.2. Double pesée de l'emploi

L'emploi s'étend sur une fourchette de niveau/degrés (un ou plusieurs niveaux, un ou plusieurs degrés).

Une pesée minimum et une pesée maximum sont réalisées afin de définir la fourchette de points déterminant le seuil et le plafond du positionnement de l'emploi.

Pour chaque pesée, il est procédé à :

- l'identification du degré des critères classants (minimum et maximum) ;
- l'application des définitions par degré de chaque critère classant à l'emploi considéré telles que données en annexe au présent accord ;
- la détermination du nombre de points associés pour chacun d'eux conformément à la grille de pesée des critères classants établie en annexe au présent accord ;
- l'attribution du niveau/degré en fonction de différentes tranches de points correspondant à des degrés de maîtrise/expertise de l'emploi requis en application de la grille de classification fixée en annexe au présent accord.

4.3. Positionnement par catégories professionnelles

Les catégories professionnelles ouvriers et employés relèvent des niveaux OE de la classification.

Les catégories professionnelles techniciens et agents de maîtrise relèvent des niveaux TA de la classification.

La catégorie professionnelle cadre relève des niveaux CA de la classification.

4.4. Mise en oeuvre dans l'entreprise

Préalablement à sa mise en oeuvre, l'employeur informera et consultera le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel lorsqu'ils existent, de la mise en oeuvre de la nouvelle grille de classification.

4.4.1. Mise en place d'une commission paritaire de classification

La nouvelle classification sera mise en oeuvre dans l'entreprise par la création d'une commission paritaire de classification.

La composition de cette commission, le nombre et les dates des réunions ainsi que la formation dont pourront bénéficier ses membres seront définis par concertation entre les délégués syndicaux ou, à défaut, les représentants élus du personnel lorsqu'ils existent, et l'employeur.

En cas d'échec de la concertation ou en l'absence de représentants du personnel, l'entreprise met en oeuvre la nouvelle classification par la création d'une commission de classification ayant même mission que la commission paritaire de classification.

Elle comprendra une délégation de la direction et une délégation du personnel dont le nombre variera en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Ainsi, pour les entreprises dont l'effectif se situe entre 1 et 49 salariés, la délégation du personnel sera composée de 2 membres.

Pour les entreprises dont l'effectif se situe entre 50 et 499 salariés, la délégation du personnel sera composée de 3 membres.

Pour les entreprises dont l'effectif est égal ou supérieur à 500 salariés, la délégation du personnel sera composée de 4 membres.

Afin de mener à bien sa mission, la délégation du personnel recevra une formation de 1 à 2 jours auprès de l'organisme de son choix. Les heures consacrées à cette formation seront considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées comme telles, les coûts pédagogiques, les frais de déplacement ainsi que l'hébergement seront à la charge de l'entreprise.

Cette formation pourra être inscrite dans le plan de formation de l'entreprise.

Par ailleurs, un module de formation élaboré de manière paritaire au niveau national sera mis à la disposition des membres de la délégation du personnel.

4.4.2. Missions de la commission paritaire de classification

La commission paritaire de classification a pour mission de définir les différents secteurs de l'entreprise, les filières de celle-ci ainsi que les emplois et les postes existant dans l'entreprise puis de classer ces postes au sein de chacun des emplois.

Pour faciliter une bonne mise en oeuvre et application de cette nouvelle classification au sein de chaque entreprise, la commission paritaire de classification s'appuiera dans ses travaux sur l'utilisation du guide méthodologique classification élaboré par les partenaires sociaux.

La définition des profils d'emploi ainsi que la pesée des postes sont réalisées par l'entreprise avant validation par la commission paritaire de classification.

A défaut de validation par la commission paritaire de classification, l'entreprise met en oeuvre la nouvelle classification.

Dans tous les cas, l'employeur notifiera ensuite à chaque salarié sa nouvelle classification telle qu'elle résulte du présent accord par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge.

Chaque salarié pourra dans un délai de 1 mois à partir de la notification de sa classification faire valoir à son employeur, par lettre motivée, toute observation sur la classification qui lui aura été notifiée.

L'employeur disposera alors d'un délai de 1 mois pour faire part de ses éventuelles observations.

En cas de désaccord, le salarié pourra demander à l'employeur un réexamen de sa situation.

En cas de désaccord persistant, la commission paritaire de classification pourra être saisie afin de concilier les parties.

4.4.3. Evaluation régulière des emplois

La classification des emplois devra faire l'objet d'un réexamen par la commission paritaire de classification toutes les fois que l'entreprise aura modifié la structure des emplois. Une revue complète et, le cas échéant, une révision de la classification sera organisée tous les 5 ans.

Article 5 En vigueur étendu

Les parties signataires s'engagent à faire le point à l'expiration de 1 année à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord et à procéder à un bilan d'évaluation des résultats de son application. Elles pourront, en fonction de ce bilan, procéder aux ajustements conventionnels qu'elles estimeront nécessaires.

Article 6 En vigueur étendu

Chaque syndicat signataire ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouvel accord.

Article 7 En vigueur étendu

L'accord pourra être dénoncé conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Lorsque l'accord a été dénoncé par la totalité des signataires (ou adhérents) employeurs ou la totalité des signataires (ou adhérents) salariés, la dénonciation entraîne l'obligation pour tous les signataires ou adhérents de se réunir, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations. (2)

Durant les négociations, l'accord reste applicable sans aucun changement.

Si un nouvel accord est signé dans le délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

A défaut d'accord dans ce délai de 12 mois, l'accord ainsi dénoncé reste applicable sans changement pendant ce délai.

Passé ce délai de 12 mois, le texte de l'accord cesse de produire ses effets.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 2261-13 du code du travail qui prévoit le maintien des avantages individuels acquis en l'absence de remplacement de la convention ou de l'accord dénoncé.

(Arrêté du 23 mars 2011, art. 1er)

(2) Alinéa de l'article 7 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail qui prévoit que, lorsqu'une convention ou un accord a été dénoncé par la totalité des signataires, c'est une nouvelle négociation qui doit s'engager, à la demande d'une des parties intéressées (dans les trois mois qui suivent la date de dénonciation, c'est-à-dire à l'issue du délai de préavis de trois mois).

(Arrêté du 23 mars 2011, art. 1er)

Article 8 En vigueur étendu

Le présent accord s'impose aux établissements, entreprises et groupes qui ne peuvent y déroger que de manière plus favorable.

Article 9 En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet à compter du lendemain de la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel, sous réserve d'une non-opposition dans un délai de 15 jours courant à compter de sa date de notification.

Toutefois, les parties signataires conviennent que chaque entreprise disposera d'un délai de mise en oeuvre effective du présent accord courant jusqu'au 1er juillet 2011 au plus tard.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord au ministère de du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe I

Critères classants

Critères classants	Définition des critères créés	Précisions
Connaissances Expérience équivalente	Connaissances théoriques et pratiques requises dans un emploi. Le degré de connaissance se mesure par un diplôme, une expérience équivalente, une habilitation interne...	Ce critère tient compte du niveau, de l'ampleur et de la valeur des connaissances utilisées, que celles-ci aient été acquises par la formation scolaire ou par l'expérience : - connaissance de la discipline de base/connaissances spécifiques ; - méthodes de raisonnement ; - connaissance du fonctionnement des services, des règles et des procédures...
Technicité Complexité	La complexité prend en compte la difficulté et la diversité des situations rencontrées dans l'emploi et le niveau de réflexion nécessaire pour effectuer les activités ou prendre les décisions inhérentes à l'emploi.	Ce critère tient compte : - de la multiplicité et la diversité des tâches ; - de leur imbrication ; - de la polycompétence.
Initiative Autonomie	Marge de manoeuvre dont on dispose dans une situation de travail (dans la réalisation et dans l'organisation du travail). Elle se mesure par le type d'instruction reçu ou à disposition : consignes, directives, objectifs... Elle se traduit pour les premiers niveaux (OE) par le degré d'initiative requis sur l'emploi.	Ce critère tient compte : - de la nature des consignes et du contrôle à effectuer sur les résultats du travail réalisé par rapport aux consignes ; - de la fréquence des incidents et contre-ordres remettant en cause le plan de travail ; - de la part de liberté et de pouvoir d'élaboration propre de son travail, sur la base des consignes pour les transformer en actions ou décisions.
Responsabilité	Influence de l'emploi sur le fonctionnement et le résultat de l'équipe, de l'entité ou de l'entreprise. Elle se mesure par l'impact des décisions et actions prises sur l'activité et l'organisation de l'entreprise.	Ce critère tient compte de la difficulté des décisions à prendre du fait : - de l'éventail des choix et de l'impact de la décision sur l'activité ; - du nombre et de la complexité des éléments à prendre en considération lors de la décision ; - des risques pris lors des choix.
Animation Encadrement	Encadrement : action d'encadrer des salariés au sens hiérarchique (organisation, contrôle, évaluation). Animation : action de coordonner un groupe, de former, d'apporter des conseils techniques à un ou plusieurs salariés.	Ce critère tient compte : - de la nature de la supervision exercée (hiérarchique ou spécifiquement technique) ; - de la fréquence de celle-ci ; - des effectifs supervisés et de la différence du niveau de qualification des personnes supervisées ; - de la facilité matérielle des contacts (proximité géographique, moyens de communication) ; - de l'importance de la formation à réaliser dans le cadre de l'unité dont le titulaire a la charge.
Communication	Action d'entretenir des relations de travail verbales ou écrites, avec l'environnement externe ou interne : recueil, analyse, exploitation, transmission et présentation des informations.	Ce critère tient compte : - du nombre et de la diversité des interlocuteurs ; - de l'importance des résultats à obtenir par cette action de communication ; - de la fréquence de la relation (permanente, périodique, épisodique).

En vigueur étendu

Annexe II

Définition des degrés pour chaque critère

Connaissances requises ou expérience équivalente

Connaissances théoriques et pratiques requises dans un emploi. Le degré de connaissance se mesure par un diplôme, une expérience équivalente, une habilitation interne...	
Degré 9	L'emploi requiert des connaissances approfondies et une expérience professionnelle permettant d'assurer la responsabilité de la totalité ou d'une partie des grandes fonctions de l'entreprise.
Degré 8	L'emploi requiert la maîtrise de plusieurs spécialités professionnelles permettant d'avoir une vision globale. Il nécessite des connaissances approfondies et expériences professionnelles permettant de définir des politiques dans ses champs d'intervention.
Degré 7	L'emploi requiert la maîtrise de spécialités professionnelles : - connaissances approfondies dans un domaine principal qui permettent l'étude, la mise en oeuvre et l'amélioration de moyens et procédés ; - connaissances dans une spécialité complémentaire ou domaine de l'entreprise type : programmation, gestion du personnel, administration, gestion économique... Le niveau de connaissances équivaut à un niveau de bac + 4/bac + 5 : - ingénieurs/cadres diplômés débutants ou cadres classés comme tels en raison d'une expérience professionnelle.
Degré 6	L'emploi requiert la maîtrise d'une spécialité professionnelle et des connaissances ponctuelles sur des activités spécifiques ou connexes qui permettent l'étude, la mise en oeuvre et l'amélioration de moyens et procédés dans ces domaines. Le niveau de connaissances équivaut à un bac + 2 complété par une formation technique ou une expérience professionnelle.
Degré 5	L'emploi exige la maîtrise d'une spécialité professionnelle (technique, administrative, commerciale...). Le niveau de connaissances équivaut à un bac + 2 (BTS, DUT, DEUG) ou expérience équivalente : - CQP attaché commercial.
Degré 4	L'emploi exige la maîtrise d'une technique et une connaissance de l'environnement de travail (organisation, process...). Le niveau de connaissances équivaut à un niveau bac éventuellement complété par une formation technique ou une expérience équivalente : - CQP encadrement intermédiaire.
Degré 3	L'emploi exige la maîtrise d'une technique professionnelle adaptée à l'emploi. En outre, l'emploi requiert des connaissances du produit fabriqué, des équipements ou des procédures administratives. Le niveau de connaissances équivaut à celui d'un brevet professionnel, éventuellement bac, obtenu par un diplôme ou par une expérience professionnelle : - CQP conducteur de ligne, animateur d'équipe de production, agent logistique, agent de maintenance.
Degré 2	L'emploi requiert la connaissance d'une technique adaptée à l'emploi. Le niveau de connaissances équivaut à celui d'un CAP/BEP/CQP obtenu par un diplôme ou une expérience professionnelle : - CQP conducteur de machine...
Degré 1	L'emploi requiert une formation de base acquise lors de la scolarité obligatoire ou complétée le cas échéant par une formation ou par une pratique professionnelle.

Technicité/complexité

La complexité prend en compte la difficulté et la diversité des situations rencontrées dans l'emploi et le niveau de réflexion nécessaire pour effectuer les tâches ou prendre les décisions inhérentes à l'emploi.		
Degré 9	L'emploi requiert la conduite d'un domaine ou secteur d'activité à partir d'objectifs à moyen ou long terme. La technicité relève de la difficulté de traitement des problématiques rencontrées avec la prise en compte de l'ensemble des contraintes : marché, techniques, financières, humaines, évolution des objectifs et stratégies...	
Degré 8	L'emploi requiert la conduite d'une fonction ou d'un projet à partir d'objectifs à moyen terme. La technicité relève : - de la maîtrise d'une multitude des paramètres (techniques, économiques, organisationnels...) ; - de l'appréhension rapide des questions de fabrication, d'étude, de recherches d'essais, d'achat, de vente... ; - la mise en oeuvre d'actions/solutions nouvelles dans plusieurs disciplines en vue d'atteindre les objectifs.	
Degré 7	L'emploi requiert l'étude, la réalisation et la coordination d'activités différentes et complémentaires à partir d'objectifs de travail définis sur le moyen terme. La réalisation des travaux se traduit par la résolution de problèmes complexes et l'invention d'actions/solutions nouvelles dans une discipline complète en vue d'atteindre les objectifs.	
Degré 6	L'emploi requiert la mise en oeuvre et la coordination de travaux complexes d'une activité à partir d'objectifs à court terme. La réalisation des travaux nécessite l'application et l'adaptation des actions en vue d'atteindre les objectifs.	
Degré 5	L'emploi requiert l'exécution des travaux complexes à partir d'objectifs spécifiques à court terme. La polycompétence correspond à l'application de techniques différentes et requises en totalité sur plusieurs postes de travail (faisant partie de l'emploi).	
Degré 4	L'emploi requiert l'exécution de travaux complexes à partir de consignes précises et comportant des difficultés techniques. La réalisation des opérations suppose : - un savoir-faire basé sur des connaissances théoriques (spécialisations professionnelles) ; - une compréhension globale des situations, des installations ou des systèmes de gestion. La polycompétence correspond à l'application de techniques différentes requises en partie sur plusieurs postes de travail (faisant partie de l'emploi).	Polycompétence
Degré 3	L'emploi requiert l'exécution de travaux qualifiés selon des directives précises (ordonnancement des activités à réaliser). La réalisation des opérations suppose la combinaison d'un savoir-faire pratique et/ou théorique du métier (produits, équipements, procédures) à partir d'éléments connus. La polycompétence correspond à la maîtrise de plusieurs techniques connexes requises en totalité sur plusieurs postes de travail (faisant partie de l'emploi). Techniques connexes : application de techniques voisines constituant un prolongement ou un complément de la technique exercée.	
Degré 2	L'emploi requiert l'exécution de travaux qualifiés et successifs selon des instructions précises ou modes opératoires. La technicité relève de la maîtrise des basiques du métier : mise en oeuvre d'actions connues et nombreuses, détection des dysfonctionnements... La polycompétence correspond à la maîtrise de plusieurs techniques connexes (1) requises en partie sur plusieurs postes de travail (faisant partie de l'emploi).	
Degré 1	L'emploi requiert l'exécution de travaux simples, répétitifs, de courte durée et mettant en oeuvre une connaissance limitée des moyens de travail et un savoir-faire pratique acquis par reproduction.	

(1) Techniques connexes : application de techniques voisines constituant un prolongement ou un complément de la technique exercée.

Initiative/autonomie

Marge de manoeuvre dont on dispose dans une situation de travail (dans la réalisation et dans l'organisation du travail).
Elle se mesure par le type d'instruction reçu / à disposition : consignes, directives, objectifs...
Elle se traduit pour les premiers niveaux (OE) par le degré d'initiative requis sur l'emploi.

Degré 9	Le travail est réalisé à partir de politiques fixant des objectifs à atteindre à long terme. L'emploi requiert la définition des méthodes et procédés à mettre en oeuvre.
Degré 8	L'activité requiert le choix des méthodes et procédés à mettre en oeuvre, souvent prédéfinis pour réaliser les objectifs et mettre en oeuvre la stratégie de l'entreprise.
Degré 7	Le travail est réalisé à partir de programmes fixant des objectifs à atteindre (court /moyen terme). L'activité nécessite l'identification et la mise en oeuvre de solutions nouvelles et adaptées aux objectifs à atteindre. Dans l'organisation du travail, l'emploi requiert d'adapter son activité pour faire face aux aléas et/ou aux demandes simultanées.
Degré 6	Le travail est réalisé à partir de programmes fixant le cadre d'action et les objectifs à atteindre. L'activité nécessite des propositions d'adaptation en fonction du contexte et soumises à validation. L'emploi peut requérir une autonomie pour organiser son travail en fonction de l'activité (gestion du planning, priorisation des activités à gérer, visites clients).
Degré 5	Le travail est réalisé à partir d'objectifs spécifiques. L'activité nécessite une autonomie qui se traduit par : - l'analyse des données en fonction des objectifs ; - le choix des moyens et méthodes les plus appropriés et connus ; - la réalisation des ajustements afin d'atteindre les objectifs. Les contrôles ultérieurs permettent d'apprécier la réalisation.
Degré 4	Le travail est réalisé à partir de directives où tous les détails ne sont pas déterminés (critères de choix en partie définis). L'emploi requiert l'analyse des informations dans le cadre des directives, des procédures et techniques. Le contrôle de la bonne réalisation du travail a lieu à la fin des opérations.
Degré 3	Le travail est réalisé à partir de directives précises, les critères de choix étant clairement définis. L'emploi requiert un (auto) contrôle des résultats et la résolution des dysfonctionnements dans le cadre de procédures et de techniques. L'activité peut être soumise à des contrôles ponctuels en cours de réalisation par l'encadrant hiérarchique.
Degré 2	Le travail est réalisé à partir d'instructions indiquant les actions à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles. Ces instructions peuvent être complétées par des documents techniques, des consignes orales complémentaires. Le travail est soumis à des contrôles fréquents.
Degré 1	Le travail est réalisé à partir d'instructions précises fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer. Le travail est soumis à un contrôle permanent.

Responsabilité

Influence de l'emploi sur le fonctionnement et le résultat de l'équipe, de l'entité ou de l'entreprise.
Elle se mesure par l'impact des décisions et actions prises sur l'activité et l'organisation de l'entreprise.

Degré 9	Les décisions et/ou actions peuvent avoir un impact sur l'entreprise/le groupe à moyen et long terme ayant des conséquences durables sur le personnel et/ou les moyens et/ou les matières et/ou les coûts et/ou les résultats et/ou les produits.
Degré 8	Les décisions et/ou actions peuvent avoir un impact à moyen terme sur une ou plusieurs entités ayant des conséquences durables sur le personnel et/ou les moyens et/ou les matières et/ou les coûts et/ou les résultats et/ou les produits.
Degré 7	Les décisions et/ou actions peuvent avoir un impact à moyen terme sur une entité ayant des conséquences durables sur le personnel et/ou les moyens et/ou les matières et/ou les coûts et/ou les résultats et/ou les produits.
Degré 6	Les décisions et/ou actions peuvent avoir un impact à court terme sur une entité avec une incidence sur un groupe ou sur l'activité technique.
Degré 5	L'emploi nécessite des décisions et/ou actions qui peuvent avoir un impact à court terme sur une activité globale.
Degré 4	L'emploi nécessite des décisions et/ou actions dont les effets se constatent au niveau d'une équipe ou d'une activité large et influencent l'environnement immédiat de l'emploi.
Degré 3	Les opérations ont un impact sur d'autres postes du service mais n'influencent pas directement l'activité de l'équipe ou du service.
Degré 2	Les opérations ont un impact sur d'autres postes de l'environnement proche (postes connexes) mais n'influencent pas l'activité de l'équipe ou du service.
Degré 1	Les opérations réalisées dans l'emploi ont peu d'impact sur d'autres postes de travail.

Animation, encadrement

Encadrement : action d'encadrer des salariés au sens hiérarchique (organisation, contrôle, évaluation).
Animation : action de coordonner un groupe, de former, d'apporter des conseils techniques à un ou plusieurs salariés.

Degré 9	L'emploi requiert l'encadrement de cadres encadrant ou l'animation d'un domaine technique au plus haut degré. Certains emplois sont directement concernés par ce type d'animation (ex. : audit, risk management, qualité).
Degré 8	L'emploi requiert l'encadrement d'un groupe (ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres) et l'animation transverse du personnel. L'animation requise se traduit par la mise en oeuvre d'un conseil technique correspondant à la maîtrise de plusieurs spécialités professionnelles. Certains emplois sont directement concernés par ce type d'animation (R et D, qualité...).
Degré 7	L'emploi requiert l'encadrement d'un groupe pouvant exercer des métiers différents (niveaux ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres débutants). L'animation se caractérise par un conseil technique correspondant à la maîtrise de spécialités professionnelles et se traduisant par l'identification, la mise en oeuvre et la recherche de solutions nouvelles.

Degré 6	L'emploi requiert l'encadrement d'un groupe (niveaux ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise). L'animation se caractérise par un conseil technique relevant de sa spécialité professionnelle ou de connaissances ponctuelles sur des activités spécifiques ou connexes ou par du tutorat de longue durée et/ou par la formation d'un groupe avec élaboration des outils pédagogiques.
Degré 5	L'emploi requiert l'encadrement d'un groupe (niveaux ouvriers et employés), notamment dans : - la répartition des tâches entre les membres de son équipe ; - la régulation de l'activité (charge/ressources) pour la bonne exécution du programme. L'animation se caractérise par un conseil technique relevant de sa spécialité professionnelle ou par du tutorat de courte durée ou par de la formation d'un groupe restreint à partir d'un support existant.
Degré 4	L'emploi requiert la coordination du travail sans assumer les responsabilités d'un agent de maîtrise (délégation d'autorité). L'animation se caractérise par le conseil technique correspondant à la technique professionnelle maîtrisée.
Degré 3	L'emploi requiert l'entraînement au travail dans le cadre limité de sa spécialité (en binôme).
Degré 2	L'animation se traduit par une activité d'intégration au poste de travail.
Degré 1	L'animation se traduit par une activité d'accueil sur les postes de travail.

Communication	
Action d'entretenir des relations de travail verbales ou écrites, avec l'environnement externe ou interne : recueil, analyse, exploitation, transmission et présentation des informations.	
Degré 9	L'emploi requiert la définition, la mise en oeuvre au plus haut niveau et le contrôle de la communication au sein de l'entreprise et vis-à-vis de l'extérieur.
Degré 8	L'emploi requiert de la médiation et de la négociation en interne comme en externe, la communication étant un moyen pour rechercher l'accord d'interlocuteurs ayant des intérêts et points de vue différents dans l'entreprise.
Degré 7	L'emploi requiert d'argumenter et de convaincre dans son domaine d'activité pour obtenir l'adhésion des ateliers ou services proches. Des relations suivies avec les fournisseurs/clients (internes et externes) sont requises par l'emploi.
Degré 6	L'emploi nécessite la coopération avec les autres services ou ateliers pour organiser avec eux la bonne marche de son secteur (ex. : développements techniques, innovations organisationnelles, négociations fournisseurs...) L'emploi requiert des fournisseurs/clients (contacts externes)
Degré 5	L'emploi nécessite la coordination d'informations internes ou externes à l'entreprise dans l'équipe de travail ou entre différents secteurs : transfert (ascendant et descendant), diffusion et explication des informations. La réalisation du travail nécessite le traitement des informations d'ordres quantitatif et qualitatif.
Degré 4	La réalisation du travail nécessite un échange de toutes les informations nécessaires au bon fonctionnement du secteur incluant éventuellement des contacts externes occasionnels (fournisseurs/clients). La réalisation du travail nécessite le traitement des informations d'ordres quantitatif et qualitatif.
Degré 3	La réalisation du travail nécessite un échange de toutes les informations nécessaires au fonctionnement de l'activité avec son atelier/service et avec les autres ateliers/services.
Degré 2	La réalisation du travail nécessite un échange d'informations permanent avec le groupe/l'équipe et éventuellement avec les autres ateliers ou services.
Degré 1	La communication requise à ce niveau correspond à un échange ponctuel d'informations utiles avec l'équipe.

En vigueur étendu

Annexe III

Grille de pesée

Degré	Connaissances expériences	Technicité complexité	Initiative autonomie	Responsabilité	Animation Encadrement	Communication	Total
9	15	15	15	15	15	15	90
8	14	14	14	14	14	14	84
7	13	13	13	13	13	13	78
6	12	12	12	12	12	12	72
5	10	10	10	10	10	10	60
4	8	8	8	8	8	8	48
3	6	6	6	6	6	6	36
2	4	4	4	4	4	4	24
1	2	2	2	2	2	2	12

En vigueur étendu

Annexe IV

degré	Nombre de points
Ouvriers et employés	
OE1	12 - 15
OE2	16 - 19
OE3	20 - 25
OE4	26 - 30
OE5	31 - 36
OE6	37 - 42
OE7	43 - 47
Techniciens et agents de maîtrise	
TA1	48 - 52
TA2	53 - 57
TA3	58 - 62
TA4	63 - 67
TA5	68 - 72
Cadres	
CA1	73 - 75
CA2	76 - 79
CA3	80 - 83
CA4	84 - 87
CA5	88 à 90

Avenant n° 1 du 9 septembre 2010 à l'accord de branche sur la classification du personnel employé

FEBPF ;

GITE.

CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CSFV CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

Afin de permettre aux entreprises de la branche de mettre en place, de manière sereine, le dispositif de classification issu de l'accord en date du 14 décembre 2009, les parties conviennent de reporter de 6 mois la date d'entrée en vigueur dudit accord telle que prévue à son article 9.

C'est dans ce cadre que les parties signataires de l'accord du 14 décembre 2009 sur la classification du personnel employé dans les entreprises relevant des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie conviennent de modifier cet accord dans les conditions suivantes.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 9 de l'accord de branche en date du 14 décembre 2009 est supprimé et modifié par les dispositions suivantes :

« Article 9

Entrée en vigueur et application effective de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet à compter du lendemain de la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel, sous réserve d'une non-opposition dans un délai de 15 jours courant à compter de sa date de notification.

Toutefois, les parties signataires conviennent que chaque entreprise disposera d'un délai de mise en oeuvre effective du présent accord courant jusqu'au 1er juillet 2011 au plus tard.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord au ministère de du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité. »

Article 2
En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.
Il forme un tout indivisible avec l'accord du 14 décembre 2009.
En conséquence, ses modalités d'application, de révision et de dénonciation sont celles fixées à cet accord.

Article 3
En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel, sous réserve d'une non-opposition dans un délai de quinze jours courant à compter de sa date de notification.
Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord au ministère des affaires sociales, du travail et de la cohésion sociale.

Adhésion par lettre du 24 août 2011 de la FGA CFDT à l'avenant « Salaires » n° 22 du 20 avril 2011

En vigueur

Paris, le 24 août 2011.

La FGA CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Nous vous prions de bien vouloir trouver ci-joints la copie des courriers d'adhésion, notifiés, en vertu des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs signataires de l'avenant n° 22 du 20 avril 2011 à l'accord collectif du 9 avril 1990 relatif aux salaires de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie pâtisserie.

Sont également joints les accusés de réception de la notification de ces courriers.

La version électronique de ces documents est adressée ce jour à vos services en application des dispositions de l'article D. 2231-8 du code du travail.

Dans l'attente de l'accusé de réception de ce dépôt,

Veillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

Le secrétaire fédéral.

Avenant n° 1 du 23 septembre 2011 à l'avenant n° 7 du 29 novembre 2002 relatif à la prévoyance

La FEBPF ;

Le GITE,

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FGA CFDT ;

La FNAF CGT,

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de préciser les taux de cotisations des régimes de prévoyance applicables au personnel cadre et non cadre des entreprises relevant des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie conformément aux termes de l'avenant n° 7 en date du 29 novembre 2002.

Article 1er
En vigueur étendu

Il est rappelé que l'avenant n° 7 en date du 29 novembre 2002 prévoyait une décote temporaire des taux contractuels de cotisations aux régimes de prévoyances cadre et non cadre.

Les parties conviennent, à compter de la date de prise d'effet du présent accord, de cesser l'application de cette décote.
Par conséquent, il est rappelé que les taux de cotisations aux régimes de prévoyances sont les taux contractuels tels que rappelés ci-dessous aux articles 1.1. et 1.2.

1.1. Pour le personnel cadre

Les cotisations sont calculées sur la rémunération brute annuelle, toutes primes et indemnités confondues, supportant les charges sociales. Elles sont partagées entre l'employeur et le salarié à raison de :

- sur la tranche A : 1,75 % entièrement à la charge de l'employeur ;
 - sur la tranche B : 2,15 % répartis pour moitié entre l'employeur et le salarié.
- L'affectation des cotisations aux diverses prestations du régime est fixée comme suit :

(En pourcentage.)

Différents régimes	Employeur		Salarié	
	Tranche A	Tranche B	Tranche A	Tranche B
Décès	1,30	0,475	-	0,475
Incapacité de travail	0,25	0,325	-	0,335
Invalidité	0,20	0,265	-	0,265
Total	1,75	...	-	1,075

Les cotisations sont réglées par l'entreprise par trimestre à terme échu.

1.2. Pour le personnel non cadre

Les cotisations sont calculées sur la rémunération brute annuelle, toutes primes et indemnités confondues, supportant les charges sociales. Elles sont partagées entre l'employeur et le salarié à raison de :

- 1/3 à la charge du salarié ;
 - 2/3 à la charge de l'employeur.
- L'affectation des cotisations aux diverses prestations du régime est fixée comme suit :

(En pourcentage.)

Différents régimes	Employeur	Salarié
Décès	0,25	0,06
Rente éducation	0,16	0,02
Allocation obsèques	0,02	0,01
Incapacité de travail	-	0,21
Invalidité	0,17	-
Total	0,60	0,30

Les cotisations sont réglées par l'entreprise par trimestre à terme échu.

Article 2 En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective de branche des activités industrielles de la boulangerie et pâtisserie.

Article 3 En vigueur étendu

Chaque syndicat signataire ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent avenant selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouvel accord.

Article 4
En vigueur étendu

L'avenant pourra être dénoncé conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents.
La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.
Lorsque l'avenant a été dénoncé par la totalité des signataires et adhérents employeurs ou la totalité des signataires et/ou adhérents salariés, la dénonciation entraîne l'obligation pour tous les signataires ou adhérents de se réunir, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations.
Durant les négociations, l'avenant reste applicable sans aucun changement.
Si un nouvel accord est signé dans le délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'avenant dénoncé.
A défaut d'accord dans ce délai de 12 mois, l'avenant ainsi dénoncé reste applicable sans changement pendant ce délai.
Passé ce délai de 12 mois, le texte de l'avenant cesse de produire ses effets.

Article 5
En vigueur étendu

Le présent avenant abroge les éventuelles dispositions ayant le même objet, contenues dans les accords antérieurs.

Article 6
En vigueur étendu

Le présent avenant s'impose aux établissements, entreprises et groupes qui ne peuvent y déroger que de manière plus favorable.

Article 7
En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.
Il prendra effet le 1er octobre 2011, sous réserve d'une non-opposition dans un délai de 15 jours courant à compter de sa date de notification.
Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant au ministère de du travail, de l'emploi et de la santé.

Avenant n° 10 du 11 octobre 2011 portant mise à jour de la convention

*(1) Consulter le texte de base pour les réserves et exclusions.
(Arrêté du 19 décembre 2012, art. 1er)*

La FEBPF ;

Le GITE,

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FGA CFDT ;

La FNAF CGT,

Article 1er
En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de refondre, à l'exception de son article 1er relatif au champ d'application, l'ensemble des dispositions de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie industrielle.

Article 2
En vigueur étendu

Le préambule est supprimé.

Article 3
En vigueur étendu

Les termes suivants, qui précèdent l'article 1er, « Clauses générales. - Chapitre Ier » sont remplacés par les termes suivants « Titre Ier. - Dispositions générales. - Chapitre Ier. - Champ d'application ».

Article 4
En vigueur étendu

Les dispositions du présent article annulent et remplacent l'ensemble des dispositions :

- des articles 2 à 54 de la convention collective ;
- l'intégralité des annexes I à VI à la convention collective ;
- l'intégralité des accords, étendus ou non, de la convention collective, conclus antérieurement à la date de signature des présentes, excepté les accords suivants :
- accord en date du 22 avril 2011 relatif aux salaires ;
- accord en date du 26 octobre 2010 relatif au développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- accord en date du 20 juin 2007 relatif à la reconnaissance des CQP IA dans diverses branches des industries alimentaires.

« Article 2
Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée, sauf dénonciation dans les conditions prévues à l'article 4 ci-après.

Article 3
Révision

La présente convention est révisable à tout moment par accord des parties signataires. Les demandes de révision sont effectuées par lettre recommandée avec avis de réception, à toutes les parties contractantes. Elles sont accompagnées d'un projet concernant les points dont la révision est demandée. La commission paritaire se réunit dans un délai maximal de 3 mois à compter de la date de réception de la demande.

Article 4
Dénonciation

La dénonciation de la présente convention, par l'une des parties contractantes, doit être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec avis de réception.
Elle doit être suivie dans les 3 mois, à l'initiative de la partie la plus diligente, de la demande d'ouverture de négociations paritaires en vue de la conclusion d'une nouvelle convention.

Article 5
Avantages antérieurs

L'application des dispositions de la présente convention collective qui se substituent à celles antérieures ne peut entraîner la réduction ou la suppression des avantages particuliers dont les salariés auraient antérieurement bénéficié.

Chapitre II
Dialogue social au niveau de la branche

Article 6
Validité des accords de branche

La validité des accords de branche est subordonnée à l'absence d'opposition des organisations syndicales représentatives au plan national au sein de la branche.
L'opposition doit être écrite, motivée et notifiée par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge en séance à l'ensemble des organisations représentatives au plan national au sein de la branche, dans un délai de 15 jours à compter de la date de notification d'un accord.
La notification des accords de branche est faite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception aux partenaires sociaux ou par remise d'un exemplaire de l'accord signé, contre récépissé.

Article 7
Réunions périodiques de concertation syndicale

Les parties contractantes conviennent de se rencontrer régulièrement pour évoquer les enjeux de la profession, qu'il s'agisse des classifications et des salaires minimaux, de la formation et de la promotion professionnelles, de la durée et de l'aménagement du temps de travail, de l'emploi, des nouvelles techniques, de l'adaptation du personnel en place, de l'intégration des jeunes et de toute question ayant une incidence sur la profession et sur son personnel, car elles n'entendent pas, à la signature de la convention, dresser une liste exhaustive des sujets, ni limiter les thèmes à débattre.

Le nombre actuel d'entreprises ne justifierait pas une commission spécialisée sur chaque sujet.

Aussi les parties conviennent-elles de créer une seule commission chargée d'étudier tous les problèmes en instance ou qui se poseraient dans la profession.

Cette commission se réunit au moins trois fois par an, la première réunion devant, en début de séance, prévoir les sujets à étudier dans l'année.

Elle comprend des représentants de chaque syndicat de salariés représentatif au plan national, et autant de représentants des organisations patronales représentatives. Elle peut se faire assister de toute personnalité qualifiée, en ayant recours à des intervenants extérieurs.

Une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au plan national dans la branche peuvent exercer un droit de saisine et ainsi formuler des demandes relatives aux thèmes de négociation qu'elles souhaitent voir engagés.

Ces demandes écrites doivent être adressées aux organisations patronales qui en informent l'ensemble des organisations syndicales. Ces demandes doivent être inscrites à l'ordre du jour de la séance de négociation la plus proche.

Ce droit de saisine ne se substitue pas aux thèmes de négociation obligatoire.

Article 8

Indemnisation des mandataires syndicaux

Il importe que chaque syndicat reste parfaitement libre de désigner les mandataires de son choix pour le représenter et participer aux réunions paritaires organisées par les organisations patronales représentatives.

Celles-ci s'engagent à rembourser sur justificatifs à deux personnes par organisation syndicale représentative, les frais de déplacement avancés sur la base du tarif de 2e classe de la SNCF, ainsi que les frais de repas pour deux personnes par syndicat dans une limite maximale fixée chaque année à la première réunion paritaire.

Les salariés des entreprises relevant de la présente convention, mandatés par leur organisation syndicale, qui participent à une réunion ou à un groupe de travail paritaire à l'échelon national seront autorisés à s'absenter par leur employeur.

Ils devront en informer celui-ci au préalable et s'efforcer, en accord avec lui, de réduire le plus possible la gêne que leur absence pourrait apporter à la marche normale de l'établissement dans lequel ils travaillent.

A chaque réunion ou groupe de travail paritaire, les représentants salariés indiqueront sur la feuille de présence :

- leur nom ;
- la raison sociale de leur employeur ;
- l'adresse de l'établissement où ils sont employés.

Le secrétariat de l'organisation patronale leur délivrera, à l'issue de chaque réunion, une attestation de présence à remettre à leur employeur.

Ils seront rémunérés, par leur employeur, comme s'ils avaient normalement travaillé.

Article 9

Commission de conciliation

Elle a pour objet de tenter de résoudre par la négociation les conflits collectifs qui pourraient surgir dans une entreprise, afin d'aboutir à une solution amiable.

Elle est saisie par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés ou d'employeurs qui désignent ses représentants concernées par le litige.

La commission comprend :

- 2 représentants de ou des organisations syndicales nationales des salariés impliqués dans le litige en cause ;
- autant de représentants des organisations patronales représentatives.

La demande de réunion est écrite et relate l'origine et l'étendue du différend. Les organisations patronales en assurent l'envoi aux organisations syndicales concernées, si elles sont plusieurs.

La commission se réunit au plus tard dans les 20 jours à compter de sa saisine.

Les réunions ont lieu soit au siège des organisations patronales représentatives, soit localement.

La commission de conciliation entend, ensemble, les deux parties intéressées, assistées chacune de son représentant syndical.

Le recours à la commission n'exclut pas la possibilité de porter les litiges individuels devant les tribunaux compétents.

Article 10

Observatoire paritaire de la négociation collective

Les parties signataires conviennent de constituer un observatoire paritaire de la négociation collective chargé du suivi des accords dans la branche à tous les niveaux conformément aux dispositions de l'article L. 2232-10 du code du travail.

10.1. Composition

L'observatoire paritaire de la négociation collective est composé d'un représentant par organisation syndicale représentative et d'un nombre égal de représentants des organisations patronales représentatives.

10.2. Missions

L'observatoire paritaire de la négociation collective est destinataire d'une copie des accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement conclus dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités industrielles de la boulangerie et pâtisserie.

Il dresse un bilan annuel des négociations de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement.

A cet effet, la commission paritaire de validation visée à l'article 11 lui transmettra une fois par an un bilan quantitatif et qualitatif des dossiers instruits par ladite commission.

L'examen de ces dossiers pourra être l'occasion de recommandations à l'attention des membres de la commission paritaire de validation.

A l'issue d'une enquête effectuée, d'une part, auprès des employeurs et, d'autre part, auprès des représentants des organisations syndicales représentatives, un bilan d'application des accords conclus par les représentants élus du personnel et les salariés mandatés sera présenté à la commission.

Il formule également des propositions sur les thèmes de négociation à engager au regard des dispositions législatives et conventionnelles.

10.3. Fonctionnement

Tous les 2 ans, l'observatoire est présidé alternativement par un membre d'une organisation syndicale représentative et par un représentant des organisations patronales représentatives. Les réunions de l'observatoire donnent lieu à l'établissement d'un procès-verbal. L'observatoire se réunit au moins une fois par an.

Avant chaque réunion, une copie du bilan à étudier est adressée aux membres de l'observatoire, en même temps que leur convocation, et ceci au plus tard 15 jours avant la date fixée pour la réunion.

Le secrétariat de l'observatoire est assuré par les organisations patronales.

Tous les accords recensés par l'observatoire sont mis à la disposition de ses membres qui peuvent les consulter auprès de son secrétariat.

Article 11

Commission paritaire nationale de validation

Il est instauré une commission paritaire nationale de validation conformément aux dispositions de l'article L. 2232-23 du code du travail.

11.1. Composition

La commission paritaire nationale de validation est composée en nombre égal de deux représentants par organisation syndicale représentative au plan national dans la branche et d'un nombre égal de représentants des organisations patronales représentatives.

11.2. Missions

La commission paritaire nationale a pour mission de valider les accords conclus par les représentants élus du personnel, préalablement à leur dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Ainsi, elle s'assure de la conformité de ces accords aux dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

A cet effet, l'employeur adresse au secrétariat de la commission paritaire nationale de validation un exemplaire de l'accord dont il demande la validation.

La commission paritaire nationale de validation transmettra chaque année à la commission paritaire nationale de branche un bilan des accords conclus dans le cadre de l'examen annuel du rapport prévu à l'article L. 2241-2 du code du travail.

11.3. Fonctionnement

Tous les 2 ans, la commission est présidée alternativement par un membre d'une organisation syndicale représentative au plan national et par un représentant des organisations patronales.

Les réunions de la commission donnent lieu à l'établissement d'un procès-verbal établi par son secrétariat. Ce procès-verbal est adressé aux membres de la commission.

Sous réserve qu'elle soit saisie, la commission de validation se réunit au moins une fois par trimestre selon le calendrier qu'elle établit au début de chaque année.

Une copie des accords à examiner est adressée aux membres de la commission en même temps que la convocation, au plus tard 15 jours avant la date fixée pour la réunion.

Les accords soumis à la commission paritaire de validation devront être obligatoirement accompagnés :

- d'une fiche signalétique dûment complétée comportant l'identification de l'entreprise, l'effectif annuel, le nombre de salariés et les types d'emplois concernés par l'accord ;

- d'une copie de procès-verbal des dernières élections professionnelles établis sur la base du modèle CERFA ;

- d'une copie, le cas échéant, du procès-verbal de négociation signé entre les parties.

Les avis de la commission sont pris à la majorité des membres présents. Le collège salarié dispose d'un nombre de voix égal au nombre d'organisations syndicales représentatives le composant. Le collège employeurs dispose d'un nombre de voix égal à celui détenu par le collège salarié.

En cas d'absence d'un de ses représentants, un membre de la commission pourra donner pouvoir à un autre membre. Ce pouvoir devra être présenté aux membres présents avant le vote sur la validation de l'accord.

Le vote a lieu par collège.

Les décisions sont adoptées si, dans chaque collège, elles recueillent la majorité des voix des membres présents ou représentés, ou si elles ne font pas l'objet d'une opposition majoritaire.

Les décisions prises par la commission paritaire de validation sont consignées dans un procès-verbal signé par les membres présents de la commission.

Ce procès-verbal comportera les mentions suivantes :

- les membres présents ;

- les membres représentés ;

- le nombre de voix en faveur ou en défaveur de l'accord.

Lorsque l'accord est approuvé, la commission établit un procès-verbal de validation.

Dans le cas contraire, l'accord est réputé non écrit et un procès-verbal de non-conformité est établi.

Dans tous les cas, la commission transmettra une copie du procès-verbal de validation ou de non-validation à chacune des parties signataires de l'accord, entreprise et représentants du personnel.

Le secrétariat de la commission est assuré par les organisations patronales.

Article 12

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

Il est instauré, conformément aux dispositions de l'article R. 2241-9 du code du travail, une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

Article 12.1

Composition de la CPNEFP

La commission est composée d'un collège salarial comprenant deux membres par organisation syndicale représentative sur le plan national, et d'un collège employeurs comprenant autant de représentants désignés par les organisations patronales représentatives.

Tous les 2 ans, chaque collège choisit parmi ses membres alternativement un président et un vice-président.

Article 12.2

Missions de la CPNEFP

Sur l'emploi, la commission est compétente afin :

- d'étudier la situation de l'emploi dans la branche professionnelle et de ses évolutions, notamment par un rapport annuel sur la situation de l'emploi ;

- d'étudier l'évolution des qualifications et des emplois, notamment en regard des évolutions technologiques ;

- de collecter et d'examiner les informations concernant les statistiques des licenciements économiques intervenus dans la branche au cours de l'année, lorsqu'ils concernent plus de 10 salariés dans l'entreprise.

Sur la formation professionnelle, la commission est compétente sur tous les points évoqués par les accords nationaux interprofessionnels sur la formation professionnelle. Elle doit notamment s'attacher à traiter les points suivants :

- étudier les besoins de formation de la branche professionnelle et leur évolution ;

- examiner les modalités de mise en oeuvre des orientations définies par la branche professionnelle en matière de formation professionnelle ;

- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle existants pour les différents niveaux de qualification et faire toutes propositions aux pouvoirs publics et organismes intéressés sur les mesures propres à assurer l'utilisation de ces moyens ;

- aider à l'insertion professionnelle des jeunes par la détermination et la mise en place de formations spécifiques et par la réalisation de démarches appropriées auprès des organismes publics de placement ;
- concevoir, faire homologuer, valider les certificats de qualification professionnelle et autres certificats relatifs à la formation et à la compétence des salariés, existants ou à venir, correspondant aux besoins exprimés par la branche ;
- suivre l'application des accords conclus dans le cadre de la négociation quinquennale de branche sur les orientations et les moyens en matière de formation professionnelle.

Article 12.3

Fonctionnement de la CPNEFP

La commission se réunit au moins une fois par semestre sur convocation du président et du vice-président ou à la demande d'un tiers au moins des membres d'un collège. Les organisations patronales représentatives assurent le secrétariat et collectent les questions de l'ordre du jour soumises en temps utile par les membres de la commission. Le président et le vice-président approuvent l'ordre du jour avant diffusion de la convocation, accompagnée de tous les documents nécessaires à la préparation de la réunion.

Les frais de déplacement sont remboursés conformément au 2e alinéa de l'article 8 de la convention collective des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie.

La réunion ne peut se tenir qu'en présence de la moitié au moins des membres de chaque collège.

En cas de vote, chaque membre présent dispose d'une voix. Il peut également détenir un pouvoir émanant d'un membre absent appartenant au même collège.

La première réunion a pour objet principal de faire le bilan de l'année écoulée. La seconde réunion doit au moins traiter du programme des actions à entreprendre l'année suivante.

La commission peut décider d'inviter toute personne à titre d'expert sur une question précise.

Il est établi un procès-verbal de réunion, approuvé par le président et le vice-président, et transmis aux entreprises par le secrétariat. Chaque fois que nécessaire, les observations et avis de la commission sont transmis aux organismes compétents.

Chapitre III

Dialogue social au niveau de l'entreprise et droit syndical

Article 13

Information. - Négociation

Il importe essentiellement que, dans toutes les entreprises quelles qu'en soient la structure et l'importance, l'information montante et descendante puisse circuler au mieux à tous les échelons de la hiérarchie.

Afin de faciliter la négociation, les parties signataires insistent sur l'intérêt qu'il y a à respecter scrupuleusement les dispositions réglementaires et, à défaut, à adopter toute mesure appropriée.

Article 14

Libertés syndicales et d'opinions

Ces libertés doivent être strictement respectées dans l'entreprise. Elles sont prévues dans le détail aux articles L. 2141-5 et suivants et L. 1132-1 et suivants du code du travail et sanctionnées par l'article 416-3 du code pénal.

Il est rappelé simplement dans le présent article, pour mémoire, qu'il ne doit pas être tenu compte de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de l'ethnie, de la race, de la religion, de l'appartenance syndicale, des moeurs, de l'orientation sexuelle, de l'âge, de la situation de famille, des caractéristiques génétiques, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, ou une race, des opinions politiques, des activités syndicales ou mutualistes, des convictions religieuses, de l'apparence physique, du patronyme, de l'état de santé ou du handicap, pour tout ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de promotion ou de licenciement ou l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, les mesures discriminatoires, directes ou indirectes, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat.

Le personnel s'engage à respecter ces principes vis-à-vis de leurs collègues et, pour les personnes investies d'autorité ou chargées d'animer, à l'égard des personnes placées sous leurs ordres ou travaillant avec elles.

Les parties contractantes s'engagent à rappeler à leurs adhérents la nécessité d'appliquer les dispositions ci-dessus rappelées, de façon stricte, les seules exceptions étant les cas légalement prévus de priorités d'emploi ou de réembauchage.

Article 15

Délégués du personnel et comités d'entreprise

La représentation des différentes catégories de salariés par des délégués du personnel et au sein des comités d'entreprise est réglée, sauf accord d'entreprise plus favorable, par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 15.1

Election des représentants du personnel

Pour faciliter les élections en évitant les contentieux, les parties conviennent des modalités suivantes applicables dans les entreprises ayant 11 salariés et plus, sauf accord d'entreprise contraire.

La répartition du personnel dans les collèges électoraux se fait en groupant dans :

- le premier collège, les ouvriers et les employés ;
- le deuxième collège, les techniciens, les agents de maîtrise et les cadres ;
- un troisième collège, le cas échéant, en matière de comité d'entreprise ou d'établissement, si le nombre de cadres dans la société ou l'établissement est au moins égal à 25.

Article 15.2

Réunion

Les heures passées en réunion organisée par le chef d'entreprise par les délégués du personnel ou les membres du comité d'entreprise sont, pour l'ensemble des intéressés considérées comme temps de travail effectif.

Article 15.3

Budget des activités sociales et culturelles

Lorsqu'il existe un comité d'entreprise, le financement des oeuvres sociales est assuré par une subvention de l'entreprise égale à 0,3 % des salaires de l'année précédente, indépendamment de la subvention de fonctionnement prévue par l'article L. 2325-43 du code du travail.

Ce pourcentage de 0,3 % inclut les subventions et les dépenses d'oeuvres sociales existant au moment de la signature de la présente convention.

Lorsque dans les entreprises de plus de 50 salariés, il n'existe pas de comité d'entreprise, la subvention de l'alinéa précédent est versée aux délégués du personnel.

Article 16

Conflits collectifs

En cas de conflits collectifs, toutes les parties en cause mettront tout en oeuvre afin d'engager au plus tôt toutes les procédures possibles de concertation et de négociation, qu'elles soient conventionnelles, notamment par la saisine de la commission de conciliation, ou qu'elles résultent de la réglementation en vigueur.

Article 17

Accords d'entreprise et d'établissement

La négociation d'entreprise s'effectue, en principe, avec un délégué syndical.

Toutefois, à défaut de représentants d'organisations syndicales désignés au sein d'une société, il est possible de négocier des accords collectifs dans les conditions fixées aux articles 18 et 19 ci-après.

La validité des accords d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives, ayant recueilli au moins la moitié des suffrages valablement exprimés au premier tour des dernières élections des membres titulaires au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires.

L'opposition doit être écrite, motivée et notifiée à l'ensemble des signataires de l'accord d'entreprise ou d'établissement, dans un délai de 8 jours à compter de la date de notification de cet accord.

La notification des accords d'entreprise est faite par lettre recommandée, avec demande d'avis de réception aux partenaires sociaux ou par remise d'un exemplaire de l'accord signé, contre récépissé.

Dans l'attente des premières élections organisées dans l'entreprise ou l'établissement après la loi du 20 août 2008, en cas de carence aux dernières élections professionnelles, lorsqu'un délégué syndical a été désigné dans l'entreprise ou dans l'établissement, la validité d'une convention ou d'un accord d'entreprise est subordonnée à l'approbation de cette convention ou de cet accord par la majorité des salariés.

Article 18

Négociation avec les représentants élus du personnel

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-23 du code du travail, dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, pourront négocier et conclure des accords collectifs de travail sur toutes les mesures dont la mise en oeuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif.

Toutefois, les parties signataires conviennent que la négociation d'entreprise devra strictement respecter les conditions de non-dérogation aux accords de branche fixées par les organisations syndicales et patronales.

Ainsi, les accords négociés dans le cadre des présentes dispositions ne pourront déroger dans un sens moins favorable aux salariés aux dispositions de la convention collective.

18.1. Moyens accordés aux élus du personnel

Les représentants élus du personnel bénéficient d'un crédit d'heures individuel de délégation spécial fixé par accord avec l'employeur, préalablement à l'ouverture des négociations. A défaut d'accord, ce crédit ne pourra dépasser 10 heures.

Une copie des présentes dispositions sera communiquée par l'employeur aux élus du personnel 1 mois avant d'engager une négociation.

Ce crédit d'heures a pour objet la préparation de la négociation ainsi que l'information des salariés durant le processus de négociation.

Ces heures sont considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées comme telles.

Dans l'hypothèse où les thèmes et leur complexité le justifieraient, les représentants élus du personnel pourront bénéficier d'une formation spéciale à la négociation collective, dont le principe et les modalités seront fixés par accord avec l'employeur. Les heures consacrées à cette formation seront considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées comme telles.

Le temps passé aux réunions de négociation avec le ou les représentants élus du personnel est également considéré comme du temps de travail effectif.

Le terme de la négociation est constaté par la signature d'un accord collectif ou par un procès-verbal de désaccord.

18.2. Conditions de validité des accords

Les accords, pour être valablement conclus, devront être adoptés, par la représentation du personnel, à la majorité des membres titulaires élus présents.

Les accords conclus avec les représentants élus du personnel peuvent être à durée déterminée ou à durée indéterminée.

En cas d'accord conclu pour une durée déterminée, celle-ci ne peut excéder 4 ans.

En cas d'accord conclu pour une durée indéterminée, celui-ci devra être révisé tous les 3 ans et, en tout état de cause, à l'occasion de tout renouvellement des institutions représentatives du personnel si une liste d'origine syndicale était déposée.

L'accord, dès sa conclusion, sera transmis par l'employeur à la commission paritaire nationale de validation visée à l'article 11. L'employeur transmettra également la copie des procès-verbaux des dernières élections des représentants du personnel. Les accords ainsi conclus ne pourront acquérir la qualité d'accords collectifs de travail qu'après approbation par la commission paritaire de validation.

L'accord, après approbation par la commission paritaire de validation, doit être déposé par l'employeur, accompagné du procès-verbal de validation et de la copie des procès-verbaux des dernières élections professionnelles, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Article 19

Négociation avec un salarié mandaté

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-24 du code du travail, les entreprises dépourvues de délégué syndical et lorsqu'un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel, peuvent conclure des accords d'entreprise ou d'établissement avec un ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales reconnues représentatives au plan national sur toutes les mesures dont la mise en oeuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif.

Toutefois, les parties signataires conviennent que la négociation d'entreprise devra strictement respecter les conditions de non-dérogation aux accords de branche fixées par les organisations syndicales et patronales.

Ainsi, les accords négociés dans le cadre des présentes dispositions ne pourront déroger dans un sens moins favorable aux salariés aux dispositions de la convention collective.

19.1. Mandat

19.1.1. Conditions du mandatement

Au minimum 1 mois avant l'engagement de la négociation, l'employeur informe les organisations syndicales représentatives de sa décision d'engager des négociations, par lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre devra exposer le ou les thèmes de négociation envisagés.

Une copie des présentes dispositions sera communiquée par l'employeur au salarié mandaté 1 mois avant d'engager une négociation.

Le ou les mandats établis par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives, comportant l'indication du nom du mandataire et son objet, devront être délivrés au salarié mandaté et à l'employeur par l'organisation syndicale mandante, préalablement à l'ouverture de la négociation, par lettre recommandée avec avis de réception.

19.1.2. Exercice du mandat

Le mandat est limité à la négociation pour laquelle il est délivré. Le mandataire est tenu d'une obligation d'information du syndicat mandant.

Préalablement à l'engagement de la négociation, l'employeur devra s'assurer du contenu et de l'étendue du mandat détenu par le salarié mandaté, et définira le calendrier des réunions de négociation. De même, préalablement à la signature de l'accord définitif, un exemplaire du projet d'accord devra être adressé à l'organisation syndicale mandante.

19.1.3. Terme du mandat

Le mandat prend fin soit à la date de signature de l'accord, soit à la date du retrait du mandat par le syndicat mandataire, soit à la date où le salarié décide de mettre fin à son mandat.

Le retrait du mandat par le syndicat mandataire doit être notifié à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception.

La décision de mettre fin au mandat, à l'initiative du salarié, doit être notifiée par écrit à l'employeur et à l'organisation syndicale mandante.

Le mandat prend également fin en cas d'échec des négociations constaté par procès-verbal, établi par l'employeur et le salarié mandaté. Le procès-verbal doit établir les points de désaccord et être adressé à l'organisation syndicale mandante.

19.2. Moyens accordés aux salariés mandatés

Les salariés mandatés bénéficient d'un crédit d'heures individuel de délégation spécial fixé par accord avec l'employeur, préalablement à l'ouverture des négociations. A défaut d'accord, ce crédit ne pourra dépasser 10 heures.

Ce crédit d'heures a pour objet la préparation de la négociation ainsi que l'information des salariés durant le processus de négociation.

Ces heures sont considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées comme telles.

Dans l'hypothèse où les thèmes et leur complexité le justifieraient, les salariés mandatés pourront bénéficier d'une formation spéciale à la négociation collective, dont le principe et les modalités seront fixés par accord avec l'employeur. Les heures consacrées à cette formation seront considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées comme telles.

Le temps passé aux réunions de négociation avec le ou les salariés mandatés est également considéré comme du temps de travail effectif.

Le terme de la négociation sera constaté par la signature d'un accord collectif ou par un procès-verbal de désaccord.

19.3. Protection des salariés mandatés

Les salariés mandatés bénéficient de la protection prévue par l'article L. 2411-1 du code du travail, dès que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de leur désignation. Cette protection demeure applicable pendant une période de 12 mois à compter du terme du mandat.

19.4. Conditions de validité des accords

L'accord d'entreprise signé par un salarié mandaté devra être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages valablement exprimés.

Cette approbation intervient après la conclusion de l'accord d'entreprise ou d'établissement.

Les salariés devront pour cela être informés 15 jours au moins avant la date prévue du scrutin, de l'heure et du lieu de celui-ci, du contenu de l'accord, du texte de la question soumise à leur vote. A défaut d'approbation par les salariés consultés, l'accord est réputé non écrit.

La consultation a lieu pendant le temps de travail, au scrutin secret et sous enveloppe, et son organisation matérielle incombe à l'employeur.

Le résultat du vote fait l'objet d'un procès-verbal dont la publicité est assurée dans l'entreprise par voie d'affichage. Ce procès-verbal doit être annexé à l'accord approuvé, lors de son dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes. Le procès-verbal est également adressé à l'organisation mandante.

Titre II

Contrat de travail

Chapitre Ier

Conclusion du contrat de travail

Article 20

Principes généraux

Les entreprises doivent privilégier la promotion interne.

Dans ce cadre, elles s'engagent à favoriser et à anticiper les évolutions de carrière, les promotions, les mutations, les changements de postes ou d'horaires, en fonction des souhaits, des opportunités et des compétences des salariés.

Article 21

Egalité professionnelle

Les partenaires sociaux affirment leur attachement au principe de non-discrimination tel qu'énoncé à l'article L. 1132-1 du code du travail.

Plus particulièrement, les entreprises devront strictement respecter le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment pour l'accès à l'emploi, à la formation, la promotion professionnelle, les conditions de travail et la rémunération.

A cet égard, le rapport visé à l'article L. 2323-57 du code du travail relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, soumis pour avis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, comprend des indicateurs pertinents susceptibles de déceler des différences de traitement.

Afin d'assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les entreprises assujetties à la négociation annuelle obligatoire visée à l'article L. 2242-1 du code du travail, devront engager une négociation sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de les atteindre, à partir des indications figurant au rapport présenté au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Article 22 Ancienneté

Pour l'application de la présente convention, l'ancienneté s'entend de la durée du contrat de travail en cours depuis l'embauche, sans qu'il y ait lieu de déduire la durée des absences pour maladie d'une durée inférieure aux périodes de garantie d'emploi visées à l'article 36, pour accident du travail ou maladie professionnelle, pour événements familiaux tels que fixés à l'article 34, pour congé de maternité ou adoption et pour congés payés.

Aux termes des dispositions légales, la durée d'un contrat ou de contrats successifs à durée déterminée, qui aurait immédiatement précédé la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée, est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté.

De même, en cas d'embauche après une mission, d'un salarié mis à disposition par une entreprise de travail temporaire, la durée des missions accomplies au cours des 6 mois précédents au sein de l'entreprise utilisatrice est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté.

Article 23 Contrat de travail à durée indéterminée

Le contrat de travail de droit commun est le contrat de travail à durée indéterminée.

Dès lors, sauf stipulation particulière, le contrat de travail est conclu pour une durée indéterminée.

Le contrat de travail existe entre les parties dès l'embauche, c'est-à-dire dès le début de la période d'essai.

L'engagement doit faire l'objet d'un document écrit sous forme de lettre d'embauche ou de contrat de travail.

Ce document, remis ou envoyé au plus tard dès le début de la période d'essai, doit préciser l'identité des parties, la date de début du contrat, l'emploi, la catégorie professionnelle correspondante et la classification conventionnelle, la rémunération mensuelle pour la durée du travail convenue, le lieu de travail, la référence à la présente convention collective ainsi que toutes conditions particulières éventuelles, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles.

Le contrat de travail est rédigé en deux exemplaires originaux, dont un pour chacune des parties.

L'examen médical d'embauche, obligatoire en application des dispositions réglementaires, conditionne la validité de l'engagement.

Article 24 Contrat de travail à durée déterminée

Les contrats de travail conclus pour une durée indéterminée constituant la norme, les entreprises sont incitées à limiter, au maximum, l'utilisation de contrats à durée déterminée.

Toutefois, dès lors qu'il est conclu pour l'un des motifs limitativement prévus par les dispositions légales, le contrat de travail peut être à durée déterminée.

La validité du contrat de travail à durée déterminée est subordonnée au respect de conditions de forme.

Ainsi, le contrat de travail à durée déterminée est obligatoirement établi par écrit et doit prévoir sa durée prévisible ainsi que les mentions obligatoires visées par les dispositions légales et réglementaires et notamment le motif de recours.

Le contrat est transmis au salarié, au plus tard, dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche.

Les salariés sous contrat à durée déterminée ont les mêmes droits et les mêmes obligations que ceux liés par un contrat à durée indéterminée.

Article 25 Période d'essai 25.1. Période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée

La période d'essai doit être prévue obligatoirement dans le contrat de travail ou la lettre d'embauche prévue à l'article 23.

La période d'essai a pour objet de permettre 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.

En tout état de cause, la durée de la période d'essai ne peut être supérieure à :

- 2 mois pour les ouvriers et les employés ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- 4 mois pour les cadres.

La période d'essai peut être renouvelée une seule fois.

Ce renouvellement doit faire l'objet d'un accord écrit entre les parties, avant le terme de la période d'essai initiale.

La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut excéder :

- 3 mois pour les ouvriers et les employés ;
- 5 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- 7 mois pour les cadres.

S'agissant d'une période de travail effectif, la durée des suspensions du contrat de travail, de quelque nature qu'elles soient, qui interviendraient pendant la période d'essai, prolongerait celle-ci d'autant.

Il peut être mis fin à la période d'essai, à tout moment, sous réserve du respect d'un délai de prévenance.

Lorsqu'il est mis fin par l'employeur au contrat, au cours de la période d'essai, il en informe le salarié dans un délai ne pouvant être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois et jusqu'à 3 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

La notification de la rupture de la période d'essai à l'initiative de l'employeur pourra intervenir jusqu'à son dernier jour, sous réserve du versement au salarié d'une indemnité compensatrice pour la partie du délai de prévenance non effectuée.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci en informe l'employeur dans un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Dans tous les cas, la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Pendant la période d'essai, chaque salarié doit être classé au niveau de qualification correspondant à son emploi. Il bénéficie ainsi du salaire minimal de sa catégorie.

En cas de rupture du contrat pendant la période d'essai ou à son terme, les salaires contractuellement prévus sont dus pour la période travaillée, ainsi que les primes, indemnités éventuelles et notamment, l'indemnité compensatrice de congés payés lorsque le temps de travail effectif du salarié aura été au moins égal à 10 jours.

25.2. Période d'essai du contrat de travail à durée déterminée

En matière de contrat à durée déterminée, la période d'essai ne peut excéder 1 jour par semaine de contrat, dans la limite de 2 semaines si la durée initiale du contrat est au plus égale à 6 mois et de 1 mois si la durée du contrat est supérieure à 6 mois.

La durée de la période d'essai, exprimée en jours, doit s'entendre comme étant déterminée en jours ouvrés, c'est-à-dire en jours travaillés. La semaine doit s'entendre comme la semaine civile.

Lorsque la relation contractuelle de travail à durée déterminée se poursuit à durée indéterminée, la durée du contrat à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail à durée indéterminée, sauf s'il s'agit d'un emploi exigeant des qualités et des compétences différentes de celui précédemment occupé.

Article 26

Obligation de discrétion et de non-concurrence

A titre général, une collaboration loyale implique le respect d'une obligation de discrétion par tout salarié.

Tout salarié s'interdit donc de divulguer, tant à l'extérieur qu'à l'intérieur de l'entreprise, les informations confidentielles dont il pourrait avoir connaissance de par l'exercice de ses fonctions et, en particulier, celles ayant trait aux secrets et procédés de fabrication ainsi qu'aux tarifs et conditions générales de vente.

En outre, afin d'assurer la sauvegarde de ses intérêts, l'entreprise peut interdire à un salarié, postérieurement à la rupture de son contrat de travail, quel qu'en soit le motif, de créer ou d'exploiter une entreprise concurrente, de lui apporter son concours ou ses services, sous quelque forme que ce soit et notamment, dans le cadre d'un contrat de travail.

Dans la mesure où de telles clauses restreignent la liberté du travail, elles ne sont valables qu'aux conditions suivantes.

Cette interdiction ne peut résulter que d'une stipulation expresse du contrat de travail, de la lettre d'engagement ou d'un avenant au contrat initial.

Afin que le salarié conserve la possibilité d'exercer des activités correspondant à sa formation et à son expérience professionnelle, l'existence d'une telle interdiction ne se justifie qu'en raison de la spécificité de l'emploi du salarié concerné. Ainsi, elle ne peut concerner les ouvriers et les employés, excepté ceux qui exercent une fonction commerciale de prospection de clientèle.

L'obligation de non-concurrence ne peut excéder une durée de 2 années.

L'obligation doit être limitée géographiquement. Celle-ci ne peut excéder, s'agissant des cadres, à l'exception de ceux employés par une société présente sur un ou des marchés internationaux, le territoire national. S'agissant des autres catégories de salariés, elle est limitée au département du lieu de travail et aux départements limitrophes.

La contrepartie financière à l'obligation de non-concurrence doit au moins être égale à 40 % du salaire moyen des 3 derniers mois d'activité, étant précisé que toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé pro rata temporis.

L'employeur peut renoncer à l'obligation de non-concurrence, à condition d'en informer le salarié concerné par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge, au plus tard dans les 15 jours suivant le terme des relations contractuelles.

En cas de violation par le salarié de son obligation de non-concurrence, la contrepartie financière cesse d'être due, sans préjudice des dommages et intérêts dont il pourrait être redevable.

Article 27

Modification du contrat

Toute modification du contrat de travail, contrairement au changement des conditions de travail, doit faire l'objet d'une proposition écrite de l'employeur, précisant la ou les modifications envisagées, ainsi que sa date d'entrée en vigueur.

Lorsque la modification envisagée ne repose pas sur un motif économique, le salarié concerné dispose, pour faire connaître son acceptation ou son refus, d'un délai de réflexion au moins égal à 2 semaines, à compter de la réception de la proposition.

Lorsqu'il s'agit d'une modification pour motif économique, l'employeur doit informer le salarié par lettre recommandée avec avis de réception qu'il dispose de 1 mois de réflexion à compter de sa réception, pour faire connaître son refus. A défaut de réponse dans ce délai, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

Lorsque la modification du contrat entraîne la modification de la qualification, impliquant une diminution de la rémunération, le salarié bénéficie, à compter de la prise d'effet de la modification, excepté si celle-ci intervient dans le cadre d'une sanction disciplinaire, d'une indemnité différentielle dégressive calculée sur le salaire de base comme suit :

- 100 % de la différence pendant 2 mois ;
- 75 % de la différence pendant les 2 mois suivants ;
- 50 % de la différence pendant les 2 mois suivants ;
- 25 % de la différence pendant les 2 mois suivants.

Article 28

Remplacement temporaire

En cas de remplacement temporaire sur un poste de qualification supérieure, dont la durée excède 10 jours, le salarié, qui assure l'ensemble des fonctions du titulaire du poste, perçoit pendant la durée du remplacement une indemnité de remplacement égale à la différence entre le salaire minimal de la catégorie du salarié remplacé et le salaire minimal de sa catégorie.

Si le même salarié assure, au cours d'une période de 12 mois, plusieurs remplacements successifs dans le même emploi, le délai de 10 jours ne lui est opposable qu'une seule fois.

Chapitre II

Exécution du contrat de travail

Article 29

Salaires

Les minima conventionnels sont établis par accord paritaire entre les organisations patronales et syndicales représentatives, en référence à la classification conventionnelle de la profession.

Les minima conventionnels sont fixés sur la base de la durée légale du travail.

Le salaire est la contrepartie du travail. Il est dû par l'employeur pour le travail effectivement fourni. La rémunération est fixée dès l'embauche, sur une base mensuelle. Elle est établie pour une durée de travail effectif correspondant à la durée légale hebdomadaire ou conventionnelle, si elle est inférieure. Elle peut aussi être établie de façon forfaitaire. Les salaires sont versés chaque mois à intervalle régulier.

Article 30

Mensualisation

Les salariés sont rémunérés une fois par mois. Leur rémunération est indépendante, pour un horaire de travail déterminé, du nombre de jours effectivement travaillés dans le mois. Un acompte peut être demandé au cours du mois.

Pour les salariés non rémunérés sur la base d'un forfait en heures ou en jours, la rémunération mensuelle correspond à 151,67 heures par mois pour un horaire de travail de 35 heures par semaine. Le taux horaire s'obtient en divisant le salaire mensuel par 151,67 heures.

Les heures d'absence sont déduites du salaire mensuel en divisant celui-ci par le nombre d'heures effectivement travaillées dans l'entreprise pour le mois considéré.

Article 31

Treizième mois

A compter du 1er janvier 2013, tout salarié titulaire d'un contrat de travail au 31 décembre de chaque année bénéficie d'un treizième mois dans les conditions suivantes.

Le treizième mois est accordé à tout salarié ayant au moins 5 ans d'ancienneté au 31 décembre de chaque année.

Il est égal à 1 mois du salaire de référence défini ci-dessous.

Les salariés ayant au moins 3 ans d'ancienneté et moins de 5 ans bénéficient, dans les mêmes conditions, de d'un demi treizième mois.

Le treizième mois est calculé sur la base du salaire de base annuel moyen des 12 mois de l'année civile en cours, duquel sont déduites les périodes d'absence de quelque nature que ce soit, et auquel s'ajoutent les heures supplémentaires ainsi que toutes majorations d'origine légale ou conventionnelle.

Toutefois, les congés payés ainsi que les absences résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle dans la limite de 1 an, de la réalisation d'actions de formation professionnelle obligatoire et du DIF réalisé pendant le temps de travail ou de l'utilisation des heures de délégation par les représentants du personnel ne donneront pas lieu à déduction.

Il est versé en même temps que la rémunération du mois de décembre. Le treizième mois n'est pas dû en cas de départ en cours d'année.

A titre de période transitoire, le treizième mois sera accordé dans les conditions suivantes au titre de l'année 2012. Ainsi, les salariés ayant au moins 3 ans d'ancienneté et moins de 5 ans bénéficieront de 40 % (au lieu de la moitié) du treizième mois qui leur serait dû en application des dispositions ci-dessus et les salariés ayant au moins 5 ans d'ancienneté bénéficieront de 70 % (au lieu de 100 %) du treizième mois qui leur serait dû en application des dispositions ci-dessus.

Le treizième mois se substitue à tout avantage accordé en application des dispositions conventionnelles antérieures relatives à la gratification de fin d'année.

Toutefois, dès lors que le montant de la gratification de fin d'année calculé conformément aux dispositions conventionnelles antérieurement applicables dont aurait bénéficié le salarié serait supérieur au cours de la période transitoire ci-dessus, au montant du treizième mois calculé conformément aux dispositions ci-dessus, le salarié aura droit au maintien du versement du montant de la gratification de fin d'année qui lui aurait été octroyé.

Article 32

Indemnités de frais professionnels

Il est attribué une indemnité, dite pour frais professionnels, à tout le personnel participant au cycle de production en site industriel et occupé à un travail en continu, en équipe ou posté, d'une durée effective d'au moins 6 heures consécutives.

Cette indemnité, qui constitue un remboursement de frais, est égale, par jour de travail effectif, à une fois la valeur, au 1er janvier de chaque année, du minimum garanti fixé par voie réglementaire et à une fois et demie ce même minimum lorsque le travail continu s'effectue de nuit, c'est-à-dire pour tout poste incluant une période de travail comprise entre 0 et 3 heures du matin, ou une période de travail effectif d'au moins 6 heures consécutives entre 21 heures et 9 heures.

Article 33

Congés payés

Les congés annuels sont accordés et indemnisés conformément à la réglementation en vigueur.

La période de congé prévue à l'article L. 3141-13 du code du travail est fixée du 1er mai au 30 avril de l'année suivante.

Les règles de fractionnement restent applicables conformément aux articles L. 3141-17 à L. 3141-19 du code du travail.

En raison des importantes variations de la charge de travail en fonction de la localisation géographique et des activités spécifiques de chaque établissement, les congés ne sont pas pris pendant la période de surcroît annuel de travail.

Cette période est limitée à 10 semaines par établissement et par an. Elle est fractionnable en deux périodes au maximum. Les dates précises de début et fin de cette (ou ces) période (s) sont affichées par le chef d'établissement dans la deuxième quinzaine de décembre, après consultation des représentants du personnel.

Article 34

Autorisations d'absence pour événements familiaux

Des autorisations d'absence sont accordées aux salariés dans les cas suivants :

Événements familiaux	Nombre de jours par an
Mariage du salarié	4
Conclusion d'un Pacs par le salarié	1
Naissance ou adoption d'un enfant	3
Mariage d'un enfant	1
Décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs	3
Décès d'un enfant	3
Décès des père ou mère, du beau-père ou de la belle-mère	2
Journée citoyenne	1
Décès d'un grand-parent	1
Décès d'un frère ou d'une soeur	1

Ces absences sont accordées à condition d'avoir été effectivement prises pendant une période raisonnable au cours de laquelle est intervenu l'événement justifiant l'absence.

Ces absences sont considérées comme du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés.

Article 35

Absences

Tout salarié absent doit avertir son employeur, ou le faire avertir, avant le début du travail, sauf circonstances exceptionnelles et, en tout état de cause, au cours de la journée d'absence, par tout moyen à sa convenance.

Article 36

Absences pour maladie ou accident

En cas de maladie ou d'accident, le salarié absent doit, après avoir prévenu son employeur dans les conditions fixées à l'article précédent, lui faire parvenir dans les 48 heures un certificat médical justificatif.

Lorsque son absence a duré au moins 21 jours en cas de maladie ou au moins 8 jours en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, il prévient l'employeur de son intention de reprendre son travail afin que celui-ci puisse organiser la visite obligatoire de reprise du travail.

Lorsque la maladie a été justifiée dans les conditions visées ci-dessus, le salarié bénéficie d'une période de garantie d'emploi, pendant laquelle l'employeur ne peut procéder à son licenciement, en raison des perturbations que ces absences causent au fonctionnement de l'entreprise imposant son remplacement définitif.

Cette période de garantie d'emploi est fixée à :

- 3 mois, entre 1 et 2 ans d'ancienneté ;
- 6 mois, entre 2 et 10 ans d'ancienneté ;
- 9 mois, au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Au-delà de cette période, l'employeur peut engager une procédure de licenciement dans le respect des dispositions légales.

En cas d'absences successives, leur durée totale se cumule au cours des 12 mois qui précèdent le dernier arrêt pour apprécier, le cas échéant, la durée de la période de garantie d'emploi restant à courir.

Si un salarié est déclaré inapte à son emploi par le médecin du travail et qu'il ne peut être reclassé, malgré les efforts de formation et d'adaptation que doit mettre en oeuvre l'employeur, son contrat de travail peut être rompu du fait de son inaptitude.

Dans ce cas, l'employeur doit respecter la procédure légale de licenciement.

Cette rupture ouvre droit à une indemnité dont le montant est égal à l'indemnité légale ou à l'indemnité conventionnelle, si elle est plus favorable.

Chapitre III

Rupture du contrat de travail

Article 37

Préavis

En cas de rupture du contrat de travail après la période d'essai et sauf faute grave ou lourde, la durée du préavis réciproque est égale, en fonction de l'ancienneté du salarié, à :

- 1 mois pour une ancienneté inférieure à 2 ans ;
- 2 mois pour une ancienneté d'au moins 2 ans, excepté pour les cadres, pour lesquels cette durée est fixée à 3 mois.

Le point de départ du préavis est fixé à la date de première présentation de la lettre de notification de la rupture.

Pendant le préavis exécuté, le salarié licencié a droit, pendant son temps de travail, à une demi-journée d'absence rémunérée par semaine de préavis, pour rechercher un nouvel emploi.

Ces demi-journées sont fixées par accord avec l'employeur. A défaut d'accord, elles sont fixées alternativement par l'une ou l'autre des parties. Elles peuvent aussi, par accord entre l'employeur et le salarié, être cumulées en fin de préavis.

Le droit aux demi-journées pour recherche d'emploi cesse lorsque le salarié a trouvé un nouvel emploi, ce dont il doit immédiatement aviser l'employeur.

Le salarié licencié qui justifie d'un nouvel emploi dont la prise d'effet interviendrait pendant le préavis peut interrompre ce dernier, après information de son employeur. La partie du préavis non exécutée ne sera pas rémunérée.

L'employeur peut dispenser le salarié d'accomplir tout ou partie du préavis. Le salarié a alors droit à une indemnité compensatrice, proportionnelle à la durée du préavis non exécuté et correspondant aux salaires et avantages qu'il aurait perçus, s'il avait travaillé pendant cette période.

Article 38

Indemnité de licenciement

En cas de licenciement non motivé par une faute grave ou lourde, il est attribué au salarié licencié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, une indemnité distincte de l'indemnité compensatrice de préavis, égale à 2/10 de mois par année d'ancienneté, majorée de 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

L'indemnité est calculée sur la base du 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, du 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 pro rata temporis.

Article 39

Démission

Le salarié qui envisage de démissionner doit en informer son employeur par lettre recommandée avec avis de réception, ou lettre remise en mains propres contre décharge.

La date de première présentation de cette notification marque le point de départ du préavis mentionné à l'article 37, dont la durée peut être réduite après accord de l'employeur.

Article 40

Départ à la retraite

Le salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse doit en informer l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception, ou lettre remise en mains propres contre décharge, et observer le préavis prévu à l'article 37.

Le salarié a droit à une indemnité calculée selon les modalités suivantes :

- 1/2 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois et demi de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 25 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

L'indemnité est calculée sur la base du 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ à la retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour

le salarié, du 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 pro rata temporis.

Article 41

Mise à la retraite

La mise à la retraite d'un salarié ne peut intervenir avant 65 ans.

De 65 à 69 ans, l'employeur qui envisage de mettre à la retraite un salarié doit l'interroger par écrit, dans un délai de 3 mois précédant sa date anniversaire, sur son intention de quitter volontairement l'entreprise, pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

En cas de réponse négative du salarié dans un délai de 1 mois, l'employeur ne peut mettre l'intéressé à la retraite pendant l'année qui suit sa date anniversaire. Il pourra réitérer sa demande, dans les mêmes conditions l'année suivante et cela, le cas échéant, chaque année, jusqu'aux 69 ans inclus du salarié.

Dans tous les cas, la mise à la retraite doit être notifiée par écrit par l'employeur, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en mains propres contre décharge.

La date de première présentation de cette notification marque le point de départ du préavis mentionné à l'article 37.

Le salarié mis à la retraite a droit à l'indemnité légale de licenciement ou à l'indemnité conventionnelle, si elle est plus favorable.

Article 42

Rupture conventionnelle

L'employeur et le salarié peuvent convenir des conditions de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée qui les lie, conformément aux dispositions des articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du code du travail. La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

L'employeur et le salarié conviennent du principe de la rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens. Au cours des entretiens, chaque partie peut se faire assister dans les conditions fixées par l'article L. 1237-12 du code du travail.

L'accord des parties est matérialisé par la signature d'une convention, qui fixe les conditions de la rupture.

Elle devra notamment préciser le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, qui est au moins égale à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, si elle lui est plus favorable. Cette indemnité est due quelle que soit l'ancienneté du salarié.

Elle devra également indiquer la date de rupture du contrat de travail, celle-ci intervenant au plus tôt le lendemain du jour de l'homologation.

La validité de la convention de rupture est subordonnée à son homologation par l'autorité administrative, conformément à la procédure fixée par l'article L. 1237-14 du code du travail.

La rupture conventionnelle du contrat de travail des salariés protégés reste soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail dans les conditions fixées à l'article L. 1237-15 du code du travail.

Titre III

Durée, aménagement et organisation du temps de travail

Les parties signataires ont souhaité rappeler dans le présent titre les principes généraux concernant la durée du travail et les modalités d'aménagement et d'organisation du temps de travail dans les conditions ouvertes par le législateur.

Chapitre Ier

Durée du travail

Article 43

Durée du travail

La durée légale du travail est fixée à 35 heures de travail effectif par semaine.

La durée maximale du travail au cours d'une même semaine civile ne doit normalement pas dépasser 46 heures.

Cependant, après information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, pendant les périodes de surcroît de travail, la durée maximale hebdomadaire peut atteindre 48 heures sur 12 semaines, consécutives ou non, dans l'année.

Les horaires effectifs habituellement pratiqués dans l'entreprise ne doivent pas dépasser en moyenne 42 heures par semaine au cours de 6 mois consécutifs.

Article 44

Heures supplémentaires

Est considérée comme heure supplémentaire, toute heure de travail effectif réalisée au-delà de 35 heures hebdomadaires.

44.1. Majoration des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires donnent lieu à majoration de salaire dont le taux est fixé à 25 % pour les huit premières heures et à 50 % pour les suivantes.

44.2. Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos

Les entreprises pourront remplacer tout ou partie des heures supplémentaires et/ ou des majorations y afférentes par un repos compensateur, après information et consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Le personnel des services concernés doit être informé de l'application de cette disposition au moment de l'exécution de ces heures.

Par ailleurs, le personnel sera informé chaque mois de son droit à repos.

Article 45

Repos hebdomadaire

45.1. Principes généraux

Le repos hebdomadaire s'entend de 24 heures de repos consécutives auxquelles s'ajoutent 11 heures de repos quotidien.

Les horaires de travail des salariés à temps plein peuvent être répartis de manière égale ou inégale sur 6 jours par semaine.

Cet horaire de travail peut, conformément à l'article L. 3121-53 du code du travail, être reparti de manière égale ou inégale sur un nombre de jours inférieur.

45.2. Dérogations

En raison des caractéristiques propres à la profession, du fait notamment de la fabrication permanente de produits frais, les entreprises peuvent, en application des

articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail, être amené à faire travailler leur personnel le dimanche, en leur faisant bénéficier du repos hebdomadaire un autre jour de la semaine.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 3132-14 du code du travail, le repos hebdomadaire peut être donné par roulement par les entreprises ayant une activité industrielle, nécessitant une organisation du travail en continu. En effet, en raison des exigences de la clientèle française et internationale et des impératifs économiques qui en résultent, il importe que soient assurés les besoins quotidiens, notamment en produits frais ou surgelés, tant de la clientèle privée et de l'hôtellerie que des collectivités locales ou établissements publics tels que les hôpitaux, qui exigent des livraisons tous les jours de la semaine afin de pouvoir faire face à leurs propres exigences en matière de restauration, de distribution ou de vente. De même, les volumes fabriqués et les investissements lourds nécessaires à leur élaboration exigent, dans la plupart des cas, une organisation du travail en équipes successives sans interruption.

Lorsqu'il est dérogé au repos dominical dans les conditions ci-dessus, le repos hebdomadaire est porté à 2 jours, consécutifs ou non, excepté pour le personnel de livraison, le personnel de prise de commande, les établissements employant moins de 4 salariés à la production et aux salariés des magasins ouverts moins de 7 jours par semaine.

L'octroi de 2 jours de repos hebdomadaire pourra être suspendu pendant une période au plus égale à 12 semaines consécutives ou non par année, en raison des impératifs de production.

Les entreprises sont incitées à faire en sorte que ces 2 jours de repos hebdomadaire soient consécutifs.

Pour les magasins ouverts 7 jours sur 7, ces 2 jours de repos doivent être consécutifs au moins 20 fois dans l'année et inclure un dimanche au moins 15 fois dans l'année.

Article 46

Majoration pour travail du dimanche

Les salariés bénéficient, pour les heures de travail effectuées le dimanche de 0 à 24 heures, d'une majoration de 15 % calculée sur leur taux horaire de base.

Article 47

Equipes de suppléance

Les entreprises peuvent recourir à la mise en place d'équipes de suppléance dans la mesure où la nature de leur activité implique l'obligation de fonctionner durant le week-end.

Ces équipes peuvent être mises en place sur une période de 1 à 3 jours du vendredi au lundi.

Les salariés travaillant en équipe de suppléance pourront également être amenés à remplacer l'équipe de semaine pendant l'ensemble des jours de repos collectifs de cette dernière, qu'il s'agisse de jours de repos hebdomadaire, des jours fériés ou des congés annuels.

47.1 Mise en oeuvre

Les présentes dispositions seront mises en oeuvre après négociation avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

A défaut d'accord ou, en l'absence d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, ces dispositions sont appliquées après information et consultation des instances représentatives du personnel. Dans ce cadre, l'employeur informera, outre le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, le comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, les délégués du personnel, du nombre de salariés amenés à travailler en équipe de suppléance et des modalités pratiques de leur retour éventuel à un horaire de semaine.

Les équipes de suppléance devront, en priorité, être composées de salariés volontaires.

47.2. Rémunération

Chaque heure effectuée en horaire de suppléance sera majorée de 50 % par rapport à celle qui serait due pour une durée équivalente effectuée suivant l'horaire normal de l'entreprise.

Cette majoration vise toutes les heures effectuées dans le cadre des équipes de suppléance, quels que soient les jours concernés (vendredi, samedi, dimanche ou lundi).

Cette majoration inclut les majorations de salaire prévues pour le travail du dimanche et le travail de nuit.

En revanche, cette majoration s'ajoute à la majoration accordée par la convention collective pour le travail des jours fériés.

Les salariés en équipe de suppléance effectuant un poste de travail de 12 heures consécutives bénéficient au cours de cette période d'un temps de pause minimum consécutif ou non de 30 minutes, se substituant au temps de pause prévu par l'article L. 3121-33 du code du travail.

Lorsque la durée quotidienne du travail de nuit des salariés en équipe de suppléance est de plus de 8 heures, les salariés bénéficient d'une pause supplémentaire dans les conditions des dispositions sur le travail de nuit.

47.3. Formation

Les salariés travaillant en équipe de suppléance bénéficient des mêmes droits que les salariés travaillant en horaire de semaine en matière de formation professionnelle.

A ce titre, leurs besoins de formation seront pris en compte dans le plan de formation annuel.

Chaque formation effectuée en semaine se fera dans le respect des durées maximales journalières et hebdomadaires de travail et fera l'objet d'un paiement pro rata temporis au taux normal ou, majoré le cas échéant, en cas d'heures supplémentaires.

En revanche, les salariés en équipes de suppléance acquerront un nombre d'heures au titre de leur droit individuel à la formation sur la base d'un travail à temps complet.

47.4. Retour à l'équipe de semaine

Dès qu'un emploi de semaine de même qualification devient disponible, les salariés travaillant en équipe de suppléance ont un droit de retour prioritaire en équipe de semaine.

Afin de faciliter ce retour en équipe de semaine, l'employeur informe les salariés concernés par voie d'affichage des postes disponibles.

Si le salarié souhaite bénéficier d'un retour en équipe de semaine, il en fait la demande par écrit.

L'employeur accède dans la mesure du possible à cette demande. Dans le cas contraire, il adresse une réponse écrite motivée dans les 15 jours à compter de la réception de la demande.

En cas d'afflux de demandes, un ordre de priorité est établi en fonction de la situation familiale, de l'ancienneté et/ ou de l'âge du demandeur.

47.5. Surveillance médicale particulière

Les salariés travaillant en équipe de suppléance bénéficient d'une surveillance médicale renforcée. Les visites médicales périodiques sont effectuées tous les ans par la médecine du travail et peuvent être plus fréquentes en cas de nécessité.

Article 48
Jours fériés

Les jours fériés sont ceux prévus par la réglementation en vigueur.

Le chômage des jours fériés est indemnisé conformément aux dispositions légales. Les salariés peuvent être amenés à travailler 1 jour férié.

Dans ce cas, les entreprises font bénéficier aux salariés soit d'une majoration de 115 % calculée sur le taux horaire de base, soit d'une majoration de 15 % calculée sur le taux horaire de base et d'un repos de même durée accordé dans les 8 jours qui précèdent ou dans les 30 jours qui suivent le jour férié travaillé.

Chapitre II
Temps partiel
Article 49
Travail à temps partiel

Est considéré comme salarié à temps partiel tout salarié dont la durée hebdomadaire de travail est inférieure à la durée légale du travail ou conventionnelle.

Le contrat de travail à temps partiel est obligatoirement conclu par écrit et doit comporter, outre les mentions prévues à l'article 23 de la présente convention collective, la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir, ainsi que la nature de cette modification, les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque jour travaillé seront communiqués par écrit au salarié et les limites dans lesquelles le salarié peut effectuer des heures complémentaires.

Les salariés travaillant à temps plein peuvent demander à passer à temps partiel. Cette modification ne peut être imposée. La demande motivée doit être faite par écrit au moins 3 mois avant la date souhaitée. L'employeur accède dans la mesure du possible à cette demande si des emplois de cette nature sont disponibles dans l'entreprise. Dans le cas contraire, il adresse une réponse écrite motivée au plus tard 3 mois après réception de la demande.

En cas d'afflux de demandes, un ordre de priorité est établi en fonction de la situation familiale, de l'ancienneté et/ ou de l'âge du demandeur.

Article 50
Organisation du travail à temps partiel

Aucune journée de travail ne peut être d'une durée inférieure à 3 heures consécutives. Indépendamment de toute pause, il ne peut y avoir qu'une interruption par journée de travail. Dans ce cas, une des deux plages de travail doit être au moins égale à 3 heures.

Lorsque l'interruption est supérieure à 2 heures, dans la limite de 3 heures, les heures accomplies après l'interruption sont majorées de 10 %.

L'amplitude journalière de travail ne peut excéder 10 heures.

Le nombre d'heures complémentaires éventuelles effectuées au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat.

Les heures complémentaires accomplies au-delà du 1/10 de la durée contractuelle sont majorées de 25 %.

Le délai de prévenance en cas de modification des horaires habituels est de 8 jours ouvrés.

Toutefois, il peut être ramené à 3 jours ouvrés en cas d'urgence. A titre de contrepartie, lorsque l'entreprise est contrainte de modifier l'horaire habituel de façon importante ou lorsqu'une telle modification intervient dans ce délai réduit, le salarié concerné bénéficie, lors de la modification, pour compenser la gêne résultant de ces perturbations de son emploi du temps, d'une indemnité forfaitaire qui ne peut être inférieure à la valeur de 4 heures de salaire ou de son équivalent en temps, au choix du salarié. Est qualifiée d'importante, toute modification décalant le jour de repos ou comportant un transfert des heures du matin à l'après-midi ou vice-versa ou devant durer plusieurs semaines en fonction d'une modification structurelle.

Article 51
Passage à temps plein

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité pour les emplois à temps plein de leur qualification. Ils doivent être avisés soit individuellement, soit collectivement, lorsque l'employeur envisage d'embaucher.

Les salariés à temps partiel bénéficient de tous les droits reconnus aux salariés à temps plein, notamment en ce qui concerne les possibilités de promotion, de carrière et de formation.

Lorsqu'ils existent, les droits et avantages en temps sont calculés en proportion du temps moyen de travail effectif des 12 derniers mois.

En cas d'afflux de demandes, un ordre de priorité est établi en fonction de la situation familiale, de l'ancienneté et/ ou de l'âge du demandeur.

Chapitre III
Répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail

Les modalités de mise en oeuvre, de la répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année et du travail intermittent, en application des présentes dispositions pourront, le cas échéant, être précisées au niveau de chaque entreprise.

Article 52
Répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail
52.1. Mise en oeuvre

Les présentes dispositions seront mises en oeuvre après négociation avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

A défaut d'accord ou, en l'absence d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, ces dispositions sont appliquées après information et consultation des instances représentatives du personnel. Dans ce cadre, l'employeur informera, outre le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, le comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut les délégués du personnel, des modalités de mise en oeuvre des présentes dispositions.

52.2. Période de référence et répartition

Conformément à l'article L. 3122-2 du code du travail, la durée du travail peut être répartie sur une période supérieure à la semaine.

Ainsi, le temps de travail hebdomadaire peut être mesuré et décompté sur une période de référence au plus égale à 12 mois consécutifs, les heures de travail effectuées au-delà de 35 heures par semaine se compensant arithmétiquement avec les semaines où la durée du travail est inférieure à 35 heures.

Les variations d'horaires ne pourront avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire du travail à plus de 46 heures par semaine ou, à titre plus favorable, à une durée inférieure fixée par l'entreprise. Les heures excédant cette limite ne pourront être compensées et devront être rémunérées le mois au cours duquel elles sont effectuées.

Il est établi un programme indicatif pour chaque période qui donne lieu à l'information des représentants du personnel.

Ce programme indicatif est affiché au sein des locaux de travail.

Ce programme indicatif devra préciser, les horaires collectifs de chaque établissement ou unité de travail qui peuvent être organisés de diverses façons pour adapter le mieux possible, au cours de la période, les rythmes de travail aux nécessités fixées par la clientèle.

52.3. Délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail des salariés

La programmation des horaires de travail planifiée à l'article 52.2 pourra être modifiée dans les conditions définies ci-après.
Sauf circonstances imprévisibles, les salariés sont prévenus des changements de leurs horaires de travail dans les délais suivants :

- s'il s'agit d'une augmentation ou d'une diminution de la durée hebdomadaire prévue, au moins 1 semaine à l'avance ;
 - s'il s'agit seulement d'un changement de l'horaire de travail, sans modification de la durée hebdomadaire, 48 heures à l'avance.
- En cas de circonstances imprévisibles rendant nécessaire une modification immédiate de la programmation, les salariés concernés sont avertis au moins 24 heures à l'avance.

52.4. Rémunération

La rémunération mensuelle des salariés sera lissée sur la base de l'horaire mensuel moyen, indépendamment de l'horaire réellement accompli.
Constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà du seuil légal annuel fixé à l'article L. 3122-4 du code du travail ou, en cas de période inférieure à 1 année, les heures effectuées au-delà du seuil correspondant à 35 heures multipliées par le nombre de semaines au cours de cette période.
Ces heures supplémentaires, à titre plus favorable que les dispositions légales, seront majorées de 50 %.
Les absences ne peuvent être récupérées.
En cas d'absences, celles-ci seront déduites, proportionnellement au nombre d'heures d'absence constatées par rapport au nombre d'heures réelles du mois considéré.
En cas d'absence donnant lieu à indemnisation, celle-ci sera calculée sur la base de la rémunération lissée.

52.5. Période incomplète

Lorsqu'un salarié, du fait d'une embauche ou d'une rupture du contrat, n'a pas accompli la totalité de la période de référence, une régularisation est effectuée en fin de période ou à la date de la rupture du contrat.
S'il apparaît que le salarié a accompli une durée du travail supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, il est accordé au salarié un complément de rémunération équivalant à la différence de rémunération entre celle correspondant aux heures réellement effectuées et celles rémunérées.
Ce complément de rémunération est versé avec la paie du premier mois suivant le dernier mois de la période de référence, ou lors de l'établissement du solde de tout compte.
Si les sommes versées sont supérieures à celles correspondant au nombre d'heures réellement accomplies, une compensation est faite avec la dernière paie ou la paie du premier mois suivant l'échéance de la période de référence, entre les sommes dues par l'employeur et cet excédent.

52.6. Dispositions particulières pour les salariés à temps partiel

Sous réserve d'adaptations, la répartition des horaires de travail telle que fixée dans le programme indicatif prévu à l'article 52.2 s'applique aux salariés à temps partiel, qui devront en recevoir communication écrite au plus tard 1 semaine avant le début de la période.
La modification des horaires se fera par écrit dans les conditions fixées à l'article 52.3.
Constituent des heures complémentaires, les heures effectuées au-delà de la moyenne de la durée contractuelle calculée sur la période de référence, dans la limite du tiers de cette durée.
Les heures complémentaires accomplies au-delà du 1/10 de la durée annuelle sont majorées de 25 %.

Article 53 Travail intermittent

Les dispositions du présent article sont conclues dans le cadre des articles L. 3123-31 et suivants du code du travail.

53.1. Emplois concernés

Des contrats de travail intermittent peuvent être conclus afin de pourvoir les emplois permanents qui, par nature, comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.
Ainsi, conformément à l'article L. 3123-31 du code du travail, des contrats de travail intermittents pourront être mis en place pour les emplois permanents suivants :

- personnel de vente ;
- chauffeur, livreur et préparateur de commandes ;
- opérateur de fabrication et de conditionnement.

Le nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent ne peut être supérieur à 10 % de l'effectif mensuel moyen de l'année précédente de la société au jour de l'embauche.

53.2. Contrat de travail intermittent

Le contrat de travail intermittent devra être établi dans les conditions de l'article L. 3123-33 du code du travail.
Il devra obligatoirement faire l'objet d'un écrit et comporter les clauses suivantes :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée annuelle minimale de travail du salarié ;
- les périodes de travail ;
- la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

53.3. Heures complémentaires

Sauf accord du salarié, les heures dépassant la durée annuelle fixée au contrat ne pourront excéder le tiers de cette durée. Les heures excédentaires seront rémunérées en plus de la durée annuelle.

53.4. Rémunération

Sauf demande du salarié, la rémunération mensuelle des salariés intermittents est calculée sur la base de l'horaire moyen pratiqué sur l'année, indépendamment de l'horaire réellement accompli.

Les congés et absences rémunérés de toute nature sont payés sur la base du salaire mensuel lissé.

Pour les congés et absences non rémunérés, chaque heure non effectuée est déduite de la rémunération mensuelle lissée.

53.5. Entrée ou sortie en cours de période annuelle

Lorsqu'un salarié, du fait d'une embauche ou d'une rupture du contrat, n'a pas accompli la totalité de la période annuelle, une régularisation est effectuée en fin de période ou à la date de la rupture du contrat.

S'il apparaît que le salarié a accompli une durée de travail supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, il est accordé au salarié un complément de rémunération équivalant à la différence de rémunération entre celle correspondant aux heures réellement effectuées et celles rémunérées.

Ce complément de rémunération est versé avec la paie du premier mois suivant le dernier mois de la période de référence, ou lors de l'établissement du solde de tout compte.

Si les sommes versées sont supérieures à celles correspondant au nombre d'heures réellement accomplies, une compensation est faite avec la dernière paie ou la paie du premier mois suivant l'échéance de la période de référence, entre les sommes dues par l'employeur et cet excédent.

Chapitre IV

Conventions de forfaits annuels en jours

Article 54

Mise en oeuvre des conventions de forfaits annuels en jours

Des modalités spécifiques de mise en oeuvre des conventions de forfaits annuels en jours pourront, en application des dispositions du présent accord, être précisées au niveau de chaque entreprise.

Article 55

Salariés concernés

Conformément à l'article L. 3121-43 du code du travail, un forfait annuel en jours sur l'année peut être convenu avec :

- les salariés cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, dont la catégorie des emplois se situe au minimum au niveau CA2 de la classification conventionnelle, et qui les conduit à ne pas suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;

- les salariés, relevant de la catégorie des emplois se situant au minimum au niveau TA2 de la classification conventionnelle, dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées, occupant des fonctions itinérantes, c'est-à-dire exerçant principalement leur activité hors des locaux de l'entreprise, de techniciens ou de commerciaux. Les salariés concernés devront au minimum être rémunérés au salaire correspondant à leur niveau de classification conventionnelle majoré de 10 %.

Article 56

Nombre de jours travaillés dans l'année

La mise en oeuvre de convention individuelle de forfait nécessite l'accord express du salarié par le biais d'une clause insérée à son contrat de travail.

Le contrat de travail fixe les conditions d'application de la convention de forfait et détermine notamment le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini.

Ce nombre de jours est fixé au maximum à 217 jours par an auquel s'ajoute un jour au titre de la journée de solidarité.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

Article 57

Modalités de décompte des jours travaillés et suivi

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés.

Afin de décompter le nombre de journées travaillées, ainsi que celui des journées de repos prises, l'employeur établira un document de contrôle à chaque début de mois pour le mois précédent faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos.

Ce document de contrôle devra être cosigné par le salarié, chaque mois pour le mois précédent.

Le salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours bénéficiera, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoquées la charge de travail de l'intéressé, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que la rémunération du salarié.

En vue de cet entretien annuel, un état récapitulatif des journées travaillées ainsi que des journées de repos hebdomadaires, de congés payés, de congés conventionnels ou de repos sera établi, au cours duquel seront évoquées l'organisation et la charge de travail de l'intéressé et l'amplitude de ses journées d'activité. Cette amplitude et cette charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

Le comité d'entreprise est consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfaits ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

Article 58

Règles relatives aux repos quotidien et hebdomadaire

Le salarié doit bénéficier d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le salarié doit également bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire de 24 heures, auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le salarié ne pourra être amené à travailler plus de 6 jours consécutifs par semaine civile.

Article 59

Rémunération

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paye considérée et devra tenir compte des conditions particulières de travail et notamment du travail éventuel les jours fériés, la nuit et le dimanche.

Chapitre V

Conventions de forfaits annuels en heures

Article 60

Mise en oeuvre des conventions de forfaits annuels en heures

Des modalités spécifiques de mise en oeuvre des conventions de forfaits annuels en heures pourront être, en application des dispositions du présent accord, précisées au niveau de chaque entreprise.

Article 61

Salariés concernés

Peuvent conclure une convention de forfaits en heures sur l'année en application de l'article L. 3121-42 du code du travail :

- les salariés cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés. Plus précisément, les catégories visées sont les responsables de service et les salariés cadres disposant d'une expertise ou d'une compétence particulière, indispensable au fonctionnement de leur service ou de l'entreprise, mais ne disposant pas d'une autonomie suffisante dans l'organisation de leur emploi du temps ;
- les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps. Plus précisément, les catégories visées sont les salariés occupant des fonctions itinérantes, c'est-à-dire exerçant principalement leur activité hors des locaux de l'entreprise, de techniciens ou de commerciaux ainsi que les salariés disposant d'une expertise ou d'une compétence particulière, indispensable au fonctionnement de leur service ou de l'entreprise.

Article 62

Durée annuelle

La mise en oeuvre de convention individuelle de forfait annuelle en heures nécessite l'accord express du salarié par le biais d'une clause insérée à son contrat de travail ou d'un avenant à son contrat de travail.

Le contrat de travail fixe les conditions d'application de la convention de forfaits et détermine notamment le nombre d'heures par année complète, sur la base duquel le forfait est défini.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre d'heures de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

Article 63

Modalités de décompte des heures travaillées et suivi

Les salariés concernés devront organiser leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel en respectant les limites maximales quotidiennes et hebdomadaires définies par accord collectif ou, à défaut, les limites légales.

Chaque mois, ils devront remettre à la direction, un relevé des heures accomplies au cours du mois précédent. Ce relevé établi par autodéclaration devra en particulier mentionner les durées quotidiennes et hebdomadaires de travail réalisées par chaque salarié concerné, afin que puissent être identifiés les éventuels non respects des limites quotidiennes et hebdomadaires définies ci-dessus.

Le comité d'entreprise est consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfaits ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

Article 64

Rémunération

La rémunération sera déterminée contractuellement, sans qu'elle puisse être inférieure à la rémunération minimale correspondant à 1 600 heures auxquelles s'ajoutent 7 heures au titre de la journée de solidarité, augmentée du paiement des heures supplémentaires à taux majoré.

Chapitre VI

Travail de nuit

Article 65

Mise en oeuvre

Le recours au travail de nuit se justifie dans la profession par la nécessité d'assurer la poursuite de l'activité économique et des services à la collectivité.

Il importe en effet que soient assurés les besoins quotidiens notamment en produits frais ou surgelés tant de la clientèle privée et de l'hôtellerie que des collectivités locales telles que les écoles et hôpitaux qui exigent des livraisons aux premières heures du jour afin de pouvoir faire face à leurs propres exigences en matière de restauration, de distribution ou de vente.

De même, les volumes fabriqués et les investissements lourds nécessaires à leur élaboration exigent, dans la plupart des cas, une organisation du travail en équipes successives sans interruption.

Sa mise en place ou son extension à de nouveaux services ou à de nouvelles catégories de salariés doit faire l'objet, avant toute mise en place, d'une négociation dans l'entreprise avec les instances habilitées et, à défaut, d'une information et d'une consultation du comité d'entreprise, ainsi que du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel. Cette information précise les motifs et les raisons économiques de cette mise en place, les catégories de salariés concernés et l'organisation du travail envisagée.

Article 66

Définition du travail de nuit

Le travail de nuit tel que défini par la loi se situe de 21 heures à 6 heures.

Conformément au deuxième alinéa de l'article L. 3122-29 du code du travail, une autre plage horaire de 9 heures consécutives, choisie entre 21 heures et 7 heures peut, lorsque l'activité spécifique de l'établissement le justifie, être substituée à celle citée ci-dessus, par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, sur autorisation de l'inspecteur du travail après consultation des délégués du personnel et avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, sous réserve du respect des limites horaires fixées par la législation en vigueur.

Article 67

Durée du travail de nuit

Si, conformément à la loi, la durée quotidienne ne doit pas normalement excéder 8 heures par jour, les parties signataires reconnaissent que, dans la profession, en raison des inévitables écarts de production causés par la demande de la population, cette durée peut, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des

délégués du personnel, varier dans les proportions suivantes :

- elle peut, au maximum, être fixée à 9 heures, dans la limite de 12 semaines par an ;
- elle peut être portée à 10 heures, dans la limite de 2 semaines par an ;
- pour les équipes de suppléance de fin de semaine, cette durée peut être portée à 12 heures.

Les salariés bénéficient, au cours du poste de nuit, d'un temps de pause de 20 minutes au moins leur permettant de se reposer et de se restaurer. Lorsque la durée quotidienne du travail de nuit est de plus de 8 heures, le salarié bénéficie d'une pause supplémentaire de 10 minutes.

Lorsque l'organisation du travail le justifie, la durée hebdomadaire du travail de nuit peut, conformément à l'article L. 3122-34 du code du travail, dépasser la limite de 40 heures, sans toutefois pouvoir dépasser une durée moyenne de 42 heures calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives. Cette moyenne peut, exceptionnellement, être portée à 44 heures, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Article 68

Contreparties au travail de nuit

Les heures effectuées entre 21 heures et 6 heures du matin ou dans la plage horaire définie à l'article 66 sont majorées de 25 %.

Les majorations ci-dessus peuvent être remplacées, à la demande expresse du salarié, par des temps équivalents de repos. Les intéressés doivent aviser l'employeur de ce choix, pour le mois en cours, avant le 15 du mois.

Lorsqu'ils optent pour le repos de remplacement, celui-ci doit être pris dans les 3 mois, par journée (s) entière (s). Les intéressés avisent l'employeur de la date du repos au moins 2 semaines à l'avance pour un repos de moins de 3 jours et 1 mois à l'avance pour un repos d'une durée supérieure.

Article 69

Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit, pour l'application des présentes dispositions, tout salarié qui :

- soit accompli, au moins deux fois par semaine, selon son horaire habituel de travail, au moins 3 heures consécutives de travail effectif dans la plage horaire définie à l'article 66 ;
- soit cumule, au cours de l'année civile, au moins 270 heures effectuées dans la plage horaire définie à l'article 68.

Article 70

Contreparties accordées aux travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit, répondant à la définition ci-dessus bénéficient, en sus de la rémunération prévue à l'article 68, d'un repos complémentaire aux repos habituels, calculé en fonction du nombre d'heures de nuit effectuées au cours de l'année, dans les conditions suivantes :

Nombre d'heures effectuées dans la plage de nuit	Nombre de jours de repos par an
270	1
540	2
800	3
1 075	4
1 350	5
1 600	6

Le salarié peut demander à en recevoir une partie sous forme de rémunération, dans la limite maximale de la moitié.

Les journées de repos sont prises au fur et à mesure des droits acquis et au plus tard dans les 6 mois de l'arrêt des comptes, par accord entre les parties. A défaut d'accord, elles seront prises pour moitié à l'initiative de l'employeur et pour moitié à l'initiative du salarié. Elles peuvent être accolées à des jours de congés payés.

Article 71

Protection des travailleurs de nuit

71.1. Affectation de jour

Tout travailleur de nuit qui le souhaite peut demander à reprendre ou occuper un poste de jour correspondant à ses qualifications.

Les postes vacants correspondants sont alors pourvus par ordre des demandes. Toutefois, les salariés qui justifient d'obligations familiales impérieuses ou de 15 années consécutives ou non de travail de nuit dans leur carrière professionnelle bénéficient d'une priorité d'affectation.

La liste des emplois vacants de jour est portée à la connaissance des salariés après information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

71.2. Affectation de nuit

Tout salarié qui souhaite reprendre ou occuper un poste de nuit correspondant à ses qualifications bénéficie d'une priorité d'affectation.

Tout salarié peut refuser une affectation à un poste de nuit s'il justifie d'obligations familiales impérieuses, sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

71.3. Inaptitude au travail de nuit

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à occuper son poste habituel de nuit, il est affecté à un poste de jour correspondant à sa qualification. Si un tel poste n'est pas disponible, les avantages pécuniaires inhérents au travail de nuit lui sont maintenus pendant 2 semaines.

Toutes les solutions possibles de reclassement doivent être étudiées, ainsi que les éventuelles formations nécessaires. Les représentants du personnel sont informés et consultés sur les possibilités de reclassement conformément aux dispositions légales.

Lorsque le reclassement n'aura pas été possible ou en cas de refus par le salarié du reclassement proposé, la rupture du contrat pourra être prononcée conformément à la législation en vigueur.

71.4. Conditions de travail et surveillance médicale

Le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel sont consultés sur les mesures destinées à améliorer les conditions de travail et la protection de la santé des travailleurs de nuit.

Ceux-ci bénéficient d'une surveillance médicale renforcée. Les visites médicales périodiques sont effectuées tous les 6 mois par la médecine du travail et peuvent être plus fréquentes en cas de nécessité. Toute nouvelle affectation à un poste de nuit n'est effective qu'après délivrance d'une fiche d'aptitude par le médecin du travail.

Les travailleurs handicapés peuvent être affectés à un poste de nuit dans les mêmes conditions d'aptitude et de surveillance.

71.5. Formation professionnelle

Les travailleurs de nuit doivent pouvoir bénéficier des diverses actions de formation inscrites dans le plan de formation de l'entreprise. Les entreprises s'engagent à veiller aux moyens permettant de favoriser au maximum l'accès de ces salariés à la formation professionnelle, notamment en leur permettant d'occuper un poste de jour pendant le temps de la formation.

Les travailleurs de nuit en formation inscrite au plan de formation de l'entreprise bénéficient de la rémunération qu'ils auraient perçue s'ils avaient normalement travaillé de nuit.

Au cours de l'examen annuel du plan de formation de l'entreprise, le comité d'entreprise est tenu informé des actions de formation suivies par les travailleurs de nuit.

71.6. Femmes enceintes

Les salariées occupées à un poste de nuit, enceintes ou ayant accouché, bénéficient de plein droit des dispositions de l'article L. 1225-9 du code du travail.

Ainsi, la salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, répondant à la définition de travailleur de nuit, est affectée sur sa demande à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé postnatal.

Elle est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée pendant le congé postnatal et après son retour de ce congé pour une durée n'excédant pas 1 mois lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état.

L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée. Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de la rémunération.

71.7. Egalité entre les hommes et les femmes

Aucune considération de sexe ne doit être retenue en ce qui concerne les conditions de travail, la rémunération, la formation professionnelle ou l'évolution de carrière des salariés occupant un poste de nuit. Il est rappelé aux entreprises que toutes mesures doivent être prises pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment lors de l'affectation à un poste de nuit, qu'il s'agisse d'une embauche ou d'une mutation.

71.8. Autres dispositions

Au moment de l'affectation à un poste de nuit ou à l'occasion de la répartition des équipes, l'entreprise doit s'assurer que le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport entre son domicile et l'entreprise.

L'affectation à un poste de nuit ne doit pas faire obstacle à l'exercice d'un mandat de représentation des salariés dans l'entreprise. Les entreprises et les instances représentatives du personnel doivent se concerter sur les moyens facilitant l'exercice d'un tel mandat.

Chapitre VII

Astreintes

Des astreintes pourront être mises en oeuvre en raison des contraintes de production inhérentes au secteur d'activité liées au fonctionnement continu de certaines installations ou de certains services et afin de répondre aux exigences de la clientèle.

Il pourra également être recouru à la mise en place d'astreintes en raison des dispositifs de surveillance et de contrôle continu nécessaire à la production, notamment en matière informatique, de maintenance et de sécurité.

Article 72

Mise en oeuvre

Les modalités de mise en oeuvre des astreintes sont précisées au niveau de chaque entreprise, après consultation des instances représentatives du personnel.

Article 73

Définition de l'astreinte

Le régime des astreintes est défini comme la période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit s'organiser afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme du temps de travail effectif.

Excepté pendant le temps d'intervention, qui inclut le temps de trajet, l'astreinte n'est pas assimilée à du temps de travail effectif.

Article 74

Organisation des astreintes

Les catégories de personnel, quel que soit leur niveau de responsabilité, susceptibles d'effectuer des astreintes, ainsi que les modalités pratiques d'organisation de celles-ci, sont précisées au niveau de chaque entreprise, après consultation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Chaque salarié concerné pourra effectuer au maximum 20 semaines d'astreinte par an, sauf accord écrit du salarié.

Article 75

Modalités d'organisation des astreintes

La programmation individuelle des périodes d'astreinte devra être portée à la connaissance de chaque salarié concerné 1 mois à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins 1 jour franc à l'avance.

En fin de mois, chaque employeur devra remettre à chaque salarié concerné un document récapitulatif le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante.

Le salarié doit bénéficier d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions légales et

conventionnelles en vigueur.

Le salarié doit bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire de 24 heures, auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Article 76

Compensation des astreintes

Les périodes d'astreinte seront compensées au moyen d'une contrepartie financière, à raison de 3,5 fois le montant du minimum interprofessionnel garanti (MIG) par jour d'astreinte, majorée de 50 % les dimanches et les jours fériés.

Les interventions ponctuelles effectuées pendant le temps d'astreinte ainsi que le temps de trajet sont qualifiés de temps de travail effectif et feront l'objet d'une rémunération comme tels.

Si des frais de déplacement étaient engagés par les salariés pour les interventions entre le domicile et le lieu de travail, ceux-ci sont indemnisés sous forme d'indemnités kilométriques selon le barème en vigueur dans l'entreprise.

Chapitre VIII

Compte épargne-temps

Les entreprises qui le souhaitent, relevant de la présente convention peuvent mettre en place, dans les conditions définies ci-après, un compte épargne-temps.

Elles définissent, après information et consultation des représentants du personnel, les modalités et les limites d'affectation et d'utilisation du compte épargne-temps.

Article 77

Salariés bénéficiaires

L'accès au compte épargne-temps est ouvert aux salariés qui bénéficient d'une ancienneté définie par l'entreprise.

Article 78

Alimentation du compte épargne-temps

Il est ouvert au nom de chaque salarié adhérent au compte épargne-temps, un compte individuel sur lequel est inscrit l'ensemble des droits qu'il a affecté.

Ce compte épargne-temps peut, en effet, être alimenté, à la seule initiative du salarié, en jours de repos ou heures de travail et/ ou par des éléments de rémunération.

78.1. Alimentation du compte en jours de repos ou heures de travail

Il peut être porté sur le compte individuel de chaque salarié, les différents temps suivants :

- les jours de congés payés acquis au-delà de 24 jours ouvrables. Il est toutefois précisé que les jours de congés payés légaux, à savoir la 5e semaine, ne pourront pas être utilisés dans le cadre du compte épargne en complément de rémunération ;
- les heures de repos compensateurs accordées en remplacement du paiement de tout ou partie des heures supplémentaires et de leurs majorations ;
- les repos compensateurs pour travail de nuit dans la limite maximale de la moitié correspondant à celle que le salarié peut percevoir sous forme de rémunération ;
- la contrepartie obligatoire en repos accordée pour toute heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent annuel ;
- les jours de repos pour les salariés bénéficiaires de convention de forfait annuel en jours ;
- les heures effectuées par les salariés titulaires d'une convention de forfait en heures en application de l'article L. 3121-42 au-delà de la limite fixée par leur convention individuelle ;
- les jours de repos liés à la réduction du temps de travail.

L'ensemble de ces temps sont affectés et gérés en jours ouvrés.

Dans ce cadre, si le salarié affecte 1 journée sur son CET, il lui sera crédité 1 jour ouvré. S'il affecte 1 heure sur son CET, il lui sera crédité 0,143 jour ouvré soit 1/7 de jour.

78.2. Alimentation du compte par des éléments de rémunération

Peuvent être également affectés par le salarié :

- tout ou partie des primes versées par l'entreprise ;
- tout ou partie de la prime qui viendrait à être versée en application d'un accord d'intéressement ;
- à l'issue de la période d'indisponibilité prévue aux articles L. 3324-10 et L. 3332-25 du code du travail, tout ou partie des sommes issues de la répartition de la réserve spéciale de participation et de celles versées par le salarié ou par l'entreprise dans le plan d'épargne entreprise.

Les éléments ainsi placés dans le compte épargne-temps sont convertis à la date de leur affectation, en temps équivalent de repos, proportionnellement au salaire de l'intéressé par la formule alternative suivante :

- pour les salariés rémunérés sur une base horaire :
- temps de repos en heures affecté au CET = (horaire mensuel contractuel × somme affectée) / salaire mensuel ;
- pour les salariés bénéficiant de convention de forfait annuel en jours sur la base de 218 jours :
- temps de repos en jours affecté au CET = somme affectée / (rémunération forfaitaire annuelle contractuelle / 261).

78.3. Modalités d'alimentation

Chaque salarié aura la faculté de faire connaître à la direction de l'entreprise, au moyen d'un formulaire et selon les modalités prévues par la direction, les éléments qu'il entend affecter au compte épargne-temps.

Une information est donnée au salarié au minimum une fois par an sur la situation de son CET dès lors qu'il y a effectué au moins un versement au cours de l'année écoulée.

78.4. Modalités de gestion

Le CET est tenu par l'employeur ou par un organisme extérieur à l'entreprise auquel l'employeur aura confié la gestion après information et consultation des représentants du personnel et qui recevront une information annuelle.

Article 79

Utilisation des droits affectés au compte épargne-temps

Les salariés pourront utiliser les droits affectés au compte épargne-temps :

- soit à la constitution d'un complément de rémunération ;
- soit à la constitution d'une épargne sous forme de jours de repos ;
- soit en combinant ces deux possibilités.

79.1. Octroi d'un complément de rémunération

Les salariés pourront utiliser les droits affectés au compte épargne-temps afin de se constituer un complément de rémunération. Ainsi, les salariés pourront demander le versement d'un complément de salaire correspondant aux droits portés au crédit de leur compte. A ce titre, il convient de convertir des unités de temps, en unités monétaires, selon les modalités suivantes :

- 1 heure affectée sur le CET = 1 heure payée sur la base du salaire mensuel de base en vigueur au jour de l'utilisation ;
 - 1 jour ouvré affecté sur le CET = 7 heures payées sur la base du salaire mensuel de base en vigueur au jour de l'utilisation.
- Dans ce cadre, chaque salarié qui affectera à son compte épargne-temps un des éléments prévus à l'article 78, pourra percevoir en même temps que sa rémunération du mois en cours, un complément de rémunération immédiat correspondant aux éléments affectés au compte épargne temps. Les sommes versées ont le caractère de salaire et donnent lieu, lors de leur versement, aux prélèvements sociaux et fiscaux.

79.2. Utilisation du capital de jours de repos

79.2.1. Prise des jours de repos

Le compte-épargne temps peut notamment être utilisé pour indemniser en tout ou partie les congés sans solde suivants :

- congé pour création ou reprise d'entreprise ;
- congé sabbatique ;
- congé consécutif à maternité ;
- congé parental d'éducation et sa prolongation ;
- congé de solidarité internationale ;
- congé de fin de carrière ou une retraite anticipée ;
- congé pour accompagnement d'une personne en fin de vie ;
- congé pour enfant malade ;
- congé pour convenances personnelles.

A l'exclusion des congés pour convenances personnelles et de fin de carrière, les modalités de prise des congés ci-dessus sont celles définies par la loi. L'utilisation du temps en congé épargné devra se faire après épuisement des congés légaux, conventionnels et jours de réduction du temps de travail éventuels. S'agissant des congés pour convenances personnelles et de fin de carrière, leur durée minimale et maximale seront fixées par l'entreprise. Tout départ dans ce cadre nécessitera l'accord de l'entreprise. Le salarié concerné fera connaître son intention au moins 3 mois avant la date de départ effective de façon à permettre l'organisation du service et l'embauche éventuelle d'une personne en remplacement. L'entreprise devra répondre dans un délai de 1 mois suivant la demande du salarié.

79.2.2. Indemnisation du congé

Pendant son congé, les droits acquis par le salarié peuvent être versés au choix du salarié, soit :

- en mensualités fixes calculées sur la base du dernier salaire mensuel de référence du salarié avant son départ en congé, jusqu'à épuisement ;
 - en mensualités fixes lissées pendant toute la durée du congé calculée sur la base du total des droits acquis divisés par la durée du congé, en nombre de mois.
- Les sommes versées ont le caractère de salaire et donnent lieu, lors de leur versement, aux prélèvements sociaux et fiscaux.

79.2.3. Plafond

Les droits acquis sont plafonnés à 6 fois le plafond mensuel des contributions d'assurance chômage.

Article 80

Clôture du compte

Le compte épargne-temps sera clôturé lors du départ du salarié de la société, pour quelque motif que ce soit. Il sera versé une indemnité correspondant à la conversion monétaire des droits acquis non utilisés au moment de la renonciation.

Titre IV

Hygiène et sécurité

Chapitre Ier

Information et formation des travailleurs

Article 81

Information des salariés sur la sécurité au travail

Chaque salarié reçoit lors de son embauche toutes les informations nécessaires relatives aux mesures d'hygiène et de sécurité en vigueur dans l'entreprise ainsi que sur les risques pour sa santé et sa sécurité et les mesures prises pour y remédier.

Cette information, formulée de manière compréhensible, doit être renouvelée chaque fois que nécessaire.

Le temps consacré à cette information doit être considéré comme du temps de travail effectif, cette information devant se dérouler pendant l'horaire de travail.

Tout salarié doit recevoir une information adaptée sur la sécurité liée à son poste de travail et à son environnement dans l'entreprise. Cette information doit permettre au salarié d'acquiescer les comportements et les gestes adaptés en toutes circonstances.

L'information doit être actualisée régulièrement.

L'employeur doit informer les salariés des consignes incendie, des instructions d'évacuation et de l'identité des personnes chargées de la mise en oeuvre des mesures prises en cas d'alerte.

L'employeur doit afficher l'adresse et le numéro d'appel des services de secours d'urgence et doit établir les règles à porter à la connaissance de tous pour les

premiers secours en cas d'accident ou de maladie. Il doit également afficher les modalités d'accès du document unique d'évaluation des risques. Les postes de travail présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité figurent sur une liste établie par l'employeur après avis du médecin du travail et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ou à défaut des délégués du personnel, qui est tenue à la disposition de l'inspecteur du travail.

Article 82

Formation des salariés en matière d'hygiène et de sécurité

82.1. Bénéficiaires de la formation

Une formation générale pratique et appropriée doit être dispensée aux salariés lors de leur embauche, aux salariés lors d'un changement de poste ou de technique, aux travailleurs temporaires, aux salariés qui reprennent leur travail après un arrêt de travail d'au moins 21 jours si le médecin du travail le prescrit.

Cette formation doit être répétée chaque fois que nécessaire.

L'employeur doit dispenser une formation renforcée aux salariés sous contrat à durée déterminée et aux travailleurs temporaires qui sont affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité.

L'employeur doit également assurer toute formation nécessaire à l'accueil des stagiaires dans l'entreprise.

L'employeur devra organiser une formation particulière au profit de certains salariés ou dans certaines situations de travail présentant des risques particuliers.

82.2. Modalités de la formation

La formation a pour objet d'expliquer au salarié l'utilité des mesures de prévention prescrites afin d'assurer sa propre sécurité et, le cas échéant, celle des autres personnes occupées dans l'entreprise, en fonction des risques à prévenir.

L'étendue de l'obligation de formation varie selon la taille de l'établissement, la nature de son activité, le caractère des risques qui y sont constatés et le type d'emploi occupé par le salarié concerné.

Il est rappelé que, conformément aux dispositions légales, trois types de formation doivent être assurés :

- la formation relative à la sécurité dans la circulation des personnes ;
- la formation à la sécurité dans l'exécution du travail ;
- la formation aux dispositions à tenir en cas d'accident ou de sinistre.

Le temps consacré à la formation doit être considéré comme du temps de travail effectif, cette formation devant se dérouler pendant l'horaire de travail.

Le financement des actions de formation à la sécurité est à la charge de l'employeur qui ne peut imputer cette charge sur sa contribution à la formation continue, sauf si ces actions entrent dans les catégories d'actions de formation fixées à l'article L. 6313-1 du code du travail.

82.3. La consultation des représentants du personnel

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont obligatoirement consultés sur les conditions générales d'organisation, et notamment les programmes, ainsi que sur les modalités d'exécution des actions de formation, y compris celles des salariés sous contrat à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire affectés à des postes à risques.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail coopère à la préparation des actions de formation et veille à leur mise en oeuvre effective. Les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont consultés sur le contenu des programmes inscrits dans le plan de formation de l'entreprise et leur mise en oeuvre effective.

En vue de la consultation sur la formation professionnelle, le chef d'entreprise doit informer le comité d'entreprise des actions de formation à la sécurité qui ont été menées au cours de l'année écoulée en faisant ressortir le montant des sommes imputées sur la participation au développement de la formation professionnelle continue.

Dans les entreprises occupant plus de 300 salariés, un rapport écrit et détaillé ainsi qu'un programme des actions de formations à la sécurité proposées pour l'année à venir au bénéfice des nouveaux embauchés, des travailleurs changeant de poste ou de technique et des salariés temporaires, sont remis au comité d'entreprise.

Chapitre II

Prévention des risques professionnels

Article 83

Démarche de prévention des risques

83.1. Evaluation des risques

Afin d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur a l'obligation de prendre des mesures de prévention des risques professionnels.

La mise en place d'une évaluation des risques a pour objet d'appréhender l'ensemble des risques professionnels inhérents à chaque unité de travail en fonction des dangers identifiés en vue d'étudier chaque action préventive à mettre en oeuvre.

L'évaluation doit favoriser le dialogue social et permettre à l'employeur de définir les priorités avant de lancer un plan d'action de prévention et des méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection des travailleurs.

83.2. Obligation de transcrire dans un document unique les résultats de cette évaluation

L'employeur doit transcrire et mettre à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs qu'il est tenu de mener dans son entreprise.

Ce document unique doit comporter un inventaire des risques ou de facteurs de risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement ainsi qu'une analyse des conditions d'exposition des travailleurs à ceux-ci.

Ce document doit être mis à jour au moins une fois par an et lors de toute décision d'aménagement importante modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, ou lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

Il doit être tenu à la disposition des salariés, des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, des délégués du personnel, du médecin du travail, de l'inspecteur du travail, des agents de services de prévention, des organismes de sécurité sociale et des organismes professionnels de santé et de sécurité ainsi que des inspecteurs de la radioprotection.

Un avis indiquant les modalités d'accès à ce document est affiché à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail ou au même emplacement que le règlement intérieur dans les établissements dotés d'un tel règlement.

Le document unique est utilisé pour l'élaboration du rapport et du programme annuel de prévention des risques professionnels soumis pour avis au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Il permet d'établir un plan d'amélioration de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail par la mise en oeuvre d'actions de prévention et d'amélioration adaptées.

Article 84

Acteurs de la prévention des risques professionnels

84.1. Principes généraux

L'employeur, en raison du pouvoir de direction qu'il exerce, est responsable de la préservation de la sécurité et de la santé physique et mentale des travailleurs placés sous son autorité.

Cette obligation doit s'analyser en une obligation de sécurité de résultat.

L'employeur doit fixer dans le règlement intérieur ou des notes de service, les instructions permettant aux salariés de respecter les règles de sécurité.

L'encadrement doit collaborer à la politique de prévention définie par l'employeur.

L'encadrement doit assurer un contrôle et un suivi de l'application de cette politique de prévention en tenant compte des capacités des salariés.

Il appartient à chaque salarié de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes qui dépendent de lui.

84.2. Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

La mise en place d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est obligatoire dans tout établissement occupant habituellement au moins 50 salariés.

84.2.1. Missions des membres du CHSCT

La mission du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés, à l'amélioration des conditions de travail, à l'analyse et à la prévention des risques professionnels afin d'élaborer un programme annuel de prévention.

Il doit veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires dans ces domaines, ainsi que du bon entretien et du bon usage des dispositifs de protection.

Pour ce faire, il peut procéder à des inspections dans les conditions légales et réglementaires.

Il doit être informé et consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail.

Il est informé des exercices pratiques en fonction des risques particuliers des établissements.

Il reçoit toute information et possède tout élément lui permettant d'effectuer un contrôle efficace et d'assurer un rôle préventif pour le respect des missions qui lui sont confiées.

Il procède à des enquêtes dans les cas prévus par la loi et notamment en matière d'accident du travail et de maladies professionnelles.

84.2.2. Réunions du CHSCT

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail se réunit au moins tous les trimestres.

Il est également réunit à la demande motivée de 2 de ses membres, représentants du personnel, ou à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves.

Il peut avoir recours à un expert agréé en cas de risque grave et en cas de projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail, et en cas de risques technologiques.

Le comité dispose de temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

84.2.3. Formation des membres du CHSCT

Les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient d'une formation adaptée à leur mission, quel que soit l'effectif de l'établissement, dès leur première désignation.

Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant plus de 4 ans.

Cette formation est d'une durée maximale de 5 jours dans les entreprises de 300 salariés et plus et de 3 jours pour les entreprises de moins de 300 salariés.

Les modalités de prise de ces journées de formation sont celles prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Cette formation sera prise en charge par l'employeur dans les conditions légales en vigueur.

84.2.4. Absence de CHSCT

En l'absence de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ce sont les délégués du personnel qui sont investis des missions dévolues aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

En vue d'améliorer la prévention des risques dans les entreprises dépourvues de délégués du personnel ou de CHSCT, les organisations signataires recommandent aux employeurs de désigner un salarié chargé des conditions d'hygiène et de sécurité. Afin d'exercer cette mission qu'il aura acceptée et proposer des actions d'amélioration, celui-ci bénéficiera d'une formation adaptée comparable à celle des membres du CHSCT.

84.3. Médecin du travail

Le médecin du travail joue un rôle privilégié d'interface entre le milieu professionnel et le salarié et assure le suivi médical périodique de chaque salarié en situation de travail.

Il est habilité à conduire les examens ou à prescrire les examens complémentaires nécessaires à la détermination de l'aptitude au poste de travail.

Le médecin du travail est membre de droit du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et il assiste aux réunions à titre consultatif.

Il est consulté pour l'élaboration de toute nouvelle technique de production apportant une modification significative.

L'employeur veille à mettre à disposition du médecin du travail les moyens nécessaires au bon déroulement de sa mission.

Les postes comportant des risques de maladies professionnelles seront signalés au médecin du travail afin que les titulaires fassent l'objet d'une surveillance médicale spéciale.

Chapitre III

Prescriptions particulières en matière d'hygiène et de sécurité

Article 85

Risques consécutifs aux équipements de travail

L'employeur doit prendre les mesures d'organisation appropriées, notamment en utilisant des équipements mécaniques pour éviter la manutention manuelle des charges. Lorsque celle-ci ne peut être évitée, il doit mettre à la disposition des travailleurs les moyens permettant de limiter l'effort physique et de réduire le risque encouru.

Les salariés concernés doivent recevoir une information sur les risques qu'ils encourent dans l'exécution des tâches de manutention ainsi qu'une formation pratique sur les gestes et les postures devant assurer leur sécurité.

L'employeur doit prendre en compte la dangerosité des produits pouvant engendrer des réactions allergiques.

Les équipements de travail et les moyens de protection doivent être conçus et construits de façon à ce que leur mise en place, leur utilisation et leur entretien n'exposent pas les personnes à un risque d'atteinte à leur sécurité et à leur santé. Les moyens de protection détériorés et dont la réparation n'est pas susceptible de garantir une parfaite sécurité doivent être immédiatement remplacés et mis au rebut.

Article 86

Premiers secours

Dans les établissements industriels, lorsque l'effectif est au moins égal à 200 salariés, un local destiné aux premiers secours, facilement accessibles avec les brancards et pouvant contenir les installations et le matériel de premiers secours, doit être aménagé. Les locaux médicaux peuvent être utilisés comme locaux de premiers secours sous réserve de remplir les conditions.

En raison de l'importance déterminante que peut revêtir, dans certains cas, l'intervention rapide des premiers soins aux blessés, les entreprises prendront toutes mesures utiles en vue d'une organisation efficace des premiers secours.

Les entreprises doivent disposer d'un salarié secouriste dans les conditions visées à l'article R. 4224-15 du code du travail.

Le sauveteur secouriste du travail ne doit pas limiter son action à la gestion des incidents, mais doit également devenir un véritable acteur de prévention. Il doit exercer son rôle dans et hors de l'entreprise en apportant son concours dans la politique de prévention par la recherche des risques a priori et dans la rédaction du document unique visé à l'article 83.2.

Article 87

Matériels de sécurité

Les employeurs s'engagent à veiller à la qualité et à l'efficacité du matériel de protection et à rechercher, en concertation avec les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou les délégués du personnel, les moyens les plus appropriés pour assurer la sécurité des travailleurs. Les salariés doivent respecter les consignes prises pour la prévention des accidents et notamment celles concernant le port de matériels de protection individuels. Tout manquement ne peut engager la responsabilité de l'entreprise.

Des effets de protection seront fournis pour certains postes particuliers exposant les vêtements des ouvriers à une détérioration prématurée et anormale. L'entretien des dispositifs ou des effets de protection est assuré par l'employeur qui en conserve la propriété.

Les ouvriers travaillant dans les chambres froides sont munis, par les soins de l'établissement, de vêtements appropriés. Ils doivent avoir des boissons chaudes à leur disposition. Les conditions de travail doivent permettre aux salariés d'utiliser correctement les dispositifs de sécurité ou de protection mis à leur disposition.

Article 88

Propreté

88.1. Vestiaires et sanitaires

Les entreprises veillent à mettre à la disposition du personnel, dans les locaux de l'entreprise et en nombre suffisant, les moyens d'assurer sa propreté individuelle notamment des lavabos munis de dispositifs pour le nettoyage et la désinfection des mains ainsi que d'essuie-mains à n'utiliser qu'une seule fois, douches et vestiaire.

Les installations sanitaires doivent être isolées des lieux de travail et des lieux de stockage, les vestiaires et les lavabos sont installés dans des locaux séparés.

Des vestiaires collectifs devront être prévus, pourvus d'un nombre de sièges suffisant et d'armoires individuelles, ininflammables, munies d'une serrure ou d'un cadenas et mis à disposition du personnel.

Des lavabos doivent être placés à proximité des toilettes. L'employeur doit faire procéder à l'entretien régulier de ces locaux.

88.2. Hygiène et vêtements de travail

Compte tenu du caractère d'industrie alimentaire des activités visées par la présente convention, le personnel s'engage à observer la plus grande propreté corporelle et à suivre scrupuleusement les prescriptions légales et professionnelles sur l'hygiène et la fabrication des produits alimentaires. Les règlements intérieurs des établissements prévoient toutes dispositions à cet égard.

Des dispositifs suffisants doivent se trouver dans les locaux de travail pour le nettoyage et la désinfection des mains et du matériel de travail, ces dispositifs doivent se trouver le plus près possible des postes de travail. Les robinets ne doivent pas pouvoir être actionnés à la main. Ces installations doivent être pourvues d'eau courante, de produits de nettoyage et de désinfection ainsi que d'essuie-mains.

Les employeurs fournissent des vêtements de travail appropriés au poste de travail.

Article 89

Restauration

Des réfectoires seront mis, si possible, à la disposition du personnel qui souhaiterait prendre ses repas dans l'établissement.

Un local de restauration aménagé est obligatoire si au moins 25 personnes désirent prendre leur repas habituellement sur les lieux de travail.

Ce local doit permettre une restauration dans de bonnes conditions d'hygiène et de sécurité.

Article 90

Entreprises extérieures et sécurité

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

Il incombe à l'employeur de l'entreprise utilisatrice d'assurer la coordination générale des mesures de prévention qu'il arrête et de celles arrêtées par les employeurs d'entreprises extérieures.

Les actions de formation ou de sensibilisation à la sécurité sont mises également en place auprès des salariés des entreprises extérieures qui doivent être adaptées aux risques encourus par ceux-ci.

Toute personne intervenante appartenant au personnel d'une entreprise extérieure à l'établissement doit être formée au préalable aux règles de sécurité par son employeur, qui l'informe des risques particuliers existant sur le site où elle est appelée à travailler.

Lorsque la nature de ses risques propres et le volume des opérations réalisées par les entreprises extérieures le justifient, l'entreprise utilisatrice s'assure que des actions appropriées ont bien été dispensées.

Titre V

Formation professionnelle

Chapitre Ier Contrat et période de professionnalisation

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au développement de la professionnalisation afin de permettre, par une personnalisation des parcours de formation, une meilleure égalité d'accès entre les hommes et les femmes à la formation professionnelle continue et ainsi favoriser la mixité, l'égalité et l'évolution professionnelle dans le secteur.

Les parties signataires confirment que la vocation première et prioritaire des actions de professionnalisation dans le secteur est d'attirer, d'accueillir et de recruter des jeunes et des demandeurs d'emploi qui souhaitent s'intégrer dans la profession de la boulangerie et de la pâtisserie industrielles, ainsi que de maintenir dans leur emploi les salariés déjà actifs.

Article 91

Contrat de professionnalisation

91.1. Objet du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification :

- soit reconnue dans les classifications de la convention collective de branche ;
- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP), figurant sur une liste préétablie par la CPNEFP.

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat, s'agissant d'un contrat à durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation, s'agissant d'un contrat à durée indéterminée, à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui favorise son accession à une qualification professionnelle.

91.2. Public concerné

Pour favoriser leur accès à l'emploi et aux métiers proposés par les entreprises ayant des activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie, le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle ou voulant compléter leur formation initiale afin d'accéder aux métiers souhaités ;
- aux demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi ;
- aux personnes sans qualification ou de qualification de niveaux V ou VI ;
- aux personnes titulaires d'un revenu financé par un fonds de solidarité ;
- aux personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé ou d'un CUI.

91.3. Durée du contrat

Le contrat de professionnalisation peut être conclu à durée déterminée ou indéterminée.

Lorsque le contrat est à durée indéterminée, la période de professionnalisation a une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Lorsque le contrat est à durée déterminée, celui-ci est conclu pour une durée comprise entre 6 et 12 mois.

La durée du contrat à durée déterminée ou la durée de l'action de professionnalisation peuvent être portées à 24 mois pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou lorsque la formation suivie, ayant pour but l'obtention d'une qualification professionnelle ou un diplôme d'état, le justifie.

91.4. Durée de la formation théorique

Les actions d'évaluation, de professionnalisation, d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée comprise entre 20 %, sans être inférieure à 150 heures, et 40 % de la durée totale du contrat de professionnalisation ou de la période de professionnalisation, notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou pour ceux qui visent des formations diplômantes.

91.5. Renouvellement du contrat à durée déterminée

Le contrat peut être renouvelé une fois, dans les conditions prévues à l'article 91.3, si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée en raison :

- de l'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie ;
- de la maternité ;
- de la maladie ;
- d'un accident du travail ;
- de la défaillance de l'organisme de formation.

91.6. Rémunération

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation pendant le contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure à 75 % du Smic.

Pour les titulaires d'un baccalauréat professionnel, d'un brevet professionnel, d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle de niveau IV, âgés de moins de 26 ans, la rémunération ne peut être inférieure à 85 % du Smic.

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation pendant le contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure à 100 % du Smic, sans que celle-ci soit inférieure à 85 % de la rémunération minimale conventionnelle de la branche pour le poste effectivement occupé.

91.7. Information des institutions représentatives du personnel

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, s'ils existent, sera tenu informé du nombre de contrats de professionnalisation réalisés dans l'entreprise.

Article 92

Période de professionnalisation

92.1. Objet de la période de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi professionnel des salariés en contrat à durée indéterminée et de salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée déterminée ou indéterminée.

Ainsi, les actions de formation de la période de professionnalisation ont pour objectif de permettre aux bénéficiaires d'acquérir une qualification.

Dans ce cadre, les parties conviennent de fixer prioritairement ces actions à des formations permettant d'acquérir une des qualifications suivantes :

- soit reconnue dans les classifications de la convention collective de branche ;
- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP) figurant sur une liste préétablie par la CPNEFP, sans toutefois exclure d'autres types de formations, si celles-ci sont conformes à l'objet fixé ci-dessus.

92.2. Public concerné

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes :

- aux salariés dont la qualification est jugée insuffisante au regard de l'évolution des techniques et des organisations selon les définitions de la branche, ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise et ayant au moins 20 ans d'activité professionnelle ou âgés de 45 ans ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'entreprise ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ;
- aux salariés qui reprennent leur activité professionnelle après un congé parental d'éducation ;
- aux travailleurs handicapés ;
- aux bénéficiaires d'un contrat unique.

92.3. Mise en oeuvre de la professionnalisation

Les actions de formation de la période de professionnalisation peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative :

- du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) ;
- de l'employeur après accord écrit du salarié, en application de l'article L. 6321-6 du code de travail.

92.4. Information des institutions représentatives du personnel

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, s'ils existent, sera tenu informé du nombre de périodes de professionnalisation réalisées dans l'entreprise.

Article 93

Prise en charge des coûts de la professionnalisation

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation donneront lieu à un financement de l'OPCA de la branche en application des règles proposées par la CPNEFP ou, à défaut, selon les règles définies par l'OPCA.

Les dépenses exposées par les employeurs au-delà du montant forfaitaire sont imputables sur la participation au financement de la formation professionnelle continue.

Les parties, sur proposition de la CPNEFP, conviennent de fixer les plafonds horaires de prise en charge par l'OPCA des frais pédagogiques et des frais annexes pour les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sur les bases suivantes, en lieu et place des dispositions réglementaires.

Période de professionnalisation :

- 15 € pour les actions non prioritaires au sens de l'article 91.1 ci-dessus ;
- 25 € pour les actions prioritaires permettant d'acquérir une des qualifications énumérées à l'article 92 ci-dessus ;
- 40 € pour les actions inscrites dans une démarche de VAE.

Contrat de professionnalisation :

- 15 € pour les actions prioritaires permettant d'acquérir une qualification répertoriée au RNCP (titre homologué ou diplôme) ou reconnue dans les classifications de la branche ;
- 25 € pour les actions prioritaires permettant d'acquérir une des qualifications ouvrant droit à un CQP reconnu par la branche, directement ou par accord interprofessionnel dont elle serait signataire ou adhérente.

Les montants ci-dessus constituent des plafonds maximaux des remboursements qui ne peuvent dépasser les frais réels engagés.

Article 94

Tutorat

94.1. Principe

Afin de contribuer à la réussite des contrats et périodes de professionnalisation et de manière plus générale au développement de la transmission des compétences au sein des entreprises, le tutorat doit être renforcé et développé dans les activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie.

94.2. Missions du tuteur

Le tuteur a pour mission :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le salarié dans l'élaboration et la mise en oeuvre de son projet professionnel ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles pour le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de veiller à la cohérence entre les activités professionnelles et les objectifs de certification recherchés ;
- d'assurer la liaison pédagogique entre les organismes de formation et les salariés en contribuant à l'acquisition par le bénéficiaire de compétences professionnelles ou en l'initiant aux différentes activités professionnelles ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

Au-delà de la fonction tutorale ainsi décrite, les partenaires sociaux considèrent la compétence tutorale comme transversale, relevant d'une culture à déployer pour chacun dans l'entreprise, à l'égard de tout nouvel embauché, quel que soit son statut. Cette culture doit contribuer à la qualité de l'accueil, à la communication des messages essentiels comme ceux relatifs à la santé et à la sécurité au travail, à l'accompagnement, à l'intégration et à la fidélisation. Toute démarche visant à sensibiliser l'ensemble des salariés à la nécessité de partager ses compétences, est encouragée.

94.3. Choix du tuteur

L'employeur, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés volontaires de l'entreprise. La personne choisie doit justifier d'une expérience professionnelle de 2 ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

94.4. Organisation du tutorat et formation

Préalablement à l'exercice de la première fonction tutorale, le salarié doit bénéficier d'une préparation et d'une formation spécifique prise en charge selon les règles définies par la CPNEFP incluant les objectifs pédagogiques et des éléments de programme liés à l'exercice de ladite fonction. Cette formation sera prise en charge par l'OPCA.

Les partenaires sociaux considèrent que le tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de professionnalisation ils incitent donc les entreprises à valoriser la fonction tutorale exercée par les salariés.

Le tuteur rend compte de sa mission à son employeur.

Chapitre II

Droit individuel à la formation (DIF)

Article 95

Salariés bénéficiaires et durée de la formation

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps complet, à l'exclusion des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation, ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures. Pendant les périodes de suspension du contrat de travail pour maladie professionnelle, accident du travail, congé de maternité et de paternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial, congés payés ou congé parental d'éducation, le salarié continue d'acquies ses droits à DIF.

Le cumul des droits ouverts est égal à une durée plafonnée à 120 heures.

Les partenaires sociaux conviennent que, pour déterminer l'ouverture de droit individuel à la formation, l'ancienneté des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée s'apprécie au 31 décembre de chaque année.

Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au 31 décembre au titre du DIF, au plus tard le dernier jour du mois suivant la fin de la période de référence.

Les signataires conviennent d'adapter le DIF à l'attention des travailleurs reconnus handicapés. Ils bénéficient d'une majoration de 25 % de leur DIF, lorsqu'un accord est formalisé avec leur employeur sur la formation suivie.

Les salariés à temps partiel bénéficient d'un droit individuel à la formation déterminé dans les conditions suivantes :

- 20 heures par an pour les salariés dont la durée de travail effectif est supérieure à 1 200 heures par an ;
- 15 heures par an pour les salariés dont la durée de travail effectif est supérieure à 800 heures et inférieure ou égale à 1 200 heures ;
- 10 heures par an pour les salariés dont la durée de travail effectif est inférieure ou égale à 800 heures.

Pour l'application des présentes dispositions, il est possible de substituer à la période courant du 1er janvier au 31 décembre de chaque année, toute autre période de 12 mois consécutifs.

Article 96

Droit individuel à la formation des salariés en contrat à durée déterminée

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée peuvent bénéficier du droit individuel à la formation calculé pro rata temporis, après 4 mois consécutifs ou non sous contrat à durée déterminée au cours des 12 derniers mois. L'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits à ce titre.

Article 97

Mise en oeuvre du droit individuel à la formation

Il appartient au salarié de prendre l'initiative d'utiliser son droit individuel à la formation. Il doit obtenir l'accord de son employeur sur la formation souhaitée.

Le choix de l'action de formation envisagée est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur notamment dans le cadre de l'entretien professionnel ou d'une demande écrite du salarié.

Le DIF a pour objet de favoriser toute formation débouchant sur une qualification :

- soit reconnue dans les classifications de la convention collective de branche ;
- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- soit figurant dans une liste des formations prioritaires établie par la CPNEFP.

97.1. Demande du salarié

97.1.1. Action de formation

L'accord ou la demande d'exercice du DIF porte sur des actions de formation définie à l'article 99 ci-après.

La demande du salarié doit comporter les mentions suivantes :

- nature de l'action de formation ;
- intitulé de l'action ;
- modalités de déroulement de l'action ;
- durée de l'action, date de début et de fin de l'action ;
- coût de l'action ;
- dénomination du prestataire pressenti ;
- programme de la formation souhaitée.

97.1.2. Action de bilan de compétences

L'accord ou la demande doit comporter les mentions suivantes : dates et durée du bilan de compétences, dénomination de l'organisme prestataire choisi sur la liste des organismes agréés par le FONGECIF.

97.1.3. Action de validation des acquis de l'expérience

L'accord ou la demande doit comporter les mentions suivantes :

- diplôme, titre ou certificat de qualification postulé ;
- dates, nature et durée des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- dénomination de l'autorité ou de l'organisme délivrant la certification.

97.2. Réponse de l'employeur

Suite à la demande écrite du salarié, l'employeur dispose d'un délai de 1 mois à réception d'un dossier complet. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation du choix de l'action de formation.

97.2.1. Accord de l'employeur

Si l'employeur accepte la demande du salarié, l'employeur et le salarié concluent un accord relatif à la mise en oeuvre du DIF contenant les éléments suivants :

- le programme de la formation ;
- la durée, les dates de début, de fin et les horaires de la formation ;
- les modalités de réalisation (pendant, et/ ou hors temps de travail).

97.2.2. Désaccord sur le choix de l'action de formation

Si l'employeur n'est pas d'accord sur le choix de l'action de formation, il doit refuser par écrit au salarié le suivi de l'action de formation.

Lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, le FONGECIF assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme.

Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions prévues par les articles L. 6323-13 et suivants du code du travail et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L. 6332-14 du code de travail.

La durée de la formation ainsi réalisée se déduit du contingent d'heures de formation acquis au titre du DIF.

Les membres du comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, seront informés annuellement du suivi des demandes au titre du DIF.

Article 98

Exercice du droit individuel à la formation

Les heures de formation liées au droit individuel à la formation s'exercent en dehors du temps de travail, sauf accord entre le salarié et l'employeur pour qu'elles s'exercent en tout ou partie pendant le temps de travail.

Les heures de formation exercées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié, déterminée selon les modalités définies par décret.

Les heures de formation suivies pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération selon les modalités fixées par le code du travail.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article 99

Nature des actions de formation

Les parties signataires souhaitent que le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF soit arrêté conjointement au cours d'un entretien à l'initiative du salarié ou de l'employeur, et notamment au cours de l'entretien professionnel prévu à l'article 1er de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Le DIF peut s'articuler avec le plan de formation ou pendant la période de professionnalisation sans les suppléer.

Les organisations signataires décident de retenir des actions de formation pouvant favoriser l'acquisition ou l'élargissement d'une qualification, l'élargissement du champ professionnel d'activité, la polyvalence, l'autonomie.

Dans cette perspective, elles jugent prioritaires les spécialités de formation suivantes :

- formation aux métiers de la boulangerie, pâtisserie, viennoiserie ;
- qualité ;
- hygiène et sécurité sanitaire des aliments ;
- informatique, traitement de l'information et réseaux, informatique industrielle ;
- ressources humaines, management et gestion des entreprises ;
- montage et maintenance des équipements ;
- transport, manutention, magasinage, logistique ;
- achat, vente, négociation commerciale, marketing ;
- finances, comptabilité, gestion ;
- secrétariat, bureautique, informatique de gestion ;
- communication et information ;
- prévention des accidents du travail, des maladies professionnelles et des conditions de travail ;
- environnement et risques industriels ;
- développement durable ;
- réglementation professionnelle ;
- développement personnel, alphabétisation, savoirs de base ;
- développement des compétences linguistiques professionnelles du salarié.

Il s'agit de formations techniques ou professionnelles en lien avec les métiers ou emplois existants dans les différents secteurs entrant dans le champ d'application de l'accord.

La CPNEFP révisera tous les 3 ans la liste des priorités ainsi donnée à titre indicatif et tiendra informé l'OPCA de ces choix.

Article 100
Dispositions financières

Les frais de formation, les frais de déplacement et d'hébergement sont à la charge de l'employeur et sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue ou sur la contribution de 0,50 % versée au titre du financement des périodes de professionnalisation, lorsque l'action de formation répond aux critères définis dans la limite des financements disponibles.

Article 101
Portabilité du DIF

101.1. Portabilité du DIF pendant le préavis

En cas de licenciement non consécutif à une faute lourde, et si le salarié en fait la demande avant la fin du préavis, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, multiplié par le montant forfaitaire visé au 2^e alinéa de l'article L. 6332-14 du code du travail, permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

A défaut d'une telle demande, la somme n'est pas due par l'employeur.

Lorsque l'action mentionnée au premier alinéa est réalisée pendant l'exercice du préavis, elle se déroule pendant le temps de travail.

En cas de démission, l'exercice du droit individuel à la formation est de droit sous réserve que l'action de formation ou de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience soit engagée avant la fin du préavis.

En cas de départ en retraite, les droits acquis au titre du DIF ne sont pas transférables, ni portables.

L'employeur précise dans la lettre de notification du licenciement, sauf en cas de faute lourde, les droits acquis par le salarié au titre de son droit individuel à la formation et la possibilité offerte au salarié de demander avant la fin du préavis une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

101.2. Portabilité du DIF à l'issue du préavis

Un mécanisme de financement de la portabilité du droit individuel à la formation est mis en place pour les ruptures de contrat de travail ouvrant droit à la prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Toutefois, la portabilité du DIF ne s'applique pas aux salariés licenciés pour faute lourde.

Les salariés concernés pourront affecter les sommes correspondantes au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées, comme suit :

- par les demandeurs d'emploi, au financement des actions de formation, de bilan de compétence ou de VAE. La mobilisation de ces sommes a lieu en priorité pendant la période de prise en charge de l'intéressé par le régime d'assurance chômage, et chaque fois que possible, au cours de la première moitié de sa période d'indemnisation chômage. Elle se fait en accord avec le référent chargé de l'accompagnement de l'intéressé ;

- par un salarié, au financement d'actions de formation, de bilans de compétences ou de VAE. La mobilisation de ces sommes se fait en accord avec son nouvel employeur et a lieu pendant les 2 années suivant son embauche. En cas de désaccord sur l'utilisation du DIF portable, le salarié pourra mobiliser son DIF portable pour financer un bilan de compétences, une VAE ou une formation dans les domaines prioritaires de la branche à laquelle son entreprise appartient. Cette action se déroule hors du temps de travail sans que l'employeur soit tenu de verser l'allocation de formation.

Ces heures de formation sont normalement valorisées sur la base d'un montant forfaitaire visé au 2^e alinéa de l'article L. 6332-14 du code du travail.

Par exception, si un salarié licencié pour motif économique, adhère à la convention de reclassement personnalisé, le DIF doublé est versé à Pôle emploi et est valorisé sur la base d'un montant égal à 50 % de la moyenne des salaires nets des 3 derniers mois travaillés par heure de formation.

Les organismes paritaires collecteurs agréés financeront cet abondement selon les modalités définies ci-après :

- l'OPCA dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié a acquis ses droits abondera le financement des actions mises en oeuvre pendant la durée de la prise en charge par le régime d'assurance chômage ;

- l'OPCA dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié est embauché abondera le financement des actions mises en oeuvre dans la nouvelle entreprise dans les conditions vues ci-dessus.

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur mentionne sur le certificat de travail prévu à l'article L. 1234-19 du code du travail :

- le solde du nombre d'heures acquises par le salarié au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, ainsi que la somme correspondante à ce solde calculée comme vu ci-dessus ;

- ainsi que les coordonnées de l'organisme collecteur paritaire OPCA compétent pour financer le DIF.

Article 102
Mutation d'un salarié

En cas de mutation d'un salarié entre deux entreprises appartenant au même groupe au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail, les heures que l'intéressé a acquises au titre du droit individuel à la formation, sont transférées auprès de son nouvel employeur.

Article 103
Plan de formation

Le plan de formation est le document de référence de l'entreprise en matière de formation professionnelle qui présente la politique de formation en lien avec les orientations générales et les actions de formation que l'entreprise entend mettre en oeuvre.

Aucune distinction, notamment entre les hommes et les femmes du point de vue de la mise en oeuvre de la formation dans l'entreprise ne peut être opérée ni tolérée.

Conformément aux dispositions légales, le plan de formation est structuré en fonction de deux types d'actions :

- les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;

- les actions liées au développement des compétences des salariés.

Le comité d'entreprise doit être régulièrement consulté, dans le cadre de deux réunions distinctes :

- sur l'exécution des plans de formation année par année ;

- sur le projet de plan de formation pour l'année à venir.

Dans les entreprises ou établissements de plus de 200 salariés, le comité d'entreprise constitue une commission formation. Dans ce cas, les délibérations du comité en matière de formation professionnelle sont préparées par un examen préalable de la commission formation.

Les commissions formation ou les comités d'entreprise ou d'établissement auront connaissance des demandes de formation des salariés et de leur aboutissement. Ils donnent leur avis sur les problèmes pouvant se poser se rapportant au congé individuel de formation et au programme d'accueil et d'insertion des jeunes.

Ils seront informés des évolutions technologiques prévues et de leurs incidences sur les compétences et les aptitudes requises.

Article 104

Bilan de compétences

Le bilan de compétences est une action de formation qui contribue à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

En tant qu'outil personnel d'évaluation, même effectué à la demande de l'employeur, la synthèse du bilan de compétences reste à la stricte propriété du salarié.

Article 105

Entretien professionnel

Pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié ayant au minimum 2 années d'activité dans l'entreprise bénéficie, au moins tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise.

Cet entretien professionnel a lieu à l'initiative du salarié, de l'employeur ou de son représentant.

L'entretien professionnel se déroulera pendant le temps de travail effectif.

Celui-ci a pour finalité de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et en fonction de la situation de l'entreprise.

Au cours de l'entretien professionnel sont abordés notamment les points suivants :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;
- l'identification des objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis au bénéfice du salarié pour lui permettre d'améliorer ses compétences ou de renforcer sa qualification ;
- l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus ;
- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son DIF (éventualité qui doit être laissée à l'initiative du salarié) ;
- les conditions de réalisation de la formation.

A la fin de cet entretien, un document signé des deux parties sera remis au salarié. Ce document reprendra les points évoqués lors de cet entretien et les décisions qui en découlent.

Article 106

Entretien professionnel pour les salariés de 45 ans et plus

Dans les entreprises et groupes d'entreprises employant au moins 50 salariés, l'employeur organise pour chacun de ses salariés, dans l'année qui suit leur 45e anniversaire, un entretien professionnel au cours duquel il informe le salarié notamment sur ses droits en matière d'accès à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

Cet entretien a pour objectif de faire le point, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise, sur les compétences, les besoins de formation, la situation et l'évolution professionnelle du collaborateur.

Chapitre III

Certificats de qualification professionnelle

Conscients des enjeux de la formation professionnelle dans la profession, les parties affirment leur volonté de développer des formations débouchant sur des qualifications sanctionnées par des certificats de qualification professionnelle (CQP).

Les certificats de qualification professionnelle ainsi créés sont proposés à toutes les entreprises et à tous les salariés de la profession remplissant les conditions requises.

Ils ont pour objet de favoriser la gestion des emplois et des compétences, quelle que soit la forme de leur contrat de travail.

Les certificats de qualification professionnelle reconnaissent un ensemble de savoir-faire et d'aptitudes professionnelles nécessaires à l'exercice d'un emploi.

Les certificats de qualification professionnelle sont proposés par les entreprises aux salariés entrant dans la profession ainsi que les salariés souhaitant faire reconnaître leurs compétences.

L'acquisition du certificat de qualification professionnelle donne aux stagiaires un niveau de qualification reconnu par l'ensemble des employeurs de la branche.

Ils ont pour objet de favoriser la gestion des emplois et des compétences, notamment la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Ainsi, les parties signataires s'entendent pour reconnaître dans le secteur les CQP existants et pour développer la création de nouveaux CQP.

Article 107

Champ d'application

Le dispositif de délivrance des CQP concerne toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie.

Article 108

Définition

Le CQP atteste, au moyen d'un titre délivré par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche de l'acquisition d'une qualification spécifique et reconnue par la convention collective nationale, à travers une formation adaptée aux besoins des entreprises de la boulangerie-pâtisserie industrielle.

L'obtention d'un CQP correspond donc à la reconnaissance professionnelle nationale d'une qualification spécifique pour l'exercice d'un emploi au sein de la branche professionnelle.

Article 109

Condition d'accès

Sont concernés :

- les demandeurs d'emploi et les jeunes de 16 à 25 ans dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ;
- les salariés appartenant à des entreprises d'autres branches ;
- les salariés en activité dans une entreprise de la branche ;
- dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ;

- dans le cadre du droit individuel à la formation ;
- dans le cadre de la période de professionnalisation ;
- dans le cadre du congé individuel de formation.

Les partenaires sociaux reconnaissent qu'acquérir ou conforter une qualification professionnelle validée par un CQP peut être soit une demande de l'entreprise, soit résulter d'une démarche personnelle permettant une évolution professionnelle du salarié. Dans ce cas, elle requiert toutefois l'accord de l'employeur qui appréciera l'opportunité de la démarche, notamment quant au niveau des connaissances et aptitudes de base minimales que cette démarche nécessite.

Une évaluation des prérequis sera en tout état de cause nécessaire pour évaluer les acquis relatifs aux savoirs et savoir-faire professionnels détenus ou non par chaque candidat par rapport à ceux exigés par le CQP, afin d'identifier les besoins éventuels de formation individualisés et ainsi de mieux définir le plan de formation des candidats au CQP.

L'admission aux actions de formation est matérialisée par une inscription auprès d'un organisme les dispensant, conformément aux dispositions prévues par le présent accord.

La qualification professionnelle s'obtient au moyen d'actions de formation dont le contenu et les modalités sont définis dans un cahier des charges approuvé par la CPNEFP et annexé à la décision de création du CQP considéré.

Article 110

Création d'un CQP

110.1. Rapport d'opportunité et analyse des certifications existantes

Les CQP sont créés par la CPNEFP, seule instance habilitée à représenter la profession dans ce domaine et sont délivrés sous sa responsabilité exclusive.

L'opportunité de créer un CQP doit être appréciée par la CPNEFP au vu d'un rapport d'opportunité établi par l'organisation qui en formule la demande.

La commission peut être, elle-même, à l'origine de la création d'un CQP à partir de l'analyse de l'emploi, en s'appuyant notamment sur les informations produites par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications quant aux métiers émergents ou aux évolutions de compétences à anticiper.

110.2. Cahier des charges pédagogique et positionnement du CQP

Si après étude du rapport d'opportunité et des certifications existantes, la CPNEFP décide de mettre en oeuvre la procédure de création d'un CQP, elle procède ou fait procéder à l'élaboration :

- d'un référentiel professionnel comportant la dénomination et les caractéristiques du métier ou de l'emploi visé ;
- un référentiel de compétences (savoirs théoriques et pratiques, savoir-faire...) correspondant au CQP ;
- un référentiel de certification, comprenant la liste des compétences à maîtriser par le candidat au CQP ainsi que les modalités de certification des capacités (évaluation, validation des acquis de l'expérience).

La CPNEFP précise également la dénomination du CQP retenu.

110.3. Durée, renouvellement, modification et suppression de CQP

Un CQP est créé pour une durée initiale de 5 ans.

Six mois avant la fin d'un CQP, la commission examine les résultats du CQP, les évolutions de l'emploi dans le secteur concerné et décide du renouvellement avec ou sans aménagement du CQP ou de sa suppression.

Le renouvellement d'un CQP s'effectue pour une durée de 5 ans. Le nombre de renouvellements n'est pas limité.

Les organisations membres de la commission peuvent demander la modification des référentiels des CQP.

En cas de suppression, les actions de formation en cours seront menées à leur terme jusqu'à la délivrance des certificats dont les titulaires pourront se prévaloir.

En cas de modifications du CQP, celles-ci sont apportées à tout cycle de formation débutant après la décision de la commission.

Dans tous les cas, le bénéfice du CQP reste acquis aux salariés ayant obtenu leur diplôme.

110.4. Délibération de la commission

Pour la création d'un CQP, la CPNEFP siégeant en matière de formation, prend sa décision après avoir notamment débattu de l'intérêt que doit représenter la création d'un CQP pour les entreprises de la branche, par un vote à la majorité qualifiée des 2/3 des voix des membres de la commission.

Les procédures de révision ou de suppression de CQP sont prises selon la même règle de majorité qualifiée.

A la date de signature de la présente convention collective 17 CQP ont déjà été validés dans les conditions du cahier des charges défini ci-après.

Les parties conviennent que chaque CQP doit, dès sa création, faire l'objet d'un enregistrement dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Article 111

Dispositif de validation

111.1. Adaptation des référentiels aux réalités de l'entreprise

Les référentiels CQP de la branche peuvent être adaptés aux réalités de fonctionnement de l'entreprise qui met en oeuvre un projet CQP, pour tenir compte de situations spécifiques.

Chaque connaissance et savoir-faire professionnel du référentiel national doit cependant trouver une correspondance dans le référentiel adapté à l'entreprise.

111.2. Référent

La démarche de formation qualifiante validée par un CQP nécessite la mise en place d'un référent.

Dans ce cadre, les missions du référent recouvrent la participation à l'intégration et à la mise en oeuvre du référentiel de compétences, la transmission dans ce cadre des savoir-faire et de son expérience professionnelle ainsi que la participation à l'évaluation continue du candidat.

111.3. Tuteur

Un tuteur doit être désigné pour chaque salarié s'engageant dans une démarche de CQP.

Il est souhaitable de n'avoir qu'un seul tuteur par salarié concerné qui peut être le responsable hiérarchique ou toute autre personne qualifiée, possédant un niveau de compétences correspondant au minimum au métier concerné par le CQP visé et exercé pendant une période minimale de 1 an.

Afin d'assurer au mieux ces missions, il convient de s'assurer que le tuteur justifie d'un niveau de compétences adapté, susceptible d'être au préalable complété par une formation spécifique, lui permettant de développer ses capacités de communication, de transmission et d'évaluation.

111.4. Modalités d'évaluation

L'évaluation des savoirs et savoir-faire professionnels s'effectue en continu et par des épreuves finales, selon les référentiels de compétences figurant au cahier des charges du CQP correspondant.

L'évaluation en continu est facilitée par un livret de suivi qui a pour but de :

- suivre dans le temps l'évolution du candidat et l'acquisition progressive des compétences, tant au plan théorique que pratique ;
- faciliter les échanges entre le candidat, le référent ainsi que l'appréciation future du jury.

Ce livret est élaboré suivant un modèle-type approuvé par la commission.

Ce livret de suivi est rempli conjointement par le référent désigné par l'entreprise et, le cas échéant, par le (s) formateur (s). Il peut être consulté par le candidat au CQP, notamment dans le cadre de points périodiques.

Ces opérations d'évaluation en continu apportent une contribution importante à l'appréciation globale du parcours de qualification du candidat, quant à chacun des domaines de compétences à acquérir ou valider.

Seuls sont admis à se présenter à l'examen final les candidats qui ont préalablement satisfait à l'ensemble des évaluations et mises en situation selon les modalités prévues par le cahier des charges propre à chaque CQP.

Les épreuves finales d'évaluation sont donc proposées au candidat à l'issue de la démarche CQP.

Elles comportent des épreuves écrites ou orales propres à chaque domaine de compétences pour évaluer l'acquisition des savoirs. Par ailleurs, une épreuve pratique au poste de travail peut permettre l'évaluation de la maîtrise de certains savoir-faire professionnels.

111.5. Jury

Le jury est désigné par la CPNEFP. Il est composé :

- d'un représentant de chaque collège ;
- d'un représentant de l'OPCA désigné.

Les personnes désignées doivent avoir une expérience professionnelle reconnue dans le métier dont relève le CQP concerné et un niveau au moins équivalent à ce dernier. Elles doivent en outre être indépendantes des entreprises concernées par le CQP.

Le jury s'adjoint, à titre consultatif :

- le référent et le tuteur ;
- un représentant de l'organisme de formation éventuellement partie de l'opération ;
- un représentant de l'entreprise lorsque le CQP concerne une seule entreprise.

Le jury procède à l'évaluation finale des candidats et remplit la grille d'appréciation propre à chaque CQP.

Pour obtenir le CQP, le candidat devra avoir acquis un ensemble de savoir-faire primordiaux et des savoir-faire secondaires, tels que définis par le cahier des charges propre à chaque CQP.

Concernant l'évaluation finale, les critères d'obtention du CQP sont les suivants :

- quel que soit le domaine de compétences, une évaluation inférieure à 30 % est éliminatoire ;
- la note obtenue doit être au moins égale à 70 % de la notation maximale, aucun domaine de compétence ne devant être inférieur à 50 %.

Le CQP est attribué lorsque l'ensemble de ces critères analysés par le jury est atteint, sachant que le jury peut être amené à prendre des décisions sur les cas litigieux à la majorité de ses membres.

Dans l'hypothèse où il se trouverait dans l'impossibilité de produire un avis favorable pour la délivrance du certificat, le jury du CQP indiquera les domaines de compétences qui devront faire l'objet d'un approfondissement et d'une nouvelle épreuve. La durée de validité d'une épreuve acquise ne peut excéder une période d'activité sans interruption dans l'entreprise de 2 années.

A l'issue de la délibération, les membres du jury signent le procès-verbal et émettent un avis, pris à la majorité.

Le certificat de qualification professionnelle est délivré paritairement par la CPNEFP, au vu des résultats aux épreuves et de l'avis du jury. Il est ensuite adressé au bénéficiaire par les services de l'OPCA désigné au plus tard 3 mois après le passage des épreuves.

La CPNEFP se réserve le droit de réexaminer les cas qu'elle estime litigieux.

Article 112

Valorisation des CQP

Contribuant au développement des compétences et de l'expertise professionnelle de son titulaire, ainsi qu'à sa reconnaissance par l'ensemble de la profession, la détention d'un CQP doit aussi être prise en compte à l'intérieur de l'entreprise.

Article 113

Organisation de stages

Tout organisme de formation agréé organisant des actions conduisant au CQP devra :

- déclarer tout démarrage de cycle spécifique ou indiquer les modalités d'admission dans un cycle permanent ;
- s'engager à se conformer au cahier des charges pédagogiques ;
- déclarer accepter les modalités d'évaluation finale.

L'ensemble de ces documents devra être adressé à la CPNEFP via son secrétariat.

Chapitre IV

Financement de la formation professionnelle

Article 114

Champ d'application

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective excepté pour ce qui concerne :

- les entreprises dont le code NAF ne relève pas de la branche mais qui, ne relevant d'aucun autre accord de branche obligatoire, appliquent volontairement la convention collective des entreprises de boulangerie et de pâtisserie industrielles ;
- les entreprises à activités multiples, pour tous leurs établissements dès lors que l'activité principale de l'entreprise relève du champ d'application de la convention collective des entreprises de boulangerie et de pâtisserie industrielles ;
- les sociétés holding des sociétés auxquelles cet accord s'applique ;
- les organisations professionnelles et groupements d'entreprises du secteur de la boulangerie et de la pâtisserie industrielles ;
- les organismes ou entreprises qui ont des liens économiques, juridiques ou de quelque autre nature avec les entreprises de boulangerie et de pâtisserie

industrielles et dont l'activité est en rapport avec celles-ci et qui demandent leur adhésion à titre individuel. Les demandes d'adhésion individuelle doivent être agréées par le conseil d'administration de l'OPCA ;

- les comités d'entreprises des entreprises relevant du champ de cet accord, pour leurs propres salariés.

Article 115

Financement de la formation professionnelle

Les parties désignent l'OPCALIM en tant qu'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) des entreprises de la boulangerie et de la pâtisserie industrielles et des terminaux de cuisson, en vue de la collecte de la contribution à la formation professionnelle des entreprises de moins de 10 salariés et de la contribution de 0,5 % de la masse salariale des entreprises de 10 salariés et plus.

Afin de favoriser et de développer la formation professionnelle des salariés et de doter les entreprises des moyens nécessaires à la mise en oeuvre de leurs besoins en formation, les partenaires sociaux décident d'adopter les dispositions suivantes.

115.1. Adhésion à l'organisme paritaire collecteur de la contribution à la formation professionnelle dans les activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie

L'OPCALIM devient l'OPCA pour les activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie ainsi que de toutes les entreprises définies à l'article 114 ci-dessus.

115.2. Contribution des entreprises

115.2.1. Entreprises employant moins de 10 salariés

Les entreprises employant moins de 10 salariés sont tenues de verser à OPCALIM une contribution fixée à 0,55 % de leur masse salariale brute.

La contribution se répartit de la manière suivante :

- 0,15 %, versé et mutualisé à la section Professionnalisation de l'OPCA, au titre notamment des actions de formation, d'accompagnement, d'évaluation, de bilan de compétences, du tutorat, de l'apprentissage ou du financement de l'observatoire des métiers, de validation des acquis de l'expérience professionnelle menée dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation et du droit individuel à la formation ;

- le solde, soit 0,40 %, sera versé à la section Plan de formation de l'OPCA au titre notamment des actions de formation, de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience professionnelle menées dans le cadre du plan de formation et du droit individuel à la formation.

115.2.2. Entreprises employant 10 salariés et plus

Les entreprises employant au moins 10 salariés sont dans l'obligation de consacrer au financement des actions de formation professionnelle continue une participation minimale de 1,6 % de la masse salariale annuelle brute.

Cette participation se répartit comme suit :

- 0,5 % versé et mutualisé à la section Professionnalisation de l'OPCA, au titre notamment des actions de formation, d'accompagnement, d'évaluation, de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience réalisée dans le cadre des contrats et périodes de professionnalisation, des actions du DIF relatives aux priorités définies par les branches, de la formation des tuteurs, de l'apprentissage et de l'observatoire prospectif des qualifications et des métiers ;

- une partie des 0,9 %, plafonnée à 0,32 % de la masse salariale annuelle, nonobstant les contributions volontaires des entreprises allant au-delà de 0,32 %. Cette contribution est affectée au nom de l'entreprise à la section Plan de formation de l'OPCA au titre notamment des actions de formation, de bilan de compétence et de validation des acquis de l'expérience menées dans le cadre du plan de formation et du droit individuel à la formation ;

- 0,2 % au titre du CIF, versé au FONGECIF.

115.2.3. Reliquat de la contribution

La part du budget correspondant à l'obligation légale à laquelle est soumise l'entreprise et qui n'aurait pas été affectée à la formation au lendemain de la date légale de versement de l'année suivante est obligatoirement versée à l'OPCALIM.

115.2.4. Bilan

Un bilan période sera réalisé au second semestre de chaque année concernant l'utilisation des fonds visés aux articles 115.2.1 et 115.2.2 afin de définir leur répartition.

115.3. Utilisation des fonds

115.3.1. Section Professionnalisation

Les signataires décident, afin de soutenir le développement de la formation au sein des entreprises visées par le présent accord, que les fonds collectés auprès des entreprises, quel que soit leur effectif salarié, au titre des fonds visés à l'article 115.2 ci-dessus, peuvent être utilisés indifféremment par toute entreprise sans tenir compte de sa participation réelle, à l'exception des fonds visés aux articles 115.4.

Au plus tard le 31 décembre de chaque année, une partie des contributions définies aux articles 115.2.1 et 115.2.2 pourra être engagée afin de financer des actions collectives dédiées au développement de la formation ou des métiers. Le montant de ce prélèvement sera déterminé chaque année par la commission paritaire chargée de la branche au sein de l'OPCA.

115.3.2. Section Plan de formation

Les signataires conviennent qu'il peut être nécessaire de soutenir financièrement les entreprises occupant moins de 10 salariés, entrant dans le champ d'application du présent accord. A cet effet, il est instauré le principe d'une dotation sur les fonds mutualisés collectés au titre des fonds visés à l'article 115.2.2 auprès des entreprises employant au moins 10 salariés. Dans le cadre de la fongibilité, le montant de cette dotation sera fixé par les partenaires sociaux.

Les projets de formation doivent porter sur des actions de formation de salariés qui ne pourraient pas être réalisées sur la base de la seule contribution des entreprises de moins de 10 salariés. Les fonds sont attribués aux entreprises éligibles sur la base de critères relatifs à la formation et aux publics concernés, par la commission paritaire chargée de la branche au sein de l'OPCA, en liaison avec la CPNEFP de la branche, à la condition que des fonds mutualisés d'entreprises de plus de 10 salariés soient disponibles à cet effet.

115.4. Financement d'actions spécifiques

Les partenaires sociaux conviennent que l'OPCA pourra prendre en charge, notamment :

- l'investissement nécessaire à la formation ouverte à distance et à l'utilisation par les salariés concernés de ce mode de formation ;
- les frais d'accompagnement et les frais de jurys liés aux CQP agréés par la CPNEFP de la branche, et notamment ceux relatifs aux missions confiées à l'OPCALIM. Ces frais seront financés sur le 0,32 % visé à l'article 115.2.2, dans la limite de 0,02 % de ladite masse salariale annuelle brute.

Titre VI
Retraite et prévoyance
Chapitre Ier
Retraite complémentaire
Article 116
Personnel non cadre

Les entreprises adhèrent, pour l'ensemble de leur personnel, à l'exception des collaborateurs cadres et de ceux affiliés obligatoirement à une caisse des cadres, en application de la convention du 14 mars 1947, à une caisse de retraite relevant du régime ARRCO et, de préférence à l'UGRR-ISICA.

Le taux de cotisation est de 6 % sur la tranche A et de 16 % sur la tranche B.

La cotisation est répartie par moitié entre l'employeur et le salarié, la part incombant à ce dernier étant calculée et prélevée sur le salaire brut chaque mois et mentionnée sur le bulletin de paye.

Article 117
Personnel cadre

Les cadres doivent être affiliés à une caisse de retraite des cadres, conformément à l'accord du 14 mars 1947 et des textes subséquents.

Le taux de la cotisation au régime de retraite des cadres doit être au moins égal, pour la tranche B, à 16,24 %, dont 10,08 % à la charge de l'employeur et 6,16 % à la charge du cadre.

Le taux de cotisation sur la tranche A est de 6 %. Cette cotisation est répartie par moitié entre l'employeur et le salarié.

La part incombant à ce dernier étant calculée et prélevée sur le salaire brut chaque mois et mentionnée sur le bulletin de paye.

Chapitre II
Mensualisation
Article 118
Indemnisation de l'absence pour maladie ou accident

Tout salarié ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence résultant d'une maladie ou d'un accident, professionnel ou non, justifiée dans les conditions prévues à l'article 36, sous réserve d'être pris en charge par la sécurité sociale et d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des pays de l'Union européenne, du maintien de sa rémunération dans les limites suivantes.

Le salarié reçoit une indemnité complémentaire aux indemnités versées par la sécurité sociale lui assurant, pendant 3 mois, 90 % de la rémunération brute qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Au-delà de cette période, le salarié bénéficie des prestations en cas d'incapacité de travail prévues aux articles 120.1.3 et 121.1.4.

L'ancienneté s'apprécie au premier jour de l'absence.

Pour le calcul des indemnités dues au titre de chaque arrêt de travail, il est tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours des 12 mois précédents, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas la durée ci-dessus.

Lorsque les indemnités journalières de la sécurité sociale sont réduites, elles sont réputées être servies intégralement pour le calcul de l'indemnité complémentaire.

L'indemnisation ne peut en aucun cas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait travaillé.

Cette indemnisation prend effet à compter du 8e jour de l'absence. Ce délai de carence est supprimé en cas d'accident du travail, de trajet ou d'hospitalisation d'une durée supérieure à 30 jours.

L'indemnité complémentaire visée au présent article est versée sur présentation des bordereaux justificatifs du versement des indemnités journalières par la sécurité sociale.

Chapitre III
Prévoyance
Article 119
Organismes désignés

Afin d'assurer la mutualisation des risques couverts par le régime de prévoyance, les partenaires sociaux désignent, en tant qu'organismes assureurs du régime conventionnel :

- AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale sise, 35, boulevard Brune, 75014 Paris Cedex, comme organisme assureur des garanties de prévoyance visées au présent chapitre, à l'exclusion de la garantie rente éducation des salariés non cadres ;

- la collecte des cotisations et le versement des prestations correspondant aux garanties susvisées sont confiés à AG2R Prévoyance ;

- l'OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, comme organisme assureur de la garantie rente éducation des salariés non cadres, AG2R Prévoyance recevant délégation de l'OCIRP pour appeler les cotisations et régler les prestations.

Les modalités d'organisation de la mutualisation des risques couverts par le présent chapitre seront réexaminées par la commission paritaire nationale de négociation, et ce dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet des présentes dispositions conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie, ont l'obligation d'adhérer auprès des organismes assureurs désignés.

Toutefois, les entreprises dotées au 30 avril 1980 d'un régime collectif de prévoyance pour les non cadres et au 7 mars 1983 d'un régime collectif de prévoyance pour les cadres, étendus le 10 avril 1994, peuvent rester assurées auprès de l'organisme auprès duquel elles ont antérieurement contracté, sous réserve que les garanties en place soient, risque par risque, plus favorables que celles définies au présent chapitre, les cotisations globales ne devant pas être supérieures aux taux prévus pour les mêmes niveaux de garanties. En cas de résiliation de leur contrat de prévoyance, les entreprises concernées devront rejoindre les organismes assureurs désignés.

Les entreprises qui ne répondent pas à ces conditions plus favorables doivent résilier leur contrat, à sa date d'échéance annuelle, afin de rejoindre le régime mutualisé auprès des organismes assureurs désignés.

Les dispositions qui précèdent sont également applicables aux entreprises qui viendraient à entrer dans le champ d'application du présent régime, soit par suite de l'élargissement du champ d'application de la convention collective, soit par suite d'un changement d'activité de l'entreprise (fusion/ absorption, restructuration, etc.).

L'entreprise qui adhère au présent régime de prévoyance doit, dès son adhésion, produire la liste déclarative des salariés en arrêt de travail à la prise d'effet des présentes dispositions, au moyen d'une liste déclarative des risques en cours.

Au vu de cette déclaration et selon le cas, seront garantis à la prise d'effet de l'adhésion de l'entreprise :

- l'indemnisation des arrêts de travail pour cause de maladie et d'accident en cours à la date d'effet de l'adhésion, pour les salariés dont le contrat de travail est en vigueur à la date d'effet de l'adhésion, alors qu'il n'existe aucun organisme assureur précédent ;
- les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières, rentes d'invalidité, rentes d'éducation en cours de service versées au titre d'un contrat précédent souscrit par l'adhérent, auprès d'un autre organisme assureur ;

- l'éventuel différentiel de garanties décès en cas d'indemnisation moindre prévue par un précédent contrat de prévoyance collective conclu par l'adhérent, au profit des salariés en arrêt de travail dont le contrat de travail n'est pas rompu à la date d'effet de l'adhésion.

En cas d'adhésion intervenant postérieurement à la date à laquelle l'entreprise avait l'obligation d'adhérer au présent régime de prévoyance, l'organisme assureur désigné procédera à l'analyse du risque propre à l'entreprise concernée et portant sur les garanties couvertes par le présent régime, et ce au regard des déclarations faites sur le nombre de salariés en arrêt de travail.

Le cas échéant une cotisation spécifique correspondant à la couverture de ces risques sera calculée par l'organisme assureur désigné, afin d'éviter tout déséquilibre éventuel du régime de prévoyance.

En application de l'article L. 932-12 du code de la sécurité sociale, les entreprises n'ont pas la faculté de dénoncer leur adhésion au présent régime.

En cas de non-renouvellement de la désignation des organismes assureurs, ceux-ci maintiendront les rentes en cours de service, à leur montant atteint à la date du non-renouvellement, sauf transfert des provisions constituées auprès du nouvel organisme assureur.

Les partenaires sociaux organiseront les modalités de revalorisations futures.

En cas de changement d'organismes assureurs, AG2R Prévoyance et l'OCIRP maintiendront la garantie décès aux bénéficiaires d'indemnités journalières complémentaires et de rente d'invalidité, dans des conditions égales à celles prévues par le présent régime de prévoyance.

Article 120

Prévoyance du personnel non cadre

Le personnel non cadre des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective bénéficie des garanties de prévoyance suivantes.

120.1. Garanties

120.1.1. Garanties décès

120.1.1.1. Décès toutes causes

En cas de décès d'un salarié, il sera versé un capital, exprimé en pourcentage du salaire de référence, dans les conditions suivantes :

- célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge : 75 % du salaire de référence ;
- marié sans personne à charge : 110 % du salaire de référence ;
- majoration par personne à charge : 25 % du salaire de référence

120.1.1.2. Invalidité absolue et définitive

Un salarié est en état d'invalidité absolue et définitive lorsqu'il est reconnu par la sécurité sociale soit comme invalide 3e catégorie, soit comme victime d'accident de travail ou maladie professionnelle bénéficiant de la rente pour incapacité permanente professionnelle, majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne. Lorsque le salarié est en état d'invalidité absolue et définitive, le capital prévu en cas de décès, hors majoration éventuelle pour accident, lui est versé par anticipation sur sa demande.

Ce versement met fin à la garantie décès.

120.1.1.3. Décès par accident

En cas de décès accidentel du salarié, il est versé au bénéficiaire un capital supplémentaire égal à 100 % du capital décès toutes causes.

Le décès est accidentel lorsqu'il est provoqué par un événement extérieur, soudain et involontaire entraînant le décès du salarié dans les 12 mois suivant l'accident.

120.1.1.4. Décès du conjoint postérieur ou simultané au décès du salarié

En cas de décès du conjoint survenant postérieurement ou simultanément au décès du salarié, il est versé un capital égal à 50 % du capital versé au décès du salarié, à l'exclusion de la majoration éventuelle pour décès accidentel.

Le conjoint ne doit être ni remarié, ni lié par un Pacs au jour de son décès.

Est considéré comme décès simultané à celui du salarié, le décès du conjoint survenant au cours du même événement :

- sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès ;
- ou lorsque le décès du conjoint survient dans un délai de 24 heures avant le décès du salarié.

La prestation est répartie par parts égales entre les enfants à charge du conjoint, qui étaient initialement à la charge du salarié au jour de son décès.

120.1.1.5. Allocation frais d'obsèques

En cas de décès du salarié ou de son conjoint ou d'un enfant à charge au sens fiscal, il est versé une allocation à la personne ayant réglé les frais d'obsèques et le justifiant sur facture, dans la limite des frais réellement engagés.

Le montant de cette allocation est égal à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès.

120.1.1.6. Définitions

Personnes à charge :

Sont considérées comme personnes à charge :

- les enfants de moins de 21 ans à charge au sens de la législation de la sécurité sociale, du salarié ou de son conjoint ;
- les enfants de moins de 26 ans du salarié ou de son conjoint à charge au sens fiscal du salarié, à savoir :
- les enfants pris en compte dans le quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
- les enfants auxquels le salarié sert une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global ;

- les enfants handicapés si, avant leur 21^e anniversaire, ils sont titulaires de la carte d'invalidé civil et bénéficiaires de l'allocation des adultes handicapés ;
- quel que soit leur âge, et sauf déclaration personnelle des revenus, les enfants infirmes, n'étant pas en mesure de subvenir à leurs besoins en raison de leur infirmité et pris en compte dans le quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
- les enfants du salarié nés " viables " moins de 300 jours après le décès du salarié ;
- toute personne sans activité, reconnue à charge du salarié par l'administration fiscale pour le calcul du quotient familial.

Bénéficiaires du capital décès :

Le capital décès est versé au bénéficiaire que le salarié aura expressément désigné en cas de décès.

A toute époque, le salarié a la faculté de faire une désignation différente par lettre transmise à l'organisme assureur. A défaut de désignation expresse, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :

- à son conjoint non séparé de droit ou de fait ;
- à défaut, à ses enfants, légitimes, reconnus ou adoptifs par parts égales entre eux ;
- à défaut, à ses petits-enfants par parts égales entre eux ;
- à défaut, à ses parents ou grands-parents survivants, par parts égales entre eux ;
- à défaut, à sa succession pour suivre la dévolution légale.

La part de capital correspondant aux éventuelles majorations pour personne (s) à charge est versée aux personnes ouvrant droit à ces majorations. Lorsque l'enfant est mineur (ou majeur protégé), la majoration est versée à son représentant légal.

120.1.2. Garantie rente éducation

En cas de décès du salarié, il est versé aux enfants à charge du salarié une rente éducation déterminée comme suit :

- enfant de moins de 16 ans : 8 % du salaire de référence ;
- enfant âgé de 16 ans à 18 ans : 12 % du salaire de référence ;
- enfant de plus de 18 ans : 16 % du salaire de référence.

Le montant des rentes est doublé pour les orphelins de père et de mère.

120.1.2.1. Enfants à charge

Sont considérés comme étant à charge, les enfants nés ou à naître du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'à leur 18^e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26^e anniversaire, et sous condition, soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle en alternance ;
 - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès de Pôle emploi comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d'être employés dans un centre d'aide par le travail en tant que travailleurs handicapés.

Sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 21^e anniversaire, équivalente à l'invalidité 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidé civil.

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions indiquées ci-dessus, les enfants à naître et nés viables et les enfants recueillis - c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint du salarié décédé, qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

120.1.2.2. Paiement de la rente

La rente est versée par trimestre et d'avance.

Elle prend effet à compter du premier jour du trimestre civil suivant le décès du salarié.

Le versement de la rente éducation cesse à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant ne remplit plus les conditions d'attribution, ou n'est plus à charge.

Lorsque l'enfant est mineur, elle est versée à son représentant légal. Lorsque l'enfant est majeur, elle lui est versée directement.

120.1.3. Garantie incapacité de travail

En cas d'incapacité temporaire de travail du salarié pour cause de maladie, accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, se poursuivant au-delà de la période de maintien de salaire assuré par l'employeur et donnant lieu à indemnisation de la sécurité sociale, le salarié perçoit des indemnités journalières complémentaires à hauteur de 75 % du salaire de référence jusqu'au 1 095^e jour d'arrêt de travail, au plus tard.

Pour les salariés dont l'ancienneté est inférieure à 1 an, l'indemnisation intervient à compter du 91^e jour d'arrêt de travail continu.

Les indemnités journalières complémentaires sont versées sous déduction des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale.

En cas d'épuisement des droits au maintien de salaire tels que définis dans la présente convention collective, l'indemnisation intervient après la période de franchise de la sécurité sociale.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Lorsque la sécurité sociale réduit ses prestations, les prestations complémentaires versées sont diminuées à due concurrence.

Le service des indemnités journalières complémentaires cesse :

- à la date de cessation de versement des indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- lors de la reprise du travail du salarié ;
- au décès du salarié ;
- lors de la mise en invalidité par la sécurité sociale.

120.1.4. Garantie invalidité

En cas d'invalidité réputée permanente consécutive à une maladie ou à un accident, ou en cas d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, survenant pendant la période d'affiliation du salarié au présent régime, le salarié perçoit les prestations suivantes :

- invalidité de 1^{re} catégorie : 45 % du salaire de référence (sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale) ;

- incapacité permanente professionnelle dont le taux est compris entre 33 % inclus et 66 % : 50 % du salaire de référence (sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale) ;

- invalidité de 2e ou 3e catégorie ou taux d'incapacité permanente professionnelle supérieur à 66 % : 75 % du salaire de référence (sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale).

Est considéré comme invalide, le salarié reconnu invalide par la sécurité sociale conformément aux dispositions légales en vigueur.

Ainsi, la garantie invalidité du salarié est classée :

- en 1re catégorie, quand son état de santé lui permet de continuer à travailler ;

- en 2e catégorie, quand son état de santé ne lui permet pas de continuer à travailler ;

- en 3e catégorie, quand son état de santé ne lui permet pas de continuer à travailler et que l'assuré est dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

Lorsque le salarié, victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, perçoit à ce titre de la sécurité sociale une pension calculée en fonction d'un taux d'incapacité, la prestation est calculée par référence à la garantie d'invalidité.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Lorsque la sécurité sociale réduit ses prestations, les prestations complémentaires versées sont diminuées à due concurrence.

Le service de la rente est maintenu sous réserve du versement de la rente d'invalidité de la sécurité sociale et au plus tard jusqu'à la liquidation d'une pension vieillesse de la sécurité sociale ou du décès du salarié.

120.1.5. Salaire de référence

Le salaire annuel de référence servant de base au calcul des prestations est le salaire brut complet, primes et indemnités comprises, ayant donné lieu à versement de cotisations sociales, éventuellement rétabli pro rata temporis en cas d'embauche ou de maladie au cours de la période de référence, des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'invalidité absolue et définitive.

120.2. Cotisations

Les cotisations sont calculées sur la rémunération brute annuelle, toutes primes et indemnités confondues, supportant les charges sociales.

Elles sont partagées entre l'employeur et le salarié à raison de :

- 1/3 à la charge du salarié ;

- 2/3 à la charge de l'employeur.

L'affectation des cotisations aux diverses prestations du régime est fixée comme suit :

(En pourcentage.)

Différents régimes	Employeur	Salarié
Décès	0,25	0,06
Rente éducation	0,16	0,02
Allocation obsèques	0,02	0,01
Incapacité de travail	-	0,21
Invalidité	0,17	-
Total	0,60	0,30

Les cotisations sont réglées par l'entreprise par trimestre à terme échu.

Dans le prolongement de l'article 26 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, un complément de provisions mathématiques doit être constitué par les organismes assureurs au titre du maintien de la garantie décès et des arrêts de travail survenus au 31 décembre 2010 pour les contrats conclus avant cette date.

En cas de dénonciation du régime de prévoyance de la boulangerie industrielle ou de changement des organismes assureurs désignés avant la constitution des provisions mathématiques finançant le passif résultant de la loi portant réforme des retraites, une indemnité de résiliation est due dont le montant est égal à la différence entre le montant des provisions techniques à constituer, permettant de couvrir intégralement les engagements relatifs à la poursuite des prestations " incapacité " et " invalidité " et au maintien de la garantie décès, et le montant des provisions techniques effectivement constituées au jour de la dénonciation, et ce au titre des incapacités et invalidités en cours à la date de la dénonciation.

Article 121

Prévoyance du personnel cadre

Le personnel cadre des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective bénéficie des garanties de prévoyance suivantes.

121.1. Garanties

121.1.1. Garanties décès

121.1.1.1. Décès toutes causes

En cas de décès d'un salarié, il sera versé un capital, exprimé en pourcentage du salaire de référence, dans les conditions suivantes :

- célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge : 180 % du salaire de référence ;

- marié sans personne à charge : 250 % du salaire de référence ;

- tout salarié avec une personne à charge : 300 % du salaire de référence ;

- majoration par personne à charge supplémentaire : 50 % du salaire de référence.

121.1.1.2. Invalidité absolue et définitive

Un salarié est en état d'invalidité absolue et définitive lorsqu'il est reconnu par la sécurité sociale soit comme invalide 3e catégorie, soit comme victime d'accident de travail ou maladie professionnelle bénéficiant de la rente pour incapacité permanente professionnelle, majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne.

Lorsque le salarié est en état d'invalidité absolue et définitive, le capital prévu en cas de décès, hors majoration éventuelle pour accident, lui est versé par

anticipation sur sa demande.
Ce versement met fin à la garantie décès.

121.1.1.3. Décès par accident

En cas de décès accidentel du salarié, il est versé au bénéficiaire un capital supplémentaire égal à 100 % du capital décès toutes causes.
Le décès est accidentel lorsqu'il est provoqué par un événement extérieur, soudain et involontaire entraînant le décès du salarié dans les 12 mois suivant l'accident.

121.1.1.4. Décès du conjoint postérieur ou simultané au décès du salarié

En cas de décès du conjoint survenant postérieurement ou simultanément au décès du salarié, il est versé un capital égal à 100 % du capital versé au décès du salarié, à l'exclusion de la majoration éventuelle pour décès accidentel.

Le conjoint ne doit être ni remarié, ni lié par un Pacs au jour de son décès.

Est considéré comme décès simultané à celui du salarié, le décès du conjoint survenant au cours du même événement :

- sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès ;
 - ou lorsque le décès du conjoint survient dans un délai de 24 heures avant le décès du salarié.
- La prestation est répartie par parts égales entre les enfants à charge du conjoint, qui étaient initialement à la charge du salarié au jour de son décès.

121.1.1.5. Allocation frais d'obsèques

En cas de décès du conjoint du salarié ou d'un enfant à charge du salarié au sens fiscal, il est versé une allocation à la personne ayant réglé les frais d'obsèques et le justifiant sur facture, dans la limite des frais réellement engagés.

En cas de décès d'un enfant à charge, cette allocation est égale à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès.

En cas de décès du conjoint du salarié, cette allocation est égale à 200 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès.

121.1.1.6. Définitions

Personnes à charge :

Sont considérés comme personnes à charge :

- les enfants de moins de 21 ans à charge au sens de la législation de la sécurité sociale, du salarié ou de son conjoint ;
- les enfants de moins de 26 ans du salarié ou de son conjoint à charge au sens fiscal du salarié, à savoir :
- les enfants pris en compte dans le quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
- les enfants auxquels le salarié sert une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global ;
- les enfants handicapés si, avant leur 21^e anniversaire, ils sont titulaires de la carte d'invalidé civil et bénéficiaires de l'allocation des adultes handicapés ;
- quel que soit leur âge, et sauf déclaration personnelle des revenus, les enfants infirmes, n'étant pas en mesure de subvenir à leurs besoins en raison de leur infirmité et pris en compte dans le quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
- les enfants du salarié nés " viables " moins de 300 jours après le décès du salarié ;
- toute personne sans activité, reconnue à charge du salarié par l'administration fiscale pour le calcul du quotient familial.

Bénéficiaires du capital décès :

Le capital décès est versé au bénéficiaire que le salarié aura expressément désigné en cas de décès.

A toute époque, le salarié a la faculté de faire une désignation différente par lettre transmise à l'organisme assureur. A défaut de désignation expresse, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :

- à son conjoint non séparé de droit ou de fait ;
- à défaut, à ses enfants, légitimes, reconnus ou adoptifs par parts égales entre eux ;
- à défaut, à ses petits-enfants par parts égales entre eux ;
- à défaut, à ses parents ou grands-parents survivants, par parts égales entre eux ;
- à défaut, à sa succession pour suivre la dévolution légale.

La part de capital correspondant aux éventuelles majorations pour personne (s) à charge est versée aux personnes ouvrant droit à ces majorations. Lorsque l'enfant est mineur (ou majeur protégé), la majoration est versée à son représentant légal.

121.1.2. Garantie rente éducation

En cas de décès du salarié, il est versé trimestriellement à terme d'avance, aux enfants à charge du salarié une rente éducation dont le montant annuel est égal à :

- enfant de moins de 12 ans : 10 % du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- enfant âgé de 12 ans à 17 ans : 12,5 % du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- enfant de plus de 18 ans jusqu'à la fin de ses études supérieures et au plus tard 26 ans : 15 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

121.1.2.1. Enfants à charge

Sont considérés comme enfant à charge :

- les enfants de moins de 21 ans à charge au sens de la législation de la sécurité sociale, du salarié ou de son conjoint ;
- les enfants de moins de 26 ans du salarié ou de son conjoint à charge au sens fiscal du salarié, à savoir :
- les enfants pris en compte dans le quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
- les enfants auxquels le salarié sert une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global ;
- les enfants handicapés si, avant leur 21^e anniversaire, ils sont titulaires de la carte d'invalidé civil et bénéficiaires de l'allocation des adultes handicapés ;
- quel que soit leur âge, et sauf déclaration personnelle des revenus, les enfants infirmes, n'étant pas en mesure de subvenir à leurs besoins en raison de leur infirmité et pris en compte dans le quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
- les enfants du salarié nés " viables " moins de 300 jours après le décès du salarié.

121.1.2.2. Paiement de la rente

La rente est versée par trimestre et d'avance.

Elle prend effet à compter du premier jour du trimestre civil suivant le décès du salarié.

Le versement de la rente éducation cesse à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant ne remplit plus les conditions d'attribution, ou n'est plus à charge.

Lorsque l'enfant est mineur, elle est versée à son représentant légal. Lorsque l'enfant est majeur, elle lui est versée directement.

121.1.3. Garantie rente de conjoint

En cas de décès du salarié, il est versé au conjoint survivant, non séparé judiciairement, une rente dont le montant annuel est égal à 25 % du salaire de référence et ce pour une durée de 5 ans.

La rente est versée trimestriellement et par avance. Elle est revalorisée pendant toute la durée du versement.

Le versement de la rente cesse en cas de mariage, de Pacs ou de décès du conjoint survivant.

121.1.4. Garantie incapacité de travail

En cas d'incapacité temporaire de travail du salarié pour cause de maladie, accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, se poursuivant au-delà de la période de maintien de salaire assuré par l'employeur et donnant lieu à indemnisation de la sécurité sociale, le salarié perçoit des indemnités journalières complémentaires à hauteur de 90 % du salaire de référence jusqu'au 1 095^e jour d'arrêt de travail, au plus tard.

Pour les salariés dont l'ancienneté est inférieure à 1 an, l'indemnisation intervient à compter du 91^e jour d'arrêt de travail continu.

Les indemnités journalières complémentaires sont versées sous déduction des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale.

En cas d'épuisement des droits au maintien de salaire tels que définis dans la présente convention collective, l'indemnisation intervient après la période de franchise de la sécurité sociale.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que tout autre revenu, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Lorsque la sécurité sociale réduit ses prestations, les prestations complémentaires versées sont diminuées à due concurrence.

Le service des indemnités journalières complémentaires cesse :

- à la date de cessation de versement des indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- lors de la reprise du travail du salarié ;
- au décès du salarié ;
- lors de la mise en invalidité par la sécurité sociale.

121.1.5. Garantie invalidité

En cas d'invalidité réputée permanente consécutive à une maladie ou à un accident, ou en cas d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, survenant pendant la période d'affiliation du salarié au présent régime, le salarié perçoit les prestations suivantes :

- invalidité de 1^{re} catégorie ou incapacité permanente professionnelle dont le taux est compris entre 33 % inclus et 66 % : 51 % du salaire de référence (sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale) ;
- invalidité de 2^e ou 3^e catégorie ou taux d'incapacité permanente professionnelle supérieur à 66 % : 85 % du salaire de référence (sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale).

Est considéré comme invalide le salarié reconnu invalide par la sécurité sociale conformément aux dispositions légales en vigueur.

Ainsi, la garantie invalidité du salarié est classée :

- en 1^{re} catégorie, quand son état de santé lui permet de continuer à travailler ;
- en 2^e catégorie, quand son état de santé ne lui permet pas de continuer à travailler ;
- en 3^e catégorie, quand son état de santé ne lui permet pas de continuer à travailler et que l'assuré est dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

Lorsque le salarié, victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, perçoit à ce titre de la sécurité sociale une pension calculée en fonction d'un taux d'incapacité, la prestation est calculée par référence à la garantie d'invalidité.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Lorsque la sécurité sociale réduit ses prestations, les prestations complémentaires versées sont diminuées à due concurrence.

Le service de la rente est maintenu sous réserve du versement de la rente d'invalidité de la sécurité sociale et au plus tard jusqu'à la liquidation d'une pension vieillesse de la sécurité sociale ou du décès du salarié.

121.1.6. Salaire de référence

Le salaire annuel de référence servant de base au calcul des prestations est le salaire brut complet, primes et indemnités comprises, ayant donné lieu à versement de cotisations sociales, éventuellement rétabli pro rata temporis en cas d'embauche ou de maladie au cours de la période de référence, des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'invalidité absolue et définitive.

121.2. Cotisations

Les cotisations sont calculées sur la rémunération brute annuelle, toutes primes et indemnités confondues, supportant les charges sociales. Elles sont partagées entre l'employeur et le salarié à raison de :

- sur la tranche A : 1,75 % entièrement à la charge de l'employeur ;
- sur la tranche B : 2,15 % répartis pour moitié entre l'employeur et le salarié.

L'affectation des cotisations aux diverses prestations du régime est fixée comme suit :

Différents régimes	Employeur		Salarié	
	Tranche A	Tranche B	Tranche A	Tranche B

Décès	1,30	0,475	-	0,475
Incapacité de travail	0,25	0,325	-	0,335
Invalidité	0,20	0,265	-	0,265
Total	1,75		-	1,075

Les cotisations sont réglées par l'entreprise par trimestre à terme échu.

Dans le prolongement de l'article 26 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, un complément de provisions mathématiques doit être constitué par les organismes assureurs au titre du maintien de la garantie décès et des arrêts de travail survenus au 31 décembre 2010 pour les contrats conclus avant cette date.

En cas de dénonciation du régime de prévoyance de la boulangerie industrielle ou de changement des organismes assureurs désignés avant la constitution des provisions mathématiques finançant le passif résultant de la loi portant réforme des retraites, une indemnité de résiliation est due dont le montant est égal à la différence entre le montant des provisions techniques à constituer, permettant de couvrir intégralement les engagements relatifs à la poursuite des prestations "incapacité" et "invalidité" et au maintien de la garantie décès, et le montant des provisions techniques effectivement constituées au jour de la dénonciation, et ce au titre des incapacités et invalidités en cours à la date de la dénonciation.

Article 122

Dispositions communes

122.1. Portabilité des droits

Sont bénéficiaires des régimes de prévoyance du présent chapitre, les anciens salariés des entreprises de la branche dont la rupture du contrat de travail ouvre droit au régime d'indemnisation de l'assurance chômage.

Ils bénéficient du maintien des garanties dès le lendemain de la fin de leur contrat de travail.

La durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois.

Le maintien des garanties est facultatif.

Ainsi, les bénéficiaires disposent de la faculté de renoncer au maintien des garanties, sous réserve de le notifier par écrit, à l'entreprise, dans les 10 jours suivant la date de cessation de leur contrat de travail.

Toute renonciation est définitive et concerne l'ensemble des garanties de prévoyance.

Les anciens salariés susvisés devront fournir chaque mois à l'entreprise un document attestant de leur prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le bénéfice des régimes cessera dans les hypothèses suivantes :

- en cas de reprise d'une activité professionnelle et de cessation concomitante du bénéfice du régime d'assurance chômage. Dans une telle hypothèse, il appartiendra au salarié concerné de transmettre à l'entreprise ou à l'assureur le justificatif de cessation du régime d'assurance chômage ;
- en cas de non-paiement par l'ancien salarié des cotisations destinées au financement du régime ;
- en cas de décès.

Le financement du maintien de ces garanties est assuré conjointement par l'ancien employeur et l'ancien salarié dans les mêmes proportions qu'antérieurement.

En cas de révision de la cotisation des salariés en activité, la cotisation des anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité sera révisée dans les mêmes conditions.

Les cotisations salariales seront payées par le biais d'un précompte effectué sur le solde de tout compte dont le montant correspond à l'intégralité des cotisations dues ainsi que des charges salariales y afférentes.

Cette quote-part sera cependant remboursée, sur présentation de justificatifs par le salarié, en tout ou partie, en cas de reprise d'une activité professionnelle avant la fin de la période de portabilité, mettant fin à la prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est le salaire brut complet, primes et indemnités comprises, ayant donné lieu à versement de cotisations sociales, au cours des 12 mois civils précédant la date de cessation du contrat de travail à l'exclusion des sommes liées à la rupture dudit contrat.

L'indemnisation au titre de la garantie incapacité de travail telle que définie à l'article 120.1.3 et 121.1.4 interviendra à compter du 91^e jour d'incapacité de travail continue.

Les prestations sont versées jusqu'au 1^{er} 095^e jour d'incapacité ou jusqu'à la mise en invalidité et au plus tard à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale.

En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne peut conduire l'intéressé à percevoir une indemnisation supérieure au montant de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle il ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période. Si l'allocation chômage n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des conditions du régime d'assurance chômage applicables au jour de l'incapacité.

122.2. Maintien de la garantie en cas de suspension du contrat de travail et cessation des garanties de prévoyance

Les garanties prévues par le présent régime de prévoyance sont suspendues en cas de périodes non rémunérées.

Toutefois, les garanties sont maintenues, moyennant paiement des cotisations, au salarié dont le contrat de travail est suspendu, dès lors que pendant cette période il bénéficie d'une rémunération partielle ou totale de l'employeur ou d'indemnités journalières ou rentes versées par la sécurité sociale en cas d'incapacité de travail ou d'invalidité.

Le droit à garantie, cesse en cas de rupture du contrat de travail, sauf dans les deux cas suivants :

- si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations complémentaires de prévoyance de l'organisme assureur désigné : dans ce cas le droit à garantie est assuré jusqu'au terme du versement des prestations ;
- s'il ouvre droit au dispositif de portabilité visé à l'article 122.1 ci-dessus.

Le droit à garantie cesse également au décès du salarié.

122.3. Maintien de la garantie en cas de décès

122.3.1 Salarié ou ancien salarié bénéficiant du maintien de la garantie décès en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion

Les garanties en cas de décès, telles qu'elles sont définies ci-dessus, sont maintenues en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion à l'AG2R Prévoyance et à l'OCIRP comme organismes mutualisateurs du régime de prévoyance conventionnel, au salarié ou ancien salarié en arrêt de travail pour maladie, accident, invalidité bénéficiant des prestations complémentaires d'incapacité de travail ou d'invalidité.

122.3.2. Définition de la garantie décès maintenue en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion

La garantie maintenue en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion s'applique à tout décès survenu postérieurement au 1^{er} janvier 2002.

N'entre pas dans le maintien de la garantie en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion, l'invalidité absolue et

définitive (IAD) du salarié ou de l'ancien salarié survenant postérieurement à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion.

La revalorisation du salaire de référence servant au calcul des prestations cesse à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement de la désignation.

Les exclusions de garanties telles que prévues dans la notice d'information remise aux salariés s'appliquent également à la garantie décès maintenue en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion.

La garantie décès, telle que définie ci-dessus, est maintenue jusqu'à la date d'acquisition de la pension du régime de base de l'assurance vieillesse.

122.4. Exclusions

Les exclusions de garanties en cas de décès, d'invalidité absolue et définitive mais également au titre de la rente éducation sont celles figurant dans la notice remise aux salariés.

122.5. Revalorisation

Les prestations incapacité de travail, les rentes d'invalidité, les rentes éducation et les rentes de conjoint en cours de service depuis un an sont revalorisées annuellement. Le taux de revalorisation est fixé par décision du conseil d'administration de l'AG2R Prévoyance.

La rente éducation des salariés non cadres est revalorisée chaque année sur décision du conseil d'administration de l'OCIRP.

Chapitre IV

Frais de santé

Article 123

Principes généraux

Les présentes dispositions marquent la volonté de la branche de s'investir dans la santé des salariés appartenant aux entreprises relevant de son champ d'application, en leur accordant notamment une meilleure prise en charge de leurs dépenses de santé.

C'est dans ce contexte que les parties décident que les dispositions du présent chapitre seront applicables à compter du 1er janvier 2012, sans attendre leur extension.

C'est dans le cadre de cet objectif que les présentes dispositions s'inscrivent, dans la mesure où il a pour objet la mise en place d'un régime conventionnel complémentaire et collectif de remboursement des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation.

Ce régime répond aux trois objectifs suivants :

- la mutualisation des risques au niveau professionnel qui, d'une part, permet de palier les difficultés rencontrées par certaines entreprises de la profession, généralement de petite taille, lors de la mise en place d'une protection sociale complémentaire et, d'autre part, garantit l'accès aux garanties collectives, sans considération, notamment, d'âge ou d'état de santé ;

- la solidarité entre l'ensemble des entreprises et les salariés de la profession sous la forme, notamment, du développement d'un fonds de secours ;

- la proximité par la gestion administrative d'un régime proche des salariés, grâce à l'intervention d'organismes implantés régionalement.

L'assurance complémentaire frais de santé proposée respecte les exigences légales d'un contrat responsable défini par les dispositions légales concernant :

- la réforme de l'assurance maladie issue de la loi du 13 août 2004, ayant posé comme principe fondamental la nécessaire maîtrise des dépenses de santé en France ;

- les décrets des 29 septembre 2005 et 1er août 2007 ;

- l'arrêté du 8 juin 2006, fixant les actes de prévention qualifiants pour le contrat responsable.

Les prestations prévues par le présent régime interviennent en complément du régime de la sécurité sociale et tous autres organismes.

Le contrat ne prend pas en charge :

- la majoration de la participation de l'assuré prévue aux articles L. 162-5-3 du code de la sécurité sociale en cas de consultation d'un médecin en dehors du parcours de soins et L. 161-36-2 du code de la sécurité sociale, en cas de refus du droit d'accès au dossier médical personnel ;

- les dépassements d'honoraires pratiqués par certains spécialistes lorsque l'assuré consulte sans prescription du médecin traitant et ce sur les actes cliniques et techniques pris en application du 18° de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale, à hauteur au moins du montant du dépassement autorisé sur les actes cliniques,

- la participation forfaitaire de 1 € à la charge des assurés sociaux, imputée sur les remboursements effectués par la sécurité sociale ;

- les franchises prévues au III de l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale.

Le contrat prend en charge la participation de l'assuré au titre des prestations de prévention considérées comme prioritaires au regard de certains objectifs de santé publique et figurant sur la liste de prestations fixée par l'arrêté du 8 juin 2006.

Article 124

Organisme assureur

AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale sise, 35, boulevard Brune, 75014 Paris, est désignée comme organisme assureur du présent régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé.

Les modalités d'organisation de la mutualisation du régime seront régulièrement réexaminées par le comité paritaire de gestion et de suivi. La désignation sera réexaminée dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet du présent régime.

L'adhésion de toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective au régime remboursement complémentaire de frais de soins de santé et l'affiliation des salariés de ces entreprises auprès de l'organisme assureur désigné ont un caractère obligatoire.

A cette fin, les entreprises concernées recevront un contrat d'adhésion et des bulletins d'affiliation.

Par exception, les entreprises disposant à la date de signature des présentes dispositions d'un contrat de frais de soins de santé à adhésion obligatoire au profit de leurs salariés, assurant des garanties identiques ou supérieures à celles prévues par le présent régime, ne seront pas tenues d'adhérer à l'organisme désigné tant que ledit contrat sera en vigueur pour autant que la cotisation due par le salarié, à niveau de prestations identiques, ne dépasse pas celle prévue à l'article 130.

Les entreprises disposant à la date de signature des présentes dispositions d'un contrat de frais de soins de santé au profit de leurs salariés, assurant des garanties inférieures à celles prévues par le présent régime, devront adhérer à l'organisme désigné au plus tard le 1er janvier de l'année qui suit la date d'extension des présentes dispositions.

Le niveau des garanties est apprécié poste par poste. Les garanties maintenues à titre gratuit pour les ayants droit en cas de décès et pour les salariées en congé maternité font parties des postes concernés pour apprécier le caractère identique ou supérieur des garanties.

Article 125

Bénéficiaires

125.1. Bénéficiaires à titre obligatoire

Le présent régime de remboursement de frais de santé bénéficie obligatoirement aux salariés titulaires d'un contrat de travail, quelle qu'en soit la nature, ayant 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, y compris les salariés en arrêt maladie indemnisés, directement par l'entreprise ou indirectement par un organisme tiers, à la date de prise d'effet des présentes dispositions.

La définition de l'ancienneté à prendre en compte pour l'application du présent régime est celle prévue à l'article 22 de la présente convention collective.

Les salariés en suspension de contrat de travail sans rémunération, ni revenu de substitution provenant d'un régime de prévoyance, à la date d'application des présentes dispositions ne bénéficieront pas des garanties du présent régime le temps de leur absence non indemnisée, à l'exception de ceux qui souhaitent y adhérer en assurant entièrement à leur charge les cotisations.

125.2. Dérogations au caractère obligatoire

Certains salariés ont la faculté, s'ils le souhaitent, de ne pas adhérer au présent régime, sans pour autant remettre en cause le caractère obligatoire.

Les salariés concernés sont les suivants :

- les salariés bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les travailleurs saisonniers, étant précisé que ces derniers dès lors qu'ils sont titulaires d'un contrat à durée déterminée de moins de 12 mois bénéficient d'une dispense d'affiliation qui est de droit ;
- les salariés à temps très partiel ou apprentis, à l'exclusion des salariés à employeurs multiples qui devraient acquitter une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération, l'employeur pouvant dans ce cas décider d'acquitter la part salariale de cotisation ;
- les salariés bénéficiaires de la couverture maladie universelle complémentaire instituée dans le cadre de la couverture maladie universelle ;
- les salariés qui bénéficient déjà, à la date d'effet du présent régime, d'une couverture complémentaire obligatoire de remboursement de frais de santé au titre d'un autre emploi (salariés à employeurs multiples) ;
- les salariés qui bénéficient déjà, à la date d'effet du présent régime, d'une couverture complémentaire individuelle de frais de santé au titre d'un contrat d'assurance individuel. Cette dispense d'affiliation sera temporaire pour la durée restant à courir entre la date d'entrée en vigueur du présent régime obligatoire et la date d'échéance du contrat individuel ;
- les salariés qui bénéficient déjà, à la date d'effet du présent régime, d'une couverture complémentaire obligatoire familiale de remboursement de frais de santé par leur conjoint. Cette faculté n'est applicable qu'à la date d'adhésion de l'entreprise, pour les salariés présents au jour de la mise en place dudit régime, cette faculté n'est plus ouverte après cette date même pour les salariés embauchés postérieurement.

Les salariés ci-dessus mentionnés devront formuler expressément et par écrit leur volonté de ne pas adhérer au présent régime, auprès de leur employeur, dans la limite d'un délai de 1 mois à la date de mise en place du régime de l'entreprise, ou pour ceux embauchés postérieurement, dans un délai de 1 mois courant à compter de leur embauche.

En outre, ils seront tenus de communiquer, au moins une fois par an, les informations permettant de justifier de leur situation. A défaut, ils seront tenus d'adhérer et de cotiser au régime.

125.3. Extension des garanties aux ayants droit du salarié

Conformément à l'article 125.1 susvisé, seule l'adhésion des salariés est obligatoire.

Toutefois, les salariés peuvent opter facultativement pour une extension du présent régime à tout ou partie de leur famille, en optant pour la couverture ayant droit.

Est considéré comme ayant droit le conjoint, le concubin (lié ou non par un Pacs avec le salarié) du salarié et les enfants à charge répondant à la définition suivante :

- les enfants de moins de 21 ans à charge du salarié ou de son conjoint ou de son concubin au sens de la législation sécurité sociale et, par extension ;
- les enfants de moins de 26 ans à charge du salarié au sens de la législation fiscale, à savoir :
- les enfants du salarié, de son conjoint ou de son concubin pris en compte dans le calcul du quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
- les enfants du salarié auxquels celui-ci sert une pension alimentaire y compris en application d'un jugement de divorce, retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global ;
- quel que soit leur âge, et sauf déclaration personnelle de revenus, les enfants infirmes, c'est-à-dire hors d'état de subvenir à leurs besoins en raison notamment de leur invalidité, au sens de la législation fiscale définie ci-après :
- pris en compte dans le calcul du quotient familial ;
- ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
- ou bénéficiaires d'une pension alimentaire que le salarié est autorisé à déduire de son revenu imposable ;
- toutes personnes à charge du salarié au sens des assurances sociales.

Le salarié pourra opter pour ce dispositif optionnel à l'occasion de chaque échéance annuelle.

Il pourra y mettre fin lors de cette même échéance annuelle, sous réserve de respecter un délai de préavis de 2 mois.

Le financement de cette option sera à la charge exclusive du salarié.

En cas d'option, tout changement affectant la situation de famille du salarié assuré doit être porté à la connaissance de l'organisme assureur.

125.4. Autres bénéficiaires

Peuvent adhérer de manière facultative au présent régime, en acquittant l'intégralité de la cotisation :

- les anciens salariés retraités qui bénéficiaient du présent régime au moment de la liquidation de leurs droits à l'assurance retraite ;
- les salariés en suspension du contrat de travail sans salaire, ni revenu de substitution provenant d'un régime de prévoyance dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article 125.1.

Article 126

Adhésion. - Affiliation

A compter de la date d'effet du présent régime, les entreprises doivent affilier, par la signature d'un bulletin d'affiliation, les salariés bénéficiaires définis à l'article 125 auprès de l'organisme assureur désigné à l'article 124.

Tant qu'il est en vigueur, aucun salarié bénéficiaire ne peut quitter à titre individuel et de son propre fait le présent régime.

Article 127

Information

Conformément aux dispositions légales, une notice d'information, délivrée par l'organisme assureur à l'employeur, sera obligatoirement remise par ce dernier à chaque salarié de l'entreprise afin de lui faire connaître les caractéristiques du présent régime.

Les salariés seront informés, préalablement et individuellement, selon la même méthode, de toute modification des garanties.

Article 128

Garanties. - Limite des garanties

128.1. Garanties

Les garanties du présent régime sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de l'assurance maladie en vigueur au moment de sa prise d'effet. Elles seront revues, le cas échéant, sans délai en cas de changement de ces textes.

Sont couverts tous les actes et frais courants sur la période de garantie ayant fait l'objet d'un remboursement et d'un décompte individualisé du régime de base de sécurité sociale au titre de la législation maladie, accidents du travail, maladies professionnelles et maternité ainsi que les actes et frais non pris en charge par ce régime, expressément mentionnés dans le tableau des garanties visées ci-dessous.

Les garanties maternité prévues au présent régime n'interviennent que pendant la période au cours de laquelle l'assurée reçoit des prestations en nature de la sécurité sociale au titre du risque maternité.

L'organisme assureur verse, en cas de naissance d'un enfant du salarié, viable ou mort-né, une allocation dont le montant est égal au forfait en vigueur au jour de l'événement.

Le forfait maternité du participant est également versé, en cas d'adoption d'un enfant mineur.

Un seul forfait peut être octroyé par période de 300 jours, à l'exception des naissances gémellaires ou de l'adoption.

Les dates prises en compte, pour le versement du forfait maternité et pour le calcul de la période de 300 jours, sont les dates de naissance respectives de chaque enfant.

Les niveaux d'indemnisation s'entendent y compris les prestations versées par la sécurité sociale.

Nature des frais	Niveau d'indemnisation (1)	
	Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité		
Frais de séjour	130 % de la BR	
Actes de chirurgie (ADC)	250 % de la BR	
Actes d'anesthésie (ADA)		
Autres honoraires		
Chambre particulière	28 € par jour	
Forfait hospitalier engagé	100 % des frais réels par jour et dans la limite de la réglementation en vigueur	
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 10 ans (sur présentation d'un justificatif)	35 € par jour	
Transport remboursé par la sécurité sociale	100 % de la BR	
Actes médicaux		
Généralistes (consultations et visites)	100 % de la BR	
Spécialistes (consultations et visites)	100 % de la BR	
Actes de chirurgie (ADC)	100 % de la BR	
Actes techniques médicaux (ATM)		
Actes d'imagerie médicale (ADI)	100 % de la BR	
Actes d'échographie (ADE)		
Auxiliaires médicaux	100 % de la BR	
Analyses	100 % de la BR	
Actes médicaux non remboursés par la sécurité sociale		
Chirurgie réfractive des yeux (myopie, presbytie, astigmatisme et hypermétropie)	Crédit annuel par bénéficiaire de 7 % du PMSS par oeil	
Pharmacie remboursée par la sécurité sociale		
Pharmacie	100 % de la BR	
Pharmacie non remboursée par la sécurité sociale		
Contraceptifs (pilules et patchs) et patchs anti-tabac	Crédit annuel par bénéficiaire de 1 % du PMSS	
Dentaire		
Soins dentaires (à l'exception des inlay simple, onlay)	100 % de la BR	
Inlay simple, onlay	100 % de la BR	
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale	200 % de la BR	
Inlay core	200 % de la BR	

Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale	110 % de la BR (2)
Orthodontie acceptée par la sécurité sociale	180 % de la BR
Orthodontie refusée par la sécurité sociale	110 % de la BR (2)
Prothèses non dentaires (acceptées par la sécurité sociale)	Crédit annuel par bénéficiaire de 1 000 €
Prothèses auditives	
Orthopédie et autres prothèses	
Optique	
Monture	100 % de la BR plus un crédit annuel par bénéficiaire de 2,5 % du PMSS
Verres	100 % de la BR plus un crédit annuel par bénéficiaire de 5 % du PMSS
Lentilles acceptées par la sécurité sociale	100 % de la BR plus un crédit annuel par bénéficiaire de 5 % du PMSS
Lentilles refusées par la sécurité sociale (y compris lentilles jetables)	Crédit annuel par bénéficiaire de 7 % du PMSS
Cure thermique (acceptée par la sécurité sociale)	
Frais de traitement et honoraires	Néant
Frais de voyage et hébergement	Néant
Maternité	
Naissance d'un enfant déclaré	100 €. Le niveau ne peut être inférieur à celui mentionné au poste hospitalisation médicale et chirurgicale
Médecines hors nomenclature	
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie	20 € par acte, limité à 4 actes par année civile
Actes de prévention conformément aux dispositions du décret n° 2005-1226 du 29 septembre 2005 (3)	100 % de la BR
<p>BR = base de remboursement de la sécurité sociale. PMSS = plafond mensuel de la sécurité sociale. € = euro.</p> <p>Les postes exprimés en crédit annuel s'entendent par année civile.</p> <p>(1) Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations maladie, accident de travail/ maladie professionnelle, et maternité, et sont limités, toutes prestations comprises, aux frais réels engagés.</p> <p>(2) Sur la base de la cotation NGAP (nomenclature générale des actes professionnels) si celle-ci était acceptée.</p> <p>(3) Liste des actes de préventions :</p> <p>a) Scellement des sillons sur les molaires avant 14 ans ;</p> <p>b) Détartrage annuel complet sus et sous-gingival effectué en 2 séances maximum ;</p> <p>c) Premier bilan du langage oral ou écrit pour un enfant de moins de 14 ans ;</p> <p>d) Dépistage de l'hépatite B ;</p> <p>e) Dépistage une fois tous les 5 ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - audiométrie tonale ou vocale ; - audiométrie tonale avec tympanométrie ; - audiométrie vocale dans le bruit ; - audiométrie tonale et vocale ; - audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie. <p>f) Ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans, tous les 6 ans ;</p> <p>g) Vaccinations suivantes, seules ou combinées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges ; - coqueluche : avant 14 ans ; - hépatite B : avant 14 ans ; - BCG : avant 6 ans ; <p>- rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Haemophilus influenzae B - infections à l'origine de la méningite de l'enfant ; - vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois. 	

128.2. Limites des garanties. - Exclusions

Pendant la période de garantie, les exclusions et les limites de garantie ne s'appliquent pas lorsqu'elles ont pour effet d'empêcher les prises en charge minimales prévues par l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Ne donnent pas lieu à remboursement :

- les frais de soins :

- engagés avant la date d'effet de la garantie ou après la cessation de celle-ci. La date prise en considération est, dans tous les cas, celle figurant sur les décomptes de la sécurité sociale ;

- déclarés après un délai de 2 ans suivant la date des soins pratiqués ;

- engagés hors de France. Toutefois, si la caisse de sécurité sociale à laquelle le salarié est affilié prend en charge les frais engagés hors de France, ceux-ci seront pris en charge par l'organisme assureur sur la base de remboursement utilisée par la sécurité sociale et selon les garanties prévues par le présent régime ;

- non remboursés par les régimes de base de la sécurité sociale ;
- ne figurant pas à la nomenclature générale des actes professionnels ou à la classification commune des actes médicaux, et même s'ils ont fait l'objet d'une notification de refus ou d'un remboursement nul par le régime de base, sauf pour les actes prévus expressément dans le tableau de garantie ;
- engagés dans le cadre de la législation sur les pensions militaires ;
- engagés au titre de l'hospitalisation dans les centres hospitaliers de long séjour ou dans les unités de long séjour relevant des centres hospitaliers, dans les sections de cure médicale des maisons de retraites, des logements foyers ou des hospices ;
- les participations forfaitaires et les franchises restant à la charge du salarié prévues à l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale ;
- la majoration de participation prévue aux articles L. 162-5-3 et L. 161-36-2 du code de la sécurité sociale ;
- les dépassements d'honoraires sur les actes cliniques et techniques pris en application du 18° de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale, à hauteur au moins du montant du dépassement autorisé sur les actes cliniques.

Pour les frais conséquents à des actes soumis à entente préalable de la sécurité sociale, en l'absence de notification de refus à ces ententes préalables par les services de la sécurité sociale, les règlements éventuels seront effectués après avis des praticiens-conseils de l'organisme assureur.

Pour les frais conséquents à des actes dont la cotation n'est pas conforme à la nomenclature générale des actes professionnels ou à la classification commune des actes médicaux, le remboursement est limité à la cotation définie par cette nomenclature ou cette classification.

Pour les frais conséquents à des actes dont les dépassements d'honoraires ne sont pas autorisés par les conventions nationales signées entre les régimes de base et les représentants des praticiens ou dans les cas où ces dépassements ne correspondent pas aux conditions conventionnelles, le remboursement est limité à la base de remboursement utilisée par la sécurité sociale.

Pour les médicaments figurant dans un groupe générique prévu au code de la santé publique et ayant fait l'objet d'un remboursement par l'organisme de sécurité sociale sur la base du tarif forfaitaire de responsabilité applicable à ce groupe de médicaments, le remboursement complémentaire effectué par l'organisme assureur se fera également sur la base du tarif forfaitaire de responsabilité applicable à ce groupe de médicaments.

A l'exception du forfait maternité, pour les actes ou postes de garantie exprimés sous la forme d'un crédit annuel, celui-ci correspond au montant maximum d'indemnisation. Ces crédits annuels et ces forfaits sont exclusifs, pour les actes ou postes de garantie concernés, de toutes autres indemnisations de la part de l'organisme assureur.

Afin de s'assurer du respect de ces principes, il pourra être demandé au salarié de fournir tout devis ou facture relatif, notamment, aux actes et frais dentaires ou d'optique envisagés.

Qu'ils soient demandés par l'organisme assureur ou produits spontanément par le salarié, les devis feront l'objet d'un examen par un professionnel de santé dans le respect des règles déontologiques s'appliquant aux praticiens. L'organisme assureur peut également missionner tout professionnel de santé pour procéder à une expertise médicale de l'assuré.

Dans un tel cas de figure les frais et honoraires liés à ces opérations d'expertise seront à la charge exclusive de l'organisme assureur.

La prise en charge des frais inhérents à des séjours en établissement psychiatrique en secteur non conventionné est limitée à 90 jours par année civile et fait l'objet d'un règlement sur la base du remboursement utilisée par le régime de sécurité sociale.

En l'absence de télétransmission par les organismes de base en cas de consultation d'un praticien du secteur non conventionné, l'assuré doit transmettre à l'organisme assureur une facture détaillée établie par son médecin, à défaut, l'indemnisation se fera sur la base de la garantie prévue pour les actes conventionnés.

128.3. Plafond des remboursements

En cas d'intervention en secteur non conventionné sur la base d'une prestation calculée par référence aux tarifs retenus par les régimes de base de la sécurité sociale pour les actes effectués en secteur conventionné, la prestation ne pourra excéder celle qui aurait été versée si la dépense avait été engagée en secteur conventionné. Les prestations complémentaires sont limitées aux frais réels dûment justifiés restant à charge du salarié, après intervention du régime de base de la sécurité sociale, et/ ou d'éventuels organismes complémentaires.

Article 129

Suspension de garantie

L'adhésion du salarié est maintenue dans les mêmes conditions que celles de la catégorie de personnel dont il relève :

- en cas d'arrêt de travail pour cause de congé d'adoption ou de paternité ;
- en cas d'arrêt de travail pour accident du travail, accident de trajet ou maladie professionnelle ;
- en cas de suspension du contrat de travail, avec maintien de salaire total ou partiel ou versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur.

Dans une telle hypothèse, l'entreprise poursuit normalement le versement de sa contribution pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre quote-part de cotisations, qui sera prélevée normalement.

Après la fin du maintien de salaire total ou partiel, le bénéfice du régime sera suspendu jusqu'à la reprise effective d'activité du salarié et chacune des parties sera dispensée du versement des contributions finançant ledit régime.

Dans ces conditions, les frais médico-chirurgicaux dont la date des soins se situe durant cette période de suspension ne donnent pas lieu à une prise en charge au titre du présent régime.

La suspension intervient à la date de cessation de l'activité professionnelle et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré.

Dans le cadre d'une suspension du contrat de travail sans salaire, ni revenu de substitution provenant d'un régime de prévoyance, les salariés ont la possibilité de demander à bénéficier du maintien du présent régime à titre individuel et facultatif, dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article 125.1.

Dans ce cas, les cotisations seront à la charge exclusive des salariés. Le précompte des cotisations ne sera pas assuré par l'employeur.

Pendant la période définie à l'article L. 331-2 du code de la sécurité sociale au cours de laquelle l'assurée reçoit des prestations en nature de la sécurité sociale au titre du risque maternité et tant que le contrat de travail est en vigueur, les garanties du présent régime seront maintenues à la salariée sans paiement des cotisations.

Toute reprise de travail met fin au bénéfice de la gratuité à compter du 1er jour du mois qui suit la reprise d'activité.

Article 130

Cotisations

Les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de la prise d'effet du présent régime.

Les cotisations seront revues sans délai en cas de changement de ces textes.

Les parties signataires pourront également convenir d'une révision des garanties en tout ou partie à cette occasion.

Pour les années 2012 et 2013, les cotisations mensuelles contributions et taxes comprises, exprimées en pourcentage du PMSS sont détaillées dans le tableau ci-après.

(En pourcentage.)

Cotisations (1)	Participation patronale	Participation salariale	Montant total
Salarié régime général de la sécurité sociale	0,59	0,56	1,15
Salarié régime local Alsace-Moselle	0,34	0,33	0,67
Ayants droit régime général de la sécurité sociale	-	1,68	1,68
Ayants droit régime local Alsace-Moselle	-	0,92	0,92
(1) Exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.			

A compter du 1er janvier 2014, et au 1er janvier de chaque année, les cotisations seront indexées au minimum sur le dernier indice connu de l'évolution des dépenses de santé communiqué par les caisses nationales d'assurance maladie sauf si les résultats du régime compensent l'évolution de cet indice.

Les cotisations sont payables trimestriellement à terme échu. Elles doivent être versées à l'organisme assureur désigné à l'article 124 dans le premier mois de chaque trimestre civil pour le trimestre écoulé.

Les cotisations sont dues pour la totalité du mois au cours duquel les garanties sont accordées.

L'organisme assureur, en application de l'article L. 932-9 du code de la sécurité sociale, procédera, sans suspension des garanties pour le salarié, au recouvrement des cotisations dues par l'entreprise en cas de non-paiement dans les délais.

Article 131

Revalorisation de la cotisation

Les cotisations peuvent être révisées et/ ou modifiées au 1er janvier par l'application d'un taux qui dépend :

- de l'évolution des dépenses de santé prévues sur la base des éléments fournis par les caisses nationales d'assurance maladie pour l'exercice en cours ;
- de l'équilibre technique global du régime qui prend en compte l'équilibre (rapport prestations/ cotisations) du régime frais de soins de santé.

Toute évolution des cotisations suivra la clé de répartition définie à l'article 130.

Le comité paritaire de gestion et de suivi du régime exerce un rôle prépondérant dans le cadre du pilotage du régime.

Article 132

Prestations

132.1. Règlement des prestations

L'organisme assureur procède aux versements des prestations au vu des décomptes originaux des prestations en nature ou le plus souvent grâce à la télétransmission établie avec les caisses primaires d'assurance maladie, ou le cas échéant encore sur pièces justificatives des dépenses réelles.

Les prestations garanties sont versées soit directement aux salariés, soit aux professionnels de santé par tiers payant.

Les modalités pratiques complémentaires du règlement des prestations (pièces justificatives ...) seront détaillées dans le contrat d'adhésion de l'entreprise et la notice d'information remise aux salariés.

132.2. Tiers payant

Après l'enregistrement de l'affiliation du salarié auprès de l'organisme assureur, il lui est remis une carte santé permettant la pratique du tiers payant avec certaines professions de santé et l'obtention, le cas échéant, de prises en charge hospitalières, optiques, dentaires ou d'autres professions bénéficiant d'un accord de tiers payant.

Cette carte santé reste la propriété de l'organisme assureur.

L'entreprise s'engage à demander la restitution de la carte santé auprès du salarié, si elle est en cours de validité, dans le délai de 15 jours suivant la cessation définitive des garanties.

132.3. Prescription

Toutes actions dérivant du présent régime sont prescrites dans le délai de 2 ans à compter de l'événement qui y donne naissance.

132.4. Recours contre les tiers responsables

En cas de paiement des prestations par l'organisme assureur à l'occasion d'un accident comportant un tiers responsable, l'organisme assureur est subrogé au bénéficiaire des prestations dans son action contre le tiers responsable, dans la limite des dépenses qu'il a supportées, conformément aux dispositions légales.

Article 133

Maintien des garanties

Pour le salarié et ses éventuels ayants droit, la garantie cesse d'être accordée à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise ou, en cas de maintien des droits au titre de l'article 134 du présent régime, le dernier jour du mois au cours duquel le bénéficiaire cesse d'être garanti.

A titre exceptionnel et à condition que la totalité des cotisations mensuelles afférentes à la période de couverture aient été acquittées, la garantie peut être maintenue jusqu'à la fin du trimestre au cours duquel prend fin le contrat de travail.

133.1. Salarié

Le régime de frais de santé prévu par les présentes dispositions pourra être maintenu au profit :

- des anciens salariés bénéficiaires de prestations d'incapacité ou d'invalidité ;
 - des anciens salariés bénéficiaires de prestations de Pôle emploi ;
 - des anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite.
- Les intéressés doivent en faire la demande auprès de l'organisme assureur désigné à l'article 124 dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ou la fin de la période de portabilité prévue à l'article 134.

Si les salariés en font la demande, ce maintien de garanties prendra effet au plus tard au lendemain de la demande.

Les garanties dont bénéficient les anciens salariés sont identiques à celles relatives aux prestations versées aux salariés de l'entreprise.

Les tarifs applicables aux anciens salariés visés par le présent article ne peuvent être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs.

Pour les années 2012 et 2013, la cotisation mensuelle, contributions et taxes comprises, sera appelée conformément au tableau ci-après.

(En pourcentage.)

Cotisations (1)	Montant total
Adulte régime général de la sécurité sociale	1,44
Adulte régime local Alsace-Moselle	0,84
Enfants régime général de la sécurité sociale	0,73
Enfants régime local Alsace-Moselle	0,38

(1) Exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.

133.2. Ayants droit

Lorsque leurs garanties cessent, les ayants droit du salarié couvert par le présent régime peuvent bénéficier d'une couverture frais de santé sous réserve qu'ils en fassent la demande expressément à l'organisme assureur désigné.

En cas de décès d'un salarié bénéficiaire du présent régime, y compris en période de portabilité des droits, ses ayants droit bénéficieront des garanties du présent régime, sans paiement des cotisations, pendant 12 mois à compter du premier jour du mois suivant le décès.

Ont la qualité d'ayant droit les bénéficiaires visés à l'article 125.3 du présent régime.

A la fin de la période de gratuité, les ayants droit pourront bénéficier d'une couverture frais de santé sous réserve qu'ils en fassent la demande expressément à l'organisme assureur désigné à l'article 124 du présent régime.

Article 134

Portabilité des droits

Sont bénéficiaires du régime les anciens salariés des entreprises dont la rupture du contrat de travail ouvre droit au régime d'indemnisation de l'assurance chômage. Ils bénéficient du maintien des garanties du régime de remboursement frais de santé dès le lendemain de la fin de leur contrat de travail.

La durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois.

Le maintien des garanties est facultatif.

Ainsi, les bénéficiaires disposent de la faculté de renoncer au maintien des garanties, sous réserve de le notifier par écrit, à l'entreprise, dans les 10 jours suivant la date de cessation de leur contrat de travail.

Toute renonciation est définitive et concerne l'ensemble des garanties de prévoyance.

Les anciens salariés susvisés devront fournir chaque mois à l'entreprise un document attestant de leur prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le bénéfice du régime cessera dans les hypothèses suivantes :

- en cas de reprise d'une activité professionnelle et de cessation concomitante du bénéfice du régime d'assurance chômage. Dans une telle hypothèse, il appartiendra au salarié concerné de transmettre à l'entreprise ou à l'assureur le justificatif de cessation du régime d'assurance chômage ;

- en cas de non-paiement par l'ancien salarié des cotisations destinées au financement du régime ;

- en cas de décès.

Le financement du maintien de ces garanties est assuré conjointement par l'ancien employeur et l'ancien salarié dans les mêmes proportions qu'antérieurement.

En cas de révision de la cotisation des salariés en activité, la cotisation des anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité sera révisée dans les mêmes conditions.

Les cotisations salariales seront payées par le biais d'un précompte effectué sur le solde de tout compte dont le montant correspond à l'intégralité des cotisations dues ainsi que des charges salariales y afférentes.

Cette quote part sera cependant remboursée, sur demande justifiée du salarié, en tout ou partie, en cas de reprise d'une activité professionnelle avant la fin de la période de portabilité, mettant fin à la prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Les bénéficiaires de la portabilité des droits pourront, à l'issue de la période de portabilité, bénéficier d'un maintien de garanties de la couverture de remboursement de frais de santé dans les conditions de l'article 4 de la loi Evin et des dispositions du contrat d'assurance.

Dans ce cas, le délai de 6 mois prévu à l'article 133 pour pouvoir effectuer une demande de maintien des garanties, est reporté au terme de la période de portabilité, laquelle peut atteindre 9 mois.

Article 135

Fonds social

Un fonds social est instauré au sein du présent régime ayant pour objet d'attribuer aux salariés des aides à caractère social dans le cadre du régime de remboursement des frais de santé, mis en place par la profession.

Les aides à caractère exceptionnel sont versées aux salariés les plus défavorisés ou les plus en détresse, selon les critères définis par la commission de secours paritaire. Elles interviennent pour compléter des dépenses médicales au-delà des prises en charge de la sécurité sociale et éventuellement du présent régime, sans pouvoir excéder les frais réels exposés par les salariés et dans les conditions et limites prévues par la réglementation sur les contrats frais de santé responsables.

Les aides sont accordées par une commission de secours paritaire créée pour gérer le fonds de secours. Elles possèdent le caractère de secours, c'est-à-dire exceptionnel, individuel, en fonction des besoins du salarié et sans condition d'ancienneté, de position hiérarchique, d'assiduité.

Article 136

Comité paritaire de gestion et de suivi du régime

Le suivi du présent régime par les partenaires sociaux est effectué par un comité paritaire de suivi et de gestion constitué sous forme d'association entre les représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de la présente convention collective.

Ce comité a pour vocation d'assurer le pilotage du régime au mieux des intérêts des salariés et entreprises de la branche.

Il fonctionnera grâce à une indemnité de 1 % des cotisations brutes prélevées sur le compte de résultat prévu par l'article 131 du présent régime notamment pour :

- couvrir ses frais de fonctionnement (déplacements, salaires, secrétariat, édition) ;

- former et informer les négociateurs paritaires ;

- financer les études et l'information nécessaires au fonctionnement du régime.

Les modalités de fonctionnement de ce comité seront détaillées aux statuts de l'association susmentionnée.

Titre VII

Classification

Article 137

Présentation de la méthode de classification professionnelle

La diversité des entreprises relevant de la branche professionnelle a créé l'obligation de déterminer une méthode de classification adaptable à l'ensemble des entreprises concernées et à toutes les fonctions.

La méthode retenue repose sur 6 critères classants communs à tous les emplois, permettant d'apprécier objectivement les composantes de chaque emploi et le degré de maîtrise, par chaque salarié, de son emploi.

Ainsi, afin de déterminer le positionnement de chaque emploi dans la grille de classification, celui-ci a fait l'objet d'une pesée résultant de l'évaluation de 6 critères classants.

Les critères classants sont les suivants :

- connaissances requises ou expérience équivalente ;
- technicité, complexité ;
- initiative, autonomie ;
- responsabilité ;
- animation, encadrement ;
- communication.

Une définition générique de ces critères classants est donnée en annexe au présent titre.

Pour chacun de ces critères classants, il est attribué 9 degrés de maîtrise permettant d'effectuer la pesée de chaque emploi.

Le positionnement dans la grille de classification est fonction de la somme des degrés attribués pour chacun des 6 critères.

Ce positionnement s'exprime en niveaux pour les 3 catégories professionnelles que sont :

- les ouvriers et employés ;
- les techniciens et agents de maîtrise ;
- les cadres.

Les niveaux de qualification sont au nombre de 7 pour les ouvriers et les employés, au nombre de 5 pour les techniciens et les agents de maîtrise et de 5 pour les cadres, soit au total 17 niveaux.

La classification portant sur les emplois s'applique indépendamment de la personne et notamment du sexe, de l'origine, de l'âge et du handicap des salariés occupant les emplois objets de la présente classification et de toute autre cause visée à l'article L. 1132-1 du code du travail.

Article 138

Mise en oeuvre de la classification professionnelle

Chaque emploi se définit comme une situation de travail correspondant à un ou plusieurs postes de travail et mobilisant des activités et des compétences de même nature.

La classification des emplois vise donc à peser chaque emploi pour l'évaluer afin de définir un positionnement pour chacun d'entre eux.

Article 139

Définition de l'emploi

Un emploi est un ensemble d'un ou de plusieurs postes de travail mobilisant des activités et des compétences de même nature et suffisamment proches pour pouvoir être exercés par les mêmes personnes, moyennant adaptation ou formation.

Chaque emploi identifié dans l'entreprise fait l'objet d'une description par le biais d'une fiche emploi comprenant les rubriques suivantes :

- finalité ;
- activités principales ;
- compétence requise ;
- contexte d'exercice.

La description de l'emploi doit faire apparaître les niveaux de maîtrise requis minimum et maximum des activités.

Article 140

Double pesée de l'emploi

L'emploi s'étend sur une fourchette de niveau/ degrés (un ou plusieurs niveaux, un ou plusieurs degrés).

Une pesée minimum et une pesée maximum sont réalisées afin de définir la fourchette de points déterminant le seuil et le plafond du positionnement de l'emploi.

Pour chaque pesée, il est procédé à :

- l'identification du degré des critères classants (minimum et maximum) ;
- l'application des définitions par degré de chaque critère classant à l'emploi considéré telles que données en annexe au présent titre ;
- la détermination du nombre de points associés pour chacun d'eux conformément à la grille de pesée des critères classants établie en annexe au présent titre ;
- l'attribution du niveau/ degré en fonction de différentes tranches de points correspondant à des degrés de maîtrise/ expertise de l'emploi requis en application de la grille de classification fixée en annexe au présent titre.

Article 141

Positionnement par catégories professionnelles

Les catégories professionnelles ouvriers et employés relèvent des niveaux OE de la classification.

Les catégories professionnelles techniciens et agents de maîtrise relèvent des niveaux TA de la classification.

La catégorie professionnelle cadre relève des niveaux CA de la classification.

Article 142

Mise en oeuvre dans l'entreprise

Préalablement à sa mise en oeuvre, l'employeur informera et consultera le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel lorsqu'ils existent, de la mise en oeuvre de la nouvelle grille de classification.

142.1. Mise en place d'une commission paritaire de classification

La nouvelle classification sera mise en oeuvre dans l'entreprise par la création d'une commission paritaire de classification.

La composition de cette commission, le nombre et les dates des réunions ainsi que la formation dont pourront bénéficier ses membres seront définis par concertation entre les délégués syndicaux ou, à défaut, les représentants élus du personnel lorsqu'ils existent, et l'employeur.

En cas d'échec de la concertation ou en l'absence de représentants du personnel, l'entreprise met en oeuvre la nouvelle classification par la création d'une commission de classification ayant même mission que la commission paritaire de classification.

Elle comprendra une délégation de la direction et une délégation du personnel dont le nombre variera en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Ainsi, pour les entreprises dont l'effectif se situe entre 1 et 49 salariés, la délégation du personnel sera composée de 2 membres.

Pour les entreprises dont l'effectif se situe entre 50 et 499 salariés, la délégation du personnel sera composée de 3 membres.

Pour les entreprises dont l'effectif est égal ou supérieur à 500 salariés, la délégation du personnel sera composée de 4 membres.

Afin de mener à bien sa mission, la délégation du personnel recevra une formation de 1 à 3 jours auprès de l'organisme de son choix. Les heures consacrées à cette formation seront considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées comme telles, les coûts pédagogiques, les frais de déplacement ainsi que l'hébergement seront à la charge de l'entreprise.

Cette formation pourra être inscrite dans le plan de formation de l'entreprise.

Par ailleurs, un module de formation élaboré de manière paritaire au niveau national sera mis à la disposition des membres de la délégation du personnel.

142.2. Missions de la commission paritaire de classification

La commission paritaire de classification a pour mission de définir les différents secteurs de l'entreprise, les filières de celle-ci ainsi que les emplois et les postes existants dans l'entreprise puis de classer ces postes au sein de chacun des emplois.

Pour faciliter une bonne mise en oeuvre et application de cette nouvelle classification au sein de chaque entreprise, la commission paritaire de classification s'appuiera dans ses travaux sur l'utilisation du guide méthodologique classification élaboré par les partenaires sociaux.

La définition des profils d'emploi ainsi que la pesée des postes sont réalisées par l'entreprise avant validation par la commission paritaire de classification.

A défaut de validation par la commission paritaire de classification, l'entreprise met en oeuvre la nouvelle classification.

Dans tous les cas, l'employeur notifiera ensuite à chaque salarié sa nouvelle classification telle qu'elle résulte des présentes dispositions par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge.

Chaque salarié pourra dans un délai de 1 mois à partir de la notification de sa classification faire valoir à son employeur, par lettre motivée, toute observation sur la classification qui lui aura été notifiée.

L'employeur disposera alors d'un délai de 1 mois pour faire part de ses éventuelles observations.

En cas de désaccord, le salarié pourra demander à l'employeur un réexamen de sa situation.

En cas de désaccord persistant, la commission paritaire de classification pourra être saisie afin de concilier les parties.

142.3. Evaluation régulière des emplois

La classification des emplois devra faire l'objet d'un réexamen par la commission paritaire de classification toutes les fois que l'entreprise aura modifié la structure des emplois. Une revue complète et, le cas échéant, une révision de la classification sera organisée tous les 5 ans.

Article 143

Bilan

Les parties signataires s'engagent à faire le point à l'expiration d'une année à compter de la date d'entrée en vigueur des présentes dispositions et à procéder à un bilan d'évaluation des résultats de son application. Elles pourront, en fonction de ce bilan, procéder aux ajustements conventionnels qu'elles estimeront nécessaires.

Article 144

Non-dérogation

Le présent titre s'impose aux établissements, entreprises et groupes qui ne peuvent y déroger que de manière plus favorable. »

« Annexe I

Critères classant

Critères classants	Définition des critères créés	Précision
Connaissances Expérience équivalente	Connaissances théoriques et pratiques requises dans un emploi. Le degré de connaissance se mesure par un diplôme, une expérience équivalente, une habilitation interne ...	Ce critère tient compte du niveau, de l'ampleur et de la variété des connaissances utilisées, que celles-ci aient été acquises par la formation scolaire ou par l'expérience : - connaissance de la discipline de base/ connaissances spécifiques ; - méthodes de raisonnement ; - connaissance du fonctionnement des services, des règles et des procédures...
Technicité Complexité	La complexité prend en compte la difficulté et la diversité des situations rencontrées dans l'emploi et le niveau de réflexion nécessaire pour effectuer les activités ou prendre les décisions inhérentes à l'emploi.	Ce critère tient compte : - de la multiplicité et la diversité des tâches ; - de leur imbrication ; - de la polycompétence.
Initiative Autonomie	Marge de manoeuvre dont on dispose dans une situation de travail (dans la réalisation et dans l'organisation du travail). Elle se mesure par le type d'instruction reçu ou à disposition : consignes, directives, objectifs... Elle se traduit pour les premiers niveaux (OE) par le degré d'initiative requis sur l'emploi.	Ce critère tient compte : - de la nature des consignes et du contrôle à effectuer sur les résultats du travail réalisé par rapport aux consignes ; - de la fréquence des incidents et contre-ordres remettant en cause le plan de travail ; - de la part de liberté et de pouvoir d'élaboration propre de son travail, sur la base des consignes pour les transformer en actions ou décisions.

Responsabilité	Influence de l'emploi sur le fonctionnement et le résultat de l'équipe, de l'entité ou de l'entreprise. Elle se mesure par l'impact des décisions et actions prises sur l'activité et l'organisation de l'entreprise.	Ce critère tient compte de la difficulté des décisions à prendre du fait : - de l'éventail des choix et de l'impact de la décision sur l'activité ; - du nombre et de la complexité des éléments à prendre en considération lors de la décision ; - des risques pris lors des choix.
Animation Encadrement	Encadrement : action d'encadrer des salariés au sens hiérarchique (organisation, contrôle, évaluation). Animation : action de coordonner un groupe, de former, d'apporter des conseils techniques à un ou plusieurs salariés.	Ce critère tient compte : - de la nature de la supervision exercée (hiérarchique ou spécifiquement technique) ; - de la fréquence de celle-ci ; - des effectifs supervisés et de la différence du niveau de qualification des personnes supervisées - de la facilité matérielle des contacts (proximité géographique - moyens de communication) ; - de l'importance de la formation à réaliser dans le cadre de l'unité dont le titulaire a la charge.
Communication	Action d'entretenir des relations de travail verbales ou écrites, avec l'environnement externe ou interne : recueil, analyse, exploitation, transmission et présentation des informations.	Ce critère tient compte : - du nombre et de la diversité des interlocuteurs ; - de l'importance des résultats à obtenir par cette action de communication ; - de la fréquence de la relation (permanente, périodique, épisodique).

Annexe II

Définition des degrés pour chaque critère

Connaissances requises ou expérience équivalente

Connaissances théoriques et pratiques requises dans un emploi.

Le degré de connaissance se mesure par un diplôme, une expérience équivalente, une habilitation interne...

Degré 9	L'emploi requiert des connaissances approfondies et une expérience professionnelle permettant d'assurer la responsabilité de la totalité ou d'une partie des grandes fonctions de l'entreprise.
Degré 8	L'emploi requiert la maîtrise de plusieurs spécialités professionnelles permettant d'avoir une vision globale. Il nécessite des connaissances approfondies et expériences professionnelles permettant de définir des politiques dans ses champs d'intervention.
Degré 7	L'emploi requiert la maîtrise de spécialités professionnelles : - connaissances approfondies dans un domaine principal qui permettent l'étude, la mise en oeuvre et l'amélioration de moyens et procédés ; - connaissances dans une spécialité complémentaire ou domaine de l'entreprise type : programmation, gestion du personnel, administration, gestion économique... Le niveau de connaissances équivaut à un niveau de bac + 4/ bac + 5 ; Ingénieurs/ cadres diplômés débutants ou cadres classés comme tels en raison d'une expérience professionnelle.
Degré 6	L'emploi requiert la maîtrise d'une spécialité professionnelle et des connaissances ponctuelles sur des activités spécifiques ou connexes qui permettent l'étude, la mise en oeuvre et l'amélioration de moyens et procédés dans ces domaines. Le niveau de connaissances équivaut à un bac + 2 complété par une formation technique ou une expérience professionnelle.
Degré 5	L'emploi exige la maîtrise d'une spécialité professionnelle (technique/ administrative, commerciale...). Le niveau de connaissances équivaut à bac + 2 (BTS, DUT, DEUG) ou expérience équivalente. CQP attaché commercial.
Degré 4	L'emploi exige la maîtrise d'une technique et une connaissance de l'environnement de travail (organisation, process...). Le niveau de connaissance équivaut à un niveau bac éventuellement complété par une formation technique ou une expérience équivalente. CQP encadrement intermédiaire.
Degré 3	L'emploi exige la maîtrise d'une technique professionnelle adaptée à l'emploi. En outre, l'emploi requiert des connaissances du produit fabriqué, des équipements ou des procédures administratives. Le niveau de connaissances équivaut à celui d'un brevet professionnel, éventuellement bac, obtenu par un diplôme ou par une expérience professionnelle. CQP conducteur de ligne, animateur d'équipe de production, agent logistique, agent de maintenance.
Degré 2	L'emploi requiert la connaissance d'une technique adaptée à l'emploi. Le niveau de connaissance équivaut à celui d'un CAP/ BEP/ CQP obtenu par un diplôme ou une expérience professionnelle. CQP conducteur de machine...
Degré 1	L'emploi requiert une formation de base acquise lors de la scolarité obligatoire ou complétée le cas échéant pour une formation ou par une pratique professionnelle.

Technicité/ complexité

La complexité prend en compte la difficulté et la diversité des situations rencontrées dans l'emploi et le niveau de réflexion nécessaire pour effectuer les tâches ou prendre les décisions inhérentes à l'emploi.

Degré 9	L'emploi requiert la conduite d'un domaine ou secteur d'activité à partir d'objectifs à moyen ou long termes : La technicité relève de la difficulté de traitement des problématiques rencontrées avec la prise en compte de l'ensemble des contraintes : techniques, financières, humaines, du marché, d'évolution des objectifs et stratégies.
Degré 8	L'emploi requiert la conduite d'une fonction ou d'un projet à partir d'objectifs à moyen terme : La technicité relève : - de la maîtrise d'une multitude des paramètres (techniques, économiques, organisationnels...) ; - de l'appréhension rapide des questions de fabrication, d'étude, de recherches d'essais, d'achat, de vente ;

	- la mise en oeuvre d'actions/ solutions nouvelles dans plusieurs disciplines en vue d'atteindre les objectifs.	
Degré 7	L'emploi requiert l'étude, la réalisation et la coordination d'activités différentes et complémentaires à partir d'objectifs de travail définis sur le moyen terme. La réalisation des travaux se traduit par la résolution de problèmes complexes et l'invention d'actions/ solutions nouvelles dans une discipline complète en vue d'atteindre les objectifs	
Degré 6	L'emploi requiert la mise en oeuvre et la coordination de travaux complexes d'une activité à partir d'objectifs à court terme. La réalisation des travaux nécessite l'application et l'adaptation des actions en vue d'atteindre les objectifs.	
Degré 5	L'emploi requiert l'exécution des travaux complexes à partir d'objectifs spécifiques à court terme. La polycompétence correspond à l'application de techniques différentes et requises en totalité sur plusieurs postes de travail (faisant partie de l'emploi).	Polycompétence
Degré 4	L'emploi requiert l'exécution de travaux complexes à partir de consignes précises et comportant des difficultés techniques. La réalisation des opérations suppose : - un savoir-faire basé sur des connaissances théoriques (spécialisations professionnelles) ; - une compréhension globale des situations, des installations ou des systèmes de gestion. La polycompétence correspond à l'application de techniques différentes requises en partie sur plusieurs postes de travail (faisant partie de l'emploi).	Polycompétence
Degré 3	L'emploi requiert l'exécution de travaux qualifiés selon des directives précises (ordonnancement des activités à réaliser). La réalisation des opérations suppose la combinaison d'un savoir-faire pratique et/ ou théorique du métier (produits, équipements, procédures) à partir d'éléments connus. La polycompétence correspond à la maîtrise de plusieurs techniques connexes (1) requises en totalité sur plusieurs postes de travail (faisant partie de l'emploi).	Polycompétence
Degré 2	L'emploi requiert l'exécution de travaux qualifiés et successifs selon des instructions précises ou modes opératoires. La technicité relève de la maîtrise des basiques du métier : mise en oeuvre d'actions connues et nombreuses, détection des dysfonctionnements... La polycompétence correspond à la maîtrise de plusieurs techniques connexes (1) requises en partie sur plusieurs postes de travail (faisant partie de l'emploi).	
Degré 1	L'emploi requiert l'exécution de travaux simples, répétitifs, de courte durée et mettant en oeuvre une connaissance limitée des moyens de travail et un savoir-faire pratique acquis par reproduction.	
(1) Techniques connexes : application de techniques voisines constituant un prolongement ou un complément de la technique exercée.		

Initiative/ autonomie

Marge de manoeuvre dont on dispose dans une situation de travail (dans la réalisation et dans l'organisation du travail).

Elle se mesure par le type d'instruction reçu/ à disposition : consignes, directives, objectifs...

Elle se traduit pour les premiers niveaux (OE) par le degré d'initiative requis sur l'emploi.

Degré 9	Le travail est réalisé à partir de politiques fixant des objectifs à atteindre à long terme. L'emploi requiert la définition des méthodes et procédés à mettre en oeuvre.
Degré 8	Le travail est réalisé à partir de programmes fixant des objectifs à atteindre à moyen ou long terme. L'activité requiert le choix des méthodes et procédés à mettre en oeuvre, souvent prédéfinis pour réaliser les objectifs et mettre en oeuvre la stratégie de l'entreprise.
Degré 7	Le travail est réalisé à partir de programmes fixant des objectifs à atteindre (court/ moyen terme). L'activité nécessite l'identification et la mise en oeuvre de solutions nouvelles et adaptées aux objectifs à atteindre. Dans l'organisation du travail, l'emploi requiert d'adapter son activité pour faire face aux aléas et/ ou aux demandes simultanés.
Degré 6	Le travail est réalisé à partir de programmes fixant le cadre d'action et les objectifs à atteindre. L'activité nécessite des propositions d'adaptation en fonction du contexte et soumises à validation. L'emploi peut requérir une autonomie pour organiser son travail en fonction de l'activité (gestion du planning, priorisation des activités à gérer, visites clients).
Degré 5	Le travail est réalisé à partir d'objectifs spécifiques. L'activité nécessite une autonomie qui se traduit par : - l'analyse des données en fonction des objectifs ; - le choix des moyens et méthodes les plus appropriés et connus ; - la réalisation des ajustements afin d'atteindre les objectifs. Les contrôles ultérieurs permettent d'apprécier la réalisation.
Degré 4	Le travail est réalisé à partir de directives où tous les détails ne sont pas déterminés (critères de choix en partie définis). L'emploi requiert l'analyse des informations dans le cadre des directives, des procédures et techniques. Le contrôle de la bonne réalisation du travail a lieu à la fin des opérations.
Degré 3	Le travail est réalisé à partir de directives précises, les critères de choix étant clairement définis. L'emploi requiert un (auto) contrôle des résultats et la résolution des dysfonctionnements dans le cadre de procédures et de techniques. L'activité peut être soumise à des contrôles ponctuels en cours de réalisation par l'encadrant hiérarchique.
Degré 2	Le travail est réalisé à partir d'instructions indiquant les actions à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles. Ces instructions peuvent être complétées par des documents techniques, des consignes orales complémentaires. Le travail est soumis à des contrôles fréquents.
Degré 1	Le travail est réalisé à partir d'instructions précises fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer. Le travail est soumis à un contrôle permanent.

Responsabilité

Influence de l'emploi sur le fonctionnement et le résultat de l'équipe, de l'entité ou de l'entreprise.

Elle se mesure par l'impact des décisions et actions prises sur l'activité et l'organisation de l'entreprise.

Degré 9	Les décisions et/ ou actions peuvent avoir un impact sur l'entreprise/ le groupe à moyen et long terme ayant des conséquences durables sur le personnel et/ ou les moyens et/ ou les matières et/ ou les résultats et/ ou les produits.
Degré 8	Les décisions et/ ou actions peuvent avoir un impact à moyen terme sur une ou plusieurs entités ayant des conséquences durables sur le personnel et/ ou les moyens et/ ou les matières et/ ou les coûts et/ ou les résultats et/ ou les produits.
Degré 7	Les décisions et/ ou actions peuvent avoir un impact à, moyen terme sur une entité ayant des conséquences durables sur le personnel et/ ou les moyens et/ ou les matières et/ ou les coûts et/ ou les résultats et/ ou les produits.
Degré 6	Les décisions et/ ou actions peuvent avoir un impact à court terme sur une entité avec une incidence sur un groupe ou sur l'activité technique.
Degré 5	L'emploi nécessite des décisions et/ ou actions qui peuvent avoir un impact à court terme sur une activité globale.
Degré 4	L'emploi nécessite des décisions et/ ou actions dont les effets se constatent au niveau d'une équipe ou d'une activité large et influencent l'environnement immédiat de l'emploi.
Degré 3	Les opérations ont un impact sur d'autres postes du service mais n'influencent pas directement l'activité de l'équipe ou du service.
Degré 2	Les opérations ont un impact sur d'autres postes de l'environnement proche (postes connexes) mais n'influencent pas l'activité de l'équipe ou du service.
Degré 1	Les opérations réalisées dans l'emploi ont peu d'impact sur d'autres postes de travail.

Animation/ encadrement

Encadrement : action d'encadrer des salariés au sens hiérarchique (organisation, contrôle, évaluation).

Animation : action de coordonner un groupe, de former, d'apporter des conseils techniques à un ou plusieurs salariés.

Degré 9	L'emploi requiert l'encadrement de cadres encadrant ou l'animation d'un domaine technique au plus haut degré. Certains emplois sont directement concernés par ce type d'animation (ex. : audit, risk management, qualité).
Degré 8	L'emploi requiert l'encadrement d'un groupe (ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres) et l'animation transverse du personnel. L'animation requise se traduit par la mise en oeuvre d'un conseil technique correspondant à la maîtrise de plusieurs spécialités professionnelles. Certains emplois sont directement concernés par ce type d'animation (R et D, qualité...).
Degré 7	L'emploi requiert l'encadrement d'un groupe pouvant exercer des métiers différents (niveaux ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, et cadres débutants). L'animation se caractérise par un conseil technique correspondant à la maîtrise de spécialités professionnelles et se traduisant par l'identification, la mise en oeuvre et la recherche de solutions nouvelles.
Degré 6	L'emploi requiert l'encadrement d'un groupe (niveaux ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise). L'animation se caractérise par un conseil technique relevant de sa spécialité professionnelle ou de connaissances ponctuelles sur des activités spécifiques ou connexes ou par du tutorat de longue durée et/ ou par la formation d'un groupe avec élaboration des outils pédagogiques.
Degré 5	L'emploi requiert l'encadrement d'un groupe (niveaux ouvriers et employés), notamment dans : - la répartition des tâches entre les membres de son équipe ; - la régulation de l'activité (charge/ ressources) pour la bonne exécution du programme. L'animation se caractérise par un conseil technique relevant de sa spécialité professionnelle ou par du tutorat de courte durée ou par de la formation d'un groupe restreint à partir d'un support existant.
Degré 4	L'emploi requiert, la coordination du travail sans assumer les responsabilités d'un agent de maîtrise (délégation d'autorité). L'animation se caractérise par le conseil technique correspondant à la technique professionnelle maîtrisée.
Degré 3	L'emploi requiert l'entraînement au travail dans le cadre limité de sa spécialité (en binôme).
Degré 2	L'animation se traduit par une activité d'intégration au poste de travail.
Degré 1	L'animation se traduit par une activité d'accueil sur les postes de travail.

Communication

Action d'entretenir des relations de travail verbales ou écrites, avec l'environnement externe ou interne : recueil, analyse, exploitation, transmission et présentation des informations.

Degré 9	L'emploi requiert la définition, la mise en oeuvre au plus haut niveau et le contrôle de la communication au sein de l'entreprise et vis-à-vis de l'extérieur.
Degré 8	L'emploi requiert de la médiation et de la négociation en interne comme en externe, la communication étant un moyen pour rechercher l'accord d'interlocuteurs ayant des intérêts et points de vue différents dans l'entreprise.
Degré 7	L'emploi requiert d'argumenter et de convaincre dans son domaine d'activité pour obtenir l'adhésion des ateliers ou services proches. Des relations suivies avec les fournisseurs/ clients (internes et externes) sont requises par l'emploi.
Degré 6	L'emploi nécessite la coopération avec les autres services ou ateliers pour organiser avec eux la bonne marche de son secteur (ex. : développements techniques, innovations organisationnelles, négociations fournisseurs...). L'emploi requiert des fournisseurs/ clients (contacts externes).
Degré 5	L'emploi nécessite la coordination d'informations internes ou externes à l'entreprise dans l'équipe de travail ou entre différents secteurs : transfert (ascendant et descendant), diffusion et explication des informations. La réalisation du travail nécessite le traitement des informations d'ordre quantitatif et qualitatif.

Degré 4	La réalisation du travail nécessite un échange de toutes les informations nécessaires au bon fonctionnement du secteur incluant éventuellement des contacts externes occasionnels (fournisseurs/ clients). La réalisation du travail nécessite le traitement des informations d'ordre quantitatif et qualitatif.
Degré 3	La réalisation du travail nécessite un échange de toutes les informations nécessaires au fonctionnement de l'activité avec son atelier/ service et avec les autres ateliers/ services.
Degré 2	La réalisation du travail nécessite un échange d'informations permanent avec le groupe/ l'équipe et éventuellement avec les autres ateliers ou services.
Degré 1	La communication requise à ce niveau correspond à un échange ponctuel d'informations utiles avec l'équipe.

Annexe III
Grille de pesé

Degré	Connaissances Expériences	Technicité Complexité	Initiative Autonomie	Responsabilité	Animation Encadrement	Communication	Total
D9	15	15	15	15	15	15	90
D8	14	14	14	14	14	14	84
D7	13	13	13	13	13	13	78
D6	12	12	12	12	12	12	72
D5	10	10	10	10	10	10	60
D4	8	8	8	8	8	8	48
D3	6	6	6	6	6	6	36
D2	4	4	4	4	4	4	24
D1	2	2	2	2	2	2	12

Annexe IV
Grille de classificatio

	Degré	Nombre de points
O/E	OE1	12 à 15
	OE2	16 à 19
	OE3	20 à 25
	OE4	26 à 30
	OE5	31 à 36
	OE6	37 à 42
	OE7	43 à 47
TAM	TA1	48 à 52
	TA2	53 à 57
	TA3	58 à 62
	TA4	63 à 67
	TA5	68 à 72
Cadres	CA1	73 à 75
	CA2	76 à 79
	CA3	80 à 83
	CA4	84 à 87
	CA5	88 à 90

Article 5
En vigueur étendu

Chaque syndicat signataire ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent avenant selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouvel accord.

Article 6
En vigueur étendu

Le présent avenant pourra être dénoncé conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents. La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes. Lorsque l'avenant a été dénoncé par la totalité des signataires ou adhérents employeurs ou la totalité des signataires ou adhérents salariés, la dénonciation entraîne l'obligation pour tous les signataires ou adhérents de se réunir, au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation en vue d'engager des négociations conformément aux dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail. Durant les négociations, l'avenant reste applicable sans aucun changement. Si un nouvel accord est signé dans le délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'avenant dénoncé. A défaut d'accord dans ce délai de 12 mois, l'avenant ainsi dénoncé reste applicable sans changement pendant ce délai. Passé ce délai de 12 mois, le texte de l'avenant cesse de produire ses effets, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-13 du code du travail.

Article 7
En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. A l'exception des dispositions du chapitre IV du titre VI, relatif au frais de santé, qui prendront effet dès le 1er janvier 2012, l'ensemble des autres dispositions du présent avenant prendra effet à compter du lendemain de la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel, sous réserve d'une opposition dans un délai de 15 jours courant à compter de sa date de notification.

Article 8
En vigueur étendu

Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour remise à chaque organisation patronale et syndicale concernée et permettre l'accomplissement des formalités légales de dépôt et de publicité. Il sera notifié par la délégation patronale à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, à l'issue de la séance de signature, par remise d'un exemplaire de l'avenant signé contre récépissé s'il a été signé en séance, à défaut par lettre recommandée avec avis de réception. Il sera déposé par la délégation patronale, en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail. La délégation patronale remettra également un exemplaire du présent avenant au greffe du conseil de prud'hommes de Paris. Son extension sera demandée à l'initiative de la délégation patronale auprès du ministre chargé du travail.

Avenant n° 14 du 16 octobre 2013 relatif à la prévoyance

La FEBPF ;

Le GITE,

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FGA CFTD,

Article 1er
En vigueur étendu

Les parties conviennent d'ajouter un article 122.5 à l'article 122 de la convention collective des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie.

« Article 122.5
Comité paritaire de suivi du régime de prévoyance

Le suivi du présent régime de prévoyance par les partenaires sociaux est effectué par un comité paritaire de suivi, constitué entre les représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'avenant n° 10 du 11 octobre 2011.

Le comité a pour mission d'assurer le suivi du régime de prévoyance au mieux des intérêts des salariés et des entreprises de la branche professionnelle.

Il rend compte, chaque année, et aussi souvent que nécessaire, de ses travaux à la commission paritaire nationale qui a, seule, compétence pour apporter au régime de prévoyance les modifications nécessaires par voie d'avenants à la convention collective.

Les parties conviennent que, sauf circonstances exceptionnelles le justifiant, le comité se réunira aux mêmes dates que le comité paritaire de gestion et de suivi du régime de remboursement complémentaire des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation. »

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée, sauf dénonciation dans les conditions prévues à l'article 4 ci-après.

Article 3

En vigueur étendu

Chaque syndicat signataire ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent avenant selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;

- le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouvel accord.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant pourra être dénoncé conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Lorsque l'avenant a été dénoncé par la totalité des signataires, ou adhérents employeurs ou la totalité des signataires, ou adhérents salariés, la dénonciation entraîne l'obligation pour tous les signataires ou adhérents de se réunir au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation en vue d'engager des négociations, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail.

Durant les négociations, l'avenant reste applicable sans aucun changement.

Si un nouvel accord est signé dans le délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'avenant dénoncé.

A défaut d'accord dans ce délai de 12 mois, l'avenant ainsi dénoncé reste applicable sans changement pendant ce délai.

Passé ce délai de 12 mois, le texte de l'avenant cesse de produire ses effets, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-13 du code du travail.

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet à compter de la date de signature du présent accord.

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour remise à chaque organisation patronale et syndicale concernée et permettre l'accomplissement des formalités légales de dépôt et de publicité.

Il sera notifié par la délégation patronale à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, à l'issue de la séance de signature, par remise d'un exemplaire de l'avenant signé contre récépissé s'il a été signé en séance, à défaut par lettre recommandée avec avis de réception.

Il sera déposé par la délégation patronale en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

La délégation patronale remettra également un exemplaire du présent avenant au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Son extension sera demandée à l'initiative de la délégation patronale auprès du ministre chargé du travail.

Avenant n° 13 du 16 octobre 2013 relatif à la portabilité des droits

La FEBPF ;

Le GITE,

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FGA CFDT ;

La FNAF CGT,

Article 1er
En vigueur étendu

Les parties conviennent de substituer à l'article 134 de la convention collective des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie l'article suivant :

« Article 134
Portabilité des droits

Sont bénéficiaires du régime les anciens salariés des entreprises dont la rupture du contrat de travail ouvre droit au régime d'indemnisation de l'assurance chômage. Ils bénéficient du maintien des garanties du régime de remboursement frais de santé dès le lendemain de la fin de leur contrat de travail.

La durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, dans la limite de 12 mois.

Le maintien des garanties est obligatoire.

Le bénéfice du régime cessera dans les hypothèses suivantes :

- en cas de reprise d'une activité professionnelle et de cessation concomitante du bénéfice du régime d'assurance chômage. Dans une telle hypothèse, il appartiendra au salarié concerné de transmettre à l'entreprise ou à l'assureur le justificatif de cessation du régime d'assurance chômage ;
- en cas de décès.

Le financement du maintien de ces garanties est assuré dans le cadre de la mutualisation du régime.

Les bénéficiaires de la portabilité des droits pourront, à l'issue de la période de portabilité, bénéficier d'un maintien de garanties de la couverture de remboursement de frais de santé dans les conditions de l'article 4 de la loi Evin et des dispositions du contrat d'assurance.

Dans ce cas, le délai de 6 mois prévu à l'article 133 pour pouvoir effectuer une demande de maintien des garanties est reporté au terme de la période de portabilité, laquelle peut atteindre 12 mois. »

Article 2
En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée, sauf dénonciation dans les conditions prévues à l'article 4 ci-après.

Article 3
En vigueur étendu

Chaque syndicat signataire ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent avenant selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouvel accord.

(1) Les articles 3 (Révision) et 4 (Dénonciation) sont étendus sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation, qui prévoient qu'une convention ou un accord ne peut être conclu ou révisé sans que l'ensemble des organisations syndicales représentatives aient été invitées à la négociation.

(ARRÊTÉ du 19 juin 2014 - art. 1)

Article 4
En vigueur étendu

Le présent avenant pourra être dénoncé conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Lorsque l'avenant a été dénoncé par la totalité des signataires, ou adhérents, employeurs ou la totalité des signataires, ou adhérents, salariés, la dénonciation entraîne l'obligation pour tous les signataires ou adhérents de se réunir au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation en vue d'engager des négociations conformément aux dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail.

Durant les négociations, l'avenant reste applicable sans aucun changement.

Si un nouvel accord est signé dans le délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'avenant dénoncé.

A défaut d'accord dans ce délai de 12 mois, l'avenant ainsi dénoncé reste applicable sans changement pendant ce délai.

Passé ce délai de 12 mois, le texte de l'avenant cesse de produire ses effets, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-13 du code du travail.

(1) Les articles 3 (Révision) et 4 (Dénonciation) sont étendus sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation, qui prévoient qu'une convention ou un accord ne peut être conclu ou révisé sans que l'ensemble des organisations syndicales représentatives aient été invitées à la négociation.

Article 5
En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.
Il prendra effet à compter du 1er janvier 2014.

Article 6
En vigueur étendu

Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour remise à chaque organisation patronale et syndicale concernée et permettre l'accomplissement des formalités légales de dépôt et de publicité.

Il sera notifié par la délégation patronale à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, à l'issue de la séance de signature, par remise d'un exemplaire de l'avenant signé contre récépissé s'il a été signé en séance, à défaut par lettre recommandée avec avis de réception.

Il sera déposé par la délégation patronale en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

La délégation patronale remettra également un exemplaire du présent avenant au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Son extension sera demandée à l'initiative de la délégation patronale auprès du ministre chargé du travail.

Avenant n° 15 du 16 octobre 2013 relatif à la garantie incapacité de travail

La FEBPF ;

Le GITE,

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FGA CFTD,

Article 1er
En vigueur étendu

Les parties conviennent de substituer aux articles suivants de la convention collective des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie les articles ci-après.

« Article 120.1.3
Garantie incapacité de travail

En cas d'incapacité temporaire de travail du salarié pour cause de maladie, accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, se poursuivant au-delà de la période de maintien de salaire assuré par l'employeur et donnant lieu à indemnisation de la sécurité sociale, le salarié perçoit des indemnités journalières complémentaires, à hauteur de 75 % du salaire de référence jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail, au plus tard.

Pour les salariés dont l'ancienneté est inférieure à 1 an, l'indemnisation intervient à compter du 91e jour d'arrêt de travail continu.

Dans tous les cas, lorsque l'incapacité temporaire de travail pour cause de maladie, accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, se poursuit au-delà de 90 jours continus, un deuxième avis médical est diligenté par l'organisme assureur en charge du régime de prévoyance conventionnel.

Ce deuxième avis médical prend la forme d'un questionnaire médical devant impérativement être rempli par le salarié, puis transmis, dans le respect du secret médical, au seul médecin-conseil de l'organisme en charge du régime de prévoyance conventionnel.

Il peut également donner lieu à un examen médical effectué par le médecin-conseil de l'organisme en charge du régime de prévoyance conventionnel.

Le versement des indemnités journalières complémentaires peut ainsi être suspendu sur la base des conclusions du médecin-conseil rendues dans le cadre d'un examen médical.

Les indemnités journalières complémentaires sont versées sous déduction des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale.

En cas d'épuisement des droits au maintien de salaire tels que définis dans la présente convention collective, l'indemnisation intervient après la période de franchise de la sécurité sociale.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Lorsque la sécurité sociale réduit ses prestations, les prestations complémentaires versées sont diminuées à due concurrence.

Le service des indemnités journalières complémentaires cesse :

- à la date de cessation de versement des indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- en cas d'examen médical, visé aux 5e et 6e alinéas du présent article, entraînant la suspension des indemnités journalières complémentaires ;
- lors de la reprise du travail du salarié ;
- au décès du salarié ;
- lors de la mise en invalidité par la sécurité sociale. »

« Article 120.1.5
Salaire de référence

Le salaire annuel de référence servant de base au calcul des prestations est le salaire brut de base, éventuellement rétabli pro rata temporis en cas d'embauche ou de maladie au cours de la période de référence, des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'invalidité absolue et définitive, et auquel s'ajoutent les heures supplémentaires ainsi que toute majoration horaire d'origine légale ou conventionnelle. »

« Article 120.2
Cotisations

Les cotisations sont calculées sur la rémunération brute annuelle, toutes primes et indemnités confondues, supportant les charges sociales. Elles sont partagées entre l'employeur et le salarié selon la répartition ci-dessous. L'affectation des cotisations aux diverses prestations du régime est fixée comme suit :

(En pourcentage.)

Prestations	Employeur	Salarié
Décès	0,25	0,06
Rente éducation	0,1	0,02
Allocation obsèques	0,02	0,01
Incapacité de travail	0	0,243
Invalidité	0,327	0
Total	0,697	0,333

Les cotisations sont réglées par l'entreprise par trimestre à terme échu.

Dans le prolongement de l'article 26 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, un complément de provisions mathématiques doit être constitué par les organismes assureurs au titre du maintien de la garantie décès et des arrêts de travail survenus au 31 décembre 2010 pour les contrats conclus avant cette date.

En cas de dénonciation du régime de prévoyance de la boulangerie industrielle ou de changement des organismes assureurs désignés avant la constitution des provisions mathématiques finançant le passif résultant de la loi portant réforme des retraites, une indemnité de résiliation est due dont le montant est égal à la différence entre le montant des provisions techniques à constituer, permettant de couvrir intégralement les engagements relatifs à la poursuite des prestations " incapacité " et " invalidité " et au maintien de la garantie décès, et le montant des provisions techniques effectivement constituées au jour de la dénonciation, et ce au titre des incapacités et invalidités en cours à la date de la dénonciation. »

« Article 121.1.6
Salaire de référence

Le salaire annuel de référence servant de base au calcul des prestations est le salaire brut de base, éventuellement rétabli pro rata temporis en cas d'embauche ou de maladie au cours de la période de référence, des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'invalidité absolue et définitive, et auquel s'ajoutent les heures supplémentaires ainsi que toute majoration horaire d'origine légale ou conventionnelle. »

Article 2
En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée, sauf dénonciation dans les conditions prévues à l'article 4 ci-après.

Article 3
En vigueur étendu

Chaque syndicat signataire ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent avenant selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouvel accord.

Article 4
En vigueur étendu

Le présent avenant pourra être dénoncé conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents. La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente

auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Lorsque l'avenant a été dénoncé par la totalité des signataires, ou adhérents, employeurs ou la totalité des signataires, ou adhérents, salariés, la dénonciation entraîne l'obligation pour tous les signataires ou adhérents de se réunir, au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation en vue d'engager des négociations conformément aux dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail.

Durant les négociations, l'avenant reste applicable sans aucun changement.

Si un nouvel accord est signé dans le délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'avenant dénoncé.

A défaut d'accord dans ce délai de 12 mois, l'avenant ainsi dénoncé reste applicable sans changement pendant ce délai.

Passé ce délai de 12 mois, le texte de l'avenant cesse de produire ses effets, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-13 du code du travail.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et suivants du code du travail aux termes desquelles la renégociation de tout avenant doit s'effectuer entre l'ensemble des organisations syndicales de salariés et des organisations d'employeurs représentatives de la branche.

(ARRÊTÉ du 4 juillet 2014 - art. 1)

Article 5 En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet à compter du 1er janvier 2014.

Article 6 En vigueur étendu

Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour remise à chaque organisation patronale et syndicale concernée et permettre l'accomplissement des formalités légales de dépôt et de publicité.

Il sera notifié par la délégation patronale à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, à l'issue de la séance de signature, par remise d'un exemplaire de l'avenant signé contre récépissé s'il a été signé en séance, à défaut par lettre recommandée avec avis de réception.

Il sera déposé par la délégation patronale, en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

La délégation patronale remettra également un exemplaire du présent avenant au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Son extension sera demandée à l'initiative de la délégation patronale auprès du ministre chargé du travail.

Avenant n° 16 du 31 janvier 2014 relatif à la prévoyance

La FEBPF ;

Le GITE,

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC,

Article 1er En vigueur étendu

Les parties conviennent de substituer aux articles suivants de la convention collective des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie les articles ci-après :

« Article 120.1.5

Salaire de référence

Le salaire annuel de référence servant de base au calcul du capital décès et de la rente éducation est le salaire brut complet, primes et indemnités comprises, ayant donné lieu à versement de cotisations sociales, éventuellement rétabli pro rata temporis en cas d'embauche ou de maladie au cours de la période de référence, des 12 mois civils précédant le décès.

Le salaire annuel de référence servant de base au calcul des prestations, autres que le capital décès et la rente éducation, est le salaire brut de base, éventuellement rétabli pro rata temporis en cas d'embauche ou de maladie au cours de la période de référence, des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail ou l'invalidité absolue et définitive, et auquel s'ajoutent les heures supplémentaires ainsi que toute majoration horaire d'origine légale ou conventionnelle. »

« Article 121.1.6

Salaire de référence

Le salaire annuel de référence servant de base au calcul du capital décès, de la rente éducation et de la rente de conjoint est le salaire brut complet, primes et indemnités comprises, ayant donné lieu à versement de cotisations sociales, éventuellement rétabli pro rata temporis en cas d'embauche ou de maladie au cours de la période de référence, des 12 mois civils précédant le décès.

Le salaire annuel de référence servant de base au calcul des prestations, autres que le capital décès, la rente éducation et la rente de conjoint, est le salaire brut de base, éventuellement rétabli pro rata temporis en cas d'embauche ou de maladie au cours de la période de référence, des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail ou l'invalidité absolue et définitive, et auquel s'ajoutent les heures supplémentaires ainsi que toute majoration horaire d'origine légale ou conventionnelle. »

Article 2
En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée, sauf dénonciation dans les conditions prévues à l'article 4 ci-après.

Article 3
En vigueur étendu

Chaque syndicat signataire ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent avenant selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouvel accord. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail telles qu'interprétées de manière constante par la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706 ; 31 mai 2006, n° 04-14060 ; 8 juillet 2009, n° 08-41507).
(ARRÊTÉ du 18 juin 2015 - art. 1)

Article 4
En vigueur étendu

Le présent avenant pourra être dénoncé conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Lorsque l'avenant a été dénoncé par la totalité des signataires, ou adhérents, employeurs ou la totalité des signataires, ou adhérents, salariés, la dénonciation entraîne l'obligation pour tous les signataires ou adhérents de se réunir, au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue d'engager des négociations conformément aux dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail. (1)

Durant les négociations, l'avenant reste applicable sans aucun changement.

Si un nouvel accord est signé dans le délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'avenant dénoncé.

A défaut d'accord dans ce délai de 12 mois, l'avenant ainsi dénoncé reste applicable sans changement pendant ce délai.

Passé ce délai de 12 mois, le texte de l'avenant cesse de produire ses effets, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-13 du code du travail.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2231-1 et suivants du code du travail, et de l'application combinée des dispositions des articles L. 2261-9 et L. 2261-10 du code du travail.

(ARRÊTÉ du 18 juin 2015 - art. 1)

Article 5
En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet à compter du 1er janvier 2014.

Article 6
En vigueur étendu

Le présent avenant est établi en un nombre suffisant pour remise à chaque organisation patronale et syndicale concernée et permettre l'accomplissement des formalités légales de dépôt et de publicité.

Il sera notifié par la délégation patronale à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, à l'issue de la séance de signature, par remise d'un exemplaire de l'avenant signé contre récépissé s'il a été signé en séance, à défaut par lettre recommandée avec avis de réception.

Il sera déposé par la délégation patronale en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

La délégation patronale remettra également un exemplaire du présent avenant au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Son extension sera demandée à l'initiative de la délégation patronale auprès du ministre chargé du travail.

Accord du 4 décembre 2014 relatif au développement de l'accès aux CQP par la VAE et à leur inscription au RNCP

FEBPF ;

GITE.

FNAACFE-CGC ;

FGTA FO ;

FGA CFTD ;

Preamble

En vigueur étendu

Conscientes des enjeux de la formation professionnelle, de l'évolution des métiers et des effectifs dans la profession, les parties signataires affirment leur volonté de permettre l'accès aux trois certificats de qualification professionnelle (CQP) de la branche par le dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE) et de les enregistrer au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Elles rappellent leur attachement à favoriser l'égalité d'accès à la formation professionnelle à tous les salariés sans discrimination de sexe, d'âge ou de situation.

Le présent accord fixe, conformément à la réglementation en vigueur et à la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie, les modalités de mise en oeuvre des dispositifs précités.

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux entreprises et établissements compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie.

Article 2

En vigueur étendu

Les trois CQP de la branche sont concernés par le présent accord, à savoir :

- le CQP « Préparateur-vendeur en boulangerie, viennoiserie, pâtisserie (BVP) » ;
- le CQP « Responsable de magasin en boulangerie, viennoiserie, pâtisserie (BVP) » ;
- le CQP « Ouvrier qualifié de fabrication en boulangerie, viennoiserie, pâtisserie (BVP) ».

Les parties rappellent que, dans le cadre du projet d'inscription au RNCP, la CPNEFP a validé, conformément aux dispositions de l'article 110.4 de la convention collective nationale, en sa séance du 14 novembre 2013, les changements de dénomination des trois CQP de la branche et la révision des référentiels emploi-compétences.

Les nouveaux référentiels sont joints en annexe du présent accord (non publiés).

Article 3

En vigueur étendu

Le dispositif de VAE permet à chaque salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition :

- d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, enregistré dans le RNCP visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- d'un CQP établi par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche et enregistré dans le RNCP visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Dans ce cadre, la CPNEFP a validé le dispositif de VAE mis en place dans la branche en vue de l'acquisition des trois CQP « Préparateur vendeur en BVP », « Responsable de magasin en BVP » et « Ouvrier qualifié de fabrication » en sa séance du 14 juin 2014.

Les parties rappellent que le développement des CQP par la VAE constitue une priorité de la branche et incitent les entreprises, OPCA concernés et représentants du personnel à développer l'information des salariés sur le dispositif et à favoriser l'accès à ce dispositif pour tout salarié qui le souhaite, dès lors qu'il remplit les conditions prévues.

Article 4

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article 110.4 de la convention collective nationale, les partenaires sociaux conviennent de déposer des dossiers d'enregistrement des trois CQP, visés à l'article 3 du présent accord, au RNCP.

Dans ce cadre, les CQP ainsi que les référentiels d'activités et de certifications sont transmis à la commission nationale de certification professionnelle pour recueillir son avis conforme, conformément aux dispositions de l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Les CQP déposés mentionnent expressément leur accessibilité par la VAE.

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, sauf dénonciation dans les conditions prévues à l'article 7 ci-après.

Il prendra effet à compter du jour de la signature.

La CPNEFP assure son suivi.

Article 6

En vigueur étendu

Chaque syndicat signataire ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouvel accord.

Article 7 En vigueur étendu

Le présent accord pourra être dénoncé conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents. La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Lorsque l'accord a été dénoncé par la totalité des signataires, ou adhérents, employeurs ou la totalité des signataires, ou adhérents, salariés, la dénonciation entraîne l'obligation pour tous les signataires ou adhérents de se réunir, au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue d'engager des négociations conformément aux dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail.

Durant les négociations, l'accord reste applicable sans aucun changement.

Si un nouvel accord est signé dans le délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

A défaut d'accord dans ce délai de 12 mois, l'accord ainsi dénoncé reste applicable sans changement pendant ce délai.

Passé ce délai de 12 mois, le texte de l'accord cesse de produire ses effets, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-13 du code du travail.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2231-1 et suivants du code du travail.

(ARRÊTÉ du 18 juin 2015 - art. 1)

Article 8 En vigueur étendu

Le présent accord est établi en nombre suffisant pour remise à chaque organisation patronale et syndicale concernée et permettre l'accomplissement des formalités légales de dépôt et de publicité. (1)

Il sera notifié par la délégation patronale à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, à l'issue de la séance de signature, par remise d'un exemplaire de l'accord signé contre récépissé s'il a été signé en séance, à défaut par lettre recommandée avec avis de réception.

Il sera déposé par la délégation patronale, en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

La délégation patronale remettra également un exemplaire du présent accord au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Son extension sera demandée à l'initiative de la délégation patronale auprès du ministre chargé du travail.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

(ARRÊTÉ du 18 juin 2015 - art. 1)

Avenant n° 17 du 15 janvier 2015 relatif aux congés pour la conclusion d'un Pacs

La FEBPF ;

Le GITE,

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FGA CFDT ;

La FNAF CGT,

Article 1er En vigueur étendu

Les parties conviennent que l'autorisation d'absence, prévue à l'article 34 de la convention collective des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie, pour la conclusion d'un Pacs par le salarié est portée de 1 à 4 jours.

Article 2 En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée, sauf dénonciation dans les conditions prévues à l'article 4 ci-après.

Article 3

En vigueur étendu

Chaque syndicat signataire ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent avenant selon les modalités suivantes : (1)
- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouvel accord.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail telles qu'interprétées de manière constante par la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706 ; 31 mai 2006, n° 04-14060 ; 8 juillet 2009, n° 08-41507).
(ARRÊTÉ du 21 juillet 2015 - art. 1)

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant pourra être dénoncé conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents.
La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.
Lorsque l'avenant a été dénoncé par la totalité des signataires, ou adhérents, employeurs ou la totalité des signataires, ou adhérents, salariés, la dénonciation entraîne l'obligation pour tous les signataires ou adhérents de se réunir au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation en vue d'engager des négociations conformément aux dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail. (1)
Durant les négociations, l'avenant reste applicable sans aucun changement.
Si un nouvel accord est signé dans le délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'avenant dénoncé.
A défaut d'accord dans ce délai de 12 mois, l'avenant ainsi dénoncé reste applicable sans changement pendant ce délai.
Passé ce délai de 12 mois, le texte de l'avenant cesse de produire ses effets, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-13 du code du travail.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2231-1 et suivants du code du travail, et de l'application combinée des dispositions des articles L. 2261-9 et L. 2261-10 du code du travail.
(ARRÊTÉ du 21 juillet 2015 - art. 1)

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.
Il prendra effet à compter du 15 janvier 2015.

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour remise à chaque organisation patronale et syndicale concernée et permettre l'accomplissement des formalités légales de dépôt et de publicité.
Il sera notifié par la délégation patronale à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, à l'issue de la séance de signature, par remise d'un exemplaire de l'avenant signé contre récépissé s'il a été signé en séance, à défaut par lettre recommandée avec avis de réception.
Il sera déposé par la délégation patronale en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.
La délégation patronale remettra également un exemplaire du présent avenant au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.
Son extension sera demandée à l'initiative de la délégation patronale auprès du ministre chargé du travail.

Avenant n° 18 du 7 avril 2015 relatif à la prévoyance

La FEBPF ;

Le GITE,

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FGA CFTD ;

La FNAF CGT,

Article 1er

En vigueur étendu

Les parties conviennent de substituer aux préambules des articles suivants de la convention collective des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie les préambules ci-après :

« Article 120

Prévoyance du personnel non cadre

Le personnel non cadre des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective bénéficie des garanties de prévoyance suivantes. Pour l'application des dispositions ci-après, le personnel non cadre s'entend du personnel suivant : ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise à l'exception de ceux assimilés aux cadres par les dispositions de l'article 4 bis de la convention collective nationale AGIRC du 14 mars 1947.

Article 121

Prévoyance du personnel cadre

Le personnel cadre des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective bénéficie des garanties de prévoyance suivantes. Pour l'application des dispositions ci-après, le personnel cadre s'entend du personnel suivant : cadres relevant de l'article 4 de la convention collective nationale AGIRC du 14 mars 1947 et techniciens et agents de maîtrise assimilés aux cadres par les dispositions de l'article 4 bis de la convention précitée. »

Article 2
En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée, sauf dénonciation dans les conditions prévues à l'article 4 ci-après.

Article 3
En vigueur étendu

Chaque syndicat signataire ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent avenant selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouvel accord.

(1) L'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail telles qu'interprétées de manière constante par la Cour de cassation.

(Arrêté du 11 décembre 2015 - art. 1)

Article 4
En vigueur étendu

Le présent avenant pourra être dénoncé conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Lorsque l'avenant a été dénoncé par la totalité des signataires, ou adhérents, employeurs ou la totalité des signataires, ou adhérents, salariés, la dénonciation entraîne l'obligation pour tous les signataires ou adhérents de se réunir, au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation en vue d'engager des négociations conformément aux dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail (1).

Durant les négociations, l'avenant reste applicable sans aucun changement.

Si un nouvel accord est signé dans le délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'avenant dénoncé.

A défaut d'accord dans ce délai de 12 mois, l'avenant ainsi dénoncé reste applicable sans changement pendant ce délai.

Passé ce délai de 12 mois, le texte de l'avenant cesse de produire ses effets, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-13 du code du travail.

(1) Le 3e alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2231-1 et suivants du code du travail et de l'application combinée des dispositions des articles L. 2261-9 et L. 2261-10 du code du travail.

(Arrêté du 11 décembre 2015 - art. 1)

Article 5
En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet à compter du 7 avril 2015.

Article 6
En vigueur étendu

Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour remise à chaque organisation patronale et syndicale concernée et permettre l'accomplissement des formalités légales de dépôt et de publicité.

Il sera notifié par la délégation patronale à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, à l'issue de la séance de signature, par remise d'un exemplaire de l'avenant signé contre récépissé s'il a été signé en séance, à défaut par lettre recommandée avec avis de réception.

Il sera déposé par la délégation patronale en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

La délégation patronale remettra également un exemplaire du présent avenant au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Son extension sera demandée à l'initiative de la délégation patronale auprès du ministre chargé du travail.

Avenant n° 20 du 1er décembre 2015 relatif à la prévoyance et aux frais de santé

La FEBPF ;

Le GITE,

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FGA CFDT ;

La FNAF CGT,

Article 1er
En vigueur non étendu

Les parties conviennent de substituer aux articles suivants de la convention collective des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie les articles ci-après :

« 120.2. Cotisations

Les cotisations sont calculées sur la rémunération brute annuelle, toutes primes et indemnités confondues, supportant les charges sociales.

Elles sont partagées entre l'employeur et le salarié à raison de :

- 1/3 à la charge du salarié ;

- 2/3 à la charge de l'employeur.

L'affectation des cotisations aux diverses prestations du régime est fixée comme suit.

(En pourcentage.)

	Employeur	Salarié
Décès	0,100	0,039
Rente éducation	0,043	0,017
Allocation obsèques	0,007	0,003
Incapacité de travail	0	0,274
Invalidité	0,547	0
Total	0,697	0,333

Les cotisations sont réglées par l'entreprise par trimestre à terme échu.

Dans le prolongement de l'article 26 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, un complément de provisions mathématiques doit être constitué par les organismes assureurs au titre du maintien de la garantie décès et des arrêts de travail survenus au 31 décembre 2010 pour les contrats conclus avant cette date.

En cas de dénonciation du régime de prévoyance de la boulangerie industrielle ou de changement des organismes assureurs désignés avant la constitution des provisions mathématiques finançant le passif résultant de la loi portant réforme des retraites, une indemnité de résiliation est due dont le montant est égal à la différence entre le montant des provisions techniques à constituer, permettant de couvrir intégralement les engagements relatifs à la poursuite des prestations " incapacité " et " invalidité " et au maintien de la garantie décès, et le montant des provisions techniques effectivement constituées au jour de la dénonciation, et ce au titre des incapacités et invalidités en cours à la date de la dénonciation. »

« 122.1. Portabilité des droits

Sont bénéficiaires des régimes de prévoyance du présent chapitre les anciens salariés des entreprises de la branche dont la rupture du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvre droit au régime d'indemnisation de l'assurance chômage.

Ils bénéficient du maintien des garanties dès le lendemain de la fin de leur contrat de travail.

La durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, dans la limite de 12 mois.

Le maintien des garanties est obligatoire.

Les anciens salariés susvisés devront fournir chaque mois à l'assureur un document attestant de leur prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le bénéfice des régimes cessera dans les hypothèses suivantes :

- en cas de reprise d'une activité professionnelle et de cessation concomitante du bénéfice du régime d'assurance chômage. Dans une telle hypothèse, il appartiendra au salarié concerné d'en informer l'entreprise ou l'assureur et de transmettre le justificatif de cessation du régime d'assurance chômage ;
- en cas de décès.

Le financement du maintien de ces garanties est assuré dans le cadre de la mutualisation du régime.

L'indemnisation au titre de la garantie incapacité de travail telle que définie aux articles 120.1.3 et 121.1.4 interviendra à compter du 91^e jour d'incapacité de travail continue.

Les prestations sont versées jusqu'au 1 095^e jour d'incapacité ou jusqu'à la mise en invalidité et au plus tard à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale.

En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne peut conduire l'intéressé à percevoir une indemnisation supérieure au montant de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle il ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période. Si l'allocation chômage n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des conditions du régime d'assurance chômage applicables au jour de l'incapacité. »

« 125.1. Bénéficiaires à titre obligatoire

En application des dispositions légales et réglementaires, le présent régime de remboursement de frais de santé bénéficie obligatoirement aux salariés titulaires d'un contrat de travail, quelle qu'en soit la nature, y compris les salariés en arrêt maladie indemnisés, directement par l'entreprise ou indirectement par un organisme tiers, à la date de prise d'effet des présentes dispositions.

Les salariés en suspension du contrat de travail sans rémunération, ni revenu de substitution provenant d'un régime de prévoyance, à la date d'application des présentes dispositions ne bénéficieront pas des garanties du présent régime le temps de leur absence non indemnisée, à l'exception de ceux qui souhaitent y adhérer en assurant entièrement à leur charge les cotisations. »

« 125.2. Dérogations au caractère obligatoire

Certains salariés ont la faculté, s'ils le souhaitent, de ne pas adhérer au présent régime, sans pour autant remettre en cause le caractère obligatoire.

Les salariés concernés sont les suivants :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les travailleurs saisonniers, étant précisé que ces derniers, dès lors qu'ils sont titulaires d'un contrat à durée déterminée de moins de 12 mois, bénéficient d'une dispense d'affiliation qui est de droit ;
- les salariés à temps très partiel ou apprentis, à l'exclusion des salariés à employeurs multiples qui devraient acquitter une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération, l'employeur pouvant dans ce cas décider d'acquitter la part salariale de cotisation ;
- les salariés bénéficiaires de la couverture maladie universelle complémentaire instituée dans le cadre de la couverture maladie universelle ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé ;
- les salariés qui bénéficient déjà, à la date d'effet du présent régime ou au moment de leur embauche si elle est postérieure, d'une couverture complémentaire obligatoire de remboursement de frais de santé au titre d'un autre emploi (salarié à employeurs multiples) ;
- les salariés qui bénéficient déjà, à la date d'effet du présent régime ou au moment de leur embauche si elle est postérieure, d'une couverture complémentaire individuelle de remboursement de frais de santé au titre d'un contrat d'assurance individuel. Cette dispense d'affiliation sera temporaire pour la durée restant à courir jusqu'à la date d'échéance du contrat individuel ;
- les salariés qui bénéficient déjà, à la date d'effet du présent régime ou au moment de leur embauche si elle est postérieure, d'une couverture complémentaire obligatoire familiale de remboursement de frais de santé par leur conjoint.

Dans le cas particulier des couples travaillant dans la même entreprise, compte tenu du fait que la couverture de l'ayant droit est facultative, les salariés ont le choix de s'affilier ensemble ou séparément. Dans les deux cas, le caractère obligatoire n'est pas remis en cause et les contributions versées par l'employeur, soit pour le couple, soit pour chacun des membres du couple, bénéficient de l'exclusion d'assiette.

Les salariés ci-dessus mentionnés devront formuler expressément et par écrit leur volonté de ne pas adhérer au présent régime, auprès de leur employeur, dans la limite d'un délai de 1 mois à la date de mise en place du régime de l'entreprise ou, pour ceux embauchés postérieurement, dans un délai de 1 mois courant à compter de leur embauche. Cette demande comporte la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

En outre, ils seront tenus de communiquer, au moins une fois par an, les informations permettant de justifier de leur situation. A défaut, ils seront tenus d'adhérer et de cotiser au régime. »

« 128.1. Garanties

Les garanties du présent régime sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de l'assurance maladie en vigueur au moment de sa prise d'effet. Elles seront revues, le cas échéant, sans délai en cas de changement de ces textes.

Sont couverts tous les actes et frais courants sur la période de garantie ayant fait l'objet d'un remboursement et d'un décompte individualisé du régime de base de sécurité sociale au titre de la législation maladie, accidents du travail, maladies professionnelles et maternité ainsi que les actes et frais non pris en charge par ce régime, expressément mentionnés dans le tableau des garanties visé ci-dessous.

Les garanties maternité prévues au présent régime n'interviennent que pendant la période au cours de laquelle l'assurée reçoit des prestations en nature de la sécurité sociale au titre du risque maternité.

L'organisme assureur verse, en cas de naissance d'un enfant du salarié, viable ou mort-né, une allocation dont le montant est égal au forfait en vigueur au jour de l'événement.

Le forfait maternité du participant est également versé en cas d'adoption d'un enfant mineur.

Un seul forfait peut être octroyé par période de 300 jours, à l'exception des naissances gémellaires ou de l'adoption.

Les dates prises en compte, pour le versement du forfait maternité et pour le calcul de la période de 300 jours, sont les dates de naissance respectives de chaque enfant.

Les niveaux d'indemnisation s'entendent y compris les prestations versées par la sécurité sociale.

Nature des frais	Niveaux d'indemnisation (1)	
	Conventionné	Non conventionné

Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité		
Frais de séjour	130 % de la BR	
Actes de chirurgie (ADC)	250 % de la BR médecins adhérents CAS	
Actes d'anesthésie (ADA)	200 % de la BR médecins non adhérents CAS	
Autres honoraires		
Chambre particulière	28,00 € par jour	
Forfait hospitalier engagé	100 % des frais réels par jour et dans la limite de la réglementation en vigueur	
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 10 ans (sur présentation d'un justificatif)	35,00 € par jour	
Transport remboursé sécurité sociale	100 % de la BR	
Actes médicaux		
Généralistes (consultations et visites)	100 % de la BR	
Spécialistes (consultations et visites)	100 % de la BR	
Actes de chirurgie (ADC)	100 % de la BR	
Actes techniques médicaux (ATM)	100 % de la BR	
Actes d'imagerie médicale (ADI)		
Actes d'échographie (ADE)	100 % de la BR	
Auxiliaires médicaux		
Analyses	100 % de la BR	
Actes médicaux non remboursés sécurité sociale		
Chirurgie réfractive des yeux (myopie, presbytie, astigmatisme et hypermétropie)	Crédit annuel par bénéficiaire de 7 % du PMSS par oeil	
Pharmacie remboursée sécurité sociale	100 % de la BR	
Pharmacie non remboursée sécurité sociale		
Contraceptifs (pilules et patches) non remboursés par la sécurité sociale et patches antitabac	Crédit annuel par bénéficiaire de 1 % du PMSS	
Dentaire		
Soins dentaires (à l'exception des inlays simples, onlays)	100 % de la BR	
Inlay simple, onlay	100 % de la BR	
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale	200 % de la BR	
Inlay core	200 % de la BR	
Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale (2)	110 % de la BR	
Orthodontie acceptée par la sécurité sociale	180 % de la BR	
Orthodontie refusée par la sécurité sociale	110 % de la BR	
Prothèses non dentaires (acceptées sécurité sociale)	100 % de la BR plus crédit annuel par bénéficiaire de 1 000,00 €	
Prothèses auditives		
Orthopédie et autres prothèses		
Optique : pour l'appréciation de la période permettant un renouvellement, le point de départ est fixé à la date d'acquisition d'un équipement optique (ou du premier élément de l'équipement dans l'hypothèse d'un remboursement demandé en deux temps). La période de renouvellement de l'équipement pour les adultes est réduite à 1 an en cas de renouvellement justifié par une évolution de la vue		
Monture	100 % de la BR plus 2,5 % du PMSS par bénéficiaire	
Verres	100 % de la BR plus montants indiqués dans les tableaux ci-après en fonction du type de verre (4)	
Lentilles acceptées par la sécurité sociale	100 % de la BR plus un crédit annuel par bénéficiaire	

	de 5 % du PMSS
Lentilles refusées par la sécurité sociale (y compris lentilles jetables)	Crédit annuel par bénéficiaire de 7 % du PMSS
Cure thermale (acceptée sécurité sociale)	
Frais de traitement et honoraires	Néant
Frais de voyage et hébergement	Néant
Maternité	
Naissance d'un enfant déclaré	100,00 €
Médecines hors nomenclature	
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie	30,00 € par acte, limité à 4 actes par année civile.
Actes de prévention conformément aux dispositions du décret n° 2005-1226 du 29 septembre 2005 (3)	100 % de la BR

Les postes exprimés en crédit annuel s'entendent par année civile.
PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.
FR : frais réels engagés par l'assuré.
BR : base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement.
RSS : remboursement sécurité sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement.
TM : ticket modérateur, soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR - RSS).
CAS : contrat d'accès aux soins.

(1) Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations maladie, accident de travail/ maladie professionnelle et maternité, et sont limités, toutes prestations comprises, aux frais réels engagés.

(2) La garantie prothèse dentaire non remboursée comprend les actes suivants :

- couronnes dentaires : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des couronnes ou dents à tenon provisoires, couronnes ou dents à recouvrement partiel ;
- prothèses supra-implantaires : HBLD132, HBLD492, HBLD118, HBLD199, HBLD240, HBLD236, HBLD217, HBLD171 ;
- bridges : HBLD040, HBLD043, HBLD033, HBLD023, et les actes annexes s'y rapportant : HBMD490, HBMD342, HBMD082, HBMD479, HBMD433, HBMD072, HBMD081, HBMD087, à l'exclusion des prothèses dentaires sur dents temporaires, prothèses dentaires ou dents à tenon préfabriquées, prothèses dentaires ou dents à tenon provisoires, les piliers de bridge à recouvrement partiel.

(3) Liste des actes de préventions :

- a) Scellement des sillons sur les molaires avant 14 ans
- b) Détartrage annuel complet sus-et sous-gingival effectué en 2 séances maximum
- c) Premier bilan du langage oral ou écrit pour un enfant de moins de 14 ans
- d) Dépistage de l'hépatite B

e) Dépistage une fois tous les 5 ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants :

- I. - Audiométrie tonale ou vocale
- II. - Audiométrie tonale avec tympanométrie
- III. - Audiométrie vocale dans le bruit
- IV. - Audiométrie tonale et vocale
- V. - Audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie

f) Ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans, tous les 6 ans

g) Vaccinations suivantes, seules ou combinées :

- I. - Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges
- II. - Coqueluche : avant 14 ans
- III. - Hépatite B : avant 14 ans
- IV. - BCG : avant 6 ans

V. - Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant

VI. - Haemophilus influenzae B - infections à l'origine de la méningite de l'enfant

VII. - Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois.

(4) Voir grille optique ci-après.

Grille optique

Adulte (? 18 ans) code LPP	Unifocaux/ multifocaux	Avec/ sans cylindre	Sphère	Montant par verre
2203240 : verre blanc	Unifocaux	Sphérique	De - 6 à + 6	2,5 % du PMSS
2287916 : verre teinté				
2280660 : verre blanc			De - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	2,5 % du PMSS
2282793 : verre blanc				
2263459 : verre teinté				
2265330 : verre teinté				

2235776 : verre blanc			< - 10 ou > + 10	2,5 % du PMSS
2295896 : verre teinté				
2259966 : verre blanc		Cylindre < 4	De - 6 à + 6	2,5 % du PMSS
2226412 : verre teinté				
2284527 : verre blanc			< - 6 et > + 6	2,5 % du PMSS
2254868 : verre teinté				
2212976 : verre blanc		Cylindre > 4	De - 6 à + 6	2,5 % du PMSS
2252668 : verre teinté				
2288519 : verre blanc			< - 6 et > + 6	2,5 % du PMSS
2299523 : verre teinté				
2290396 : verre blanc	Multifocaux	Sphérique	De - 4 à + 4	2,5 % du PMSS
2291183 : verre teinté				
2245384 : verre blanc			< - 4 ou > + 4	2,5 % du PMSS
2295198 : verre teinté				
2227038 : verre blanc		Tout cylindre	De - 8 à + 8	2,5 % du PMSS
2299180 : verre teinté				
2202239 : verre blanc			< - 8 ou > + 8	2,5 % du PMSS
2252042 : verre teinté				

Enfant (< 18 ans) Code LPP	Unifocaux/ multifocaux	Avec/ sans cylindre	Sphère	Montant par verre
2261874 : verre blanc	Unifocaux	Sphérique	De - 6 à + 6	2,5 % du PMSS
2242457 : verre teinté				
2243540 : verre blanc			De - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	2,5 % du PMSS
2297441 : verre teinté				
2243304 : verre blanc				
2291088 : verre teinté				
2273854 : verre blanc			< - 10 ou > + 10	2,5 % du PMSS
2248320 : verre teinté				
2200393 : verre blanc		Cylindre < 4	De - 6 à + 6	2,5 % du PMSS
2270413 : verre teinté				
2283953 : verre blanc			< - 6 et > + 6	2,5 % du PMSS
2219381 : verre teinté				
2238941 : verre blanc		Cylindre > 4	De - 6 à + 6	2,5 % du PMSS
2268385 : verre teinté				
2245036 : verre blanc			< - 6 et > + 6	2,5 % du PMSS

2206800 : verre teinté				
2259245 : verre blanc	Multifocaux	Sphérique	De - 4 à + 4	2,5 % du PMSS
2264045 : verre teinté				
2238792 : verre blanc			< - 4 ou > + 4	2,5 % du PMSS
2202452 : verre teinté				
2240671 : verre blanc		Tout cylindre	De - 8 à + 8	2,5 % du PMSS
2282221 : verre teinté				
2234239 : verre blanc			< - 8 ou > + 8	2,5 % du PMSS
2259660 : verre teinté				

Article 2
En vigueur non étendu

Le présent avenant prendra effet à compter du 1er janvier 2016.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque syndicat signataire ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent avenant selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouvel accord.

Article 3
En vigueur non étendu

Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour remise à chaque organisation patronale et syndicale concernée et permettre l'accomplissement des formalités légales de dépôt et de publicité.

Il sera notifié par la délégation patronale à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, à l'issue de la séance de signature, par remise d'un exemplaire de l'avenant signé contre récépissé s'il a été signé en séance, à défaut par lettre recommandée avec avis de réception.

Il sera déposé par la délégation patronale, en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

La délégation patronale remettra également un exemplaire du présent avenant au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Son extension sera demandée à l'initiative de la délégation patronale auprès du ministre chargé du travail.

Textes Salaires

Avenant n° 1 du 5 octobre 2000 relatif aux salaires (Guyane)

Grille de salaires

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent avenant, réunies le jeudi 5 octobre 2000, en commission mixte paritaire, sous la présidence du contrôleur du travail représentant le directeur du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Guyane, conviennent de ce qui suit :

Article 1er

A l'article 2 de l'accord de branche professionnelle des boulangers, pâtisseries de Guyane du 4 avril 2000 " Classification :

Personnel de vente ", lire le mot " vendeur " à la place de " vendeuse ".

Article 2

Grille de salaires applicable au 1er novembre 2000

COEF	SALAIRE HORAIRE au 1/11/00 (en fr)
130	42,02
135	42,08
140	42,14
145	42,35
150	42,45
155	42,51
160	42,57
170	42,63
175	43,05
185	45,44
190	46,63
195	47,82

Aucun salarié ne percevra un salaire inférieur au SMIC en vigueur.

Article 3

Les parties demandent l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable dans tous les établissements visés à l'article 1er de l'accord de branche professionnelle des boulangers, pâtisseries de Guyane du 4 avril 2000.

Accord du 31 mai 2001 relatif aux salaires

Grille de salaires

En vigueur non étendu

Considérant l'application de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie du 13 juillet 1993 aux départements d'outre-mer,

Les parties signataires du présent avenant, réunies le jeudi 31 mai 2001, en commission mixte paritaire, sous la présidence du contrôleur du travail représentant le directeur du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Guyane, conviennent de ce qui suit :

Article 1er

L'article 1er de l'accord de branche professionnelle des boulangers, pâtisseries de Guyane du 4 avril 2000 est ainsi rédigé :

"Article 1er

Champ d'application

Le présent accord de branche vise les entreprises employeurs et salariés de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie ressortissant aux activités ci-après dénommées par référence à la nomenclature des activités économiques établie par le décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992, et exerçant leurs activités sur le territoire de la Guyane française.

15.8 C. Boulangerie et boulangerie-pâtisserie.

15.8 D. Pâtisserie.

15.8 K. Chocolaterie, confiserie."

Article 2

Grille de salaires applicable au 1er novembre 2000, étendue par arrêté ministériel du 15 janvier 2001, en euros.

	SALAIRE HORAIRE AU 1er NOVEMBRE 2000	
	en Francs	en Euros
130	42,02	6,41
135	42,08	6,42
140	42,14	6,43
145	42,35	6,46
150	42,45	6,47
155	42,51	6,48
160	42,57	6,49
170	42,63	6,50
175	43,05	6,56
185	45,44	6,93
190	46,63	7,11
195	47,82	7,29

Aucun salarié ne percevra un salaire inférieur au SMIC en vigueur.

Article 3

Les parties demandent l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable dans tous les établissements visés à l'article 1er de l'accord de branche professionnelle des boulangers-pâtisseries de Guyane du 4 avril 2000, modifié par avenant du 31 mai 2001.

Avenant n° 17 du 8 septembre 2006 relatif aux salaires

Fédération des entreprises de boulangerie et pâtisserie françaises ;
Groupement indépendant des terminaux de cuisson (GITE).

Fédération des syndicats commerce, service et force de vente (CSFV) CFTC ;
Fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC ;
Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des sections connexes (FGTA) FO.

Salaires minimaux au 1er septembre 2006.

[En vigueur étendu](#)

Article 1er

Le barème figurant en page 2 de l'accord de salaires du 9 avril 1990 est remplacé par celui figurant à l'annexe I du présent accord.

Il est applicable à compter du 1er septembre 2006.

Article 2

Les valeurs de ce barème constituent les salaires minimaux mensuels applicables, pour un travail effectif correspondant à la durée légale du travail en vigueur au jour de la signature - soit 151,67 heures - à chacun des échelons de la grille hiérarchique résultant de la classification.

Article 3

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et les parties signataires en demandent instamment l'extension à M. le ministre du travail.

Fait à Paris, le 8 septembre 2006.

(En euros)

NIVEAU	ECHELON	SALAIRE
I	1	1 255
	2	1 261
	3	1 270
II	1	1 280
	2	1 291
	3	1 325
III	1	1 372
	2	1 417
	3	1 486
IV	1	1 585
	2	1 810
V	Echelon unique	2 242
VI	Echelon unique	2 656
VII	Echelon unique	3 286
VIII	Echelon unique	3 826

Avenant n° 18 du 13 septembre 2007 relatif aux salaires minimaux au 1er septembre 2007

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 132-12-3 du code du travail.
(Arrêté du 23 janvier 2008, art. 1er)

La fédération des entreprises de boulangerie et pâtisserie françaises (FEBPT) ;

Le groupement indépendant des terminaux de cuisson (GITE),

La fédération des syndicats commerce, service et force de vente (CSFV) CFTC ;

La fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture de l'alimentation, des tabacs et des sections connexes (FGTA) FO,

Article 1 En vigueur étendu

Le barème figurant en page 2 de l'accord de salaires du 9 avril 1990 est remplacé par celui figurant à l'annexe I du présent accord. Il est applicable à compter du 1er septembre 2007.

Article 2 En vigueur étendu

Les valeurs de ce barème constituent les salaires minimaux mensuels applicables, pour un travail effectif correspondant à la durée légale du travail en vigueur au jour de la signature, soit 151,67 heures, à chacun des échelons de la grille hiérarchique résultant de la classification.

Article 3 En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et les parties signataires en demandant instamment l'extension à monsieur le ministre du travail.

Annexe

Annexe En vigueur étendu

Salaires minimaux au 1er septembre 2007

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
	1	1 281,00
I	2	1 287,00
	3	1 296,00
	1	1 307,00
II	2	1 318,00
	3	1 353,00
	1	1 400,00
III	2	1 446,00
	3	1 516,00
	1	1 617,00
IV	2	1 847,00
V	Unique	2 288,00
VI	Unique	2 711,00
VII	Unique	3 354,00
VIII	Unique	3 905,00

Avenant n° 19 du 4 septembre 2008 relatif aux salaires minimaux au 1er septembre 2008

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 2 février 2009, art. 1er)

FEBPF ;

GITE.

FGTA-FO ;

CSFV-CFTC ;

FNAACFE-CGC.

Article 1 En vigueur étendu

Le barème figurant en page 2 de l'accord de salaires du 9 avril 1990 est remplacé par celui figurant à l'annexe I du présent accord. Il est applicable à compter du 1er septembre 2008.

Article 2 En vigueur étendu

Les valeurs de ce barème constituent les salaires minimaux mensuels applicables, pour un travail effectif correspondant à la durée légale du travail en vigueur au jour de la signature, soit 151,67 heures, à chacun des échelons de la grille hiérarchique résultant de la classification.

Article 3 En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et les parties signataires en demandent instamment l'extension à monsieur le ministre du travail.

Annexe

En vigueur étendu

ANNEXE I
Salaires minimaux au 1er septembre 2008

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
I	1	1 322
	2	1 328
	3	1 337
II	1	1 349
	2	1 360
	3	1 396
III	1	1 445
	2	1 493
	3	1 565
IV	1	1 669
	2	1 906
V	unique	2 361
VI	unique	2 797
VII	unique	3 461
VIII	unique	4 030

Avenant n° 20 du 3 septembre 2009 relatif aux salaires minimaux au 1er octobre 2009

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application, d'une part, des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et, d'autre part, des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010. (Arrêté du 1er février 2010, art. 1er)

FEBPF ;

GITE.

FGTA CGT-FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC.

Article 1 En vigueur étendu

Le barème figurant en page 2 de l'accord de salaires du 9 avril 1990 est remplacé par celui figurant à l'annexe I du présent accord. Il est applicable à compter du 1er octobre 2009.

Article 2 En vigueur étendu

Les valeurs de ce barème constituent les salaires minimaux mensuels applicables, pour un travail effectif correspondant à la durée légale du travail en vigueur au jour de la signature, soit 151,67 heures, à chacun des échelons de la grille hiérarchique résultant de la classification.

Article 3 En vigueur étendu

Des négociations sur l'article 30 de la convention collective seront ouvertes dès janvier 2010 en vue de faire évoluer progressivement la gratification de fin d'année vers un 13e mois.

Article 4 En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et les parties signataires en demandant instamment l'extension à monsieur le ministre du travail.

En vigueur étendu

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
	1	1 338
I	2	1 343
	3	1 352
	1	1 362
II	2	1 373
	3	1 410
	1	1 460
III	2	1 507
	3	1 580
IV	1	1 686
	2	1 925
V	unique	2 385
VI	unique	2 825
VII	unique	3 496
VIII	unique	4 070

Avenant n° 21 du 9 septembre 2010 relatif aux salaires minimaux du 1er octobre 2010

FEBPF ;

GITE.

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FGA CFDT.

Article 1er En vigueur étendu

Le barème de l'accord « Salaires » du 9 avril 1990 est remplacé par ceux figurant aux annexes I et II du présent avenant.

Ils sont applicables à compter du 1er octobre 2010.

Le barème fixé à l'annexe II est applicable aux entreprises ayant mis en place les nouvelles classifications telles qu'issues de l'accord de branche sur la classification du personnel employé dans les entreprises relevant des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie en date du 14 décembre 2009 sous réserve que ce dernier ait fait l'objet d'un arrêté d'extension.

Article 2 En vigueur étendu

Les valeurs de ces barèmes constituent les salaires minimaux mensuels applicables, pour un travail effectif correspondant à la durée légale du travail en vigueur au jour de la signature, soit 151,67 heures, à chacun des échelons de la grille hiérarchique résultant de la classification.

Article 3 En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et les parties signataires en demandent instamment l'extension à monsieur le ministre du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe I

Salaires minimaux au 1er octobre 2010

(En euros.)

Niveau	ÉCHELON	Salaire
I	1	1 359
	2	1 364
	3	1 374
II	1	1 384
	2	1 395
	3	1 433
III	1	1 483
	2	1 531
	3	1 605
IV	1	1 713
	2	1 956
V	Unique	2 423
VI	Unique	2 870
VII	Unique	3 552
VIII	Unique	4 135

En vigueur étendu

Annexe II

Salaires minimaux au 1er octobre 2010

(Nouvelle classification)

(En euros.)

	Degré	Nombre de points	Salaire minimum (pour 151,67 h)
O-E	OE1	12 - 15	1 359
	OE2	16 - 19	1 375
	OE3	20 - 25	1 390
	OE4	26 - 30	1 433
	OE5	31 - 36	1 473
	OE6	37 - 42	1 534
	OE7	43 - 47	1 605
TAM	TA1	48 - 52	1 713
	TA2	53 - 57	1 829
	TA3	58 - 62	1 991
	TA4	63 - 67	2 134
	TA5	68 - 72	2 276

Cadres	CA1	73 - 75	2 423
	CA2	76 - 79	2 743
	CA3	80 - 83	3 200
	CA4	84 - 87	3 658
	CA5	88 - 90	4 135

Avenant n° 22 du 20 avril 2011 à l'accord du 9 avril 1990 relatif aux salaires minimaux

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

(Arrêté du 20 octobre 2011, art. 1er)

FEBPF ;

GITE.

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAAC CGC.

La FGA CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19, par lettre du 24 août 2011 (BO n°2011-37)

Article 1er

En vigueur étendu

Le barème figurant en page 2 de l'accord de salaires du 9 avril 1990 est remplacé par ceux figurant aux annexes I et II du présent avenant. Ils sont applicables à compter du 1er mai 2011.

Le barème fixé à l'annexe II est applicable aux entreprises ayant mis en place les nouvelles classifications telles qu'issues de l'accord de branche sur la classification du personnel employé dans les entreprises relevant des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie en date du 14 décembre 2009.

Article 2

En vigueur étendu

Au 1er septembre 2011, le barème fixé à l'annexe III entrera en vigueur en remplacement des barèmes des annexes I et II.

Article 3

En vigueur étendu

Les valeurs de ces barèmes constituent les salaires minimaux mensuels applicables, pour un travail effectif correspondant à la durée légale du travail en vigueur au jour de la signature - soit 151,67 heures -, à chacun des échelons de la grille hiérarchique résultant de la classification.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et les parties signataires en demandent instamment l'extension à monsieur le ministre du travail.

Annexe I

En vigueur étendu

Salaires minimaux au 1er mai 2011

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaire
I	1	1 379
	2	1 384
	3	1 395
II	1	1 405
	2	1 416
	3	1 454
III	1	1 505
	2	1 554
	3	1 629
IV	1	1 739
	2	1 985
V	Unique	2 459
VI	Unique	2 913
VII	Unique	3 605
VIII	Unique	4 197

Annexe II

En vigueur étendu

Salaires minimaux au 1er mai 2011

(Nouvelle classification)

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

	Degré	Nombre de points	Salaire Minimum
Ouvriers Employés	OE1	12 - 15	1 380
	OE2	16 - 19	1 395
	OE3	20 - 25	1 411
	OE4	26 - 30	1 454
	OE5	31 - 36	1 495
	OE6	37 - 42	1 557
	OE7	43 - 47	1 629
Techniciens Agents de maîtrise	TA1	48 - 52	1 739
	TA2	53 - 57	1 856
	TA3	58 - 62	2 021
	TA4	63 - 67	2 166
	TA5	68 - 72	2 340
Cadres	CA1	73 - 75	2 460
	CA2	76 - 79	2 784
	CA3	80 - 83	3 248
	CA4	84 - 87	3 712

Annexe III

En vigueur étendu

Salaires minimaux au 1er septembre 2011

(Nouvelle classification)

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

	Degré	Nombre de points	Salaire Minimum
Ouvriers Employés	OE1	12 - 15	1 385
	OE2	16 - 19	1 401
	OE3	20 - 25	1 416
	OE4	26 - 30	1 460
	OE5	31 - 36	1 501
	OE6	37 - 42	1 563
	OE7	43 - 47	1 626
Techniciens Agents de maîtrise	TA1	48 - 52	1 746
	TA2	53 - 57	1 864
	TA3	58 - 62	2 029
	TA4	63 - 67	2 174
	TA5	68 - 72	2 319
Cadres	CA1	73 - 75	2 469
	CA2	76 - 79	2 795
	CA3	80 - 83	3 261
	CA4	84 - 87	3 727
	CA5	88 - 90	4 214

Avenant n° 23 du 8 mars 2012 relatif aux salaires au 1er mars 2012 et au 1er septembre 2012

(1) Avenant étendu sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et, d'autre part, de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.
(Arrêté du 19 décembre 2012, art. 1er)

La FEBPF ;

Le GITE,

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FGA CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu

Le barème de l'accord « Salaires » du 9 avril 1990 est remplacé par ceux figurant à l'annexe I du présent avenant.

Il est applicable à compter du 1er mars 2012.

Article 2
En vigueur étendu

Au 1er septembre 2012, le barème fixé à l'annexe II entrera en vigueur en remplacement du barème de l'annexe I.

Article 3
En vigueur étendu

Les valeurs de ces barèmes constituent les salaires minimaux mensuels applicables, pour un travail effectif correspondant à la durée conventionnelle du travail en vigueur au jour de la signature, soit 151,67 heures par mois ou 218 jours par an, à chacun des échelons de la grille hiérarchique résultant de la classification.

Article 4
En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé conformément à la loi, et les parties signataires en demandent instamment l'extension à monsieur le ministre du travail.

Annexes

En vigueur étendu

Annexe I

Salaires minimaux au 1er mars 2012

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

	Degré	Nombre de points	Salaires minimum
Ouvriers Employés	OE1	12 - 15	1 403
	OE2	16 - 19	1 419
	OE3	20 - 25	1 434
	OE4	26 - 30	1 479
	OE5	31 - 36	1 521
	OE6	37 - 42	1 583
	OE7	43 - 47	1 657
Techniciens Agents de maîtrise	TA1	48 - 52	1 769
	TA2	53 - 57	1 888
	TA3	58 - 62	2 055
	TA4	63 - 67	2 202
	TA5	68 - 72	2 349
Cadres	CA1	73 - 75	2 501
	CA2	76 - 79	2 831
	CA3	80 - 83	3 303
	CA4	84 - 87	3 775
	CA5	88 - 90	4 269

En vigueur étendu

Annexe II

Salaires minimaux au 1er septembre 2012

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

	Degré	Nombre de points	Salaires minimum
Ouvriers Employés	OE1	12 - 15	1 410
	OE2	16 - 19	1 426
	OE3	20 - 25	1 442
	OE4	26 - 30	1 486
	OE5	31 - 36	1 528
	OE6	37 - 42	1 591
	OE7	43 - 47	1 666
Techniciens Agents de maîtrise	TA1	48 - 52	1 778
	TA2	53 - 57	1 898
	TA3	58 - 62	2 066
	TA4	63 - 67	2 213
	TA5	68 - 72	2 361
Cadres	CA1	73 - 75	2 514
	CA2	76 - 79	2 845
	CA3	80 - 83	3 320
	CA4	84 - 87	3 794
	CA5	88 - 90	4 290

Avenant n° 12 du 2 avril 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er avril 2013

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

(Arrêté du 22 juillet 2013 - art. 1)

La FEBPF ;

Le GITE,

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FAA CFE-CGC,

Article 1er En vigueur étendu

Le nouveau barème des salaires minimaux professionnels, fixé conformément à l'article 29 de la convention collective des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie, est indiqué en annexe I du présent accord.
Il est applicable à compter du 1er avril 2013.

Article 2 En vigueur étendu

Les valeurs de ce barème constituent les salaires minimaux mensuels applicables, pour un travail effectif correspondant à la durée conventionnelle du travail en vigueur au jour de la signature, soit 151,67 heures par mois ou 218 jours par an, à chacun des échelons de la grille hiérarchique résultant de la classification.

Article 3 En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé conformément à la loi et les parties signataires en demandent instamment l'extension à monsieur le ministre du travail.

Annexe I

En vigueur étendu

Salaires minimaux au 1er avril 2013

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

Qualification	Degré	Nombre de points	Montant
Ouvriers Employés	OE1	12 - 15	1 431
	OE2	16 - 19	1 446
	OE3	20 - 25	1 462
	OE4	26 - 30	1 506
	OE5	31 - 36	1 548
	OE6	37 - 42	1 611
	OE7	43 - 47	1 686
Techniciens Agents de maîtrise	TA1	48 - 52	1 798
	TA2	53 - 57	1 918
	TA3	58 - 62	2 089
	TA4	63 - 67	2 236
	TA5	68 - 72	2 384
Cadres	CA1	73 - 75	2 537
	CA2	76 - 79	2 868
	CA3	80 - 83	3 343
	CA4	84 - 87	3 817
	CA5	88 à 90	4 313

Avenant n° 19 du 25 juin 2015 relatif aux salaires au 1er juillet 2015

La FEBPF ;

Le GITE,

La FGTA FO ;

La FNAA CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu

Le nouveau barème des salaires minimaux professionnels, fixé conformément à l'article 29 de la convention collective des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie, est indiqué en annexe I du présent accord.

Il est applicable à compter du 1er juillet 2015.

Article 2

En vigueur étendu

Au 1er octobre 2015, le barème fixé à l'annexe II entrera en vigueur en remplacement du barème de l'annexe I.

Article 3

En vigueur étendu

Les valeurs de ce barème constituent les salaires minimaux mensuels applicables, pour un travail effectif correspondant à la durée conventionnelle du travail en vigueur au jour de la signature - soit 151,67 heures par mois ou 218 jours par an -, à chacun des échelons de la grille hiérarchique résultant de la classification.

Article 4
En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé conformément à la loi et les parties signataires en demandant instamment l'extension à monsieur le ministre du travail.

Annexes

En vigueur étendu

Annexe I
Salaires minimaux au 1er juillet 2015

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

Qualification	Degré	Nombre de points	Salaires minimum
Ouvriers Employés	OE1	12 - 15	1 458
	OE2	16 - 19	1 470
	OE3	20 - 25	1 485
	OE4	26 - 30	1 517
	OE5	31 - 36	1 559
	OE6	37 - 42	1 623
	OE7	43 - 47	1 697
Techniciens Agents de maîtrise	TA1	48 - 52	1 810
	TA2	53 - 57	1 931
	TA3	58 - 62	2 103
	TA4	63 - 67	2 252
	TA5	68 - 72	2 401
Cadres	CA1	73 - 75	2 554
	CA2	76 - 79	2 889
	CA3	80 - 83	3 366
	CA4	84 - 87	3 844
	CA5	88 à 90	4 343

En vigueur étendu

Annexe II
Salaires minimaux au 1er octobre 2015

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

Qualification	Degré	Nombre de points	Salaires minimum
Ouvriers Employés	OE1	12 - 15	1 458
	OE2	16 - 19	1 472
	OE3	20 - 25	1 485
	OE4	26 - 30	1 521
	OE5	31 - 36	1 564
	OE6	37 - 42	1 627
	OE7	43 - 47	1 702
Techniciens Agents de maîtrise	TA1	48 - 52	1 816
	TA2	53 - 57	1 937
	TA3	58 - 62	2 110
	TA4	63 - 67	2 259

Cadres	TA5	68 - 72	2 408
	CA1	73 - 75	2 562
	CA2	76 - 79	2 897
	CA3	80 - 83	3 376
	CA4	84 - 87	3 856
	CA5	88 à 90	4 356

Textes Extensions

ARRETE du 10 février 1994

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu la convention collective nationale des activités industrielles de la boulangerie-pâtisserie (six annexes) du 13 juillet 1993 ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 23 octobre 1993 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1

- Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie (six annexes) du 13 juillet 1993, à l'exclusion des dispositions :
24 novembre 1993 (Retraite et prévoyance ingénieurs et cadres) à la convention collective susvisée.

- du cinquième alinéa du paragraphe 4 de l'article 12 ;

- de l'article 33 ;

- du deuxième alinéa de l'article 36 ;

- du deuxième tiret de l'article 38 ;

- du point B de l'article 42 ;

- de l'article 43 ;

- du deuxième alinéa du paragraphe 1 de l'article de l'annexe II (Ouvriers).

L'article 6 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 133-1 du code du travail.

L'article 7 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 132-8 du code du travail.

L'article 8 est étendu sous réserve de l'application, de l'article L. 133-1 du code du travail.

Le paragraphe 3 de l'article 12 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 432-9 du code du travail.

Le troisième alinéa du paragraphe 4 de l'article 12 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 422-5 du code du travail.

Le quatrième alinéa du paragraphe 4 de l'article 12 est étendu sous réserve de l'application de l'article R. 4324 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 17 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-3-3 du code du travail.

Les alinéas 2 et 3 de l'article 22 sont étendus sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail.

Les alinéas 4 et 5 de l'article 22 sont étendus sous réserve de l'application de l'article 5 de l'accord interprofessionnel annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978.

Le troisième alinéa de l'article 25 est étendu sous réserve de l'application de l'article 5 de l'accord interprofessionnel annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978.

L'article 28 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 133-1 du code du travail.

Le dernier alinéa de l'article 32 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-41 et des articles L. 122-14 et suivants du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 37 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 221-9, premier alinéa, du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 46 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 4 de l'accord du 8 décembre 1961.

L'article 48 est étendu sous réserve de la fixation d'un taux de cotisation unique pour toute la profession.

Le dernier alinéa de l'article 48 est étendu sous réserve que les entreprises déjà adhérentes à la date d'extension à un organisme de prévoyance autre que celui désigné et assurant des avantages au moins équivalents puissent poursuivre leur adhésion.

L'article 2 de l'annexe II (Ouvriers) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 221-9 premier alinéa, du code du travail.

L'article 5 de l'annexe III (Techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres) est étendu de l'application des articles 17 et 18 de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié.

L'article 2 de l'article IV (clauses particulières aux techniciens et agents de maîtrise) est étendu sous réserve de l'application de l'article 7 de l'accord interprofessionnel annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978.

L'article 5 de l'annexe VI (Clauses particulières aux employés) est étendu sous réserve de l'application de l'article 7 de l'accord interprofessionnel annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de la convention collective susvisée est faite à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention collective.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota - Le texte de la convention collective susvisée a été publiée au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 93-17 bis en date du 4 décembre 1993.

ARRETE du 16 février 1994

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 10 février 1994 portant extension de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie industrielle du 13 juillet 1993 et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant n° 1 du 24 novembre 1993 (Retraite et prévoyance ingénieurs et cadres) à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 14 janvier 1994 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1

- Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie industrielle du 13 juillet 1993, les dispositions de l'avenant n° 1 du 24 novembre 1993 (Retraite et prévoyance ingénieurs et cadres) à la convention collective susvisée.

article 2

- L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective précitée.

Article 3

- Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 93-51 en date du 14 février 1994.

ARRETE du 4 août 1994

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu les arrêtés du 10 février 1994 et du 16 février 1994 portant extension de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie industrielle du 13 juillet 1993 et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant n° 4 du 28 avril 1994 (Salaires) (un barème annexé) à l'accord national Classifications du 9 avril 1990 annexé à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 1er juillet 1994 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Art. 1er. -

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie industrielle du 13 juillet 1993, les dispositions de l'avenant n° 4 du 28 avril 1994 (Salaires) (un barème annexé) à l'accord national Classifications du 9 avril 1990 annexé à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

Art. 2. -

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Art. 3. -

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 94-24 en date du 4 août 1994.

ARRETE du 31 janvier 1995

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 10 février 1994 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 4 août 1994, portant extension de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie industrielle du 13 juillet 1993 et de textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant n° 5 du 23 novembre 1994 (Salaires) (un barème annexé) à l'accord national (Classifications) du 9 avril 1990 annexé à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 20 décembre 1994 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Art. 1er. - Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie industrielle du 13 juillet 1993, les dispositions de l'avenant n° 5 du 23 novembre 1994 (Salaires) (un barème annexé) à l'accord national (Classifications) du 9 avril 1990 annexé à la convention collective susvisée.

Art. 2. - L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Art. 3. - Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 94-49 en date du 17 janvier 1995.

ARRETE du 21 août 1995

Le ministre du travail, du dialogue social et de la participation,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 10 février 1994 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 31 janvier 1995, portant extension de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie industrielle du 13 juillet 1993 et de textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant n° 6 du 9 mai 1995 (Salaires) (un barème annexé) à l'accord national Classifications du 9 avril 1990 annexé à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 16 juin 1995 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie industrielle du 13 juillet 1993, les dispositions de l'avenant n° 6 du 9 mai 1995 (Salaires) (un barème annexé) à l'accord national Classifications du 9 avril 1990 annexé à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires fixant le salaire minimum de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 95-24 en date du 17 août 1995.

ARRETE du 19 décembre 1996

Le ministre du travail et des affaires sociales,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 10 février 1994 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 21 août 1995, portant extension de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie industrielle du 13 juillet 1993 et de textes la complétant ou la modifiant ;
Vu l'avenant n° 8 du 14 mai 1996 (Salaires) (un barème annexé) à l'accord national (Classifications) du 9 avril 1990 annexé à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 23 novembre 1996 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie industrielle du 13 juillet 1993, les dispositions de l'avenant n° 8 du 14 mai 1996 (Salaires) (un barème annexé) à l'accord national (Classifications) du 9 avril 1990 annexé à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 96-45 en date du 13 décembre 1996.

ARRETE du 7 février 1997

Le ministre du travail et des affaires sociales,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 10 février 1994 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 21 août 1995, portant extension de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie industrielle du 13 juillet 1993 et de textes qui la complétant ou la modifiant ;
Vu l'avenant n° 8 du 22 octobre 1996 (Salaires) (un barème annexé) à l'accord national (Classifications) du 9 avril 1990 annexé à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 19 décembre 1996 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie industrielle du 13 juillet 1993, les dispositions de l'avenant n° 8 du 22 octobre 1996 (Salaires) (un barème annexé) à l'accord national (Classifications) du 9 avril 1990 annexé à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 96-50 en date du 15 janvier 1997.

ARRETE du 9 avril 1997

Le ministre du travail et des affaires sociales,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 10 février 1994 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 19 décembre 1996, portant extension de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie industrielle du 13 juillet 1993 et de textes la complétant ou la modifiant ;
Vu l'avenant n° 2 du 24 janvier 1996 à la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie industrielle ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 23 novembre 1996 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie industrielle du 13 juillet 1993, les dispositions de l'avenant n° 2 du 24 janvier 1996, à l'exclusion :

- de l'article 4 ;

- du membre de phrase : " et ne perçoit donc pas de majoration pour heures supplémentaires " figurant au premier alinéa, et de l'alinéa 3 du point 43-6 tel que résultant de l'article 12 de l'accord ;

- de l'article 14.

Le point 2 du paragraphe C de l'article 9 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8-2 du code du travail.

Le premier alinéa du point 43-6 tel que résultant de l'article 12 est étendu après l'exclusion présentée ci-dessus, sous réserve de l'article L. 212-5 du code du travail et du point 2 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 96-45 en date du 13 décembre 1996.

ARRETE du 3 février 1998

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 10 février 1994 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 9 avril 1997, portant extension de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie industrielle du 13 juillet 1993 et de textes la complétant ou la modifiant ;
Vu l'avenant n° 9 du 28 octobre 1997 sur les salaires (une annexe) à l'accord national (Classification) du 9 avril 1990 annexé à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 31 décembre 1997 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie industrielle du 13 juillet 1993, les dispositions de l'avenant n° 9 du 28 octobre 1997 sur les salaires (une annexe) à l'accord national (Classification) du 9 avril 1990 annexé à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 97-51 en date du 23 janvier 1998.

ARRETE du 21 mai 1999

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 10 février 1994 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 3 février 1998, portant extension de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie industrielle du 13 juillet 1993 et de textes la complétant ou la modifiant ;
Vu l'avenant n° 10 du 14 décembre 1998 (Salaires) (une annexe) à l'accord national (Classification) du 9 avril 1990 annexé à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 25 mars 1999 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie industrielle du 13 juillet 1993, les dispositions de l'avenant n° 10 du 14 décembre 1998 (Salaires) (une annexe) à l'accord national (Classification) du 9 avril 1990 annexé à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 99-11 en date du 23 avril 1999.

ARRETE du 10 mai 2000

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 10 février 1994 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 21 mai 1999, portant extension de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie industrielle du 13 juillet 1993 et de textes la complétant ou la modifiant ;
Vu l'accord du 3 novembre 1999 sur la réduction du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 25 novembre 1999 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), notamment les oppositions formulées par les représentants des deux organisations syndicales de salariés ;
Considérant que les organisations représentatives signataires de l'accord susvisé ont pu organiser librement la réduction du temps de travail et, à ce titre, fixé des objectifs ainsi que des règles et des modalités propres à la situation particulière de la branche ;
Considérant, en outre, que les dispositions de l'accord se conforment sous les réserves et exclusions ci-dessous formulées aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur ;
Considérant que certaines stipulations de l'accord ont été étendues sous réserve de l'application de dispositions légales en vigueur au moment de leur conclusion, conformément aux termes de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail tels qu'ils résultent de la décision n° 99-423 du Conseil constitutionnel du 13 janvier 2000,

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie industrielle du 13 juillet 1993, les dispositions de l'accord du 3 novembre 1999 sur la réduction du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

La deuxième phrase du premier alinéa de l'article 16 est exclue de l'extension.

Le premier tiret du troisième alinéa du préambule est étendu sous réserve de l'application de l'article 19, paragraphe VI, de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

Le paragraphe d de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998 et de l'article L. 212-2-1 du code du travail dans leur version en vigueur lors de la conclusion de l'accord conformément aux dispositions de l'article 8, paragraphe V, de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

L'article 3 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-2-1 du code du travail dans sa version en vigueur lors de la conclusion de l'accord conformément aux dispositions de l'article 8, paragraphe V, de la loi du 19 janvier 2000 susvisée.

La deuxième phrase de l'article 3 est étendue sous réserve de l'application de l'article L. 212-8-5 du code du travail.

L'article 4 est étendu sous réserve de l'application de l'article 19, paragraphe VI, de la loi du 19 janvier 2000 et de l'article L. 212-2-1 dans sa version en vigueur lors de la conclusion de l'accord conformément aux dispositions de l'article 8, paragraphe V, de la loi du 19 janvier 2000.

Le troisième alinéa de l'article 5 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 215-1 et L. 227-1 du code du travail.

Le quatrième alinéa de l'article 8 est étendu sous réserve de l'application de l'article 32, paragraphe I, de la loi du 19 janvier 2000.

La deuxième phrase de l'article 10 est étendue sous réserve de l'application de l'article 32, paragraphe I, de la loi du 19 janvier 2000.

Le premier tiret du deuxième point de l'article 11 est étendu sous réserve qu'un accord d'entreprise ou d'établissement prévoit la création d'un compte épargne temps en respectant les conditions fixées à l'article L. 227-1 du code du travail.

Le deuxième tiret du deuxième point de l'article 11 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 215-1 du code du travail.

L'article 12 relatif à l'encadrement est étendu sous réserve que la mise en oeuvre d'un forfait annuel soit prévue par un accord complémentaire conclu conformément à l'article L. 212-15-3 du code du travail.

Le troisième alinéa de l'article 12 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-15-4 du code du travail, la rémunération afférente au forfait en heures devant être au moins égale à la rémunération que le salarié recevrait compte tenu du salaire minimum conventionnel applicable dans l'entreprise et des bonifications ou majorations prévues à l'article L. 212-5 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 13 est étendu sous réserve de l'application du dernier alinéa du paragraphe I et des deuxième et troisième alinéas du paragraphe II de l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 susvisée.

Les deuxième et troisième alinéas de l'article 16 sont étendus sous réserve de l'application des articles L. 932-1 du code du travail et 70-7 de l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991.

Le dernier point du second alinéa du paragraphe A de l'article 17 est étendu sous réserve de l'application de l'article 19 paragraphe VI de la loi du 19 janvier 2000.

Le paragraphe C de l'article 17 est étendu sous réserve de l'application de l'article 19 paragraphe VI de la loi du 19 janvier 2000.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 99/46 en date du 17 décembre 1999.

ARRETE du 18 décembre 2000

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 10 février 1994 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 mai 2000, portant extension de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie industrielle du 13 juillet 1993 et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant n° 4 du 16 mai 2000 relatif aux heures supplémentaires à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 9 août 2000 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie industrielle du 13 juillet 1993, les dispositions de l'avenant n° 4 du 16 mai 2000 à la convention collective susvisée relatif aux heures supplémentaires.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2000/28 en date du 11 août 2000.

ARRETE du 22 février 2001

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 10 février 1994 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 18 décembre 2000, portant extension de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie industrielle du 13 juillet 1993 et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant n° 5 du 13 septembre 2000 relatif au temps partiel à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 5 décembre 2000 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie industrielle du 13 juillet 1993, les dispositions de l'avenant n° 5 du 13 septembre 2000 relatif au temps partiel à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2000/48 en date du 29 décembre 2000.

ARRETE du 21 février 2001

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 10 février 1994 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 mai 2000, portant extension de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie industrielle du 13 juillet 1993 et de textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant n° 11 du 10 novembre 2000 à l'accord de salaires du 9 avril 1990 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 19 janvier 2001 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie industrielle du 13 juillet 1993, les dispositions de l'avenant n° 11 du 10 novembre 2000 à l'accord de salaires du 9 avril 1990 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 qui instaure, au profit des salariés rémunérés au SMIC, une garantie mensuelle de rémunération.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2001/03 en date du 16 février 2001.

Arrêté du 26 juin 2000

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'accord professionnel du 4 avril 2000 (Classifications, Salaires) concernant le secteur de la boulangerie-pâtisserie du département de la Guyane ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 18 mai 2000 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord professionnel du 4 avril 2000 (Classifications, Salaires) concernant le secteur de la boulangerie-pâtisserie du département de la Guyane.

Le tableau " Personnel de vente " figurant à l'article 2 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 123-2 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2000/21 en date du 23 juin 2000.

Arrêté du 15 janvier 2001

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'accord professionnel du 4 avril 2000 (classifications, salaires) concernant le secteur de la boulangerie-pâtisserie du département de la Guyane ;
Vu l'avenant n° 1 (classifications, salaires) du 9 octobre 2000 à l'accord professionnel susmentionné ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 30 novembre 2000 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'avenant n° 1 (classifications, salaires) du 9 octobre 2000 à l'accord professionnel du 4 avril 2000 concernant le secteur de la boulangerie-pâtisserie du département de la Guyane.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2000/47 en date du 21 décembre 2000.

Arrêté du 21 février 2001

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'avenant n° 1 (classifications, salaires) du 5 octobre 2000 à l'accord professionnel du 4 avril 2000 (classifications, salaires) concernant le secteur de la boulangerie-pâtisserie du département de la Guyane ;
Vu l'arrêté du 15 janvier 2001 publié au Journal officiel du 25 janvier 2001 portant extension de l'avenant susvisé,

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

L'arrêté du 15 janvier 2001 publié au Journal officiel du 25 janvier 2001 portant extension de l'avenant n° 1 (classifications, salaires) du 5 octobre 2000 à l'accord professionnel du 4 avril 2000 (classifications, salaires) concernant le secteur de la boulangerie-pâtisserie du département de la Guyane est modifié comme suit :

- la date du 9 octobre 2000 figurant au troisième visa et à l'article 1er est remplacée par celle du 5 octobre 2000.

Article 2

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

ARRETE du 17 octobre 2001

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du 19 janvier 2001 conclu dans le secteur de la boulangerie-pâtisserie du département de la Guyane ;

Vu l'avenant n° 1 du 31 mai 2001 à l'accord susvisé ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu les avis publiés au Journal officiel des 28 février 2001 et 2 août 2001 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du 19 janvier 2001, modifié par l'avenant n° 1 du 31 mai 2001 conclu dans le secteur de la boulangerie-pâtisserie du département de la Guyane.

Le troisième alinéa de l'article 2 (Mise en oeuvre de la réduction du temps de travail) est étendu sous réserve d'un accord complémentaire d'entreprise ou d'établissement qui détermine le nombre d'emplois préservés dans le cas où la réduction du temps de travail permet d'éviter des licenciements pour motif économique conformément aux dispositions de l'article 3-V de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 modifiée.

La modalité 1 de l'article 3 (Modalités de mise en oeuvre) est étendue sous réserve de l'application de l'article L. 221-4 du code du travail en vertu duquel le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de 35 heures consécutives.

Le premier alinéa de la modalité 2 et le premier alinéa du point 2 (en 2002) de la modalité 2 bis de l'article 3 (Modalités de mise en oeuvre) sont étendus sous réserve de l'application de l'article 19-I de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 qui subordonne le bénéfice de l'allègement de cotisations sociales défini à l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale à la fixation de la durée collective de travail soit à 35 heures hebdomadaires, soit à 1 600 heures sur l'année.

Le dernier alinéa du paragraphe relatif à l'application des modalités 2 ou 2 bis de l'article 3 (Modalités de mise en oeuvre) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-9-II du code du travail qui stipule que les heures effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire moyenne de 35 heures et, en tout état de cause, d'un plafond annuel de 1 600 heures sont des heures supplémentaires soumises aux dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du même code.

Il est également étendu sous réserve de l'application de l'article 19-I de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relatif au bénéfice de l'allègement des cotisations sociales.

Le premier alinéa du paragraphe " en 2002 " du point 2 de l'article 5 (Rémunération) est étendu sous réserve de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000.

Le dernier alinéa de l'article 6 (Temps partiel) est étendu sous réserve d'un accord complémentaire de branche étendu qui fixe, conformément aux dispositions du troisième alinéa de l'article L. 212-4-4 du code du travail, les contreparties spécifiques à toute coupure supérieure à deux heures ou à plus d'une interruption d'activité au cours d'une même journée s'agissant des contrats de travail à temps partiel inférieurs à dix-huit heures.

Le dernier alinéa du paragraphe " volet offensif " de l'article 7 (Embauche ou préservation d'emploi) est étendu sous réserve de l'application de l'article 3-IV, alinéa 2, de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 modifiée relative à l'obligation d'embauche.

Le paragraphe " volet défensif " de l'article 7 (Embauche ou préservation d'emploi) est étendu sous réserve d'un accord complémentaire d'entreprise ou d'établissement qui détermine le nombre d'emplois préservés dans le cas où la réduction du temps de travail permet d'éviter des licenciements pour motif économique conformément aux dispositions de l'article 3-V de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 modifiée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2001/29 en date du 21 août 2001.

ARRETE du 15 avril 2002

Le ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 10 février 1994 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 21 février 2001, portant extension de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie industrielle du 13 juillet 1993 et de textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant n° 12 du 19 octobre 2001 (salaires minimaux) à l'accord de salaires du 9 avril 1990 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 21 décembre 2001 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie industrielle du 13 juillet 1993, les dispositions de l'avenant n° 12 du 19 octobre 2001 (salaires minimaux) à l'accord de salaires du 9 avril 1990 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 qui instaure, au profit des salariés rémunérés au SMIC, une garantie mensuelle de rémunération.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2001/48 en date du 29 décembre 2001.

ARRETE du 10 mars 2003

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 10 février 1994 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 15 avril 2002, portant extension de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie industrielle du 13 juillet 1993 et de textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'accord du 9 avril 1990 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avenant n° 13 du 29 novembre 2002 (salaires) à l'accord du 9 avril 1990 susvisé ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 4 février 2003 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie industrielle du 13 juillet 1993, les dispositions de l'avenant n° 13 du 29 novembre 2002 (salaires) à l'accord du 9 avril 1990 susvisé conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve du respect des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée instaurant une garantie mensuelle de rémunération.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2002/52.

ARRETE du 28 mars 2003

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 10 février 1994 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 15 avril 2002, portant extension de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie industrielle du 13 juillet 1993 et de textes la complétant ou la modifiant ;
Vu l'avenant n° 6 du 11 octobre 2002 relatif au travail de nuit à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 20 novembre 2003 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 20 mars 2003,

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie industrielle du 13 juillet 1993, les dispositions de l'avenant n° 6 du 11 octobre 2002 relatif au travail de nuit à la convention collective susvisée, à l'exclusion :

- des termes : " choisie entre 20 heures et 7 heures " figurant au deuxième alinéa du B (définition du travail de nuit) de l'article 42 (travail de nuit) du chapitre 1er, contraires à l'article L. 213-1-1, deuxième alinéa, du code du travail ;
- de l'alinéa commençant par les termes : " lorsque, dans le cadre de l'annualisation " et s'achevant par les termes : " en vigueur dans l'entreprise " du point 1 (durée quotidienne) du C (durée du travail de nuit) du chapitre 1er, contraire à l'article R. 213-2 du code du travail ;
- du dernier alinéa du B (contrepartie en repos accordée aux travailleurs de nuit) de l'article 4 (travail de nuit) du chapitre 2, contrevenant, d'une part, aux alinéas 3 à 8 de l'article L. 227-1 du code du travail et, d'autre part, à l'alinéa 1er de l'article L. 213-4 du code du travail duquel il résulte que les salariés doivent bénéficier d'un repos compensateur au titre des heures travaillées sur la période de travail de nuit ;
- des termes : " Le présent accord est applicable à compter du 1er novembre 2002 et " figurant au chapitre 5.

Le point 1 (durée quotidienne) du C (durée du travail de nuit) du chapitre 1er est étendu sous réserve de l'application des articles R. 213-2 et R. 213-4 du code du travail.

Le dernier alinéa du point 1 susmentionné est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 220-2 du code du travail.

Le B (contrepartie en repos accordée aux travailleurs de nuit) de l'article 4 (travail de nuit) du chapitre 2 et l'article 8 (travail de nuit) du chapitre 3 sont étendus, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 213-4 du code du travail desquelles il résulte que les salariés considérés comme travailleurs de nuit doivent également bénéficier de contreparties sous forme de repos compensateur si le nombre total d'heures travaillées de nuit est inférieur à 270.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2002/45.

ARRETE du 9 juillet 2003

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 10 février 1994 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 28 mars 2003, portant extension de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie industrielle du 13 juillet 1993 et des textes la complétant ou la modifiant ;
Vu l'avenant n° 7 du 29 novembre 2002 relatif à la prévoyance à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 25 janvier 2003 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 1er juillet 2003,

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie industrielle du 13 juillet 1993, les dispositions de l'avenant n° 7 du 29 novembre 2002 relatif à la prévoyance à la convention collective susvisée, à l'exclusion des termes : " et en tout état de cause, au plus tard, au jour du 65e anniversaire du bénéficiaire " figurant, d'une part, au second alinéa du paragraphe A 1 (incapacité de travail) de l'article 5 et, d'autre part, au second alinéa du paragraphe 7 (incapacité de travail) de l'article 8-1, contraires au premier

alinéa de l'article L. 122-45 du code du travail.

Le quatrième alinéa de l'article 4 modifiant l'article 47 des clauses générales est étendu sous réserve de l'application de l'article 7 de l'accord interprofessionnel annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978.

Les alinéas 7 et 8 de l'article 9 (Organismes assureurs) sont étendus sous réserve de l'application de l'alinéa 2 de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale qui pose le principe d'adaptation des couvertures d'entreprises mises en place par accord collectif et offrant des garanties de niveau équivalent.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2002/51.

ARRETE du 11 mars 2004

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 10 février 1994 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 9 juillet 2003, portant extension de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie industrielle du 13 juillet 1993 et de textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant n° 14 du 14 novembre 2003 à l'accord du 9 avril 1990 sur les salaires conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 14 janvier 2004 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie industrielle du 13 juillet 1993, les dispositions de l'avenant n° 14 du 14 novembre 2003 à l'accord du 9 avril 1990 sur les salaires conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée instaurant une garantie de rémunération mensuelle.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/1.

ARRETE du 10 mai 2004

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 10 février 1994 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 9 juillet 2003, portant extension de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie industrielle du 13 juillet 1993 et de textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'accord du 10 octobre 2003 portant création de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 24 janvier 2004 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 5 avril 2004,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie industrielle du 13 juillet 1993, les dispositions de l'accord du 10 octobre 2003 portant création de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/2.

ARRETE du 14 janvier 2005

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 10 février 1994 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 mai 2004, portant extension de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie industrielle du 13 juillet 1993 et de textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant n° 15 du 21 octobre 2004 relatif aux salaires minima conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 10 décembre 2004 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie industrielle du 13 juillet 1993, les dispositions de l'avenant n° 15 du 21 octobre 2004 relatif aux salaires minima conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée instaurant une garantie mensuelle de rémunération.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/47.

ARRETE du 7 octobre 2005

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 10 février 1994 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 14 janvier 2005, portant extension de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie industrielle du 13 juillet 1993 et de textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'accord du 4 janvier 2005 relatif au financement de la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 12 août 2005 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 22 septembre 2005,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie industrielle du 13 juillet 1993, les dispositions de l'accord du 4 janvier 2005 relatif au financement de la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, à l'exception des termes : " l'investissement nécessaire à la formation ouverte à distance et à " de l'article 4.1.1 comme étant contraires aux dispositions de l'article R. 964-4 du code du travail.

L'article 4.1.2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions du a et du b de l'article R. 964-4 du code du travail et des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 900-2 dudit code.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/14.

ARRETE du 27 avril 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 10 février 1994 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 7 octobre 2005, portant extension de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie industrielle du 13 juillet 1993 et de textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant n° 16 du 19 octobre 2005 à l'accord du 9 avril 1990, relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 26 janvier 2006 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie industrielle du 13 juillet 1993, les dispositions de l'avenant n° 16 du 19 octobre 2005 à l'accord du 9 avril 1990, relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/49.

ARRETE du 12 juin 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 10 février 1994 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 27 avril 2006, portant extension de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie industrielle du 13 juillet 1993 et de textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'accord du 12 avril 2005, relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'accord du 19 octobre 2005 portant création et reconnaissance d'un certificat de qualification professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu les avis publiés au Journal officiel du 11 mai 2006 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 23 mai 2006,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie industrielle du 13 juillet 1993, les dispositions de :

- l'accord du 12 avril 2005, relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion des termes : " ainsi que le montant de l'allocation de formation " à l'article 6 (Dispositions relatives au droit individuel à la formation) du titre II, comme étant contraires aux dispositions de l'article R. 964-16-1 du code du travail. Le premier alinéa de l'article 1er (Salariés bénéficiaires et durée de la formation) du titre II est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 933-1, alinéa 2, du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, qui prévoient qu'au même titre que le congé maternité la période d'absence du salarié pour un congé d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation. Le troisième alinéa de l'article 1er (Salariés bénéficiaires et durée de la formation) du titre II est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 933-2 du code du travail, aux termes desquelles si une convention ou un accord collectif de branche peut prévoir des modalités particulières de mise en oeuvre du DIF, le cumul des droits ouverts doit au moins être égal à 120 heures sur six ans ;

- l'accord du 19 octobre 2005 portant création et reconnaissance d'un certificat de qualification professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des accords susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/40.

ARRETE du 17 octobre 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 10 février 1994 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 12 juin 2006, portant extension de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie industrielle du 13 juillet 1993 et de textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant n° 1 du 8 février 2006 à l'accord du 12 avril 2005, relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 25 avril 2006 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 6 octobre 2006,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie industrielle du 13 juillet 1993, les dispositions de l'avenant n° 1 du 8 février 2006 à l'accord du 12 avril 2005, relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/12.

ARRETE du 26 décembre 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 10 février 1994 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 12 juin 2006, portant extension de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie industrielle du 13 juillet 1993 et de textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant n° 17 du 8 septembre 2006 à l'accord de salaires du 9 avril 1990 (une annexe) conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 15 novembre 2006 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) recueilli selon la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie industrielle du 13 juillet 1993, les dispositions de l'avenant n° 17 du 8 septembre 2006 à l'accord de salaires du 9 avril 1990 (une annexe) conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues

par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/43.

ARRETE du 21 juin 2007

Le ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité,

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 133-1 et suivants ;

Vu l'arrêté du 10 février 1994 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 26 décembre 2006, portant extension de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie industrielle du 13 juillet 1993 et de textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'accord du 9 octobre 2006 relatif au dialogue social, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 24 janvier 2007 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 25 mai 2007,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie industrielle du 13 juillet 1993, les dispositions de l'accord du 9 octobre 2006 relatif au dialogue social, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/48.

Accord du 15 décembre 2009 relatif à l'emploi des seniors

Texte de base

Emploi des seniors

Alliance 7 ;

Chambre syndicale française de la levure (CSFL) ;

Chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France (CSRCSF) ;

Syndicat national des fabricants de sucre de France (SNFS) ;

Comité français du café ;

Syndicat français des fabricants de café soluble (SFC) ;

Syndicat national de l'industrie et du commerce du café (SNICC) ;

FEDALIM pour le compte de :

- syndicat national des fabricants de bouillons et de potages (SNFBP) ;

- fédération des industries condimentaires de France (FICF) ;

- syndicat national des transformateurs de poivres, épices, aromates et vanille (SNPE) ;

- syndicat du thé et des plantes à infusion (STEPI) ;

- syndicat de la chicorée de France (SCF) ;

Syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets, crèmes glacées (SFIG) ;

Fédération nationale des eaux conditionnées et embouteillées (FNECE) ;

Chambre syndicale des eaux minérales (CSEM) ;

Syndicat national des boissons rafraîchissantes (SNBR) ;

Syndicat des eaux de sources (SES).

Fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture et de l'alimentation (FGTA) FO ;

Fédération des personnels de l'encadrement, de la production, de la transformation, de la distribution des services et organismes agroalimentaires et des cuirs et peaux CFE-CGC.

Préambule

[En vigueur non étendu](#)

Dans un contexte où les salariés de l'industrie alimentaire âgés de 45 ans et plus représentent 35,7 % de la population, ceux de 50 ans et plus représentent 20,7 % et les salariés âgés de 55 ans et plus représentent 7,7 % des effectifs [moyenne données Observia (1)] avec un âge moyen de 40 ans [39, 8 ans pour les femmes et

40 ans pour les hommes, données Observia (1)] le présent accord s'inscrit dans une démarche globale par laquelle les signataires affirment l'importance qu'ils accordent à l'expérience et au savoir-faire détenus par les seniors.

Dans le cadre d'une mobilisation des partenaires sociaux en faveur d'une meilleure insertion de toutes les générations dans les entreprises, les branches (2) des industries alimentaires s'engagent plus particulièrement en faveur de mesures concertées permettant le recrutement et le maintien dans l'emploi des seniors mais également la transmission des savoirs et des expériences.

Le présent accord interbranches :

- doit répondre à toutes les situations des entreprises qui entrent dans son champ d'application et se doit de prendre en compte de fortes disparités entre les différents secteurs d'activité ;

- s'inscrit dans le cadre des mesures prévues par l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005, de l'article 87 de la loi de financement de la sécurité sociale du 17 décembre 2008 et de ses textes d'application ;

- vient en complément des accords déjà signés ou en cours de signature par certaines branches professionnelles sur ce thème, en particulier l'accord sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les industries alimentaires (3).

C'est d'ailleurs dans ce sens qu'une charte nationale de coopération pour le soutien et l'accompagnement des entreprises a été signée le 17 septembre 2009.

Cette mobilisation partagée au niveau interbranches alimentaires doit bien entendu être relayée par les branches signataires du présent accord, auprès de leurs entreprises quelles que soient les tailles, afin que les solutions issues des plans d'action puissent émerger dans le cadre du dialogue social de celles-ci.

En effet, ce n'est que par une politique proactive de l'emploi dans chaque entreprise et dans la durée que pourront s'inscrire les actions qui ont été choisies comme déterminantes pour favoriser l'emploi des salariés âgés.

Dans le cadre d'une gestion des ressources humaines dynamique, et pour l'ensemble du déroulement de la vie professionnelle des salariés, les entreprises s'assureront de l'absence dans leurs processus RH de discrimination concernant le recrutement, la gestion des carrières, la formation, la rémunération, la valorisation et la reconnaissance des compétences des seniors.

Les signataires du présent accord conviennent que les entreprises :

- d'au moins 50 salariés et de moins de 300 salariés non encore couvertes par un plan d'action ou un accord relatif à l'emploi des salariés âgés doivent choisir au moins une des mesures proposées, et ce dans au moins 3 domaines ci-dessous, parmi celles n'ayant pas déjà été mises en place dans leur propre entreprise du fait d'un accord de branche ou d'entreprise antérieur ;

- d'au moins 50 salariés et de moins de 300 salariés non encore couvertes par un plan d'action ou un accord ne peuvent déroger au présent accord que de manière plus favorable ;

- de 300 salariés et plus (ou appartenant à un groupe), non encore couvertes par un accord d'entreprise ou un plan d'action, doivent s'inspirer de ces mesures. Il est rappelé que, dans tous les cas, ces entreprises ont l'obligation de négocier un accord qui leur est propre ou de définir un plan d'action.

(1) Observia : observatoire prospectif des métiers et des qualifications des industries alimentaires-observatoire paritaire-, les chiffres correspondant au périmètre des signataires figurent en annexe I.

(2) Par branche, on entend les fédérations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires du texte.

(3) Cet accord propose une démarche de mise en oeuvre en utilisant les outils de méthode développés par différentes branches et définit les mesures d'accompagnement du personnel.

Article 1

En vigueur non étendu

Afin de clarifier les objectifs et les plans d'actions, les partenaires sociaux conviennent de préciser les âges qui seront retenus pour les différentes mesures convenues dans le cadre du présent accord :

1. Pour les mesures permettant aux salariés de préparer leur seconde partie de carrière, l'âge minimal retenu est de 45 ans.

2. Pour les mesures permettant d'améliorer le recrutement des salariés âgés, l'âge minimal retenu est de 50 ans.

3. Pour les mesures permettant d'améliorer le maintien des salariés âgés dans leur emploi, l'âge minimal retenu est de 55 ans.

Les parties signataires conviennent de fixer des objectifs à 2 niveaux :

Niveau interbranches alimentaires :

- objectifs chiffrés globaux (art. 2) ;

- mesures spécifiques interbranches (art. 3) ;

Il s'agit de l'engagement global consolidé des branches signataires qui pourra être atteint par les résultats individuels des entreprises.

Niveau des entreprises :

- dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des seniors (art. 4) ;

- mesures proposées (art. 5, fiches domaines n°s 1 à 6).

Il s'agit des dispositions et mesures qui entraînent un engagement de la part des entreprises et dont la consolidation permettra l'atteinte des objectifs interbranches.

Article 2

En vigueur non étendu

Pour tenir compte des fortes disparités entre les différents secteurs d'activité, notamment démographiques, les partenaires sociaux proposent que les entreprises optent pour l'un des deux objectifs chiffrés globaux suivants.

Ces objectifs sont déterminés en prenant en compte le contexte économique, les besoins de recrutement issus de l'évolution économique et/ou du renouvellement naturel du fait de l'âge actuel des salariés.

Ces taux ne sauraient inciter ces dernières à réduire leur taux quand celui-ci est égal ou supérieur.

La réalisation de ces objectifs passe par une ouverture la plus large possible aux différents postes aux salariés les plus âgés.

2.1. Objectif de recrutement

Les partenaires sociaux retiennent le niveau suivant :

- 4 % des salariés recrutés seront âgés de 50 ans et plus dans les branches dans lesquelles cette population représente 20 % et plus des effectifs ;

- 6 % des salariés recrutés seront âgés de 50 ans et plus dans les branches dans lesquelles cette population représente moins de 20 % des effectifs.

2.2. Objectif de maintien dans l'emploi

Les partenaires sociaux retiennent le niveau suivant :

- 70 % des salariés âgés de 55 ans et plus seront maintenus dans l'emploi jusqu'à l'âge auquel ils pourront liquider leur retraite à taux plein.

Article 3 En vigueur non étendu

3.1. Communiquer sur l'évolution des métiers et les perspectives de mobilité

Finalité de la mesure : accompagner l'évolution des carrières des salariés les plus âgés par une anticipation de l'évolution des métiers.

Objectif : Observia publie et diffuse une information sur le suivi de l'évolution des métiers et les perspectives de mobilité.

Indicateur de mesure : l'étude est publiée par Observia et diffusée auprès des branches professionnelles.

3.2. Engager une étude sur la pyramide des âges, la gestion des salariés âgés, et proposer un recueil de bonnes pratiques pour une mutualisation

Finalité de la disposition : il est indiqué dans le préambule une volonté d'inscrire notre démarche dans la durée.

Une des solutions est de donner des éléments concrets de travail pour faire face aux différentes mesures du plan d'action et apporter les corrections éventuellement nécessaires au cours des 3 années couvertes par l'accord.

Objectif : publier et diffuser un guide rappelant les données statistiques en provenance d'Observia, et reprenant les meilleures pratiques observées dans les différentes entreprises pour en faire une source d'inspiration et d'amélioration en continu des pratiques de gestion des salariés les plus âgés.

Indicateur : une étude est publiée et diffusée sur le site internet d'Observia.

3.3. Refus de la discrimination par l'âge lors du recrutement

Finalité de la disposition : l'amélioration des comportements face à la discrimination par l'âge lors du recrutement nécessite une information complète, dûment argumentée.

Une campagne de communication doit être menée dans les entreprises afin de sensibiliser les acteurs du recrutement à une approche renouvelée des salariés âgés.

Il est donc nécessaire de concevoir un outil de communication pour lutter contre les préjugés et donner les éléments de réflexion nécessaires et suffisants.

Objectif : réalisation d'un outil de communication à destination des DRH et des managers afin de sensibiliser les recruteurs et les décideurs.

Indicateur : l'outil est réalisé et disponible pour les branches.

3.4. Des outils d'aide à l'accompagnement et/ou le parrainage des salariés nouvellement recrutés sont mis à disposition des branches

Finalité de la disposition : aider les salariés âgés de 50 ans et plus, volontaires dans leur mission d'accueil, d'accompagnement et/ou de parrainage, en leur proposant des outils adaptés.

Objectif : des outils d'aide à l'accueil, l'accompagnement et/ou au parrainage sont mis à disposition des branches.

Indicateur : les outils sont disponibles.

Article 4 En vigueur non étendu

Pour tenir compte des fortes disparités entre les différents secteurs d'activité, notamment démographiques, les partenaires sociaux proposent que les entreprises optent pour l'un des deux objectifs chiffrés globaux suivants.

Ces objectifs sont déterminés en prenant en compte le contexte économique, les besoins de recrutement issus de l'évolution économique et/ou du renouvellement naturel du fait de l'âge actuel des salariés.

Les parties conviennent que les objectifs constituent des objectifs nationaux couvrant le périmètre des fédérations signataires et non un objectif de branche ou d'entreprise. Ces taux ne sauraient inciter ces dernières à réduire leur taux quand celui-ci est égal ou supérieur.

La réalisation de ces objectifs passe par une ouverture la plus large possible aux différents postes aux salariés les plus âgés.

4.1. Objectif de recrutement dans les entreprises

Les partenaires sociaux retiennent le niveau suivant à appliquer dans les entreprises, à l'exclusion des métiers à forte pénibilité.

- 6 % des salariés recrutés dans les entreprises seront âgés de 50 ans et plus dans les branches dans lesquelles cette population représente 20 % et plus des effectifs ;

- 8 % des salariés recrutés dans les entreprises seront âgés de 50 ans et plus dans les branches dans lesquelles cette population représente moins de 20 % des effectifs.

4.2. Objectif de maintien dans l'emploi

L'ensemble des mesures retenues par les entreprises et prévues par le présent accord devra permettre à celles-ci de maintenir l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus.

Chaque entreprise s'engage sur un niveau identique à celui constaté fin 2008 (1).

Afin de permettre au plus grand nombre d'entreprises d'inscrire leur plan d'actions dans le cadre interbranches alimentaires, les signataires du présent accord souhaitent retenir les 6 domaines, à savoir :

- anticipation de l'évolution des carrières professionnelles (domaine n° 1) ;
- développement des compétences et des qualifications et accès à la formation (domaine n° 2) ;
- transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat (domaine n° 3) ;
- aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite (domaine n° 4) ;
- recrutement de salariés âgés (domaine n° 5) ;
- amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité (domaine n° 6).

(1) Chiffres disponibles à la date de signature du présent accord.

Article 5 En vigueur non étendu

Conformément au préambule du présent accord, le choix qui sera fait par les entreprises (au moins une mesure parmi celles proposées, et ce dans au moins 3 domaines) aura valeur de plan d'action au sens de la législation en vigueur.

Les partenaires sociaux conviennent que les mesures d'information et de communication ne peuvent à elles seules répondre à l'obligation définie ci-dessus.

Domaine n° 1

Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Quel que soit le choix opéré parmi les mesures suivantes, les entreprises s'engagent à accompagner l'anticipation des carrières professionnelles par une mesure de communication sur l'évolution des métiers prévue au point 1.

Par ailleurs, l'inscription dans le plan d'action ou l'intégration dans un accord de la mesure prévue au point 2 ci-dessous implique obligatoirement l'inscription de la mesure prévue au point 1.

1. Communiquer sur l'évolution des métiers et les passerelles entre les métiers.

Finalité de la mesure : accompagner l'évolution des carrières des salariés seniors par une anticipation de l'évolution des métiers.

Objectif : l'entreprise diffuse en concertation avec les instances représentatives du personnel (IRP) l'information publiée par Observia sur le suivi de l'évolution des métiers et les passerelles entre eux.

Indicateur de mesure : l'étude publiée par Observia est diffusée au sein de l'entreprise.

2. Entretien de seconde partie de carrière.

Finalité de la disposition : l'entretien de seconde partie de carrière est une opportunité pour chaque salarié atteignant l'âge de 45 ans de rester acteur de sa carrière.

Cet entretien de seconde partie de carrière ayant pour objet d'envisager la suite de la carrière professionnelle des salariés seniors et éventuellement les moyens nécessaires à mettre en oeuvre en termes de formation il sera fait état au cours de cet entretien :

- de ses compétences acquises et de leur adéquation par rapport à son travail actuel et sa pérennité ;
- des compétences à acquérir par le salarié par rapport à une évolution de son emploi ou son évolution personnelle face à une mobilité vers un autre emploi ;
- des besoins de formation liés à l'acquisition de compétences nouvelles ou à l'entretien des compétences déjà acquises ;
- de la possibilité de bâtir un plan d'action personnalisé ;
- de l'utilisation des dispositifs de la formation tout au long de la vie, notamment l'utilisation de son DIF, le recours à la VAE et l'accès à la période de professionnalisation ;
- de la prise en compte de possibilité de mission de transmission des savoirs et savoir-faire ;
- de tout autre moyen mis en place dans l'entreprise et favorisant l'évolution des carrières des seniors.

A l'issue de l'entretien de seconde partie de carrière un document écrit est élaboré et signé par les parties.

Cet entretien spécifique peut s'articuler avec l'entretien professionnel.

Des outils sont mis à disposition des entreprises.

Objectif : renforcer l'adhésion des salariés âgés de 45 ans et plus à la pratique des entretiens de seconde partie de carrière pour les informer de leurs droits en matière d'accès à un bilan de compétences, à un bilan d'étape professionnel ou à une action de professionnalisation (état des compétences acquises et adéquation avec le travail actuel et pérennité, compétences à acquérir par rapport à une évolution de son emploi ou son évolution personnelle face à une mobilité, besoins de formation liés à l'acquisition ou à l'entretien des compétences, construction d'un plan d'action personnalisé).

100 % des salariés âgés de 45 ans et plus auront été informés par leur employeur de leurs droits en matière d'accès à un bilan de compétences (ou d'étape professionnel) dans l'année suivant leur date anniversaire.

50 % des salariés âgés de 45 ans et plus auront bénéficié de cet entretien à l'issue de la période de 3 ans.

Indicateurs de mesure :

- nombre de salariés ayant été informés sur nombre de salariés de 45 ans et plus ;
- nombre de salariés de 45 ans et plus ayant bénéficié d'un entretien à l'issue des 3 ans par rapport au nombre de salariés de 45 ans et plus à la date de la signature ;
- nombre de salariés de 45 ans et plus ayant bénéficié d'un entretien professionnel et d'un entretien de seconde partie de carrière par rapport à la population concernée.

3. Renouvellement de l'entretien de seconde partie de carrière.

Finalité de la disposition :

Prenant en compte :

- la nécessité de faire face aux évolutions technologiques et organisationnelles ;
- le constat que les salariés peuvent être amenés à changer plusieurs fois dans leur vie professionnelle de métier,

et dans le but de mieux gérer cette deuxième partie de carrière, il est institué, pour les salariés qui le souhaitent, une possibilité de renouveler cet entretien à l'issue d'un délai de 5 ans, à leur demande.

Le but de ce nouvel entretien est de mieux maîtriser l'évolution des compétences attendues par l'entreprise et acquises par le salarié, de prendre en compte ses attentes et son état de santé ainsi que les perspectives offertes par l'entreprise afin de construire un véritable projet professionnel.

Cet entretien peut être demandé à l'issue d'une période de 3 ans à la demande du salarié sous réserve d'une motivation mettant en évidence l'intérêt du renouvellement de l'entretien dans un délai si court.

Objectif : pour les salariés âgés entre 50 et 65 ans et au-delà du premier entretien de seconde partie de carrière, l'entreprise s'engage à répondre aux demandes de renouvellement de l'entretien présentées au plus tôt à l'issue d'une période de 3 ans et avant l'échéance des 5 années.

Cet entretien devient le point de départ de la nouvelle période de 5 années.

L'engagement est d'atteindre un taux de réponse de 60 %.

Indicateur de mesure : nombre de salariés ayant bénéficié de l'entretien sur nombre de salariés ayant fait la demande.

4. Valoriser l'expérience et les compétences acquises.

Finalité de la mesure : renforcer la reconnaissance des parcours et acquis professionnels des salariés seniors par l'accès à des titres, certificats ou diplômes.

Objectif : 30 % des salariés âgés de 45 ans et plus souhaitant accéder à un CQP intégré dans le plan de formation, titre ou diplôme par la formation ou la VAE ont reçu une réponse favorable.

Indicateur : nombre de réponses favorables comparé au nombre de demandes.

Domaine n° 2

Développement des compétences et des qualifications

et accès à la formation

1. Consacrer une part du budget légal « plan de formation » pour accompagner les secondes parties de carrière.

Finalité de la disposition : permettre aux salariés âgés de 45 ans et plus de bénéficier de formations en affectant une part suffisante du budget plan de formation légal des entreprises afin de donner suite aux formations envisagées au cours des entretiens de seconde partie de carrière.

Objectif : l'écart entre la proportion de salariés de 45 ans et plus dans l'entreprise et la part du budget légal de formation qui leur est allouée est réduit de 50 % dans les 3 ans.

Indicateur : pourcentage du plan de formation légal affecté aux salariés de 45 ans et plus par rapport au pourcentage de salariés de 45 ans et plus dans l'entreprise.

2. Privilégier l'examen des demandes de DIF émanant des salariés âgés de 45 ans et plus.

Finalité de la disposition : contribuer à la poursuite de la carrière des salariés âgés de 45 ans et plus, notamment à l'issue des entretiens de seconde partie de carrière et favoriser la perspective d'évolution ou mieux préparer le départ à la retraite pour les plus âgés.

Objectif : à l'issue de la période de 3 ans, 50 % des demandes de DIF émanant des salariés âgés de 45 ans et plus sont acceptés afin de mieux répondre à leurs besoins d'évolution, de préserver leur employabilité et/ou de mieux préparer leur départ à la retraite.

Indicateur : nombre de réponses favorables sur nombre de demandes.

3. Favoriser l'accès aux périodes de professionnalisation.

Finalité de la mesure : développer les compétences des salariés âgés de 45 ans et plus en recourant aux périodes de professionnalisation.

Objectif : 100 % des salariés âgés de 45 ans et plus ayant besoin de renforcer leur qualification (niveaux V et IV de l'éducation nationale) ont été informés sur les possibilités de recourir à une période de professionnalisation.

Indicateur : nombre de salariés âgés de 45 ans et plus informés au cours des années 2010, 2011 et 2012 comparé au nombre de salariés de cette tranche d'âge et de ces niveaux.

Domaine n° 3

Transmission des savoirs et des compétences

et développement du tutorat

1. Engagement à faciliter l'accès aux salariés expérimentés de 50 ans et plus aux formations à la fonction tutorale (1).

Finalité de la disposition : partant du constat que les salariés âgés de 50 ans et plus peuvent apporter beaucoup aux plus jeunes par leur expérience, leur compétence et leur vision et qu'ils ont une expérience irremplaçable, les entreprises s'engagent à faciliter l'accès des seniors aux formations à la fonction tutorale.

Objectif : 50 % de salariés âgés de 50 ans et plus, volontaires, justifiant des prérequis nécessaires, ont accès aux formations à la fonction tutorale.

Indicateur : nombre total de salariés de 50 ans et plus formés/nombre de salariés de 50 ans et plus justifiant des prérequis.

2. Les salariés expérimentés de 50 ans et plus sont sollicités pour participer à des jurys paritaires d'examen dans le cadre de démarche du type CQP ou VAE.

Finalité de la disposition : engagement à faciliter l'accès aux salariés expérimentés de 50 ans et plus à la fonction de membre de jury, s'ils justifient des prérequis nécessaires.

Objectif : les jury paritaires nationaux comprendront au moins un salarié senior.

Indicateur : nombre de salariés âgés de 50 ans et plus ayant participé à des jurys.

3. La fonction tutorale est prise en compte dans l'entretien professionnel.

Finalité de la disposition : afin de valoriser et reconnaître les missions exercées dans le cadre du tutorat, celles-ci seront prises en compte lors de l'entretien professionnel.

Ces missions doivent permettre de mettre en évidence les compétences spécifiques qui sont développées à ce titre et d'envisager l'aménagement du temps de travail nécessaire à l'exercice de la fonction tutorale.

Objectif : tout tuteur âgé de 50 ans et plus bénéficiera, après discussion avec son employeur, d'un aménagement de son temps de travail pour exercer sa mission.

Indicateur de mesure : nombre de salariés âgés de 50 ans et plus ayant bénéficié d'un aménagement de son temps de travail pour exercer sa mission de tuteur/nombre de salariés âgés de 50 ans et plus exerçant cette fonction.

4. Des missions d'accueil, d'accompagnement et/ou de parrainage des salariés nouvellement recrutés sont confiées à des salariés volontaires âgés de 50 ans et plus.

Pour soutenir cette mesure, des outils d'aide à l'accompagnement et/ou le parrainage des salariés nouvellement recrutés sont déployés dans les entreprises et mis à disposition des salariés concernés.

Finalité de la disposition : permettre à des salariés volontaires âgés de 50 ans et plus, possédant les compétences nécessaires, de gérer des missions d'accueil, d'accompagnement ou de parrainage de salariés nouvellement recrutés, voire en proposant à ceux-ci d'avoir un « salarié référent » pour les aider au cours de leurs premiers mois dans l'entreprise.

Objectif : majoritairement, les parrains ou salariés référents sont des salariés volontaires âgés de 50 ans et plus.

Indicateur : nombre de salariés volontaires âgés de 50 ans et plus/nombre de parrains ou salariés référents.

Domaine n° 4

Aménagement des fins de carrière

et de la transition entre activité et retraite

Afin de créer les conditions et favoriser la conservation des savoirs dans l'entreprise, des procédures spécifiques pourront être mises en place afin de proposer aux salariés s'approchant du moment de leur départ en retraite d'échanger sur la manière de transmettre les « savoirs » théoriques et pratiques utiles à l'entreprise ; « un retraité qui part, c'est une bibliothèque qui brûle ».

1. Proposer aux salariés s'approchant du moment de leur départ en retraite des missions transversales.

Finalité de la disposition : développer la possibilité de préparer la retraite par des missions transversales.

Objectifs : faire progresser de 20 % le nombre de salariés âgés de 55 ans et plus réalisant des missions transversales.

Indicateur : nombre de salariés âgés de 55 ans et plus exerçant ce type de mission à l'issue de l'année 3 par rapport au nombre de salariés de cette tranche d'âge exerçant ce type de mission au moment de la signature.

2. Permettre aux salariés d'être sensibilisés à la préparation à la retraite.

Finalité de la disposition : d'une part, le passage de l'activité professionnelle à la retraite est un moment important dans la vie du salarié et, d'autre part certains

éléments du plan d'action en faveur des salariés les plus âgés reposent sur une préparation à cette nouvelle étape.

Dans ce cadre, les modules de préparation à la retraite pourront intégrer les différentes formes d'activité, tant associatives que celles effectuées dans le cadre du cumul emploi-retraite, notamment sur le plan de la gestion des ressources du futur retraité.

Objectif : développer le recours à des actions de sensibilisation ou de préparation à la retraite, en permettant aux salariés concernés de dégager le temps nécessaire à ces actions (soit en interne, soit en externe) avec une progression de 30 % sur les 3 années de l'accord.

Indicateur :

- nombre de salariés ayant suivi une telle action ;
- nombre de supports mis à disposition ;
- suivi de la diffusion de ces supports.

Domaine n° 5

Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise

Afin de soutenir l'objectif général de recrutement fixé pour les entreprises à l'article 4.1 du présent accord et à l'exclusion des métiers identifiés comme pénibles, les entreprises s'engagent à utiliser l'outil prévu en 1.

1. Refus de la discrimination par l'âge lors du recrutement.

Finalité de la disposition : l'amélioration des comportements face à la discrimination par l'âge lors du recrutement nécessite une information complète, dûment argumentée.

Une campagne de communication doit être menée dans les entreprises afin de sensibiliser les acteurs du recrutement à une approche renouvelée des salariés âgés.

Objectif : utilisation de l'outil de communication réalisé à destination des DRH et des managers afin de sensibiliser les recruteurs et les décideurs.

Indicateur : l'outil développé par les branches est utilisé par l'entreprise (DRH, managers...).

Nature et nombre des actions si différentes de la simple communication de l'outil.

2. Utilisation du contrat de professionnalisation pour recruter des salariés de 50 ans et plus.

Finalité de la disposition : faire la promotion et développer le recours au contrat de professionnalisation pour recruter des salariés de 50 ans et plus afin de contribuer à la réinsertion des demandeurs d'emplois âgés en permettant une meilleure adéquation aux évolutions de nos métiers.

Objectifs : faire connaître les possibilités de recruter des salariés sous contrat de professionnalisation afin d'en développer l'utilisation.

Indicateur : nombre de contrats de professionnalisation conclus sur les 3 années en faveur de salariés de 50 ans et plus.

Domaine n° 6

Amélioration des conditions de travail
et prévention des situations de pénibilité

Les signataires du présent accord conviennent que 35 % des entreprises ayant opté pour un objectif de maintien dans l'emploi choisiront au moins une des mesures de ce domaine.

1. Favoriser le maintien dans l'emploi par l'amélioration des conditions de travail.

Finalité de la disposition : l'augmentation du taux d'emploi des salariés suppose un renforcement des actions de prévention des risques professionnels ciblés sur les salariés âgés et prenant en compte les aspects ergonomiques.

Pour favoriser le maintien dans l'emploi, les employeurs identifieront, dans l'année qui suit la signature du présent accord, les moyens visant à l'amélioration des conditions de travail des salariés, afin de définir et mettre en oeuvre une politique de prévention.

Le CHSCT, le comité d'entreprise (ou d'établissement, ou délégués du personnel en l'absence de cette première institution) ainsi que les services de santé au travail seront associés à cette démarche. Le résultat de ce travail sera présenté aux membres des instances représentatives du personnel.

Cette démarche pourra s'appuyer sur le développement de partenariats pour renforcer les actions de prévention des risques professionnels, notamment par le biais des mandats de représentation des industries alimentaires dans divers organismes (CNAMTS, CRAM, MSA, INRS, etc.), mais également en utilisant les compétences spécifiques des organismes qualifiés externes (CRAM, INRS, ANACT et réseau ARACT, etc.).

Objectif :

- 50 % des entreprises qui ont choisi cette disposition ont identifié des mesures d'amélioration des conditions de travail et de prévention des situations de pénibilité à l'issue de la première année ;
- 100 % des entreprises qui ont identifié des mesures d'amélioration des conditions de travail et de prévention des situations de pénibilité les mettent en oeuvre au cours de la durée de l'accord.

Indicateur :

- nombre d'entreprises ayant identifié les mesures d'amélioration par rapport au nombre d'entreprises ayant choisi cette disposition ;
- nombre d'entreprises ayant mis en oeuvre les mesures d'amélioration par rapport au nombre d'entreprises ayant identifié les mesures ;
- publication d'un tableau des mesures par type de risques professionnels et par poste étudié.

2. Organiser un accès prioritaire à des formules incitatives de temps partiel choisi ou d'aménagement de la date de fin de carrière pour des salariés ayant occupé longtemps des emplois à forte pénibilité.

Finalité de la disposition : les conditions d'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus doivent tenir compte, dans la mesure du possible, des contraintes particulières liées au vieillissement, notamment par l'aménagement de leur temps de travail.

Objectif : les salariés âgés de 55 ans et plus, notamment ceux dont la pénibilité du poste ou l'état de santé le justifierait, peuvent bénéficier, à leur demande et en accord avec leur employeur, d'un temps partiel choisi susceptible de contribuer à un accès à la retraite choisi et progressif ou à un aménagement de la date de fin d'activité.

Cet aménagement du temps de travail en fin de carrière doit amener la durée du travail à un niveau inférieur à la durée de référence applicable dans l'entreprise pour un travail à temps complet ou à anticiper la date de départ en retraite.

Ce temps partiel choisi peut prendre, par exemple, les formes suivantes suivant le choix du salarié avec accord de l'employeur :

- travail journalier à horaire réduit ;
- réduction à 4 jours ou moins du nombre de journées travaillées dans la semaine ;
- réduction à 3 semaines ou moins du nombre de semaines travaillées dans le mois ;
- attribution d'un congé annuel additionnel, non rémunéré ou rémunéré, par utilisation, par exemple, de jours de CET, portant la durée annuelle de travail exprimée en jours, ou en horaire annualisé à un niveau inférieur à la durée de référence applicable dans l'entreprise pour un travail à temps complet ;
- anticipation de la date de départ.

En cas de temps partiel choisi, la rémunération des seniors (calculée hors primes liées au poste de travail) sera progressivement adaptée sur 12 mois par le versement d'un complément de rémunération égal à :

- 75 % de l'abattement susceptible d'être effectué les 4 premiers mois ;
- 50 % de l'abattement susceptible d'être effectué les 4 mois suivants ;
- 25 % de l'abattement susceptible d'être effectué les 4 derniers mois.

Afin de garantir les droits en matière de retraite des seniors bénéficiant d'un aménagement du temps de travail en fin de carrière, et sous réserve que la durée du temps partiel n'est pas inférieure à la moitié de la durée collective applicable dans l'entreprise, les cotisations d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire à la charge de l'employeur et du salarié seront calculées sur la base du salaire correspondant à une activité exercée à temps plein.

Ces garanties ne s'appliquent pas en cas de cumul d'emploi.

En ce qui concerne le personnel d'encadrement, les mesures prévues dans ce domaine devront être compatibles avec leur degré de responsabilité.

L'employeur communiquera sa réponse dans un délai maximum de 6 mois.

Indicateur : nombre de salariés de 55 ans et plus ayant bénéficié du dispositif/nombre de salariés ayant fait la demande.

3. Favoriser le reclassement des salariés ne pouvant être maintenu à leur poste en cas d'inaptitude médicalement constatée par le médecin du travail.

Finalité de la disposition : concourir à la réussite du reclassement en recherchant en priorité les possibilités permettant un reclassement dans un poste équivalent ou atténuer l'incidence d'un reclassement dans un poste de qualification inférieure.

Objectif : en cas d'inaptitude d'un salarié âgé de 55 ans et plus, médicalement constatée par le médecin du travail, les entreprises rechercheront en priorité les possibilités permettant son reclassement dans un poste équivalent.

En cas d'impossibilité d'assurer le reclassement à un poste de qualification équivalente et en cas de proposition de l'employeur d'un reclassement dans un poste de qualification inférieure, le salarié âgé de 55 ans et plus bénéficiera, en cas d'acceptation par écrit de la proposition, d'une garantie de rémunération (calculée hors primes liées au poste de travail) dans les conditions suivantes :

- s'il compte moins de 15 ans d'ancienneté (entreprise ayant 10 % et moins de salariés de 55 ans et plus) ;

- s'il compte moins de 20 ans d'ancienneté (entreprise ayant plus de 10 % de salariés de 55 ans et plus),

d'une indemnité temporaire dégressive à exprimer en pourcentage entre l'ancienne et la nouvelle rémunération, de 100 % pendant les 3 premiers mois, 80 % du 4e ou 6e mois, 50 % du 7e au 9e mois et 30 % du 10e au 12e mois ;

- s'il compte 15 ans d'ancienneté ou plus (entreprise ayant 10 % et moins de salariés de 55 ans et plus) ;

- s'il compte 20 ans d'ancienneté ou plus (entreprise ayant plus de 10 % de salariés de 55 ans et plus),

du maintien de son salaire de base et de son coefficient au niveau atteint à la date de son reclassement.

Cette mesure ne peut être cumulée avec une mesure de même nature prévue par une des conventions collectives applicables dans les branches signataires.

Les salariés concernés par de tels déclassements garderont une priorité d'emploi dans un poste correspondant à leur précédente qualification et en adéquation avec leur capacité à l'occuper.

Indicateur : nombre de solutions trouvées/nombre d'inaptitudes identifiées chez les salariés âgés de 55 ans et plus.

(1) Dans les conditions définies par les accords relatifs au développement du tutorat négociés dans les diverses branches signataires du présent accord.

Article 6 En vigueur non étendu

6.1. Communication de l'accord

Afin de garantir le maximum d'efficacité dans la réalisation du plan d'action, les fédérations signataires du présent accord s'engagent à le communiquer à leurs adhérents en y joignant toute recommandation de nature à favoriser sa mise en oeuvre.

6.2. Suivi

Une commission nationale paritaire du périmètre des branches signataires du présent accord réalisera un bilan à l'issue de chaque année d'application dès que les informations quantitatives seront disponibles.

Ce bilan permettra une communication annuelle :

- des indicateurs associés aux dispositions ;

- de l'évolution des résultats ;

- sur les éventuelles difficultés rencontrées dans la mise en oeuvre du plan d'action.

Il est proposé aux branches professionnelles signataires du présent accord de présenter dans leurs CPNE respectives, lorsqu'elles existent, ou dans toute instance existante qui permettrait un même échange, de suivre chaque année les résultats globaux présentés en commission nationale paritaire et de les comparer aux résultats de leur propre branche.

Les parties signataires souhaitent que ce même échange puisse avoir lieu dans les entreprises par tout moyen correspondant à leur taille et aux structures représentatives du personnel existantes.

Article 7 En vigueur non étendu

7.1. Entrée en vigueur, durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de sa date de signature et prend effet à compter du 1er janvier 2010.

7.2. Dépôt de l'accord et du plan d'actions

Le présent accord ainsi que le plan d'actions qu'il comprend seront déposés par la partie la plus diligente, et ce de manière concomitante :

- auprès des services de la direction générale du travail aux fins de dépôt et d'extension, ainsi qu'au greffe du conseil des prud'hommes de Paris ;

- auprès des services de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, aux fins d'une demande d'avis.

En vigueur non étendu

ANNEXE I

A partir des données recueillies par Observia, nous pouvons constater une forte homogénéité de la population masculine et féminine sur cette caractéristique de l'âge au niveau global de l'observatoire.

Ainsi, nous enregistrons à fin 2008 un âge moyen de :

- population globale : 40 ans ;
- pour les femmes : 39, 8 ans ;
- pour les hommes : 40 ans.

BRANCHE	TRANCHE D'ÂGE			OBSERVATIONS données sociales 2008
	45 & lt ; 50 ans	50 & lt ; 55 ans	55 ans et plus	
Alliance 7	12, 92 % Tranche 46 / 50 ans	11, 20 % Tranche 51 / 55 ans	6, 92 % Tranche 56 et +	31, 04 %
Eaux / BRSA	15, 6 %	11, 7 %	5, 6 %	33 %
SNFS & CSRCSF	18, 03 %	32, 23 %	12, 79 %	63, 05 % Attention tranche 50-55 et a / c 56 ans
Brasseurs		16, 5 %	7, 5 %	50, 5 %
FEDALIM	11, 63 % 46 / 50 ans	8, 31 % 51 / 55 ans	6, 77 % 56 et +	26, 71 %
SFIG	17, 46 %	15, 80 %	9, 28 %	42, 54 %
FEPBF				

ANNEXE II

Biscotterie, biscuiteries, chocolateries, confiseries, céréales prêtes à consommer ou à préparer, aliments de l'enfance et de la diététique, préparation des entremets et desserts ménagers, glaces, sorbets et crèmes glacées (CCN n° 3270 du 17 mai 2004). Industries alimentaires diverses (CCN n° 3092 du 27 mars 1969). Sucreries, sucreries-distilleries, raffineries de sucre (CCN n° 3026 du 1er octobre 1986). Eaux (CCN n° 3247 du 24 mai 1993). Boulangerie et pâtisserie françaises (CCN n° 3102 du 13 juillet 1993).

Accord du 16 mars 2005 relatif aux classifications

Texte de base

Classifications

La fédération nationale des eaux conditionnées et embouteillées ;

La chambre syndicale des eaux minérales ;

Le syndicat national des boissons rafraîchissantes ;

Le syndicat des eaux de source ;

L'association des brasseurs de France,

La FGA-CFDT ;

La FGTA-FO ;

La FNASPS-CFTC ;

La FNAA CFE-CGC,

Principes généraux

Article 1er

En vigueur étendu

1.1. La classification définit un système de classement des emplois basé sur un double dispositif de hiérarchisation des postes à base de critères classants, le premier définissant le niveau de qualification professionnelle de branche, et le second valorisant les compétences et aptitudes propres du titulaire au niveau de son entreprise.

1.2. Le personnel reste regroupé en 3 catégories :

- ouvriers et employés ;

- techniciens et agents de maîtrise ;

- ingénieurs et cadres.

1.3. La grille unique de classification est organisée en :

a) Niveaux reconnaissant la " qualification professionnelle de l'emploi " ;

b) Échelons, degrés de qualification dans le niveau.

Définition des critères classants des niveaux et échelons

Article 2 En vigueur étendu

2.1. Critères classants des niveaux

La qualification de branche repose sur les 5 critères classants suivants :

- connaissances requises ou expérience équivalente/formation ;
- autonomie ;
- responsabilité ;
- animation-encadrement ;
- relations internes-externes.

Définition générique des critères classants :

a) Connaissances requises ou expérience équivalente/formation :

ensemble de savoirs requis dans l'exercice des activités, quels que soient leurs modes d'acquisition (formation initiale ou continue, pratique professionnelle ..) que ceux-ci aient été sanctionnés ou non par un diplôme. Ce critère évalue les capacités pour tenir normalement l'emploi.

b) Autonomie : degré de marge de manoeuvre dont dispose un salarié dans la réalisation et/ou l'organisation de son travail en tenant compte du type d'instructions reçues de sa hiérarchie. Il ne faut pas confondre l'autonomie avec l'initiative qui est une notion requise pour tous les emplois.

c) Responsabilité : la responsabilité s'apprécie dans les conditions normales d'activité dans le cadre de l'emploi et/ou poste de travail et est fonction de la marge d'autonomie dont dispose le salarié.

Elle porte, tout ou partie, sur les ressources, les moyens, l'organisation, les produits et les services.

Elle se mesure par la nature de l'impact des activités et des décisions prises sur l'activité et l'organisation de l'entreprise.

d) Animation et encadrement.

Animation : action exercée à l'intérieur d'un groupe visant à faciliter les relations entre ses membres, à les coordonner, à faire vivre un groupe qui partage les mêmes objectifs, à former, à transmettre l'information, à motiver ou susciter l'initiative, à conseiller.

Encadrement : c'est la responsabilité hiérarchique vis-à-vis des collaborateurs. Cette responsabilité se traduit en plus par la fixation d'instructions, de directives, de programmes.. mais également par un rôle d'administration, de stimulation de l'initiative, de conseil, d'animation, de gestion de l'information ...

e) Relations internes et externes : ce critère appréhende les obligations de communication avec l'environnement interne et/ou externe et leurs impacts techniques et économiques, en terme d'organisation du travail, d'engagement de l'entreprise et de confidentialité.

Ces relations sont d'ordre d'échanges d'informations, de relations d'influence ou de négociation, et peuvent engager l'image de l'entreprise.

2.2. Les échelons

Les échelons reposent sur 2 critères :

- la complexité ;
- le degré d'expertise.

La complexité est fonction de la nature, du degré, de la diversité, de l'interaction des informations à traiter et/ou de la nouveauté des difficultés strictement inhérentes aux travaux confiés au salarié. Ce n'est pas de la technicité. Ce critère appréhende la capacité de la personne à proposer et choisir et/ou mettre en oeuvre les moyens les plus appropriés pour la réalisation de ses tâches à l'intérieur de la marge d'autonomie, c'est-à-dire de la liberté dont jouit le titulaire par rapport aux consignes, directives .. et la difficulté des situations qu'il peut rencontrer.

Le degré d'expertise est fonction des connaissances et expériences approfondies reconnues devant être mise en oeuvre pour tenir l'emploi et/ou le poste de travail, permettant au salarié d'apporter un avis autorisé dans une technique particulière, une discipline, une spécialité ou un domaine de compétences et/ou d'assister d'autres collaborateurs pour résoudre les problèmes relatifs à ce domaine d'expertise.

Les définitions générales de chaque échelon sont précisées à l'article 4.

Les entreprises pourront améliorer en complétant et/ou en adaptant par accord ces dispositifs d'échelons pour tenir compte de leur spécificité propre (prise en compte de la polyvalence, par exemple), sans pour autant déroger aux classifications par niveau de qualification de la branche.

Définition des niveaux de qualification de branche

Article 3 En vigueur étendu

3.1. Catégorie ouvriers, employés

3.1.0. Niveau I.

Les connaissances mises en oeuvre correspondent à celles acquises normalement au cours de la scolarité obligatoire ou à une pratique suffisante.

D'après des consignes simples et détaillées fixant la nature du travail et des modes opératoires à appliquer, exécution de tâches facilement contrôlables, caractérisées par leur simplicité, leur répétitivité ou leur analogie, conformément à des procédures indiquées.

Une attention particulière pour la surveillance et le contrôle est requise pour certains emplois.

Le salarié participe à l'accueil d'autres salariés à leur poste de travail.

Les communications correspondent aux échanges d'informations utiles dans l'environnement de travail proche : équipe et inter équipe.

3.1.1. Niveau II.

Les connaissances de base requises correspondent soit au minimum au CAP ou au BEP, soit à l'équivalent, par formation complémentaire ou par expérience professionnelle.

Cet emploi nécessite de la part du titulaire une compréhension qui dépasse le cadre de son activité.

D'après des instructions précises (complétées généralement de documents techniques) indiquant les actions à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, exécution de travaux qualifiés constitués :

- soit par des opérations à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre ;
- soit par l'enchaînement logique d'opération classique d'un métier.

Le salarié interprète correctement les dysfonctionnements et agit en fonction des standards de l'emploi. Le salarié participe à l'intégration d'autres salariés à leur poste de travail.

La réalisation du travail nécessite des échanges d'informations permanents avec l'équipe et des relations avec les autres ateliers ou services.

3.1.2. Niveau III.

Les connaissances de base requises correspondent au minimum soit au niveau bac, soit à l'équivalent par formation complémentaire ou par expérience professionnelle.

Emploi exigeant des connaissances particulières du produit fabriqué, des équipements ou des procédures techniques ou administratives.

Il est nécessaire pour la bonne réalisation du travail, d'avoir à ce niveau une capacité de compréhension ou de représentation du système de production ou de gestion.

Le salarié choisit les modes d'exécution, la succession des opérations et contrôle le résultat.

Il interprète correctement les informations et agit sur les aléas dans une organisation de travail définie.

Le titulaire de cet emploi peut être amené, dans le cadre de sa spécialité, à assurer un rôle d'entraînement, d'assistance ou de conseil et d'information.

Les communications utiles au travail s'étendent aux autres services. Les relations de travail peuvent aussi s'étendre à des contacts avec l'extérieur.

3.1.3. Niveau IV.

Les connaissances de base mises en oeuvre correspondent au minimum au niveau bac complété par une formation technique approfondie à bac + 2 ou par une expérience professionnelle.

Emploi exigeant, outre les connaissances définies ci-dessus, la parfaite maîtrise d'une spécialité professionnelle, en vue de l'exécution d'activités comportant des difficultés techniques ou une recherche d'optimisation.

L'activité rend indispensable une capacité de compréhension de situations différentes à travers une conceptualisation globale d'une installation ou d'un système d'information.

Pour tenir ces emplois, il est nécessaire de traiter et de sélectionner des informations complexes et variées. Le salarié interprète correctement les informations, agit sur les aléas et veille à la réalisation du travail.

Le salarié peut avoir, tout en travaillant, la coordination du travail et la formation d'un nombre restreint de salariés sans assumer les responsabilités (délégation d'autorité) d'un agent de maîtrise.

Outre la nécessité de communications internes liées à la réalisation du travail demandé, les relations de travail peuvent aussi s'étendre à des contacts habituels et variés avec l'extérieur.

3.2. Catégorie techniciens, agents de maîtrise (TAM)

Définition : les techniciens et agents de maîtrise sont les agents ayant d'une façon permanente, sous le contrôle de l'employeur ou d'un cadre, une responsabilité de commandement et d'animation du personnel, ainsi que les agents qui, n'exerçant pas de responsabilité hiérarchique, ont une fonction d'importance équivalente en raison de la compétence technique, administrative ou commerciale exigée ou de la responsabilité assumée.

3.2.0. Niveau IV.

Les connaissances de base requises correspondent au minimum au niveau bac complété par une formation professionnelle approfondie jusqu'à bac + 2 ou par une expérience professionnelle.

Emploi exigeant la parfaite maîtrise d'une spécialité professionnelle et une recherche d'optimisation.

A partir d'objectifs spécifiques, de programmes et d'instructions précisant les conditions d'organisation et les moyens dont il dispose :

- s'il exerce des responsabilités hiérarchiques, l'agent de maîtrise est responsable de l'activité produite et anime une équipe ou un groupe de niveau I à III ;
- s'il n'exerce pas de commandement, le salarié a un emploi d'importance équivalente en raison de la compétence technique, administrative ou commerciale exigée ou de la responsabilité assumée.

L'emploi nécessite la coordination d'informations et d'activités dans l'équipe de travail et/ou transversales, internes ou externes à l'entreprise.

3.2.1. Niveau V.

Les connaissances de base mises en oeuvre correspondent au niveau bac + 2 complété par une formation technique et/ou une expérience approfondies.

Technicien ou agent de maîtrise exerçant son activité à partir de programmes élaborés fixant également son cadre d'action et les objectifs à atteindre. Les contrôles ultérieurs permettent d'apprécier la réalisation.

Il organise avec différents services les développements techniques et les innovations organisationnelles, ainsi que la formation.

L'agent de maîtrise peut assurer l'encadrement d'un groupe comportant un ou plusieurs agents de maîtrise ou techniciens de classification inférieure.

Qu'il soit technicien ou agent de maîtrise, il est en contact permanent avec les autres services qui concourent à la marche de son secteur.

On trouve aussi à ce niveau des relations suivies avec les fournisseurs et les clients.

3.2.2. Niveau VI.

Les connaissances de base mises en oeuvre correspondent au minimum au niveau bac + 2 complété par une formation technique et/ou une expérience approfondie.

Son intervention, en particulier lorsqu'il est technicien, requiert l'application d'une ou de plusieurs techniques et de techniques connexes.

Technicien ou agent de maîtrise exerçant son activité à partir de programmes à l'élaboration desquels il peut être associé et d'objectifs dont la conformité ne peut être appréciée qu'à terme.

En ce cas, le technicien ou l'agent de maîtrise participe à l'établissement des programmes, aux études d'implantation du matériel et d'organisation du travail. Il contrôle les résultats par rapport aux prévisions.

Les TAM peuvent interpréter les instructions reçues de la hiérarchie pour les adapter aux situations et déterminer les moyens d'action intégrant les données observées et les contraintes d'ordre technique, administratif, économique et financier.

Ils évaluent la qualité des informations complémentaires réunies et arrêtent les procédures appropriées.

L'agent de maîtrise peut assurer l'encadrement de plusieurs groupes, par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de niveaux différents. Il participe au développement professionnel de son personnel.

L'agent de maîtrise recherche, si besoin, la coopération des ateliers ou services proches.

On trouve aussi, à ce niveau, des relations de suivi et de négociation avec les fournisseurs ou les clients.

3.3. Catégorie ingénieurs, cadres

Définition générale :

Les ingénieurs et cadres assument des fonctions pour lesquelles sont définies les politiques ou les objectifs généraux pour l'exercice de leur spécialité ou la gestion d'un ou de plusieurs secteurs d'activité de l'entreprise.

Ces fonctions réclament des titulaires des compétences techniques et des aptitudes à participer à la gestion économique de leurs secteurs d'activité.

Ils doivent faire preuve sur le plan humain vis-à-vis de leurs collaborateurs de qualités d'animation et de motivation.

Ces fonctions réclament des titulaires un esprit de créativité et d'innovation. Elles comportent une autonomie et l'obligation de prendre, après recherche et analyse des informations, les initiatives nécessaires pour faire face à des situations nouvelles par le choix des moyens et des méthodes à mettre en oeuvre. Les décisions prises ont des conséquences sur les hommes, l'activité et les résultats de l'entreprise.

Le titulaire prend les décisions propres à animer et coordonner l'activité de ses subordonnés qu'il a la responsabilité de former, de faire progresser et/ou de faire participer à l'action commune selon leurs aptitudes.

Les connaissances à mettre en oeuvre dans l'exercice de ces fonctions correspondent au minimum à celles sanctionnées par l'un des diplômes suivants, ou équivalent obtenu notamment dans l'un des pays membres de l'Union européenne :

- diplômes d'ingénieurs dans les termes de la loi du 10 juillet 1934 ou du décret du 10 octobre 1937 ;

- diplômes de l'enseignement supérieur décernés normalement à l'issue de 5 années au moins d'études universitaires supérieures cohérentes.

Peuvent être également classées comme ingénieurs et cadres les personnes ayant acquis, par des études professionnelles ou par une longue expérience, une formation technique, administrative ou commerciale appuyée sur des connaissances générales leur permettant d'exécuter habituellement, dans différentes disciplines, des travaux mettant en oeuvre des connaissances au niveau de celles d'un ingénieur ou d'un cadre.

3.3.0. Niveau VI. - Ingénieurs et cadres diplômés débutants ou classés comme tels en raison d'une expérience professionnelle.

3.3.1. Niveau VII. - Ingénieurs ou cadres confirmés pouvant exercer des fonctions de commandement, y compris sur des ingénieurs ou cadres, ou exerçant une activité exigeant un haut niveau de compétence.

3.3.2. Niveau VIII. Ingénieurs ou cadres très confirmés exerçant des fonctions de commandement sur d'autres ingénieurs ou cadres exerçant une activité exigeant un très haut niveau de compétence.

Il appartient à l'entreprise de classer, le cas échéant, les cadres supérieurs hors grille.

Echelons - Définition générique des critères classants

Article 4 En vigueur étendu

4.1. Niveau I. - Ouvriers, employés

1.1. Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations faciles et élémentaires (soit à la main, soit à l'aide d'appareils d'utilisation facile n'imposant pas une régularité liée à une machine) après une mise au courant rapide.

1.2. Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations simples, ou répétitives, suivant des consignes précises, nécessitant une adaptation de courte durée ; les interventions sont limitées à des vérifications simples de conformité.

1.3. Le travail est caractérisé par la combinaison et la succession d'opérations diverses, conformément à des consignes écrites ou orales nécessitant un entraînement aux modes opératoires, et une attention en raison de la nature et de la variété des opérations. Le temps d'adaptation et d'entraînement n'excède pas normalement la durée de la période d'essai.

4.2. Niveau II. - Ouvriers employés

2.1. Le travail est caractérisé par la combinaison d'opérations diverses relativement complexes, nécessitant la connaissance d'un métier, ou impliquant attention, dextérité, initiative. Le temps d'adaptation est de 1 à 2 mois.

2.2. Le travail est caractérisé par la combinaison d'opérations complexes nécessitant des connaissances professionnelles et une expérience requise pour répondre à des difficultés courantes en vue d'obtenir la conformité. Le travail est en outre caractérisé par des possibilités de contrôle immédiat. Le temps d'adaptation ne peut excéder 2 mois.

2.3. Le travail est caractérisé par la combinaison d'opérations complexes nécessitant des connaissances professionnelles approfondies dans lesquelles la recherche et l'obtention de la conformité nécessitent l'exécution d'opérations de vérification ou font appel directement à l'expérience professionnelle ; le contrôle immédiat du travail n'est pas toujours possible, mais les répercussions des non-conformités se manifestent rapidement. Le temps d'adaptation ne peut excéder 2 mois.

4.3. Niveau III. - Ouvriers, employés

3.1. Le travail est caractérisé par :

- l'exécution d'opérations très qualifiées, techniques, administratives, de production, réalisées selon un processus connu ou à adapter en fonction du résultat à atteindre ;

- l'établissement de documents, soit par la transcription des données utiles recueillies au cours du travail, soit sous la forme de brefs comptes rendus.

3.2. Le travail est caractérisé à la fois par :

- l'exécution de manière autonome et selon des processus déterminés d'une suite d'opérations ;

- l'établissement, sous la forme requise par la spécialité, des documents qui en résultent : comptes rendus, états, diagrammes, dessins, programmes, etc.

3.3. Le travail est caractérisé à la fois par :

- l'exécution d'un ensemble d'opérations généralement interdépendantes, dont la réalisation se fait par approches successives, ce qui nécessite notamment, de déterminer certaines données intermédiaires et de procéder à des vérifications ou mises au point au cours du travail, faisant appel aux diverses techniques applicables dans la spécialité ;

- la rédaction des comptes rendus complétés éventuellement par des propositions obtenues par analogie avec des travaux antérieurs dans la spécialité ou dans des spécialités voisines.

4.4. Niveau IV. - Ouvriers, employés

4.1. Le travail est caractérisé par :

- une initiative portant sur des choix entre des méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés dans l'entreprise ;

- la présentation, dans des conditions déterminées, des solutions étudiées et des résultats obtenus.

4.2. Le travail est caractérisé par :

- la nécessité, afin de tenir compte de contraintes différentes, d'adapter et de transposer les méthodes, procédés et moyens ayant fait l'objet d'applications similaires ;

- la proposition de plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients.

4.5. Niveau IV. - Techniciens, agents de maîtrise

4.1. Technicien. Echelon d'accueil de techniciens diplômés ayant moins de 2 ans d'expérience.

4.1. Agent de maîtrise qui assure d'une façon permanente l'encadrement d'une équipe de salariés, essentiellement de niveau I à II. Il répartit le travail et s'assure de l'exécution des consignes.

4.2. Agent de maîtrise assurant d'une façon permanente l'encadrement d'une équipe de niveau I, II et III.

4.6. Niveau V. - Techniciens et agents de maîtrise

5.1. TAM ayant des connaissances et une expérience lui permettant d'adapter et de transposer à des situations nouvelles, des moyens ou des méthodes déjà applicables dans d'autres cas.

Il peut être appelé dans sa spécialité à assurer une assistance technique et à contrôler des salariés de classification inférieure.

Il veille à l'application des consignes. Dans le cadre des instructions reçues, il peut avoir à prendre des décisions ayant des répercussions sur les programmes et les coûts.

Agent de maîtrise qui assure, de manière permanente, l'animation d'une équipe de salariés généralement de niveau inférieur ; il répartit le travail et s'assure de l'exécution des consignes.

5.2. TAM ayant des connaissances et une expérience suffisante lui permettant d'adapter et d'élargir le domaine d'action à des spécialités connexes, de modifier les méthodes, procédés et moyens, l'autonomie étant suffisante pour l'exécution, sauf à provoquer les actions d'assistance et de contrôle nécessaires.

Agent de maîtrise assurant d'une façon permanente l'animation d'une équipe de salariés généralement de niveau inférieur.

5.3. TAM ayant des connaissances et une expérience certaine permettant de rechercher, à cet échelon, des adaptations et des modifications cohérentes et compatibles entre elles ainsi qu'avec l'objectif défini.

Le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente est de règle en cas de difficulté technique importante ou d'incompatibilité avec l'objectif.

Le TAM peut être associé aux études d'implantation et de renouvellement des moyens, à l'établissement des programmes d'activité, à l'élaboration des modes, règles et normes d'exécution.

Agent de maîtrise assurant d'une façon permanente l'animation d'une équipe salariés généralement de niveau inférieur.

4.7. Niveau VI. - Technicien agent de maîtrise

6.1. A cet échelon, l'innovation consiste, en transposant des dispositions déjà éprouvées dans des conditions différentes, à rechercher et à adapter des solutions se traduisant par des résultats techniquement et économiquement valables.

L'élaboration de ces solutions peut impliquer de proposer des modifications de certaines caractéristiques de l'objectif initialement défini. En cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif, le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente devra être accompagné de propositions de modifications de certaines caractéristiques de cet objectif. L'agent de maîtrise coordonne l'activité de groupes effectuant des travaux diversifiés et mettant en oeuvre des techniques complexes.

6.2. TAM dont les connaissances approfondies et la très large expérience recouvrent plusieurs techniques.

Dans le cadre d'objectifs définis de façon très générale, il répond des résultats d'ensemble de son secteur.

A cet échelon, l'activité consiste, après avoir étudié, déterminé et proposé des spécialités destinées à compléter l'objectif initialement défini, à élaborer et mettre en oeuvre les solutions nouvelles qui en résultent.

Le TAM est associé à l'élaboration de bases prévisionnelles de gestion.

Agent de maîtrise assurant d'une façon permanente l'animation d'une équipe pouvant comporter des TAM de niveau inférieur.

6.3. Le classement à cet échelon dépend des fonctions, de l'importance de l'atelier ou du secteur concerné.

4.8. Niveau VI. - Cadres

6.2. Ingénieurs ou cadres diplômés à l'embauche, ayant moins de 3 années d'expérience.

6.3. Ingénieurs ou cadres définis à l'échelon 6.2 après un délai maximum de 3 ans dans l'entreprise, ou ingénieurs ou cadres confirmés par plus de 3 ans d'expérience.

4.9. Niveau VII. - Cadres

7.1. Ingénieurs ou cadres confirmés mettant en oeuvre des connaissances techniques, administratives ou commerciales dans l'accomplissement des fonctions ou missions confiées.

7.2. Ingénieurs ou cadres confirmés définis à l'échelon 7.1 exerçant des fonctions exigeant des connaissances approfondies et comportant une responsabilité plus étendue.

7.3. Ingénieurs ou cadres définis à l'échelon 7.2 exerçant des fonctions plus importantes avec une compétence plus élargie.

4.10. Niveau VIII. - Cadres

8.1. Ingénieurs ou cadres exerçant des fonctions de commandement sur un ou plusieurs ingénieurs ou cadres dans des positions précédentes ou une activité de très haute technicité.

8.2. Ingénieurs ou cadres définis à l'échelon 8.1 exerçant des fonctions plus élargies.

8.3. Ingénieurs ou cadres exerçant des fonctions comportant de très larges initiatives et responsabilités.
Cadres supérieurs

Il appartient à l'entreprise de classer, le cas échéant, les cadres supérieurs hors grille.

Positionnement de l'emploi et classement des salariés

Article 5

En vigueur étendu

5.1. C'est l'emploi réellement tenu qui détermine le niveau d'accueil, un diplôme en tant que tel ne confère aucun droit d'accueil ou de classement à un niveau donné.

5.2. Le titulaire d'un des diplômes professionnels auxquels il est fait référence dans la définition des niveaux peut accéder aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce diplôme le destinent à la condition qu'un emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fonctions doivent correspondre à la spécialité du diplôme et être du niveau correspondant à ce diplôme.

5.3. L'expérience acquise par la pratique peut être équivalente ou même supérieure à un diplôme.

5.4. Outre les conditions de formation et d'expérience, l'accès à un niveau est subordonné à une période d'adaptation définie comme le temps maximum à l'issue duquel le salarié est confirmé dans le niveau de l'emploi s'il a démontré son aptitude à l'occuper. Pendant cette période d'adaptation le salarié est placé à un échelon d'accueil qui correspond à l'échelon immédiatement inférieur à celui de l'emploi déterminé.

5.5. Période d'adaptation.

Une période d'adaptation est applicable à l'embauche du salarié sans expérience pratique du métier ou à l'occasion d'une promotion avec une nouvelle orientation.

Elle n'est pas applicable dans le cas de promotion dans le même emploi-fonction.

Cette période intègre la période d'essai et les différentes périodes effectivement travaillées dans le poste concerné en tant que stagiaire ou en contrat à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire.

La durée de la période d'adaptation ne pourra être supérieure :

- à 2 mois pour un emploi de niveau II ;
- à 3 mois pour un emploi de niveau III ;
- à 4 mois pour un emploi de niveau IV (ouvriers-employés) ;
- à 6 mois pour un emploi de niveau IV (TAM) ;
- à 12 mois pour un emploi de niveau V.

Inadaptation au poste : dans le cadre de promotion-nouvelle orientation. Si, au terme de la période d'adaptation les résultats s'avèrent non concluants, l'entreprise proposera au salarié un reclassement soit par réintégration dans le poste précédent, soit dans un emploi de niveau équivalent dans l'établissement, sauf accord entre les parties.

5.6. Chevauchement.

Le chevauchement correspond à un niveau commun pour 2 catégories. Dans la première catégorie, il constitue la perspective d'évolution maximale. Dans l'autre, il constitue le niveau d'entrée (évolution dans l'entreprise) ou d'accueil (embauche).

Le chevauchement dans les catégories OE-TAM et TAM-cadres a pour objet de faciliter l'évolution des salariés dans leur emploi en cours et en fin de carrière.

Polyvalence

Article 6

En vigueur étendu

La polyvalence est la capacité à exercer au moins un ou plusieurs postes, emplois, fonctions, au-delà des charges de travail et de compétences du poste, emploi, fonction initial.

Dans le cas où un salarié est appelé à occuper de façon habituelle des postes relevant de niveaux-échelons différents, le classement de l'intéressé sera celui du poste relevant du niveau-échelon le plus élevé, à condition qu'il occupe ce poste, en moyenne, au moins 30 % du temps annuel. Dans le cas où des salariés seraient appelés à occuper de façon inhabituelle des postes différents et relevant d'un même niveau d'échelon, l'entreprise fixera, dans le cadre de la négociation annuelle, les dispositions et les modalités spécifiques applicables à ce cas. Sont dispensées de mettre en oeuvre des dispositions particulières nouvelles les entreprises qui les auront déjà négociées ou fixées. Elles pourront, si besoin, les adapter.

Mise en oeuvre

Article 7

En vigueur étendu

Les entreprises disposeront d'un délai de 18 mois, après signature de l'accord pour mettre en adéquation la classification en vigueur dans l'entreprise avec le présent accord de branche. Le présent accord de branche annule et remplace l'annexe " Classification " dans la convention collective de branche.

Les modalités d'application feront l'objet dans les entreprises d'un examen conjoint entre la direction et le ou les délégués syndicaux de l'entreprise réunis en commission dans les 6 mois suivant la signature du présent accord. Cet examen fera l'objet d'un compte-rendu écrit approuvé par les membres de la

commission Les modalités de fonctionnement et les missions de la commission peuvent faire l'objet d'un accord d'entreprise

En cas de changement de leur classement, les salariés concernés se verront notifier par écrit le niveau, l'échelon et l'appellation de l'emploi qui leur auront été affectés conséquemment aux définitions de classifications d'emplois, niveaux et échelons.

En cas de contestation, le salarié disposera d'un délai de 1 mois pour faire parvenir par écrit à l'employeur les motifs de son désaccord. Ces désaccords seront examinés avec les instances représentatives du personnel compétentes.

Cette mise en oeuvre n'entraînera ni une diminution des rémunérations effectives ni leur revalorisation automatique : les dispositions prévues par la présente convention ont pour objet la classification des titulaires des emplois occupés par le personnel visé et la détermination des rémunérations minimales hiérarchiques.

Les nouvelles dispositions n'auront aucune incidence sur les rémunérations réelles des salariés, sauf à respecter les salaires minimaux applicables au niveau de la branche professionnelle ou les salaires conventionnels appliqués dans l'entreprise.

Au cas où le classement de l'emploi correspondant aux nouveaux critères serait inférieur au classement antérieur, le salarié se verra garantir, à titre individuel sa rémunération antérieure, cette garantie étant explicitée dans la lettre de notification prévue au présent article.

La prise effective d'effet de ces dispositions est fixée au premier jour du mois civil au cours duquel a été notifiée la classification.

Dans le cadre légal de la révision des classifications de la branche tous les 5 ans, il est convenu d'effectuer un prébilan de cette première adaptation des classifications dans un délai de 18 à 24 mois.

Les accords d'entreprise pourront adapter plus favorablement les présentes dispositions sans pouvoir y déroger.

Méthodologie de mise en place de la classification

Article 8 **En vigueur étendu**

Le classement des salariés en fonction de la classification, après l'examen conjoint visé à l'article 7 ci-dessus est du ressort et de la responsabilité de l'entreprise qui devra effectuer les opérations suivantes :

a) Inventaire des emplois parmi les filières suivantes (famille professionnelle) :

- production (fabrication-conditionnement) ;
- administration ;
- commercial-marketing ;
- qualité-recherche et développement ;
- logistique ;
- technique-maintenance ;
- informatique-système d'information.

b) Description des emplois (après regroupement éventuel des emplois similaires ou analogues) ;

c) Recherche du niveau et de l'échelon ;

d) Validation du classement, l'évaluation étant favorisée par l'utilisation d'un guide ;

e) Consultation du comité d'entreprise et suivi.

a) Inventaire des emplois par filière

Pour chacune des catégories, l'entreprise devra réaliser un inventaire des emplois existant par filière, c'est-à-dire par famille professionnelle. Dans chaque filière, il y aura lieu de déterminer les emplois caractéristiques de l'entreprise, c'est-à-dire ceux qui sont bien connus et stabilisés.

La liste des filières peut être adaptée et complétée par voie d'accord d'entreprise.

b) Description des emplois
(après regroupement éventuel des emplois similaires ou analogues)

Dans chaque filière, les emplois tels qu'ils sont effectivement occupés devront faire l'objet dans l'entreprise d'une description en faisant ressortir les critères qui serviront à déterminer le niveau et l'échelon dans la classification.

Une attention devra être apportée à la description des emplois caractéristiques de chaque filière pour lesquels la recherche du niveau et de l'échelon devra être effectuée en priorité.

c) Recherche du niveau et recherche de l'échelon

Niveau : l'identification du niveau d'un emploi s'effectuera au moyen des 5 critères de base définis à l'article 2.1 " Connaissances requises ou expérience équivalente-formation, autonomie, responsabilité, animation-encadrement, relations interne-externe ".

Avant de procéder à l'identification de l'échelon, il y aura lieu de vérifier l'homogénéité du classement par niveau entre les différentes filières en établissant une

grille des différents niveaux utilisés dans l'entreprise.

Echelon : l'identification de l'échelon à l'intérieur d'un niveau s'effectuera au moyen des critères tels que précisés à l'article 2.2.

d) Validation du classement

Après avoir déterminé le classement des différents emplois, l'entreprise devra en vérifier la cohérence au regard des emplois caractéristiques définis par le b. Les emplois qui existent dans l'entreprise devront permettre de s'assurer de la cohérence du classement réalisé au moyen des emplois connus et stabilisés évoqués ci-dessus.

e) Consultation du comité d'entreprise et suivi de la mise en oeuvre

Le comité d'entreprise est consulté avant la mise en place définitive de la grille de classification. A cette fin et notamment pour permettre un avis éclairé, le compte rendu de la réunion d'examen de la commission prévue à l'article 7 sera transmis en temps utile au comité d'entreprise pour information.

Par la suite, la commission aura pour rôle d'assurer un suivi annuel de mise en oeuvre de la classification.

Processus de suivi des classifications

Article 9

En vigueur étendu

La même procédure que celle appliquée lors de la mise en place de ces classifications s'appliquera :

- en cas de modification des emplois classés ;
- en cas de création de nouveaux emplois.

Durée - Dépôt - Extension

Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord est à durée indéterminée. Il peut être dénoncé suivant un préavis de 3 mois. Le présent accord sera déposé et la partie la plus diligente en demandera l'extension. Il reçoit application à compter du 1er avril 2005.

Fait à Paris, le 16 mars 2005.

Liste des emplois repères non cadres

En vigueur étendu

Filière production :

- opérateur de conditionnement, catégorie ouvriers-employés ;
- opérateur de process (filtreur, brasseur, fermentateur, siropier), catégorie ouvriers-employés ;
- chef d'équipe, catégorie TAM.

Filière logistique :

- agent manutentionnaire, catégorie ouvriers-employés ;
- agent Logistique, catégorie ouvriers-employés ;
- responsable d'entrepôt (de secteur), catégorie TAM.

Filière technique études maintenance :

- agent de maintenance, catégorie ouvriers-employés ;
- technicien de maintenance, catégorie TAM ;
- chef d'atelier, catégorie TAM.

Filière qualité R et D :

- agent de laboratoire, catégorie ouvriers-employés ;
- contrôleur de qualité, catégorie ouvriers-employés ;
- technicien de laboratoire, catégorie TAM ;
- technicien assurance-qualité, catégorie TAM.

Filière administration :

- secrétaire assistante, catégorie ouvriers-employés à TAM ;
- comptable, catégorie ouvriers-employés à TAM.

Filière marketing commercial :

- assistant marketing, vente, ADV, export, catégorie ouvriers-employés à TAM ;
- chef de secteur, catégorie TAM.

Filière informatique-systèmes d'information :

- assistant support informatique, catégorie TAM ;
- technicien support, catégorie TAM.
- technicien réseaux informatiques, catégorie TAM.

Glossaire

En vigueur étendu

Activité

C'est un ensemble de tâches. Une des attributions confiées à une fonction dans une unité donnée. Par exemple, approvisionner en matière première, exercer un contrôle qualité, réaliser un dépannage de première urgence.

Catégorie

Ensemble de personnes appartenant à une même catégorie de statut social : ouvriers-employés, technicien-agent de maîtrise, ingénieur-cadre.

Classification

C'est le positionnement des emplois et/ou des postes de travail exercés par les salariés, leur organisation dans un système cohérent permettant d'aboutir à une hiérarchisation des emplois et/ou des postes de travail.

Compétences

Ensemble de connaissances théoriques ou professionnelles, d'attitudes, d'aptitudes et de savoir faire mis en oeuvre.

Critères classants

Critères qui caractérisent la dimension d'un emploi ou de postes de travail, dans leur champ d'action et de responsabilité et qui permettent de construire la classification.

Emploi-fonction

C'est un ensemble de postes de travail mobilisant des compétences de même nature pouvant comporter plusieurs niveaux (exemple : cariste, conducteur d'installations de conditionnement, comptable ..).

Emploi-repère

Illustration d'un emploi décrit comme étant une possibilité de regroupement de postes de travail dans une filière professionnelle.

Filière professionnelle

C'est un espace d'évolution professionnelle qui regroupe un large champ d'emplois et de compétences présentant assez de proximité professionnelle pour être traitées globalement (ex : logistique, maintenance).

Métier

Ensemble de capacités techniques manuelles et intellectuelles reconnues, nécessaires à l'exercice d'activité(s).

Polyvalence

Capacité à exercer au moins un ou plusieurs postes-emplois-fonctions au-delà des charges de travail et de compétence différentes du poste-emploi-fonction initial.

Poste

Regroupement de tâches et/ou d'activités dans une organisation de travail définie (exemple : soudeur ..). On peut exercer des activités différentes-regroupement de tâches dans un même poste de travail.

Tâche

C'est la plus petite unité de travail individuel permettant la réalisation d'un but immédiat et relevant d'une activité spécifique. Par exemple, alimenter l'étiqueteuse, saisir des données ...

ANNEXE

En vigueur non étendu

CQP « Conducteur de machine »

Conformément à l'article 5 de l'accord classifications du 16 mars 2005, le titulaire du CQP « Conducteur de machine » accédera aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce certificat le destinent, à la condition que l'emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fonctions doivent totalement correspondre à la spécificité du certificat et être de niveau III (OE), dans le cas contraire, elle ne saurait être inférieure au niveau II (OE).

ANNEXE

[En vigueur non étendu](#)

CQP « Responsable d'équipe »

Conformément à l'article 5 de l'accord classifications du 16 mars 2005, le titulaire du CQP « Responsable d'équipe » accédera aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce certificat le destinent, à la condition que l'emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fonctions doivent totalement correspondre à la spécificité du certificat et être de niveau V (TAM), dans le cas contraire, elle ne saurait être inférieure au niveau IV (TAM).

ANNEXE

[En vigueur non étendu](#)

CQP « Agent de maintenance »

Conformément à l'article 5 de l'accord classifications du 16 mars 2005, le titulaire du CQP « Agent de maintenance » accédera aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce certificat le destinent, à la condition que l'emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fonctions doivent totalement correspondre à la spécificité du certificat et être de niveau III (OE), dans le cas contraire, elle ne saurait être inférieure au niveau II (OE).

ANNEXE

[En vigueur non étendu](#)

CQP « Technicien de maintenance »

Conformément à l'article 5 de l'accord classifications du 16 mars 2005, le titulaire du CQP « Technicien de maintenance » accédera aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce certificat le destinent, à la condition que l'emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fonctions doivent totalement correspondre à la spécificité du certificat et être de niveau V (TAM), dans le cas contraire, elle ne saurait être inférieure au niveau IV (TAM).

ANNEXE

[En vigueur non étendu](#)

CQP « Conducteur de ligne »

Conformément à l'article 5 de l'accord classifications du 16 mars 2005, le titulaire du CQP « Conducteur de ligne » accédera aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce certificat le destinent, à la condition que l'emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fonctions doivent totalement correspondre à la spécificité du certificat et être de niveau IV (OE), dans le cas contraire, elle ne saurait être inférieure au niveau III (OE).

Textes Attachés

Annexe du 3 juillet 2007 à l'accord du 16 mars 2005 relatif aux classifications

Fédération nationale des eaux conditionnées et embouteillées ;

Chambre syndicale des eaux minérales ;

Syndicat des boissons rafraîchissantes ;

Syndicat des eaux de source ;

Association des brasseurs de France.

FGA-CFDT ;

FGTA-FO ;

FNASPS-CFTC ;

FNAA CFE-CGC.

En vigueur étendu

La commission paritaire a validé le positionnement des 5 CQP suivants en sa séance du 3 juillet 2007 :

ANNEXE
CQP « Conducteur de machine »

« Conformément à l'article 5 de l'accord classifications du 16 mars 2005, le titulaire du CQP « Conducteur de machine » accédera aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce certificat le destinent, à la condition que l'emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fonctions doivent totalement correspondre à la spécificité du certificat et être de niveau III (OE), dans le cas contraire, elle ne saurait être inférieure au niveau II (OE). »

ANNEXE
CQP « Responsable d'équipe »

« Conformément à l'article 5 de l'accord classifications du 16 mars 2005, le titulaire du CQP « Responsable d'équipe » accédera aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce certificat le destinent, à la condition que l'emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fonctions doivent totalement correspondre à la spécificité du certificat et être de niveau V (TAM), dans le cas contraire, elle ne saurait être inférieure au niveau IV (TAM). »

ANNEXE
CQP « Agent de maintenance »

« Conformément à l'article 5 de l'accord classifications du 16 mars 2005, le titulaire du CQP « Agent de maintenance » accédera aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce certificat le destinent, à la condition que l'emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fonctions doivent totalement correspondre à la spécificité du certificat et être de niveau III (OE), dans le cas contraire, elle ne saurait être inférieure au niveau II (OE). »

ANNEXE
CQP « Technicien de maintenance »

« Conformément à l'article 5 de l'accord classifications du 16 mars 2005, le titulaire du CQP « Technicien de maintenance » accédera aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce certificat le destinent, à la condition que l'emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fonctions doivent totalement correspondre à la spécificité du certificat et être de niveau V (TAM), dans le cas contraire, elle ne saurait être inférieure au niveau IV (TAM). »

ANNEXE

CQP « Conducteur de ligne »

« Conformément à l'article 5 de l'accord classifications du 16 mars 2005, le titulaire du CQP « Conducteur de ligne » accédera aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce certificat le destinent, à la condition que l'emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fonctions doivent totalement correspondre à la spécificité du certificat et être de niveau IV (OE), dans le cas contraire, elle ne saurait être inférieure au niveau III (OE). »

Accord du 18 juillet 2013 relatif au contrat de génération

Texte de base

Contrat de génération

(1) Accord étendu sous réserve qu'en application des articles L. 2221-1, L. 2231-1 et L. 2261-2 du code du travail le présent accord s'applique aux entreprises dont l'activité principale est comprise dans le champ d'application de l'une des conventions collectives ci-après mentionnées :

- sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre ;
- cinq branches des industries alimentaires diverses ;
- activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie ;
- industries laitières ;
- industrie de la salaison, charcuterie en gros et conserves de viande ;
- industries de produits alimentaires élaborés ;
- activités de production des eaux embouteillées, des boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières ;
- pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé ;
- meunerie ;
- industrie et des commerces en gros des viandes ;
- distributeurs-conseils hors domicile ;
- industries de la transformation des volailles ;
- coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande ;
- coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux ;
- conserveries coopératives et SICA ;
- coopératives agricoles laitières ;
- caves coopératives vinicoles ;
- coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre ;
- coopératives et SICA du teillage du lin ;
- sélection et reproduction animale ;
- déshydratation région Champagne-Ardenne ;
- distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) ;
- coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura ;
- pâtisserie ;
- détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie ;

- boulangerie et boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) ;

- charcuterie de détail ;

- poissonnerie.

(Arrêté du 6 janvier 2014 - art. 1)

SNTPEAV ;

FNB ;

FNICGV ;

Alliance 7 ;

CNCT ;

SFIG ;

SNFS ;

UCCF ;

CNBPF ;

FEBPF ;

FIA ;

SNFBP ;

FICF ;

FNIL ;

SRF ;

SIFPAF ;

CNPCCG ;

FNEAP ;

CNGF ;

FNECE ;

SNBR ;

SES ;

STPI ;

SYNAFAVIA ;

FICT ;

CFC ;

FEDALIM ;

CPF ;

SNINA ;

SCF ;

UNPF ;

SNIV SNCP ;

Coop France ;

ABF ;

ADEPALE ;

ANMF ;

CSEM ;

CSRCSF ;

CFSL ;

CFSI ;

CNADEV ;

CNTF.

CSFV CFTC ;

CFTC-Agri ;

FGA CFDT ;

FS CFDT ;

FGTA FO.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord est pris en application de l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération dont les dispositions ont été reprises par la loi n° 2013-185 du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération, complétée par le décret n° 2013-222 du 15 mars 2013.

Il s'inscrit par ailleurs dans les engagements réciproques de l'Etat, des régions et des acteurs de la filière de l'alimentaire tels que définis dans le contrat de la filière alimentaire signé le 19 juin 2013.

L'objectif commun est de consolider et de créer des emplois, notamment chez les jeunes, de sécuriser les parcours professionnels dans un contexte économique difficile et d'améliorer l'attractivité de la filière.

Pour le présent accord, le périmètre retenu pour la filière concerne les entreprises qui relèvent des secteurs d'activités professionnelles des conventions collectives des branches signataires du présent accord qui se répartissent entre la coopération agricole, le secteur des industries alimentaires, les entreprises de la distribution spécialisée et le commerce de détail alimentaire. L'ensemble de ces secteurs professionnels représente 80 000 entreprises et 820 000 salariés.

Le contrat de génération poursuit un triple objectif : faciliter l'insertion durable des jeunes, favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés et assurer la transmission des savoirs et des compétences entre les générations.

Le dispositif du contrat de génération varie selon la taille des entreprises. Pour les entreprises de moins de 300 salariés, il repose sur une incitation financière en cas d'embauche d'un jeune de moins de 26 ans assortie du maintien dans l'emploi d'un salarié âgé de 57 ans et plus. Pour les entreprises de 300 salariés et plus il repose sur l'obligation de négocier un accord relatif au contrat de génération et si celles-ci ne parviennent pas à déboucher sur un accord, sur l'obligation de mettre en oeuvre un plan d'action. Le non-respect de cette obligation est sanctionné par une pénalité.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, le dispositif d'aide associé au contrat de génération est d'accès direct. En revanche, pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés, ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés, l'aide associée au contrat de génération est conditionnée à la conclusion d'un accord collectif d'entreprise, et à défaut d'un tel accord, attesté par un procès-verbal de désaccord, à la mise en oeuvre d'un plan d'action.

Toutefois, la loi prévoit la possibilité pour un accord collectif de branche étendu de couvrir les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 à moins de 300 salariés ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés. Le présent accord poursuit cette finalité et doit permettre à ces entreprises d'accéder aisément aux incitations associées au dispositif du contrat de génération et favoriser ainsi l'emploi des jeunes, le recrutement et le maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des orientations déjà adoptées par les différentes branches de la filière alimentaire sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur la prise en compte de la problématique des âges et sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le présent accord permet de répondre à toutes les situations des entreprises qui entrent dans son champ d'application et de prendre en compte la diversité des différentes branches.

De la même manière, cet accord s'inscrit dans la continuité des accords ou plans d'actions, que les entreprises ont pu conclure ou mettre en oeuvre, relatifs :

- à l'emploi des salariés âgés (pris en application de l'article 87 de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009) ;
- à la prévention de la pénibilité (pris en application des dispositions de l'article 77 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites) ;
- à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (pris en application des dispositions de l'article 99 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites) ;
- à la GPEC (obligation triennale de négociation prévue par l'article L. 2242-15 du code du travail).

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord couvre l'ensemble des entreprises de 50 salariés et plus et celles appartenant à un groupe dont l'effectif est d'au moins 50 salariés relevant des champs conventionnels des signataires du présent accord.

Les entreprises comprenant moins de 50 salariés sont prises en compte dans les objectifs chiffrés prévus au présent accord et bénéficieront des études et outils d'accompagnement, si elles le souhaitent.

Il permettra, en application des dispositions du 3° de l'article L. 5121-8 du code du travail, de couvrir les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 à moins de 300 salariés ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés. Sous réserve de l'élaboration d'un diagnostic préalable

relatif à l'emploi des jeunes et des salariés âgés dont le contenu a été fixé par décret et de sa transmission à l'autorité administrative conformément à l'article L. 5121-17 du code du travail, ces entreprises pourront bénéficier directement des aides attachées à l'embauche d'un jeune, au recrutement et au maintien dans l'emploi d'un salarié âgé.

Tranches d'âge des jeunes et des salariés âgés concernés

Les parties ont décidé d'élargir les bénéficiaires des actions du présent accord au-delà des tranches d'âge pour lesquelles l'aide de l'Etat est prévue pour le contrat de génération.

Ainsi, les engagements du présent accord concernent :

- les jeunes de moins de 30 ans en CDI, avec une attention particulière portée aux jeunes âgés de moins de 26 ans ;
- les salariés de 50 ans et plus, avec une attention particulière portée sur les salariés de 57 ans et plus.

Pour bénéficier des aides prévues par la loi n° 2013-185 du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération il convient d'embaucher en CDI et de maintenir pendant la durée de l'aide un jeune de moins de 26 ans ou un jeune de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et de maintenir dans l'emploi en CDI, pendant la durée de l'aide ou jusqu'à son départ en retraite, un salarié âgé d'au moins 57 ans ou âgé d'au moins 55 ans au moment de son embauche ou âgé d'au moins 55 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Article 2 En vigueur étendu

Le diagnostic préalable annexé au présent accord comporte notamment des éléments relatifs :

- à la pyramide des âges des salariés ;
- aux caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et à l'évolution de leur place respective ;
- au profil des jeunes ;
- au profil des salariés âgés ;
- aux prévisions de départ à la retraite ;
- aux perspectives de recrutement ;
- aux compétences clés des salariés des entreprises ;
- à la répartition des femmes et des hommes ;
- aux conditions de travail des salariés âgés.

Le diagnostic s'appuie sur les résultats issus des enquêtes conduites par les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des différents secteurs professionnels des parties au présent accord.

Préalablement à la négociation du présent accord, le diagnostic a fait l'objet d'une présentation et d'échanges entre les partenaires sociaux. Il a servi de base à l'orientation des dispositions du présent accord.

En vue d'aider les PME (moins de 300 salariés) à établir leur propre diagnostic relatif à l'emploi des jeunes et des salariés âgés, OPCALIM a conclu une convention avec la DGEFP visant à obtenir un soutien financier pour l'accompagnement des entreprises dans la réalisation de leur diagnostic. Les parties signataires du présent accord souhaitent que les financements bénéficient prioritairement aux entreprises relevant du champ du présent accord.

Article 3 En vigueur étendu

3.1. Objectifs d'embauche de jeunes en CDI

Les perspectives d'embauche sur les années à venir sont dépendantes de l'évolution de l'activité économique des entreprises de chaque secteur, dont la progression passe notamment par un renforcement de leur compétitivité.

Avec les éléments de contexte connus à ce jour, le manque de visibilité sur l'évolution des marchés et en se basant sur une hypothèse de maintien de l'effectif salarié de la filière, les perspectives d'embauche sur la période 2014-2016 sont de 90 000 salariés.

Les parties se fixent comme objectif qu'un tiers de ces embauches concerne les salariés de moins de 30 ans, soit 30 000 recrutements de jeunes sur la période.

Cet objectif fera l'objet d'un suivi annuel par les signataires du présent accord tel que précisé à l'article 10. Ils l'apprécieront au regard de l'évolution du contexte économique de la filière et de la réalité des embauches.

3.2. Intégration et accompagnement des jeunes dans l'entreprise

3.2.1. Parcours d'accueil dans l'entreprise

Les entreprises mettent en place, pour les jeunes embauchés, un parcours d'accueil afin de leur permettre de s'approprier rapidement les éléments indispensables pour une bonne intégration.

Ce parcours peut se caractériser par une visite de l'entreprise, la remise d'un livret d'accueil ou par toute autre mesure de nature à faciliter l'intégration du jeune.

Les parties conviennent de définir un modèle de livret d'accueil à partir de septembre 2013.

Lors de l'embauche du jeune, l'entreprise lui remet un descriptif des fonctions correspondant au poste qu'il va occuper.

3.2.2. Désignation d'un référent

L'entreprise présentera au jeune le salarié à qui il peut s'adresser durant les premières semaines de son arrivée dans l'entreprise, pour faciliter son intégration. Ce salarié, qui servira de référent au jeune, sera chargé d'apporter des réponses aux interrogations que le jeune peut avoir sur son poste, son environnement de travail, l'organisation de l'entreprise ou de l'orienter vers le service le mieux placé pour lui apporter une réponse.

Le référent, dont le rôle est distinct de celui que peut avoir un tuteur, est choisi par l'entreprise sur la base du volontariat. Le référent est également distinct du binôme auquel l'article L. 5121-17 du code du travail fait référence quand il évoque les modalités de l'aide associée au contrat de génération. Toutefois, un tel

binôme peut à titre volontaire assurer le rôle de référent.

3.2.3. Entretien de suivi du jeune

Un entretien associant le jeune, son responsable hiérarchique ainsi que son référent aura lieu dans les 6 mois maximum suivant l'entrée du jeune dans l'entreprise. Cet entretien permettra d'évaluer son intégration et la maîtrise des compétences associées à son poste de travail. Les parties conviennent de définir une trame d'entretien de suivi du jeune à partir de septembre 2013.

3.3. Formation des jeunes

Selon le diagnostic préalable, les jeunes de moins de 26 ans représentent 15 % des salariés de la filière. Selon les données fournies par OPCALIM, ils sont bénéficiaires de 8 % des formations au titre du plan dans les entreprises de plus de 10 salariés et de 14 % des formations dans les entreprises de moins de 10 salariés, de 8 % des formations au titre de la période de professionnalisation, de 82,5 % des contrats de professionnalisation et de 3,8 % des formations au titre du DIF.

Le contrat d'apprentissage est une des voies d'insertion privilégiées pour les entreprises de l'alimentation en détail. Leur expérience bénéficiera aux entreprises relevant des autres secteurs professionnels.

Les parties au présent accord incitent les entreprises à veiller à ce que les jeunes embauchés, au même titre que les autres salariés, bénéficient d'un accès aux actions de formation qu'elles mettent en oeuvre.

La part du plan de formation réservée aux jeunes est déterminée chaque année par l'employeur en concertation avec les instances représentatives du personnel (comité d'entreprise et, à défaut, délégués du personnel) quand elles existent. Elle tient notamment compte des résultats des entretiens évoqués ci-dessus, de ceux des entretiens annuels et du souci d'assurer à l'ensemble des salariés un accès aux formations mises en oeuvre par l'entreprise selon ses priorités.

3.4. Recours à l'alternance et aux stages

Les parties au présent accord réaffirment leur attachement aux formations en alternance, en ce qu'elles constituent un vecteur positif d'adaptation des compétences des jeunes à celles dont les entreprises ont besoin et un moyen efficace pour leur intégration dans l'entreprise.

Eu égard aux perspectives de départ à la retraite dans les années à venir liées notamment à l'effet du « papy-boom », les parties incitent les entreprises à favoriser le recours aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation pendant la durée du présent accord mais également au-delà. Elles entendent pour cela développer les actions nécessaires pour lever les freins à l'alternance identifiés dans certaines branches (1).

Les parties rappellent que les acteurs de la filière ont conduit en amont de la signature du contrat de la filière alimentaire une réflexion pour favoriser l'alternance, et pour y parvenir une étude-diagnostic a été conduite par les observatoires des industries alimentaires et de la coopération agricole.

Il s'agit :

- d'expérimenter des modalités permettant de développer le contrat d'alternance pour les niveaux IV et V ;
- de développer des partenariats pédagogiques entre les établissements de formation et les entreprises ;
- de rapprocher les rythmes scolaires de l'alternance de ceux de l'entreprise ;
- de travailler sur les conditions d'accès des apprentis mineurs (à partir de 16 ans) ;
- d'accompagner la mobilité géographique des alternants en développant des partenariats avec des organismes nationaux ou territoriaux en matière de logement et de transport.

En complément de ces axes de réflexion, les parties au présent accord s'attacheront à développer à partir du second semestre 2013 la création et l'expérimentation d'un dispositif de préparation opérationnelle à l'alternance (POA), l'objectif étant d'ouvrir la préparation opérationnelle à l'emploi aux jeunes par la mise en place de formations leur permettant d'accéder dans un second temps aux contrats en alternance. Une telle POA est de nature à créer les facteurs clés de succès du jeune dans son parcours professionnel.

Les parties au présent accord soulignent par ailleurs l'articulation possible entre les contrats de professionnalisation à durée indéterminée avec des jeunes de moins de 26 ans et les modalités de l'aide associée au contrat de génération.

Les signataires du présent accord s'inscrivent dans les objectifs fixés dans le contrat de filière alimentaire visant à former 150 000 jeunes en alternance sur les années 2014 à 2017.

Concernant le recours aux stages, il est rappelé que l'accord national interprofessionnel du 7 juin 2011 relatif à l'accès des jeunes aux formations en alternance comporte diverses mesures d'encadrement des stages. Celles-ci s'articulent autour des trois principes généraux suivants :

- les stages doivent s'inscrire dans le cadre d'un projet pédagogique ;
- ils ne peuvent être mis en oeuvre hors cursus pédagogique ou post-formation ;
- ils ne peuvent avoir pour objet d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent.

A l'instar des jeunes embauchés en contrat à durée indéterminée, les salariés en alternance ainsi que les stagiaires bénéficient du parcours d'accueil tel que précisé à l'article 3.2.1.

Suite au constat du manque d'attractivité et du déficit d'image et pour faciliter l'accès à l'emploi et aux stages, la filière a mis en place un site internet www.alimentiers.com dédié à l'information du grand public et particulièrement des jeunes, sur les métiers, les formations (initiales, continues, CQP, titres professionnels ...) et les emplois de la filière alimentaire. Le lancement de ce portail s'accompagne d'une campagne média visant à accentuer sa notoriété auprès du grand public.

(1) Sur la base de l'étude commune des observatoires de la coopération agricole et des industries alimentaires sur les dispositifs de formation en alternance.

Article 4 En vigueur étendu

4.1. Objectifs chiffrés en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Au vu de la pyramide des âges, de la hausse de la durée de cotisation nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein et de l'évolution de l'âge légal de départ à la retraite ainsi que de l'effet des mesures adoptées par les entreprises dans le cadre de leurs accords sur l'emploi des salariés âgés, le pourcentage des salariés âgés de 50 ans et plus s'établit à 23 % et devrait continuer à s'accroître.

En conséquence, les parties au présent accord ont pour perspective un objectif d'emploi de salariés de 50 ans et plus représentant 25 % des effectifs au 31 décembre 2016. Cet objectif correspond au maintien des salariés âgés dans l'emploi.

Concernant les perspectives de recrutement des salariés âgés de 50 ans et plus, les parties au présent accord se fixent l'objectif que 5 % des embauches en CDI sur la période concernent les salariés âgés. Rapportées aux effectifs de la filière, elles représentent 4 500 salariés sur la période 2014-2016.

Ces objectifs feront l'objet d'un suivi annuel par les signataires du présent accord tel que précisé à l'article 10. Ils les apprécieront au regard de l'évolution du contexte économique de la filière, de la réalité des embauches et du maintien dans l'emploi.

4.2. Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité

Au-delà des mesures issues des accords que les branches qui composent la filière ont pu conclure et qui, sur la base de leurs spécificités, comportent à des degrés divers des mesures visant à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité, les parties au présent accord, conformément aux orientations qu'elles ont adoptées dans le contrat de filière alimentaire, entendent ouvrir une réflexion transversale sur la qualité de vie au travail et la prévention des risques professionnels devant conduire à une remise de travaux en mars 2014. Bien qu'une telle réflexion n'ait pas spécifiquement pour objet de focaliser ses travaux sur les salariés âgés, elle ne saurait les ignorer et doit permettre de définir des mesures de prévention visant à assurer leur maintien dans l'emploi.

A l'issue de la réflexion, des actions pourront être engagées grâce notamment à la charte nationale de coopération pour le soutien et l'accompagnement des entreprises de production et de transformation du secteur de l'agroalimentaire et de leurs salariés. Celle-ci comporte notamment un axe sur les conditions de travail et a permis de proposer, avec l'appui du réseau ANACT, la prise en charge de l'élaboration de contenus de formations relatives à la prévention des risques professionnels et d'actions de formation dans les entreprises de la filière.

Elle comporte également une dimension prenant en compte la question du handicap et la sensibilisation des entreprises à cette thématique. L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications des industries alimentaires (Observia) a conduit une étude relative à l'emploi des travailleurs handicapés. Celle-ci permet notamment de lever nombre d'idées préconçues sur le handicap. Cette étude a donné lieu à l'élaboration d'un guide, qui fera l'objet d'une diffusion auprès de l'ensemble des entreprises de la filière.

Il est en outre rappelé que, en application des dispositions de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, la prévention de la pénibilité au travail fait désormais partie des mesures nécessaires auxquelles l'employeur s'oblige en vue d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés. Elle s'inscrit dans les principes généraux de prévention des risques professionnels.

Dans le cadre de leurs démarches d'évaluation des risques professionnels et de prévention de la pénibilité, les entreprises sont incitées à tenir compte du facteur âge et à déterminer dans quelle mesure celui-ci constitue un facteur nécessitant l'adoption de mesures spécifiques.

4.3. Actions en faveur de l'emploi des salariés âgés

4.3.1. Recrutement des salariés âgés

Les parties au présent accord rappellent que le portail internet www.alimetiery.com propose des informations grand public sur les métiers, les formations et les emplois au sein de la filière. Bien que visant plus spécifiquement les jeunes, elles soulignent que le portail comporte également des offres d'emploi qui s'adressent à tous les demandeurs d'emploi, quel que soit leur âge.

Les parties ont pour objectif de conclure début 2014 un partenariat avec Pôle emploi et l'APEC dans le but de favoriser le recrutement notamment des salariés âgés.

4.3.2. Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges

L'entretien de seconde partie de carrière visé à l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 9 mars 2006 relatif à l'emploi des seniors constitue un élément essentiel pour étudier les évolutions professionnelles du salarié et anticiper les perspectives de son emploi avant qu'il ne soit considéré comme senior.

Il apparaît que la part des salariés ayant atteint l'âge de 45 ans qui sollicitent un entretien de seconde partie de carrière demeure très faible. Ce constat peut résulter d'un manque d'information aussi bien des salariés que des entreprises relatif à l'entretien de seconde partie de carrière.

Les partenaires sociaux de diverses branches des industries alimentaires ont développé un guide destiné à aider les entreprises à conduire un entretien professionnel et les salariés à le préparer. Il comporte une partie spécifique à l'entretien de seconde partie de carrière. Une diffusion de ce guide élargie à l'ensemble des entreprises et salariés de la filière participerait à une meilleure information. C'est pourquoi il est convenu qu'une nouvelle diffusion de ce guide sera réalisée par les parties au présent accord.

Les parties au présent accord ont pour objectif que 25 % des salariés de 45 ans et plus sollicitent un entretien de seconde partie de carrière et que 100 % des salariés ayant sollicité un tel entretien l'aient réalisé. Pour atteindre cet objectif, les parties conviennent :

- d'engager un travail pour adapter le guide aux TPE-PME ;
- de déployer une campagne d'information sur la coopération intergénérationnelle (telle que précisée à l'article 4.3.3).

L'entretien professionnel dont celui de seconde partie de carrière constitue une composante d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Il a notamment pour objet de faire le point sur :

- la situation du salarié au regard de l'évolution des métiers et de ses perspectives d'emploi dans l'entreprise ;
- les compétences du salarié et ses besoins en formation ;
- les perspectives de son déroulement de carrière en fonction de ses compétences, de ses souhaits et des possibilités de l'entreprise ;
- un éventuel aménagement des conditions d'emploi.

Cet entretien peut être également l'occasion d'étudier, en lien avec les besoins de l'entreprise, le souhait et la capacité du salarié à exercer des activités tutorales destinées à transmettre des compétences spécifiques que son expérience reconnue au sein de l'entreprise lui a permis d'acquérir.

Ces éléments alimentent la réflexion de l'entreprise sur l'évolution de ses besoins en compétences. Afin d'accompagner les entreprises dans la formalisation de leurs pratiques en matière de GPEC, plusieurs branches du secteur des industries alimentaires ont développé en commun une « boîte à outils GPEC » dans le but d'aider les entreprises à mettre en oeuvre des plans d'action visant à réduire les écarts quantitatifs et qualitatifs entre leurs ressources internes et leurs besoins en emplois et compétences. Une réflexion sur la nécessité d'une adaptation de cet outil aux spécificités de TPE-PME sera conduite en vue d'une diffusion au cours du premier trimestre 2014 à l'ensemble des entreprises de la filière.

4.3.3. Organisation de la coopération intergénérationnelle

Une campagne d'information des entreprises de la filière sur les avantages de la coopération intergénérationnelle sera lancée courant 2014.

Pour l'organiser, les parties conviennent de prendre contact avec l'OMIG (observatoire du management intergénérationnel), qui possède une expertise en la matière.

4.3.4. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Selon les données d'OPCALIM, les salariés de 45 ans et plus sont bénéficiaires de 37 % des formations au titre du plan dans les entreprises de plus de 10 salariés et de 35 % dans celles de moins de 10 salariés, de 39 % des formations au titre de la période de professionnalisation, de 2 % des contrats de professionnalisation et de 39 % des formations au titre du DIF.

Afin d'adapter les compétences des salariés âgés à l'évolution de leurs emplois, il est nécessaire d'anticiper leurs formations. L'entretien de seconde partie de carrière poursuit cet objectif. Les entreprises doivent veiller à ce que les salariés de plus de 45 ans, au même titre que les autres salariés, bénéficient d'un accès aux actions qu'elles mettent en oeuvre.

La part du plan de formation réservée aux salariés de plus de 45 ans est déterminée chaque année par l'employeur en concertation avec les instances représentatives du personnel (comité d'entreprise et, à défaut, délégués du personnel) quand elles existent. Elle tient compte des résultats des entretiens de seconde partie de carrière et de l'objectif d'assurer à l'ensemble des salariés un accès aux formations mises en oeuvre par l'entreprise selon ses priorités.

Afin d'encourager la définition d'un projet professionnel pour la seconde partie de carrière, tout salarié âgé de 45 ans et plus pourra bénéficier, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences.

4.3.5. Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

Dans le cadre de la gestion des âges en entreprise, des dispositifs d'aide à la gestion de la seconde partie de carrière professionnelle et d'aide à la transition activité-retraite existent dans différentes branches. Il sera étudié la possibilité d'étendre leur mise en oeuvre à l'ensemble des salariés et des entreprises des signataires de l'accord.

Pour information, ces actions visent à :

- sensibiliser à la préservation du capital santé ainsi qu'à la nécessité de conserver une dynamique professionnelle ;
- accompagner les salariés dans la transition entre activité et retraite.

Article 5 En vigueur étendu

5.1. Transmission des savoirs et des compétences

La transmission des compétences (savoirs et savoir-faire) suppose l'identification préalable des compétences présentes dans l'entreprise ainsi que celles dont l'entreprise a besoin tant dans l'immédiat que dans les années à venir.

Cette identification peut être formalisée au travers d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) trop souvent perçue comme un dispositif complexe par les entreprises. Pourtant, à des degrés divers, certaines entreprises font de la GPEC de manière non formalisée. Afin d'accompagner les entreprises dans l'organisation de leur GPEC, plusieurs branches du secteur des industries alimentaires ont développé en commun une « boîte à outils GPEC » afin de les aider à mettre en oeuvre des plans d'action visant à réduire les écarts quantitatifs et qualitatifs entre les ressources internes et les besoins en emplois et compétences. L'identification des compétences clés prévues par le diagnostic d'entreprise contribue au même objectif.

Les parties au présent accord encouragent les entreprises à s'approprier cet outil afin de formaliser les besoins en compétences de leurs salariés présents et futurs et d'anticiper ainsi les formations à mettre en oeuvre. Une réflexion sur la nécessité d'une adaptation de cet outil aux spécificités des TPE-PME sera conduite en vue d'une diffusion au cours du premier trimestre 2014 à l'ensemble des entreprises relevant des parties signataires.

Il est par ailleurs rappelé que, pour les entreprises qui souhaiteraient être accompagnées dans une telle démarche, OPCALIM développe et prend en charge des diagnostics GPEC.

S'agissant de la transmission des compétences, l'approche intergénérationnelle sur laquelle repose l'idée de contrat de génération est particulièrement pertinente, notamment dans les entreprises où la pyramide des âges peut laisser craindre que des départs massifs à la retraite conduisent à des pertes de savoir-faire propres à l'entreprise.

C'est pourquoi les parties au présent accord encouragent les entreprises à développer des actions en faveur de la coopération intergénérationnelle, telle que prévue à l'article 4 de l'ANI du 11 juillet 2011. A cet effet, elles engageront une campagne d'information à destination des entreprises de la filière sur cette thématique.

Il s'agit de développer des binômes d'échanges de compétences entre les salariés expérimentés et les jeunes. Ces binômes d'échanges, qui se distinguent du binôme auquel l'article L. 5121-17 du code du travail fait référence quand il évoque les modalités de l'aide associée au contrat de génération, ont pour vocation de permettre des échanges de compétences du salarié expérimenté vers le jeune et vice versa (le jeune peut disposer de compétences ou de connaissances transférables à son binôme telles que celles relatives aux nouvelles technologies, ou à de nouveaux savoirs théoriques).

Les entreprises peuvent également assurer la transmission des compétences entre les jeunes et les salariés en s'assurant de la diversité des âges dans leurs équipes de travail.

Ces binômes d'échanges, qui permettent des transferts de compétences moins formalisés que dans le cadre d'une action de formation clairement identifiée et qui n'impliquent pas une relation enseignant/ apprenant, ne doivent pas s'opposer au tutorat. Celui-ci est particulièrement approprié quand il s'agit d'intégrer et de former un salarié en vue de la certification de la qualification que l'entreprise attend de ce dernier. Pour la mise en oeuvre du tutorat, les parties signataires du présent accord établiront un cahier des charges de la formation des tuteurs.

Les signataires du présent accord rappellent aux entreprises qu'OPCALIM a développé et prend en charge un module de formation visant à favoriser la transmission des savoirs et savoir-faire dans l'entreprise. Cette action intitulée « TSF » sera élargie à l'ensemble de la filière.

5.2. Développement des compétences et des qualifications

Quel que soit l'âge du salarié, le renforcement de ses compétences constitue un enjeu majeur tant pour lui-même que pour la compétitivité de l'entreprise. Les certificats de qualification professionnelle délivrés par les branches de la filière permettent de renforcer l'employabilité des salariés en attestant de leur maîtrise de compétences acquises par l'expérience et/ ou par la formation. Au sein de la filière, 84 CQP sont dénombrés. La richesse de cette offre constitue un atout, pour autant sa rationalisation en renforcerait la lisibilité et contribuerait à accroître l'attractivité de la filière. A cette fin, conformément aux engagements pris dans le cadre du contrat de filière, les parties au présent accord jugent utile d'engager une réflexion visant à harmoniser les CQP de la filière en vue d'en réduire le nombre avant une inscription de ceux-ci au registre national de la certification professionnelle (RNCP). Elles prévoient dès le début 2014 de dresser une cartographie précise des CQP de la filière intégrant leur niveau d'utilisation, et d'ici à 2017 leur harmonisation progressive. Elles rechercheront également à identifier les passerelles pouvant exister entre les CQP et les diplômes.

Elles s'efforceront par ailleurs de favoriser la mise à profit des périodes de variation d'activité pour mettre en oeuvre des actions de formation. Suite aux engagements pris dans le contrat de filière, les parties au présent accord entendent également renforcer les savoirs fondamentaux et compétences clés des salariés des entreprises de la filière. Elles constatent qu'avec 15 %, le taux d'illettrisme des salariés de la filière est supérieur au taux national de 9 %. C'est pourquoi elles entendent élargir à l'ensemble de la filière les formations à la maîtrise des savoirs fondamentaux (MSF) développées par le secteur des industries alimentaires et contribuer à l'engagement pris dans le cadre du contrat de filière qui consiste à faire bénéficier 5 000 salariés supplémentaires d'une « formation MSF » d'ici à 2017. La faisabilité d'une reconnaissance paritaire d'un socle de compétences de la filière alimentaire sera examinée à partir du premier semestre 2014.

Article 6 En vigueur étendu

Outre les mesures issues des accords que les branches signataires ont pu conclure et qui, sur la base de leurs spécificités, comportent à des degrés divers des mesures visant à favoriser l'égalité et la mixité entre les femmes et les hommes et lutter contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière, les parties au présent accord diffuseront, à l'ensemble des entreprises relevant des signataires du champ de l'accord, un guide réalisé par Observia relatif aux pratiques des entreprises en matière d'égalité et de mixité entre les femmes et les hommes. Ce guide sera complété par une cartographie des accords des branches signataires et des mesures qu'ils comportent en vue d'assurer l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations.

Article 7 En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales, les entreprises de 50 à moins de 300 salariés et n'appartenant pas à un groupe de 300 salariés et plus relevant d'une branche signataire du présent accord accéderont directement à l'aide financière de 4 000 € par an pendant 3 ans pour l'embauche à temps plein d'un jeune de moins de 26 ans, assortie du maintien dans l'emploi d'un salarié âgé de 57 ans et plus. Pour cela, elles auront à produire un diagnostic préalable. Afin d'aider les entreprises, et plus particulièrement celles de petite ou moyenne taille, à mettre en place une gestion active des âges, les parties au présent accord feront l'inventaire des outils existants et les adapteront si nécessaire. Par ailleurs, des dispositifs d'accompagnement-diagnostic GPEC et formations à la transmission des savoirs et savoir-faire sont proposés par OPCALIM. Enfin, une aide financière est prévue pour accompagner les entreprises dans la réalisation de leur diagnostic.

Article 8 En vigueur étendu

Les parties signataires mettront en oeuvre les engagements prévus par l'accord dans les délais que les articles de celui-ci déterminent (cf. annexe I).

Article 9 En vigueur étendu

Une information du présent accord auprès des entreprises et de leurs salariés sera mise en oeuvre par les parties respectives au présent accord.

Article 10 En vigueur étendu

Les engagements du présent accord feront l'objet d'un suivi annuel. Pour y parvenir, les parties du présent accord solliciteront les observatoires de la filière pour identifier les indicateurs communs de suivi. Dans l'attente de la création de l'instance de coordination des CPNE telle que prévue par le contrat de filière, les parties proposent de réunir les commissions paritaires interbranches de l'emploi et de la formation professionnelle.

Article 11 En vigueur étendu

Le présent accord prendra effet à compter de son extension. Il est conclu pour une durée de 3 ans à compter de son entrée en vigueur.

Article 12 En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès de la DIRECCTE Ile-de-France. Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Annexe

En vigueur étendu

Récapitulatif des engagements figurant dans l'accord

Le contenu de cette annexe ne revêt qu'un caractère indicatif, elle ne saurait se substituer aux dispositions contenues dans l'accord.

Engagements figurant dans l'accord	Calendrier prévisionnel de réalisation
Article 3.1. - Objectif d'embauche de jeunes en CDI	Période 2014-2016
Article 3.2. - Intégration et accompagnement des jeunes dans l'entreprise Modèle de livret d'accueil Trame d'entretien de suivi du jeune	A partir de septembre 2013 A partir de septembre 2013
Article 3.4. - Recours à l'alternance Formation des jeunes en alternance Préparation opérationnelle à l'alternance Accès à l'emploi et aux stages des jeunes : www.alimetiery.com	Période 2014-2017 A partir du 2e trimestre 2013 Lancement en septembre 2013
Article 4.1. - Objectifs chiffrés en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés	Période 2014-2016
Article 4.2. - Mesures destinées à l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité Réflexion transversale sur la qualité de vie au travail et la prévention des risques professionnels Diffusion du guide sur l'emploi des travailleurs handicapés	Remise de travaux en mars 2014 Immédiat
Article 4.3. - Actions en faveur de l'emploi des salariés âgés Conventions avec Pôle emploi et APEC Site www.alimetiery.com Entretien de seconde partie de carrière Adaptation du guide d'entretien pour les TPE-PME Boîte à outils GPEC Campagne d'information sur la coopération intergénérationnelle Dispositifs d'aide à l'aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite	Début 2014 Lancement septembre 2013 Période 2014-2016 1er trimestre 2014 1er trimestre 2014 Courant 2014 Période 2014-2016
Article 5.1. - Transmission des savoirs et des compétences Boîte à outils GPEC Cahier des charges de la formation des tuteurs Action « TSF » Diagnostic GPEC	1er trimestre 2014 Période 2014-2016 Période 2014-2016 Immédiat
Article 5.2. - Développement des compétences et des qualifications Cartographie des CQP Harmonisation progressive Inscription au RNCP Elargissement et mise en oeuvre de la formation MSF à l'ensemble de la filière Socle de compétences	Début 2014 D'ici à 2017 Au fur et à mesure de l'harmonisation Période 2014-2017 1er semestre 2014
Article 6. - Egalité d'accès à l'emploi et lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière Guide relatif aux pratiques en matière d'égalité et de mixité Cartographie des accords et des mesures qu'il comporte	Immédiat Période 2014-2016
Article 7. - Accompagnement des entreprises pour la mise en place d'une gestion active des âges Inventaire des outils existants Adaptation le cas échéant Aide au diagnostic	Immédiat 1er trimestre 2014 Immédiat

Textes Attachés

Accord du 29 mai 2015 relatif au développement des compétences et de l'emploi

SNTPE ;

FNICGV ;

USNEF ;

ANMF ;

Alliance 7 ;

CNCT ;

SFIG ;

SNFS ;

CNBPF ;

FEBPF ;

CNTF ;

SNFBP ;

FICF ;

CSFL ;

FNIL ;

SRF ;

SIFPAF ;

CNPCCG ;

FNEAP ;

CFSI ;

CNGF ;

FNECE ;

CSEM ;

SNBR ;

SES ;

ABF ;

STPI ;

SYNAFAVIA ;

ADEPALE ;

FICT ;

CFC ;

FEDALIM ;

CNPEF ;

SNIA ;
SCF ;
UNPF ;
SNIV SNCP ;
COOP France ;
France conseil FCE ;
CCCF.
FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
FNAA CFE-CGC ;
FGA CFDT ;
CFTC-Agri.

Préambule

En vigueur non étendu

Le présent accord est établi dans la continuité de la signature du contrat de la filière alimentaire le 19 juin 2013 et des engagements de l'accord relatif au contrat de génération dans diverses branches de la filière alimentaire du 18 juillet 2013.

L'ensemble des secteurs professionnels de la filière alimentaire représente 72 000 établissements et 720 000 salariés. Pour le présent accord, le périmètre retenu pour la filière concerne les entreprises qui relèvent des secteurs d'activités professionnelles des conventions collectives des branches signataires du présent accord, qui se répartissent entre la coopération agricole, les industries alimentaires et le commerce de détail alimentaire.

L'état des lieux préalable annexé au présent accord comporte notamment des éléments relatifs :

- aux chiffres clés de la filière alimentaire ;
- à la situation de l'emploi au 31 décembre 2014 ;
- au bilan 2014 des recrutements dans la filière et aux perspectives 2015 ;
- au bilan des actions du contrat de filière.

L'état des lieux s'appuie sur les résultats issus des enquêtes, études et publications conduites par les partenaires sociaux par le biais de la plate-forme commune des observatoires des métiers des industries alimentaires, de l'alimentation en détail, de la coopération agricole et par OPCALIM pour les projections d'emploi. Il a fait l'objet d'un diagnostic partagé par les partenaires sociaux à l'issue d'une présentation et des échanges sur la base desquels le présent accord repose. Ce dernier contribue à faire évoluer les actions du contrat de la filière alimentaire et réexamine les engagements pris dans le cadre de l'accord relatif au contrat de génération dans diverses branches alimentaires.

Conformément aux objectifs du contrat de la filière alimentaire, les partenaires sociaux rappellent leur engagement et leur volonté :

- de consolider et de créer des emplois, notamment pour les jeunes ;
- de sécuriser les parcours professionnels dans un contexte économique qui reste fragile ;
- d'améliorer l'attractivité de la filière ;
- de renforcer le dialogue social dans les territoires, dans les branches et dans les entreprises.

Les engagements déclinés dans le présent accord visent à atteindre ces quatre objectifs.

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives nationales des organisations signataires (annexe I).

Article 2

En vigueur non étendu

1. Perspectives d'embauches au niveau de la filière

Les perspectives d'embauches sur les années à venir sont dépendantes de l'évolution de l'activité économique des entreprises de chaque secteur dont la progression passe notamment par le renforcement de leur compétitivité.

Compte tenu :

- des éléments connus à ce jour et notamment de l'état des lieux ;
- du manque de visibilité sur l'évolution des marchés et en se basant sur une hypothèse de maintien de l'effectif salarié de la filière ;
- de l'évolution du cadre fiscal en vigueur et prévu en faveur de la compétitivité des entreprises.

Les perspectives d'embauches sur la période 2014-2016 sont désormais estimées à 100 000 recrutements en CDI. Les parts respectives de celles concernant les jeunes de moins de 30 ans et de salariés âgés de plus de 50 ans sont également réévaluées :

- 50 % de moins de 30 ans ;

- 5,5 % de seniors (plus de 50 ans).

Les partenaires sociaux solliciteront également le futur observatoire des métiers pour disposer d'indicateurs de suivi complémentaires relatifs aux jeunes de moins de 26 ans et aux seniors de plus de 55 ans, au titre de l'année 2015.

2. Intégration et accompagnement des jeunes dans l'entreprise

Dans le cadre du contrat de filière alimentaire, la filière s'est engagée à former et à recruter 150 000 jeunes en alternance sur la période 2014-2017 en contrat de professionnalisation et d'apprentissage, soit 10 000 jeunes supplémentaires.

Les partenaires sociaux font le constat partagé suivant :

- la baisse des entrées en contrat d'apprentissage dans le secteur privé se poursuit en 2014 (- 3,2 % par rapport à 2013) ;

- en 2014, 47 700 jeunes ont été formés en alternance dans la filière alimentaire (+ 1,3 % par rapport à 2013), avec une hausse de 13 % des contrats de professionnalisation ;

- dans le cadre du plan de relance de l'apprentissage, l'Etat prévoit une prime d'apprentissage pour les TPE ainsi que l'aide à l'embauche d'un apprenti supplémentaire dans les entreprises de moins de 250 salariés.

Au vu de ces éléments, et sans préjudice des dispositions prévues par l'accord relatif au contrat de génération dans diverses branches de la filière alimentaire, les partenaires sociaux réévaluent l'objectif fixé en 2013 à 170 000 jeunes formés en alternance sur la période 2014-2017, soit 20 000 contrats de plus que l'engagement initial.

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de mettre en oeuvre des actions pour favoriser l'alternance telle que décrite dans le contrat de filière. A cet effet, les partenaires sociaux décident de saisir le futur observatoire des métiers pour qu'il suive des indicateurs relatifs à l'alternance (taux de rupture de contrat, taux de réussite à l'examen, insertion professionnelle, poursuite d'études...).

Dans le cadre de l'affectation des fonds de l'apprentissage et de la fongibilité, les partenaires sociaux veilleront à mettre en place une politique de l'apprentissage, déployée sur le territoire national, au sein du secteur alimentaire, en favorisant notamment les niveaux IV et V ainsi que les métiers en tension.

En complément, les partenaires sociaux s'attacheront à développer avec l'appui d'OPCALIM, conformément aux engagements de l'accord relatif au contrat de génération dans diverses branches de la filière alimentaire :

- l'expérimentation d'un dispositif de préparation opérationnelle à l'alternance (POA), l'objectif étant d'ouvrir la préparation opérationnelle à l'emploi aux jeunes par la mise en place de formations leur permettant d'accéder dans un second temps aux contrats en alternance. Une telle POA est de nature à créer les facteurs clés de succès du jeune dans son parcours professionnel ;

- l'accompagnement de la mobilité géographique des alternants en développant des partenariats avec des organismes nationaux ou territoriaux, publics ou privés, en matière de logement et de transport.

Pour cela, les partenaires sociaux mobiliseront les fonds existants sur ces thématiques transversales.

Article 3

En vigueur non étendu

Dans le prolongement de l'engagement pris en 2013 de procéder à la constitution d'une plateforme commune des observatoires des métiers de l'industrie alimentaire, de la coopération agricole et de l'alimentation en détail, et afin de disposer d'une structure encore plus cohérente, les partenaires sociaux décident d'aller plus loin en créant un observatoire commun des métiers pour la filière qui, compte tenu de la diversité des branches de la filière, devra être le garant de la prise en compte des spécificités de certains métiers et de certaines activités.

Sur la base des travaux conduits par les instances paritaires des observatoires, une négociation sera ouverte lors du second semestre 2015 avec l'ensemble des familles se trouvant dans le périmètre des observatoires, avec pour objectif la création de cet observatoire commun des métiers de la filière à compter du 1er janvier 2016.

Article 4

En vigueur non étendu

Dans le cadre de la réforme relative à la formation professionnelle du 5 mars 2014, les partenaires sociaux ont conclu l'accord multibranches du 30 octobre 2014 sur la formation professionnelle.

Cet accord prévoit notamment le principe de l'harmonisation des certificats de qualification professionnelle (CQP) et la création juridique d'un organisme certificateur.

Les partenaires sociaux se donnent pour objectif que cet organisme soit opérationnel au 1er janvier 2016.

Les partenaires sociaux confirment leur volonté de développer la reconnaissance de CQP transversaux inscrits au RNCP. L'acquisition de CQP sous forme de blocs de compétences poursuit l'objectif de favoriser la formation des salariés, y compris pour les saisonniers.

Selon l'un des axes majeurs de l'avis du CESE de septembre 2014 sur la « saisonnalité dans les filières agricoles, halieutiques et agroalimentaires », « le développement de CQP transversaux peut représenter un moyen d'aider les saisonniers à acquérir des qualifications qu'ils pourront utiliser et voir reconnaître dans différents secteurs d'activité, favorisant ainsi leur mobilité et leur employabilité ».

Les partenaires sociaux proposent, par ailleurs, la mise en oeuvre d'un suivi quantitatif et qualitatif de l'emploi saisonnier au sein du secteur alimentaire par le biais de l'observatoire des métiers. Ces données constitueront des éléments de référence pour la production d'analyses qualitatives ou de diagnostics visant à pérenniser l'emploi saisonnier.

Les partenaires sociaux s'accordent sur la possibilité d'activer dès le dernier trimestre 2015 la réalisation d'un bilan qualitatif et financier des actions financées tel que prévu dans l'accord sur la formation professionnelle dans diverses branches de la filière alimentaire du 30 octobre 2014 à l'issue du 1er semestre 2016 (art. 4.2.4 « Contribution spécifique multibranches »).

Article 5

En vigueur non étendu

Constatant que la filière emploie 15 % de salariés ne maîtrisant pas les savoirs fondamentaux, contre 9 % pour la moyenne nationale, les partenaires sociaux s'accordent sur le fait que la filière favorise l'intégration des personnels non qualifiés et réaffirment l'engagement du contrat de la filière alimentaire, visant à faire bénéficier à 5 000 salariés supplémentaires d'une formation sur l'acquisition des savoirs fondamentaux d'ici à 2017.

Les partenaires sociaux souhaitent faire évoluer le dispositif « maîtrise des savoir-faire fondamentaux » en cours de construction avec OPCALIM pour tenir

compte du socle de compétences tel qu'il a été déterminé par décret.

Pour cela :

- le socle de connaissances et de compétences contextualisé selon les activités caractérisant la filière fera l'objet d'une demande d'agrément au COPANEF (1) ;
- une réflexion sera conduite sur les meilleurs moyens de promouvoir le dispositif MSF auprès des entreprises et de favoriser l'adhésion des salariés aux formations que ce dispositif implique.

Dans ce but, les partenaires sociaux affirment leur volonté d'obtenir des fonds publics afin d'accompagner la mise en oeuvre et le développement du dispositif MSF, notamment auprès du FPSPP.

(1) Après avis des CPNE et CPNIEFP.

Article 6 En vigueur non étendu

1. Alimétiers

Pour répondre au défi de l'attractivité de la filière, le site internet www.alimetieters.com a été ouvert le 14 novembre 2013, conformément aux engagements du contrat de la filière alimentaire.

Les partenaires sociaux réaffirment la nécessité de faire d'Alimétiers un véritable outil de communication et d'attractivité et décident d'engager des discussions sur son développement et sur la gestion du site au quotidien.

2. Qualité de vie au travail

L'attractivité de la filière alimentaire passe notamment par des actions en vue de favoriser la qualité de vie au travail.

Sous l'impulsion des pouvoirs publics, un comité de pilotage constitué de toutes les composantes de la filière a été installé en 2014. Ses travaux se sont articulés autour des quatre thématiques suivantes :

- environnement physique de travail et santé des travailleurs ;
- dialogue professionnel dans l'entreprise ;
- conception des organisations et des systèmes de travail ;
- enseignement et formation à la qualité de vie au travail.

Ces travaux ont conduit à l'élaboration d'un projet de « plan d'action national ».

Ce dernier se traduit par des mesures concrètes et opérationnelles en faveur de la qualité de vie au travail, autour de quatre axes prioritaires :

- doter la filière d'une « vitrine » commune pour aider les acteurs à se repérer et à s'outiller sur la qualité de vie au travail ;
- promouvoir et valoriser les expériences innovantes en matière de qualité de vie au travail ;
- informer, outiller, accompagner les entreprises ;
- former les acteurs et les futurs acteurs (salariés et non-salariés) de la filière à la qualité de vie au travail.

La synthèse est annexée au présent document.

Les partenaires sociaux s'engagent à étudier le projet de plan d'action.

Par ailleurs, les partenaires sociaux proposent qu'un espace « qualité de vie au travail » soit créé sur le site Alimétiers, en vue du partage des retours d'expérience et des bonnes pratiques.

3. Emploi des personnes handicapées

Les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir les travaux des observatoires et le guide (notamment sur les pratiques en faveur du recrutement et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans la filière alimentaire) et à accompagner les entreprises dans la mise en place de diagnostic leur permettant de prévenir le handicap ainsi que de maintenir et recruter des travailleurs handicapés : il s'agit d'une préoccupation concrète pour l'ensemble des entreprises, y compris pour les TPE (maintien dans l'emploi de salariés en difficulté de santé, atteints de handicap, après un accident de la vie ou du travail, suites de maladies...).

Les partenaires sociaux étudieront la possibilité de disposer d'un indicateur sur l'emploi des personnes handicapées au niveau de la filière.

Les partenaires sociaux proposent qu'un espace « emploi des personnes handicapées » soit créé sur le site internet www.alimetieters.com, permettant de mettre à disposition des entreprises et du personnel les bonnes pratiques en la matière.

Article 7 En vigueur non étendu

Afin de développer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les partenaires sociaux décident de promouvoir les dispositifs créés par les branches et en particulier la démarche-compétences créée dans le cadre des observatoires des métiers des industries alimentaires et de la coopération agricole, proposant des outils d'accompagnement (boîte à outils GPEC, outil « compétences métiers » pour les industries alimentaires et la coopération agricole avec adaptation pour les entreprises de l'alimentation en détail, ou dans les structures [appui GRH multi-entreprises]...) dans les territoires, notamment auprès des TPE-PME. Cette démarche compétences permettra d'aider les entreprises à mettre en oeuvre des plans d'action visant à réduire les écarts quantitatifs et qualitatifs entre leurs ressources internes et leurs besoins en emplois et en compétences avec pour objectifs de :

- sécuriser les parcours professionnels ;
- favoriser l'employabilité ;
- transmettre et conserver les compétences dans les entreprises ;
- favoriser la diversité dans l'entreprise (âge, égalité entre les femmes et les hommes, handicap...).

Pour faciliter une meilleure connaissance des territoires pour les branches, les entreprises et les salariés, les partenaires sociaux, par les observatoires des métiers, souhaitent s'appuyer sur le partenariat avec les observatoires régionaux du réseau inter CARIF-OREF.

De même les partenaires sociaux réaffirment qu'un dialogue social de qualité à tous les échelons, aux niveaux interprofessionnels, national et régional, est un facteur de compétitivité.

Article 8
En vigueur non étendu

Afin de renforcer, sur le plan tant national que territorial, le dialogue social dans les différentes branches de la filière alimentaire, les partenaires sociaux concrétiseront leur engagement initial de créer une instance de coordination des CPNEFP au sein de la filière.

Pour répondre aux exigences de la réforme de la formation professionnelle du 5 mars 2014, cette instance aura pour mission de coordonner et de mutualiser l'action des différents acteurs des CPNEFP de branches et interbranches dans la recherche d'une plus grande efficacité. Disposant d'éléments quantitatifs sur la filière, elle participera au développement de l'emploi et des compétences des salariés du secteur alimentaire et déclinera les propositions des branches professionnelles en plan d'action transversal aux niveaux national et régional. A cette fin elle s'intéressera aux modalités favorisant la déclinaison de ses orientations au niveau des territoires, et notamment des COPAREF, en tenant compte de leurs spécificités respectives.

Les partenaires sociaux affirment que les branches conserveront toutefois, à travers leur structure et les moyens mobilisés, leurs prérogatives en matière de politique d'emploi et de formation spécifique à leurs métiers. Elles joueront un rôle de proposition auprès des acteurs de la filière.

Les partenaires sociaux examineront au cours du second semestre 2015 le statut et les missions de cette instance de coordination en vue de sa mise en place effective au 1er janvier 2016.

Article 9
En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux s'accordent sur l'agenda ci-dessous :

- création de l'organisme certificateur : second semestre 2015 ;
- reconnaissance et dépôt au registre national des certifications professionnelles des certificats de qualification professionnelle transverses : à compter de juin 2015 ;
- fusion des observatoires des métiers : second semestre 2015 ;
- instance de coordination des CPNEFP : second semestre 2015 ;
- Alimétiers : second semestre 2015 ;
- restitution des travaux sur la qualité de vie au travail : premier trimestre 2016.

Article 10
En vigueur non étendu

Une information du présent accord auprès des entreprises et de leurs salariés sera mise en oeuvre par les organisations signataires du présent accord.

Article 11
En vigueur non étendu

Le présent accord entrera en vigueur à compter de son dépôt. Compte tenu des objectifs fixés à l'article 2, l'accord prendra fin au 31 décembre 2016.

Article 12
En vigueur non étendu

Le présent accord pourra être révisé en tout ou partie selon les modalités suivantes :

- la demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties signataires ou adhérents, par courrier précisant son objet ;
- les négociations débiteront au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la demande de révision.

Toute révision éventuelle du présent accord fait l'objet de la conclusion d'un avenant écrit soumis aux mêmes règles de dépôt et de publicité que le présent accord.

Article 13
En vigueur non étendu

Le présent accord sera déposé par les soins de la partie la plus diligente en cinq exemplaires originaux à l'administration compétente ainsi qu'au conseil des prud'hommes de Paris.

Article 14
En vigueur non étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Annexes

En vigueur non étendu

Liste des annexes à l'accord

Annexe I : « Champ d'application professionnel ».

Annexe II : non publiée.

Résultats issus des enquêtes :

- bilan des actions contrat de filière alimentaire et accord contrat de génération dans diverses branches de la filière alimentaire ;

- réunion paritaire - branches de l'alimentaire - 31 mars 2015.

Annexe III : non publiée.

Synthèse des groupes de travail sur la « qualité de vie au travail », novembre 2014.

En vigueur non étendu

Annexe I

Champ d'application professionnel

Au titre des industries alimentaires

Convention collective nationale 3026 « Sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre » (idcc 2728)

Convention collective nationale 3060 « Meunerie » (idcc 1930)

Convention collective nationale 3102 « Boulangerie et pâtisserie industrielles » (idcc 1747)

Convention collective nationale 3178 « Exploitations frigorifiques » (idcc 200)

Convention collective nationale 3124 « Industries laitières » (idcc 112)

Convention collective nationale 3125 « Industries charcutières » (idcc 1586)

Convention collective nationale 3127 « Industries de produits alimentaires élaborés » (idcc 1396)

Convention collective nationale 3247 « Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières » (idcc 1513)

Convention collective nationale 3294 « Pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé » (idcc 1987)

Convention collective nationale 3384 « 5 branches des industries alimentaires diverses » (idcc 3109)

Convention collective nationale 3179 « Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes » (idcc 1534)

Au titre de la coopération agricole :

Convention collective nationale 3612 « Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande » (idcc 7001)

Convention collective nationale 3616 « Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux » (idcc 7002)

Convention collective nationale 3607 « Conserveries coopératives et SICA » (idcc 7003)

Convention collective nationale 3608 « Coopératives agricoles laitières » (idcc 7004)

Convention collective nationale 3604 « Caves coopératives viticoles » (idcc 7005)

Convention collective nationale 3614 « Fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre » (idcc 7006)

Convention collective nationale 3264 « Lin : teillage du lin, coopératives agricoles et SICA » (idcc 7007)

Convention collective nationale « Sélection et reproduction animale » (idcc 7021)

Convention collective nationale « Entreprises agricoles de déshydratation de la région Champagne-Ardenne » (idcc 8215)

Convention collective nationale 3611 « Contrôle laitier » (idcc 7008)

Convention collective nationale « Coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura » (idcc 8435)

Convention collective nationale « Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) » (idcc 7503)

Au titre de l'alimentation en détail

Convention collective nationale 3215 « Pâtisserie » (idcc 1267)

Convention collective nationale 3224 « Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie » (idcc 1286)

Convention collective nationale 3117 « Boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales » (idcc 843)

Convention collective nationale 3243 « Poissonnerie » (idcc 1504)

Convention collective nationale 3133 « Charcuterie de détail » (idcc 953)

Accord du 2 novembre 2011 relatif à l'emploi et à la formation professionnelle

Texte de base

Emploi et formation professionnelle

FNB ;
ANMF ;
Alliance 7 ;
SFIG ;
SNFS ;
CSRCSF ;
FEBPF ;
CSFL ;
FNIL ;
SRF ;
SIFPAF ;
CFSI ;
FNECE ;
CSEM ;
SNBR ;
SNES ;
ABF ;
Adepale ;
FICT ;
CFC ;
Fedalim ;
SFC ;
SNINA ;
SNIV SNCP.
FGTA FO ;
CSFV CFTC ;

FGA CFDT ;
FNAF CGT ;
OACP CFE-CGC.

Préambule

En vigueur non étendu

Afin de permettre :

- une vision globale des sujets traités en matière d'emploi et de formation ;
 - une meilleure information et implication des acteurs concernés ;
 - de rassembler les instances existantes, notamment chargées du suivi des engagements pris ;
 - un suivi national des politiques emploi/formation ;
 - une plus grande efficacité tant des politiques menées que du fonctionnement des structures,
- les signataires du présent accord conviennent de préciser les rôles et missions de la commission nationale paritaire interalimentaire de l'emploi (CNPIE) et de compléter son appellation pour la désigner : commission nationale paritaire interalimentaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CNPIEFP).
En conséquence, les signataires précisent ce qui suit :

Article 1er

En vigueur non étendu

La CNPIEFP est une instance de réflexion, de coordination et de suivi des missions qui lui sont confiées.
Cette commission paritaire n'est en aucun cas une instance de négociation ou de décisions. Elle ne peut se substituer aux commissions paritaires de branche ayant le même objet.
Nonobstant les compétences qu'elle peut détenir d'accords interbranches antérieurs et qui n'engagent que leurs signataires, la CNPIEFP a pour mission de :

- sans préjudice des priorités définies par les CPNE de branche, proposer les adaptations des actions de formation professionnelle et définir des objectifs prioritaires au niveau transversal interbranches ;
 - permettre l'information réciproque des signataires du présent accord sur l'évolution des emplois et des métiers en prenant en compte les mutations économiques du secteur ;
 - informer les CPNE, notamment au travers de l'examen périodique des données résultant des travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, de :
 - l'évolution des métiers et des compétences en prenant en compte l'évolution du marché alimentaire ;
 - la situation de l'emploi et les perspectives d'évolution en termes quantitatifs et qualitatifs ainsi que leurs incidences en termes de formation et de qualification ;
 - préconiser des réformes et aménagements des contenus de formation initiale et professionnelle, notamment dans le cadre des CPC (commissions professionnelles consultatives) des ministères de l'agriculture et de l'éducation nationale ;
 - formuler des avis sur les demandes d'ouverture de formations (demande de soutien de la profession formulée par les établissements scolaires préalablement à la création d'une nouvelle section de formation), sur les priorités à assigner aux actions de formation dans le secteur ;
 - réaliser le suivi des accords lorsque cela est prévu.
- Pour mener à bien ces travaux, la CNPIEFP dispose des informations transmises par :

- les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- l'OPCA dont relèvent les signataires : OPCALIM ;
- plus généralement, toutes études et enquêtes qu'elle peut demander aux intervenants précédemment cités - au même titre que les CPNE de branches - ou à des experts extérieurs menant une étude utile pour ses travaux.

Article 2

En vigueur non étendu

La CNPIEFP est composée de :

- pour le collège salarié : de 2 représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national dans le champ du présent accord et qui en est signataire ;
 - pour le collège employeur : d'un nombre équivalent de représentants des organisations patronales signataires.
- Chacun des collèges désigne les personnes chargées de le représenter pour un mandat d'une durée de 3 ans.
En cas d'empêchement, un titulaire peut se faire remplacer par un suppléant.
En fonction des thématiques abordées, des experts extérieurs pourront être invités à participer aux réunions de la CNPIEFP.

Article 3

En vigueur non étendu

3.1. Présidence

La CNPIEFP est présidée alternativement par un représentant du collège des employeurs et du collège des salariés. L'alternance entre collèges intervient tous les 3 ans. La première présidence revient au collège des employeurs.

3.2. Vice-présidence

La vice-présidence revient au collège auquel n'appartient pas le président.

3.3. Rôles du président et du vice-président

Le président fixe, conjointement avec le vice-président, l'ordre du jour des réunions ; il conduit les débats et fait établir un relevé des avis et positions. Le vice-président remplace le président en cas d'empêchement de ce dernier.

3.4. Secrétariat

Le secrétariat de la commission est assuré par l'ANIA.

3.5. Adoption des avis et positions

Les positions et avis de la CNPIEFP reposent sur leur adoption par chacun des collèges à la majorité simple de leurs représentants présents. L'adoption d'un avis ou d'une position suppose la présence minimum de 5 représentants par collège.

3.6. Réunions

La CNPIEFP se réunit au moins une fois par an. Des réunions exceptionnelles peuvent être organisées à l'initiative conjointe du président et du vice-président ou sur demande, à la majorité de ses membres, de l'un des deux collèges.

3.7. Organisation

Pour permettre une meilleure efficacité et information des différents acteurs, la CNPIEFP peut créer des groupes paritaires de travail ou de pilotage ad hoc. A cette même fin, le groupe technique certification (CQP, VAE...) est rattaché à la CNPIEFP. La CNPIEFP coordonne par ailleurs ses travaux avec :

- le groupe tripartite chargé du suivi de la convention de coopération ;
- le groupe d'orientation des financements de l'apprentissage (COFA).

Article 4 En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter de sa signature. Le présent accord peut être modifié ou révisé dans les conditions prévues par les dispositions légales. Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Annexe

En vigueur non étendu

Annexe

Champ d'application de l'accord

CCN 3026 : sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre (idcc : 2728).
CCN 3060 : meunerie (idcc : 1930).
CCN 3092 : industries alimentaires diverses (idcc : 504).

CCN 3102 : boulangerie et pâtisserie industrielle (idcc : 1747).
CCN 3121 : distributeurs conseils hors domicile (ex. : entrepositaires grossistes en boissons) et (idcc : 1536).
CCN 3124 : industries laitières (idcc : 112).
CCN 3125 : industries charcutières (idcc : 1586).
CCN 3127 : industries de produits alimentaires élaborés (idcc : 1396).
CCN 3178 : exploitations frigorifiques (idcc : 200).
CCN 3179 : entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (idcc : 1534).
CCN 3247 : activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières (idcc : 1513).
CCN 3270 : biscotteries, biscuiteries, céréales prêtes à consommer ou à préparer, chocolateries, confiseries, aliments de l'enfance et de diététique, préparations pour entremets et desserts ménagers, des glaces, sorbets et crèmes glacées (idcc : 2410).
CCN 3294 : industrie des pâtes alimentaires (idcc : 1987).
CCN 3092 : industries des produits exotiques (idcc : 506).

Accord du 20 juin 2007 relatif à la reconnaissance des CQP IA dans diverses branches des industries alimentaires

Texte de base

Reconnaissance des CQP IA dans diverses branches des industries alimentaires

L'Alliance 7 ;

L'association des entreprises de produits alimentaires élaborés (Adepale) ;

L'association des brasseurs de France ;

La chambre syndicale des eaux minérales ;

Le syndicat des boissons rafraîchissantes ;

L'association nationale de la meunerie française ;

Le syndicat national des industriels de la nutrition animale ;

Le syndicat de la rizerie française ;

La chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France (CSRCSF) ;

Le syndicat national des fabricants de sucre de France (SNFS) ;

Le comité français du café (CFC) ;

La FEDALIM pour le compte de :

- syndicat national des fabricants de bouillons et de potages (SNFBP) ;

- fédérations des industries condimentaires de France (FICF) ;

- syndicat national des fabricants de vinaigres (SNFV) ;

- syndicat national des transformateurs de poivres, épices, aromates et vanille (SNPE) ;

- syndicat du thé et des plantes à infusion (STEPI) ;

- syndicat de la chicorée de France (SCF) ;

La fédération française des industriels charcutiers, traiteurs, transformateurs de viandes (FICT) ;

La fédération des entreprises de boulangerie et pâtisserie françaises (FEBPF) ;

Le groupement indépendant des terminaux de cuisson ;

Le syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets, crèmes glacées (SFIG) ;

Le syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France (SIFPAF),

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture et de l'alimentation (FGTA) FO ;

Préambule

En vigueur étendu

Afin de répondre aux besoins spécifiques de qualifications des personnels de leurs entreprises, les principales branches des industries alimentaires ont chacune créé et développé des certificats de qualifications professionnelles dits CQP, sur la base des compétences professionnelles requises dans le métier.

Malgré des variations quant à leurs dénominations, ces différents CQP concernent des métiers voisins ou similaires et les référentiels descriptifs de ces derniers visent pour l'essentiel des activités et compétences communes.

C'est pourquoi, les branches ont décidé de conduire ensemble et paritairement un travail d'identification des éléments transversaux en vue de l'élaboration des référentiels CQP « harmonisés », du modèle respectif de grilles d'évaluation (tuteur, formateur, évaluation par le jury ou le professionnel) et d'un guide méthodologique pour aider à la mise en oeuvre de ces CQP.

A ce jour, 13 CQP sont harmonisés.

Considérant que la reconnaissance des certificats de qualification professionnelle des industries alimentaires, dits CQP IA, participe également à la sécurisation des parcours professionnels et favorise la mobilité, les partenaires sociaux décident de prendre en compte ces travaux et de conclure le présent accord précisant tant au bénéfice des entreprises que des salariés, qu'un CQP IA - reposant notamment sur un référentiel « harmonisé » - a la même valeur quelle que soit la branche, signataire du présent accord, l'ayant délivré.

C'est pourquoi, les parties sont convenues de ce qui suit :

Article 1er

En vigueur étendu

Les CQP IA sont des certificats de qualification professionnelle délivrés par une branche signataire du présent accord sur la base des référentiels « harmonisés », du modèle respectif de grilles d'évaluation (tuteur, formateur, évaluation par le jury ou le professionnel) et d'une méthodologie de mise en oeuvre, dans le respect des modalités définies ci-après.

Ils reposent sur des emplois dont l'essentiel des contenus en termes d'activités et de compétences est commun aux industries alimentaires représentées par les branches signataires relevant du champ d'application des conventions collectives précisées en annexe IV.

Article 2

En vigueur étendu

Chacune des branches signataires adopte le tronc commun des référentiels harmonisés (annexe II) (1) et le modèle respectif de grilles d'évaluation (annexe III) (1).

En conséquence, elle peut ainsi délivrer, sous réserve des dispositions de l'article 3, ces CQP IA, listés ci-après :

- gestionnaire de l'administration du personnel et de la paie ;
- agent de maintenance ;
- agent logistique ;
- attaché commercial ;
- conducteur de ligne ;
- conducteur de machines ;
- ouvrier qualifié de nettoyage industriel ;
- préparateur ;
- responsable d'équipe ;
- responsable de secteur/d'atelier ;
- responsable d'équipe logistique ;
- technicien de maintenance ;
- télévendeur.

(1) Les annexes 1 à 3 au présent accord ne sont pas reproduites dans la présente parution mais consultables sur le site : journal-officiel.gouv.fr, rubrique : BO conventions collectives, à la suite du présent texte.

Article 3

En vigueur étendu

Pour garantir leur valeur, les branches signataires s'engagent à mettre en oeuvre et délivrer les CQP IA en s'appuyant sur les étapes méthodologiques de mise en oeuvre présentées en annexe I (1).

Les fédérations signataires s'engagent à informer régulièrement leurs entreprises :

- d'une part, de la liste des CQP IA ayant fait l'objet d'une reconnaissance commune ;
- d'autre part, du fait qu'un CQP IA a la même valeur quelle que soit la branche l'ayant délivré.

(1) Les annexes 1 à 3 au présent accord ne sont pas reproduites dans la présente parution mais consultables sur le site : journal-officiel.gouv.fr, rubrique : BO conventions collectives, à la suite du présent texte

Article 4

En vigueur étendu

Les référentiels d'emplois et de compétences comprennent un tronc commun d'activités et de compétences indispensables pour qualifier l'emploi.

Les branches s'interdisent de modifier isolément le contenu du tronc commun des référentiels d'emplois et de compétences.

En conséquence, toute modification de ces CQP IA nécessite la négociation d'un avenant au présent accord.

Toutefois, ce tronc commun peut être complété, par des spécificités propres aux branches ou aux entreprises.

Article 5

En vigueur étendu

Les parties conviennent de mettre en oeuvre les modèles de grilles d'évaluation et de se revoir, à la demande d'une des parties signataires, pour examiner les difficultés rencontrées et les adaptations qui pourraient être apportées.

Article 6

En vigueur étendu

Lorsque les partenaires sociaux d'une branche signataire du présent accord envisagent la création d'un nouveau CQP, les partenaires sociaux des autres branches sont informés par l'intermédiaire de la CNPIE avant le début des travaux afin d'identifier si des intérêts communs existent. Dans cette hypothèse, la création d'un CQP IA sera mise en oeuvre par les branches signataires.

Article 7

En vigueur étendu

Un bilan de cet accord sera effectué chaque année à compter de 2009.

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet dès sa signature.
Son extension sera demandée auprès du ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité par l'ANIA.

Annexe

En vigueur étendu

ANNEXE IV (1)

Conventions collectives concernées :

Cet accord institue des dispositions spécifiques au profit de tous les salariés liés par un contrat de travail à une entreprise ou un établissement relevant du champ d'application des conventions collectives nationales (CCN) suivantes :

Biscotterie, biscuiteries, chocolateries, confiseries, céréales prêtes à consommer ou à préparer, aliments de l'enfance et de la diététique, préparation des entremets et desserts ménagers (CCN du 17 mai 2004).

(Codes NAF : 15.8F, 15.8K, 15.8T partiel, 15.8V partiel, 15.6B partiel, 15.6D partiel, 15.3F partiel).

Industries de produits alimentaires élaborés (CCN du 17 janvier 1952) (Codes NAF : 15.1E partiel, 15.2Z partiel, 15.3A, 15.3E partiel, 15.3 F partiel, 15.8A partiel, 15.8M partiel)

Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et bière (CCN du 24 novembre 1988 - mise à jour le 18 juillet 2002) (Codes NAF : 15.9N, 15.9S, 15.9T)

Meunerie (CCN du 16 juin 1996), (Codes NAF : 156.A, 156.B, 157.A),

Industries alimentaires diverses (CCN du 27 mars 1969) (Codes NAF : 15.3E partiel, 15.8P partiel, 15.8R partiel, 15.8V).

Industries des produits exotiques (CCN du 1er avril 1969) (Codes NAF : 15.8P partiel et 15.8R partiel).

Sucreries, sucreries-distilleries, raffineries de sucre (CCN du 1er octobre 1986) (Code NAF : 15.8H).

Industries charcutières (CCN du 1er juillet 1958, mise à jour le 9 avril 1990) (Codes NAF : 15.1E, 51.3D)

Industrie laitière (CCN du 20 mai 1955, modifiée le 1er décembre 1976) (Codes NAF : 15.51, 15.5A, 15.5B, 15.5C, 15.5D, 15.8T)

Activités industrielles de boulangerie-pâtisserie (CCN du 13 juillet 1993) (Codes NAF : 158-A, 158-B).

Industries des glaces, sorbets et crèmes glacées (CCN du 15 octobre 1996) (Code NAF : 15.5 F).

Pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé (CCN du 3 juillet 1997) (Code NAF : 15.8M).

Exploitations frigorifiques (CCN du 10 juillet 1956) (Code NAF : 63.1D).

(1) Les annexes 1 à 3 au présent accord ne sont pas reproduites dans la présente parution mais consultables sur le site : journal-officiel.gouv.fr, rubrique : BO conventions collectives, à la suite du présent texte.

Accord du 20 juin 2011 relatif à la formation professionnelle dans la branche industries alimentaires, coopératives agricoles et services associés

Texte de base

Formation professionnelle branche industries alimentaires, coopératives agricoles et services associés

Les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans les branches des secteurs des industries alimentaires, de la coopération agricole et des services associés ci-dessous :

Au titre des industries alimentaires :

Association des entreprises de produits alimentaires élaborés ADEPALE ;

Association des brasseurs de France ;

Chambre syndicale des eaux minérales ;

Chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France ;

Chambre syndicale française de la levure ;

Comité français du café ;

Confédération nationale de la triperie française ;

FEDALIM ;

Fédération des entreprises de boulangerie et pâtisserie françaises ;

Fédération française des industriels charcutiers, traiteurs et transformateurs de viandes ;

Fédération nationale de l'industrie laitière ;

Fédération nationale des boissons ;

Fédération nationale des eaux conditionnées et embouteillées ;

Fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services ;

L'Alliance 7 ;

Entreprises françaises des viandes SNIV-SNCP ;

Syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets et crèmes glacées ;

Syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France ;

Syndicat français du café ;

Syndicat national des boissons rafraîchissantes ;

Syndicat national des eaux de sources ;

Syndicat national des entreprises de travail à façon des viandes ;

Syndicat national des fabricants de sucre de France ;

Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques,

Au titre de la coopération agricole et des services associés :

Coop de France ;

FCE ;

Conseil national du réseau CER France,

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans le secteur des industries alimentaires :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFE-CGC ;

FNAF CGT ;

CSFV CFTC,

Ainsi que celles représentatives dans le secteur de la coopération agricole et des services associés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

FNAF CGT ;

CFTC-Agri ;

SNCOA CFE-CGC ;

L'UNSA2A,

Les organisations professionnelles de la branche meunerie par lettre du 20 septembre 2011 (BO 2011/45)

La FNICGV, par lettre du 2 avril 2012 (BO n°2012-26)

FNB 49, rue de la Glacière 75013 Paris , par lettre du 25 septembre 2014 (BO n°2014-42)

Préambule

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions issues de la loi du 24 novembre 2009 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie, l'ensemble des organisations mentionnées ci-dessus ont souhaité se rapprocher en vue de conclure le présent accord.

Les signataires affirment leur volonté commune de contribuer ensemble à la mise en oeuvre de politiques de formation professionnelle ambitieuses, favorisant le développement des compétences et l'employabilité des salariés des secteurs concernés et la compétitivité des entreprises. A cet effet, par le présent accord, ils décident de partager des moyens, par la création d'un nouvel OPCA commun, dans le respect des politiques emploi-formation des branches concernées.

Ils s'accordent également à considérer que le paritarisme a toute sa place pour définir et conduire, notamment grâce à l'OPCA, une politique de formation professionnelle au plus près des intérêts des entreprises et de leurs salariés.

Article 1er

En vigueur étendu

Il est créé et désigné un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) interbranches des industries alimentaires, de la coopération agricole et de l'alimentation en détail.

Cet OPCA est constitué sous la forme d'une association sans but lucratif et à gestion paritaire régie par les dispositions de la loi du 1er juillet 1901 et par les textes législatifs et réglementaires relatifs aux organismes paritaires collecteurs agréés.

Les statuts de cette association sont définis paritairement et annexés au présent accord.

Cet OPCA prend le nom de « OPCALIM ».

Les signataires demanderont l'agrément de cet OPCA par l'autorité administrative sur son champ professionnel et territorial tel que défini à l'article 2, en application des dispositions du code du travail, notamment de son article L. 6332-1, au titre :

1° Des contributions dues au titre du plan de formation des employeurs occupant moins de 10 salariés ;

2° Des contributions dues au titre du plan de formation des employeurs occupant de 10 à moins de 50 salariés ;

3° Des contributions dues au titre du plan de formation des employeurs occupant 50 salariés et plus ;

4° Des contributions dues au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation ;

5° Des contributions dues au titre du congé individuel de formation.

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Champ d'application professionnel

Le champ d'application professionnel du présent accord est interbranches et est applicable à toutes les entreprises visées ci-après.

Au titre des industries alimentaires, les entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

3026 : Sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre (idcc 2728).

3092 : Industries alimentaires diverses (idcc 504).

3102 : Boulangerie pâtisserie industrielle (idcc 1747).

3121 : Distributeurs conseils hors domicile (ex. : entrepositaires grossistes en boissons) (idcc 1536).

3124 : Industries laitières (idcc 112).

3125 : Industries charcutières (idcc 1586).

3127 : Industries de produits alimentaires élaborés (idcc 1396).

3178 : Exploitations frigorifiques (idcc 200).

3179 : Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (idcc 1534).

3247 : Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières (idcc 1513).

3270 : Biscotteries, biscuiteries, céréales prêtes à consommer ou à préparer, chocolateries, confiseries, aliments de l'enfance et de diététique, préparations pour entremets et desserts ménagers, glaces, sorbets et crèmes glacées (idcc 2410).

3294 : Industrie des pâtes alimentaires (idcc 1987).

3092 : Industries des produits exotiques (idcc 506).

3060 : Meunerie (idcc 1930).

3121 : DCHD (idcc 1536).

Au titre de la coopération agricole et des services associés :

Les coopératives agricoles, les unions de coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent des articles L. 722-20-6, L. 722-20-6 bis, L. 722-20-6 ter, L. 722-20-6 quater du code rural, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions ;

Les organismes conseil élevage ;

Les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France.

Soit, en particulier, les entreprises relevant notamment du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

3612 : Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (idcc 7001).
3616 : Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (idcc 7002).
3607 : Conserveries coopératives et SICA (idcc 7003).
3608 : Coopératives agricoles laitières (idcc 7004).
3604 : Caves coopératives vinicoles (idcc 7005).
3614 : Fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (idcc 7006).
Lin : teillage du lin, coopératives agricoles et SICA (idcc 7007).
Sélection et reproduction animale (idcc 7021).
Entreprises agricoles de déshydratation de la région Champagne-Ardenne (idcc 8215).
3611 : Personnels des organismes de contrôle laitier (idcc 7008).

CCN : coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (idcc 8435).
Ce champ d'application est cohérent au sens du 2° de l'article L. 6332-1 du code du travail.
Ce champ d'application professionnel s'applique à l'ensemble des secteurs d'activité visé ci-dessus pour les agréments au titre :

- des contributions dues au titre du plan de formation des employeurs occupant moins de 10 salariés ;
- des contributions dues au titre du plan de formation des employeurs occupant de 10 à moins de 50 salariés ;
- des contributions dues au titre du plan de formation des employeurs occupant 50 salariés et plus ;
- des contributions dues au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation.

Le champ d'application professionnel pour l'agrément au titre des contributions dues au titre du congé individuel de formation s'applique uniquement aux entreprises relevant des secteurs d'activité coopération agricole, centres d'économie rurale et conseil-élevage.

Au titre de l'alimentation en détail, les entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

3215 : Pâtisserie (idcc 1267).
3224 : Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc 1286).
3117 : Boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales (idcc 843).
3243 : Poissonnerie (idcc 1504).
3133 : Charcuterie de détail (idcc 953).

2.2. Champ d'application territorial

Le présent accord est applicable sur le territoire métropolitain et les départements d'outre-mer pour les agréments au titre du plan de formation et du CIF pour les secteurs d'activité visés ci-dessus.

En ce qui concerne l'agrément au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation, le présent accord est applicable sur le territoire métropolitain pour les secteurs d'activité visés ci-dessus. Il est également applicable dans les départements d'outre-mer en ce qui concerne les secteurs d'activité coopération agricole, centre d'économie rurale et conseil-élevage conformément aux dispositions de l'article L. 6523-1 du code du travail.

Article 3 En vigueur étendu

Dans le cadre des accords collectifs et des orientations définies par les commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle de branche ou interbranches des secteurs d'activité couverts par le champ du présent accord et portant, notamment, sur la formation professionnelle tout au long de la vie, l'OPCA a pour mission générale de contribuer au développement de la formation professionnelle continue auprès des entreprises et de leurs salariés et de gérer tout moyen financier en lien avec cette mission.

Dans ce cadre, l'OPCA a notamment pour missions :

- d'informer les entreprises et leurs salariés sur les dispositifs conventionnels, réglementaires et légaux de formation, sensibiliser et accompagner les entreprises et les branches dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- de contribuer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein des entreprises et à la définition des besoins collectifs et individuels de formation au regard de la stratégie des entreprises, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de branche et interbranches, notamment relatifs à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- de contribuer à l'application des politiques de formation professionnelle continue, de formation en alternance et d'apprentissage des branches et interbranches, notamment par une politique volontariste de développement des contrats de professionnalisation ;
- de collecter, mutualiser et gérer toutes contributions au titre de la formation des entreprises de son champ de compétence en application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur ;
- de percevoir et gérer toute autre source de financement, notamment publique ;
- de prendre en charge conformément aux dispositions légales, réglementaires et/ou conventionnelles :
- les dépenses des entreprises ou des salariés au titre de la formation professionnelle continue ;
- les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis ;
- les dépenses de fonctionnement des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- les financements d'études et de recherches intéressant la formation et notamment les frais relatifs à l'ingénierie de certification ;
- les coûts de diagnostics des entreprises selon les modalités définies par les accords de branche ou interbranches conclus dans les secteurs d'activité couverts par le champ du présent accord ;
- le financement des missions et services qui sont accomplis en vue d'assurer la gestion paritaire des fonds de la formation professionnelle continue par les organismes signataires du présent accord ;
- de coordonner, adapter et développer des réponses aux besoins de formation des entreprises et des salariés, branches et interbranches ;
- d'assurer, au bénéfice de l'ensemble des entreprises, notamment en milieu agricole et rural, un service de proximité s'appuyant sur une organisation favorisant la mise en place de toutes prestations utiles ;

- de conclure des partenariats de nature à développer la formation et les compétences des salariés, futurs salariés ou demandeurs d'emploi avec, notamment, les acteurs publics nationaux et territoriaux, l'Etat, les collectivités territoriales, Pôle emploi ainsi que le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
 - de garantir la mutualisation financière et de moyens au service de l'intérêt général et contribuer à son développement ;
- Et, d'une manière générale, conduire toute action et développer tout service de nature à contribuer au développement de la formation dans les entreprises du champ du présent accord.

Article 4 En vigueur étendu

Elles sont constituées par :

- les contributions des entreprises dans le cadre de la formation professionnelle continue ;
- les aides publiques (régionales, nationales, européennes...) et des fonds paritaires ;
- les participations financières de tout organisme susceptible de passer une convention avec l'OPCA en vue de bénéficier de ses actions ou d'y contribuer ;
- les emprunts ;
- les subventions de l'Etat, des collectivités, des entreprises et des groupements professionnels et, d'une façon générale, toutes recettes autorisées par la loi.

Article 5 En vigueur étendu

L'OPCA se compose des membres suivants :

- les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le secteur des industries alimentaires et/ ou celui de la coopération agricole et des services associés, et/ ou de l'alimentation en détail signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement ;
- les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement.

Article 6 En vigueur étendu

6.1. Composition

L'OPCA est administré par un conseil d'administration paritaire composé de 22 membres nommés pour une durée de 3 ans répartis en deux collèges constitués de :

- 11 représentants désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le secteur des industries alimentaires et/ ou celui de la coopération agricole et des services associés et/ ou de l'alimentation en détail, signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement ;

En conséquence, les sièges sont répartis comme suit entre les organisations syndicales représentatives au plan national, dans le secteur des industries alimentaires, à raison d'un siège pour :

- la FGA CFDT ;
- la FGTA FO ;
- la CFE-CGC ;
- la FNAF CGT ;
- la CSFV CFTC.

Dans le secteur de la coopération agricole et des services associés, à raison d'un siège pour :

- la FGA CFDT ;
- la FGTA FO ;
- la FNAF CGT ;
- la CFTC-Agri ;
- le SNCOA CFE-CGC ;
- l'UNSA2A ;

Dans le secteur des industries alimentaires et de l'alimentation en détail, à raison d'un siège pour :

- la FGA CFDT ;
- la FGTA FO ;
- la CFE-CGC ;
- la FNAF CGT ;
- la CSFV CFTC.

- 11 représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement désignés en commun par celles-ci.

6.2. Pouvoirs et missions

Le conseil d'administration paritaire, instance décisionnaire de l'OPCA, est investi des pouvoirs les plus étendus pour réaliser ou faire réaliser sous son contrôle les missions de l'OPCA.

Il a notamment les missions suivantes :

- arrêter les orientations stratégiques de l'OPCA en prenant en compte les politiques emploi-formation des branches ou interbranches des secteurs d'activité couverts par le champ du présent accord ;
- approuver les budgets et les comptes annuels et assurer leur publicité ;
- arrêter les priorités, règles et modalités de financement et de prise en charge ;
- assurer la mutualisation financière et de moyens au service de l'intérêt général ;
- créer, ou supprimer, les sections professionnelles pour les contributions versées au titre du plan de formation des entreprises occupant 50 salariés et plus et/ou au titre de la professionnalisation, les commissions financières paritaires ou toutes autres commissions, notamment au titre du congé individuel de formation. Le conseil d'administration veille à la coordination de leurs actions en favorisant les synergies et s'assure de l'équilibre financier global des sections professionnelles ;
- désigner les commissaires aux comptes ;
- approuver les conventions de délégation ;
- approuver la convention d'objectifs et de moyens conclue avec l'Etat et prévue par l'article L. 6332-1-1 du code du travail ;
- décider les acquisitions, échanges, aliénations d'immeubles ;
- nommer le directeur général, fixer ses pouvoirs et attributions ;
- attribuer les délégations de signature ;
- décider d'ester en justice ;
- modifier les statuts et élaborer le règlement intérieur.

6.3. Modalités de décision

Les décisions du conseil d'administration font l'objet d'un vote majoritaire au sein de chaque collège et sont prises à l'unanimité des deux collèges.

6.4. Bureau

Le conseil d'administration élit pour 3 ans et par collège les membres du bureau dont la composition paritaire est la suivante :

- président ;
- vice-président ;
- trésorier ;
- trésorier adjoint ;
- 8 administrateurs, à raison de 4 administrateurs pour chaque collège.

Les administrateurs élus président et trésorier adjoint appartiennent à un collège ; les administrateurs élus vice-président et trésorier appartiennent à l'autre collège.

L'alternance paritaire entre les collèges a lieu à chaque nouvelle mandature de 3 ans.

La première présidence est assurée par le collège patronal.

Le bureau a pour mission :

- de soumettre les projets de résolution au conseil d'administration, lui faire toute proposition et suivre la mise en oeuvre des décisions du conseil d'administration ;
- d'exercer les délégations temporaires que le conseil d'administration lui confie ;
- d'arrêter les budgets et les comptes annuels et les soumettre pour approbation au conseil d'administration.

Article 7 En vigueur étendu

Le conseil d'administration peut créer une ou plusieurs sections financières pour gérer les contributions des entreprises.

A la signature du présent accord, il est constitué :

- une section financière pour les contributions versées au titre du plan de formation pour les entreprises occupant moins de 10 salariés ;
- une section financière pour les contributions versées au titre du plan de formation pour les entreprises occupant de 10 à 49 salariés ;
- une section financière pour les contributions versées au titre du plan de formation pour les entreprises occupant 50 salariés et plus qui est constituée de plusieurs sections professionnelles paritaires conformément aux dispositions de l'article 8.

Les sections financières pour les contributions versées au titre du plan de formation pour les entreprises occupant moins de 10 salariés et celles versées au titre du plan de formation pour les entreprises occupant de 10 à 49 salariés seront gérées paritaires directement au sein du conseil d'administration ou selon l'organisation mise en place par ce dernier.

Article 8 En vigueur étendu

8.1. Création des sections professionnelles paritaires

Le conseil d'administration de l'OPCA constituera autant de sections professionnelles paritaires qu'il juge nécessaire à son fonctionnement et, en tout état de cause, au maximum une section professionnelle paritaire par secteur d'activité distinct.

Chaque section professionnelle paritaire sera compétente, dans son secteur d'activité, pour les contributions versées au titre du plan de formation des entreprises occupant 50 salariés et plus et/ou au titre de la professionnalisation.

Chaque section professionnelle paritaire est administrée par une commission financière paritaire de section professionnelle.

8.2. Composition

Les commissions financières paritaires de section professionnelle sont composées d'un nombre égal de :

- représentants désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le secteur d'activité concerné, signataires du présent accord et celles qui y adhèreraient ultérieurement ;
- représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhèreraient ultérieurement, relevant du secteur d'activité concerné.

Chaque commission financière paritaire élit parmi ses membres un président et un vice-président appartenant chacun à un collège différent.

8.3. Missions

Sous le contrôle du conseil d'administration, chaque commission financière paritaire de section professionnelle exerce les missions suivantes :

- assurer l'application et le suivi des politiques de formation professionnelle de branche ou interbranches ;
- fixer des priorités de prise en charge des actions de formation dans le respect des règles fixées par le conseil d'administration et de l'équilibre budgétaire ;
- gérer les contributions relevant de son périmètre.

Article 9

[En vigueur étendu](#)

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, l'OPCA peut déléguer à des personnes morales, sous la responsabilité et le contrôle du conseil d'administration, la mise en oeuvre de décisions de gestion, sous réserve que ces personnes morales soient gérées paritairement.

La délégation fait l'objet d'une convention approuvée par le conseil d'administration.

L'opérateur transmet chaque année au conseil d'administration un rapport retraçant les modalités de mise en oeuvre convenues.

Article 10

[En vigueur étendu](#)

Les niveaux de contributions des entreprises seront conformes aux dispositions prévues dans les accords de branche ou aux niveaux de contributions des entreprises tels que prévus par les accords visés à l'article 12 et tels qu'existants à la date de signature du présent accord.

Article 11

[En vigueur étendu](#)

Une convention triennale d'objectifs et de moyens sera conclue entre l'OPCA et l'Etat. Elle définira les modalités de financement et de mise en oeuvre des missions de l'OPCA. Les parties signataires s'assureront du suivi et réaliseront une évaluation à l'échéance de la convention dont les conclusions seront transmises au conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Article 12

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord constitue un avenant de révision aux accords suivants :

- convention du 15 février 1977 portant création du fonds d'assurance formation des salariés des industries agroalimentaires (FAFORIA) modifiée le 28 octobre 1998 ;
- accord collectif portant création d'un FAF national de la coopération agricole du 5 décembre 1994.

Les dispositions du présent accord se substituent aux dispositions des accords précités qu'elles révisent, sous réserve des dispositions prévues aux articles 10 et 16 du présent accord.

Article 13

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à compter de sa date de signature.

Article 14

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord peut être révisé totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

La demande de révision devra être adressée par l'une des parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement à l'ensemble des signataires et adhérents par lettre recommandée avec accusé de réception. Les négociations devront être ouvertes dans les 3 mois suivant la saisine.

Il peut également être dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. Toutefois, compte tenu du caractère indivisible

des clauses du présent accord, la dénonciation ne pourra être que totale.

La dénonciation par une ou plusieurs des organisations signataires du présent accord emporte la démission de facto de celles-ci de l'ensemble des instances de l'OPCA. Cette dénonciation prend effet au 31 décembre de l'année au cours de laquelle elle a été notifiée.

Les modalités de sortie devront être fixées par un accord, notamment quant à la prise en charge des engagements à financer les actions de formation.

Article 15

En vigueur étendu

Toute organisation professionnelle d'employeurs ou organisation syndicale de salariés représentative au plan national dans tout ou partie du champ de l'accord pourra adhérer au présent accord dans les conditions prévues à l'article L. 2261-3 du code du travail.

L'adhésion d'une organisation professionnelle d'employeurs sera effective sous réserve de la désignation de l'OPCALIM en tant qu'OPCA compétent par un accord de branche ou interbranches.

La demande d'adhésion est notifiée à l'ensemble des parties signataires.

Dans l'hypothèse où la nouvelle adhésion entraîne une modification du champ d'application, celle-ci sera soumise à l'approbation des parties signataires qui examineront l'opportunité d'un tel élargissement du champ d'application du présent accord ainsi que les conditions dans lesquelles il pourrait s'opérer. Une demande de modification de l'arrêté relatif à l'agrément initial de l'OPCA sera déposée auprès des pouvoirs publics.

A défaut de précision contraire, l'adhésion prend effet au 1^{er} janvier de l'année civile suivant sa notification.

Toute adhésion fait l'objet d'un dépôt auprès du conseil de prud'hommes et auprès des services compétents du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Article 16

En vigueur étendu

L'OPCA commencera son activité au 1^{er} janvier 2012, sous réserve de l'obtention de l'agrément prévu aux articles L. 6332-1 et suivants du code du travail. Les organismes créés par les accords visés à l'article 12 du présent accord perdront leur agrément en tant qu'OPCA au 31 décembre 2011.

Les parties signataires demandent à l'AGEFAFORIA et OPCA 2 d'engager, à compter de la signature du présent accord, leur processus de dissolution et de dévolution de tous leurs biens au profit de l'OPCA créé par le présent accord.

Article 17

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires demandent l'extension du présent accord.

Annexe I - Statuts de l'association loi 1901 OPCALIM

Article 1er

En vigueur étendu

Il est constitué entre les signataires des présents statuts une association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 et le décret du 16 août 1901 modifiés.

Article 2

En vigueur étendu

La dénomination est « OPCALIM ».

Article 3

En vigueur étendu

L'association a pour objet d'assurer les missions définies par les dispositions de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM ».

Article 4

En vigueur étendu

Le siège de l'association est situé au (à compléter).

Le siège peut être modifié à tout moment par le conseil d'administration délibérant dans les conditions prévues à l'article 7.4.3.

Article 5

En vigueur étendu

L'association est constituée pour une durée illimitée.

Article 6
En vigueur étendu

L'association se compose :

- des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le secteur des industries alimentaires, et/ou celui de la coopération agricole et des services associés, signataires de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM » et celles qui y adhéreraient ultérieurement ;
- des organisations professionnelles d'employeurs signataires de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM » et celles qui y adhéreraient ultérieurement.

Article 7
En vigueur étendu

7.1. Composition

L'OPCA est administré par un conseil d'administration paritaire composé de 22 membres nommés pour une durée de 3 ans répartis en deux collèges constitués de :

- 11 représentants désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le secteur des industries alimentaires et/ou celui de la coopération agricole et des services associés, signataires de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM » et celles qui y adhéreraient ultérieurement.

En conséquence, les sièges sont répartis comme suit entre les organisations syndicales représentatives au plan national.

Dans le secteur des industries alimentaires, à raison d'un siège pour :

- la FGA CFDT ;
- la FGTA FO ;
- la FNA CFE-CGC ;
- la FNAF CGT ;
- la CSFV CFTC.

Dans le secteur de la coopération agricole et des services associés, à raison d'un siège pour :

- la FGA CFDT ;
- la FGTA FO ;
- la FNAF CGT ;
- la CFTC-Agri ;
- le SNCOA CFE-CGC ;
- l'UNSA2A ;

- 11 représentants des organisations professionnelles d'employeurs signataires de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM » et celles qui y adhéreraient ultérieurement désignés en commun par celles-ci.

7.2. Durée et exercice du mandat

Les administrateurs sont désignés pour 3 ans. Leur mandat est gratuit et renouvelable.

Les membres du conseil d'administration doivent être en activité professionnelle. Les membres partant à la retraite peuvent rester administrateur jusqu'au terme de leur mandat en cours.

Les fonctions d'administrateur sont incompatibles avec des fonctions d'administrateur ou de salarié d'organisme de formation.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur pour quelque cause que ce soit, il est immédiatement pourvu à son remplacement par l'organisation syndicale de salariés ou l'organisation professionnelle d'employeurs l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

7.3. Pouvoirs et missions

Le conseil d'administration paritaire, instance décisionnaire de l'OPCA, est investi des pouvoirs les plus étendus pour réaliser ou faire réaliser sous son contrôle les missions de l'OPCA.

Il a notamment les missions suivantes :

- arrêter les orientations stratégiques de l'OPCA en prenant en compte les politiques emploi-formation des branches ou interbranches des secteurs d'activité couverts par le champ du présent accord ;
- approuver les budgets et les comptes annuels et assurer leur publicité ;
- arrêter les priorités, règles et modalités de financement et de prise en charge ;
- assurer la mutualisation financière et de moyens au service de l'intérêt général ;
- créer, ou supprimer, les sections professionnelles pour les contributions versées au titre du plan de formation des entreprises occupant 50 salariés et plus et/ou au titre de la professionnalisation, les commissions financières paritaires ou toutes autres commissions, notamment au titre du congé individuel de formation. Le conseil d'administration veille à la coordination de leurs actions en favorisant les synergies et s'assure de l'équilibre financier global des sections professionnelles ;
- désigner les commissaires aux comptes ;
- approuver les conventions de délégation aux opérateurs ;
- approuver la convention d'objectifs et de moyens conclue avec l'Etat et prévue par l'article L. 6332-1-1 du code du travail ;
- décider les acquisitions, échanges, aliénations d'immeubles ;
- nommer le directeur général, fixer ses pouvoirs et attributions ;
- attribuer les délégations de signature ;
- décider d'ester en justice ;

- modifier les statuts et élaborer le règlement intérieur.

7.4. Réunion du conseil d'administration

7.4.1. Convocation

Le conseil d'administration se réunit, sur convocation de son président, au moins trois fois par an et autant de fois que nécessaire sur la demande de la moitié au moins des membres de l'un ou l'autre des collèges.

L'ordre du jour est arrêté conjointement par le président et le vice-président ou, en cas d'empêchement de l'un ou l'autre, respectivement avec la suppléance du trésorier adjoint ou du trésorier dans le respect des règles du paritarisme.

L'ordre du jour comprend obligatoirement les questions ayant fait l'objet d'une demande présentée par au moins la moitié des membres de l'un ou l'autre des collèges.

Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil d'administration en donnant pouvoir par écrit à un autre administrateur appartenant au même collège. Toutefois, aucun administrateur ne pourra disposer de plus d'un pouvoir.

7.4.2. Quorum

Le conseil d'administration peut valablement délibérer dès lors que le nombre d'administrateurs présents ou représentés est au moins égal à la moitié des membres de chacun des collèges.

Lorsque ce quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est convoqué à nouveau dans un délai de 8 jours et peut délibérer sur le même ordre du jour quel que soit le nombre des membres présents ou représentés, dans le respect des règles du paritarisme.

Le conseil d'administration peut inviter à ses travaux toute personne dont le concours lui paraît utile.

7.4.3. Majorité

Les décisions du conseil d'administration font l'objet d'un vote majoritaire au sein de chaque collège et sont prises à l'unanimité des deux collèges.

En cas de désaccord entre les deux collèges, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion du conseil d'administration.

Article 8 En vigueur étendu

8.1. Composition

Le conseil d'administration élit pour 3 ans parmi ses membres un bureau dont la composition paritaire est la suivante :

- président ;
- vice-président ;
- trésorier ;
- trésorier adjoint ;
- 8 administrateurs à raison de 4 administrateurs pour chaque collège.

Les administrateurs élus président et trésorier adjoint appartiennent à un collège ; les administrateurs élus vice-président et trésorier appartiennent à l'autre collège. Chacun d'entre eux est élu par le collège auquel il appartient.

L'alternance paritaire entre les collèges a lieu à chaque nouvelle mandature de 3 ans.

La première présidence est assurée par le collège patronal.

Le président ou, à son défaut, d'autres membres du conseil d'administration, et notamment le vice-président délégué à cet effet par le conseil d'administration, représentent l'association dans tous les actes de la vie civile. Il peut donner délégation dans les conditions qui pourront être fixées par le règlement intérieur.

8.2. Durée du mandat

Les membres du bureau sont désignés pour 3 ans et au plus tard jusqu'à la fin de leur mandat de 3 ans au conseil d'administration.

8.3. Missions

Le bureau a pour missions :

- de soumettre les projets de résolution au conseil d'administration, lui faire toute proposition et suivre la mise en oeuvre des décisions du conseil d'administration ;
- d'exercer les délégations temporaires que le conseil d'administration lui confie ;
- d'arrêter les budgets et les comptes annuels et les soumettre pour approbation au conseil d'administration.

8.4. Réunion du bureau

Le bureau se réunit, sur convocation de son président, au moins trois fois par an et autant de fois que nécessaire sur la demande de la moitié au moins des membres de l'un ou l'autre des collèges.

L'ordre du jour est arrêté conjointement par le président et le vice-président ou, en cas d'empêchement de l'un ou l'autre, respectivement avec la suppléance du trésorier adjoint ou du trésorier dans le respect des règles du paritarisme.

Le bureau n'a pas vocation à prendre des décisions, sauf dans le cas d'une délégation temporaire du conseil d'administration.

Dans ce cas, le bureau peut valablement délibérer dès lors que le nombre de membres du bureau présents ou représentés est d'un minimum de 6 membres dont 3 membres au moins par collège. Les décisions font l'objet d'un vote par collège et sont prises à l'unanimité des deux collèges. En cas de désaccord entre les deux collèges, la décision est soumise au conseil d'administration qui se prononcera dans les conditions prévues à l'article 7.4.3 des statuts.

Le bureau peut inviter à ses travaux toute personne dont le concours lui paraît utile.

Article 9

En vigueur étendu

Le directeur général est nommé par le conseil d'administration qui fixe ses pouvoirs et ses attributions.

Le directeur général participe de droit aux réunions du conseil d'administration et du bureau à titre consultatif et en assure le secrétariat.

Le directeur général assure la gestion courante de l'association sous le contrôle du président et du vice-président conformément aux pouvoirs et attributions du directeur général fixés par le conseil d'administration et représente l'association dans tous les actes de la vie civile.

Article 10

En vigueur étendu

Le conseil d'administration peut créer ou supprimer une ou plusieurs sections financières pour gérer les contributions des entreprises dans les conditions prévues à l'article 8 de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM ».

Les sections financières pour les contributions versées au titre du plan de formation pour les entreprises occupant moins de 10 salariés et celles versées au titre du plan de formation pour les entreprises occupant de 10 à 49 salariés seront gérées paritairement directement au sein du conseil d'administration ou selon l'organisation mise en place par ce dernier.

Les sections financières paritaires ont pour mission de gérer la collecte de leur section sous réserve des dispositions des articles 7 et 8.3 de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM ».

Le conseil d'administration fixe, chaque année, une liste des critères d'attribution des fonds dans le respect des orientations et priorités des branches ou interbranches.

Article 11

En vigueur étendu

11.1. Composition

Le conseil d'administration de l'OPCA peut constituer ou supprimer des sections professionnelles paritaires dans les conditions prévues à l'article 8.1 de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM ».

Chaque section professionnelle paritaire est administrée par une commission financière paritaire de section professionnelle.

Les commissions financières paritaires de section professionnelle sont composées d'un nombre égal :

- de représentants désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le secteur d'activité concerné, signataire du présent accord et celles qui y adhèreraient ultérieurement ;
- de représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhèreraient ultérieurement, relevant du secteur d'activité concerné.

Chaque commission financière paritaire élit parmi ses membres un président et un vice-président, appartenant chacun à un collège différent.

11.2. Durée

Les membres des commissions financières paritaires des sections professionnelles sont désignés sur proposition de l'organisation signataire de l'accord dont ils relèvent concomitamment et pour la même durée que les membres du conseil d'administration.

Leur mandat est à titre gratuit et renouvelable.

11.3. Missions

Sous le contrôle du conseil d'administration, chaque commission financière paritaire de section professionnelle exerce les missions définies à l'article 8.3 de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM ».

Les commissions financières paritaires des sections professionnelles rendent compte au conseil d'administration, sous la forme et la fréquence qu'il fixe.

Pour chaque commission financière paritaire de section professionnelle, un rapport d'activité annuel, approuvé par celle-ci, est transmis au conseil d'administration.

Article 12

En vigueur étendu

Le conseil d'administration peut créer ou supprimer toute commission, notamment pour la gestion territoriale du CIF, qu'il juge nécessaire au fonctionnement de l'association. Le conseil d'administration en définit la composition et les missions conformément à l'article 6 de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM ».

Article 13
En vigueur étendu

Les présents statuts peuvent être modifiés par le conseil d'administration réuni à cet effet en séance extraordinaire.
La demande de modification peut être adressée par toute organisation membre de l'association par lettre recommandée avec accusé de réception.
La réunion du conseil d'administration, qui doit avoir lieu dans les 2 mois suivant le dépôt de la demande, est convoquée 1 mois à l'avance.
Le conseil d'administration peut valablement délibérer dès lors que le nombre d'administrateurs présents ou représentés est au moins égal aux deux tiers des membres de chacun des collèges.
Les modifications des statuts sont adoptées à l'unanimité des deux collèges selon les modalités fixées au 7.4.3.
Les modifications apportées aux présents statuts ne peuvent être contraires aux dispositions de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM ».

Article 14
En vigueur étendu

Le conseil d'administration fixe au moyen d'un règlement intérieur les modalités non prévues par les présents statuts.
Le règlement intérieur ne peut en aucun cas être contraire ni aux dispositions de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM », ni à celles des présents statuts.

Article 15
En vigueur étendu

L'exercice social commence le 1er janvier et se termine le 31 décembre de chaque année.

Article 16
En vigueur étendu

Le conseil d'administration désigne un commissaire aux comptes titulaire et un commissaire aux comptes suppléant. Le commissaire aux comptes titulaire exerce sa mission de contrôle dans les conditions prévues par les normes et règles de sa profession.

Article 17
En vigueur étendu

La dissolution de l'association ne peut intervenir que sur décision du conseil d'administration de l'OPCA réuni à cet effet en séance extraordinaire.
En cas de dissolution de l'OPCA, ses biens sont dévolus à un ou des organismes de même nature qu'il appartient au conseil d'administration de désigner.
Cette dévolution est soumise à l'accord préalable du ministre chargé de la formation professionnelle. La décision est publiée au Journal officiel de la République française.
A défaut, les biens sont dévolus au Trésor public.

Article 18
En vigueur étendu

Messieurs , au titre des organisations syndicales de salariés et/ou , au titre des organisations employeurs, sont mandatés par les signataires de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM » en vue d'accomplir toute formalité ou tout acte de quelque nature que ce soit nécessaire à la constitution de l'association et notamment de convoquer le premier conseil d'administration et de déposer les statuts.

Textes Attachés

Adhésion par lettre du 20 septembre 2011 des organisations professionnelles de la branche meunerie à l'accord du 20 juin 2011 relatif à la formation professionnelle

En vigueur non étendu

Paris, le 20 septembre 2011.

Les organisations professionnelles de la branche Meunerie à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Les organisations professionnelles de la branche meunerie (convention collective nationale n° 3060 du 16 juin 1996 ; codes NAF 1061 A, 1091 Z et 1061 B) à savoir :

- l'association nationale de la meunerie française, sise 66, rue de La Boétie, 75008 Paris, représentée par son président ;
- le syndicat national des industries de la nutrition animale, sis 41 bis, boulevard de Latour-Maubourg, 75007 Paris, représenté par son président ;
- le comité français de la semoulerie industrielle, sis 15, place de la Nation, 75011 Paris, représenté par son président ;
- le syndicat de la rizerie française, sis 2, rue de Viarmes, 284, bourse de commerce, 75040 Paris Cedex 01, représenté par son président,

déclarent, conformément à ce qui a été exprimé dans l'avenant n° 1 à l'accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les entreprises relevant de la convention collective de la meunerie du 1er juillet 2005 (étendu par arrêté du 25 janvier 2006 Journal officiel du 4 février), adhérer à l'OPCA « OPCALIM » des industries alimentaires et de la coopération agricole créé par accord le 20 juin 2011.

Cet acte d'adhésion est notifié à l'ensemble des organisations signataires de l'accord du 20 juin 2011.

Cet acte d'adhésion fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Avenant n° 1 du 22 novembre 2011 à l'accord du 20 juin 2011 relatif à l'OPCA OPCALIM

Association des entreprises de produits alimentaires élaborés ;

Association des brasseurs de France ;

Association nationale de la meunerie française ;

Chambre syndicale des eaux minérales ;

Chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France ;

Chambre syndicale française de la levure ;

Comité français de la semoulerie industrielle ;

Comité français du café ;

Confédération nationale de la triperie française ;

FEDALIM ;

Fédération des entreprises de boulangerie et pâtisserie françaises ;

Fédération française des industriels charcutiers, traiteurs et transformateurs de viandes ;

Fédération nationale de l'industrie laitière ;

Fédération nationale des boissons ;

Fédération nationale des eaux conditionnées et embouteillées ;

Fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services ;

Alliance 7 ;

Syndicat des entreprises françaises des viandes SNIV-SNCP ;

Syndicat de la rizerie française ;

Syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets et crèmes glacées ;
Syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France ;
Syndicat français du café ;
Syndicat national des industriels de la nutrition animale ;
Syndicat national des boissons rafraîchissantes ;
Syndicat national des eaux de sources ;
Syndicat national des entreprises de travail à façon des viandes ;
Syndicat national des fabricants de sucre de France ;
Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques ;
COOP de France ;
FCE ;
Conseil national du réseau CER France ;
Confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française ;
Confédération nationale des artisans, pâtisseries, chocolatiers, confiseurs, glaciers, traiteurs de France ;
Confédération nationale des poissonniers-écaillers de France ;
Confédération nationale des charcutiers, charcutiers-traiteurs, traiteurs ;
Confédération des chocolatiers, biscuitiers et confiseurs de France ;
Confédération nationale des glaciers de France ;
Union nationale de la poissonnerie française.
FSCOPA ;
FGTA FO ;
FNAA CFE-CGC ;
SNCOA CGC ;
CSFV CFTC ;
FS CFDT ;
FGA CFDT ;
FNAF CGT ;
UNSA2A.

FNB 49, rue de la Glacière 75013 Paris , par lettre du 25 septembre 2014 (BO n°2014-42)

Préambule

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions issues de la loi du 24 novembre 2009 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie, les partenaires sociaux des industries alimentaires, de la coopération agricole et des services associés se sont rapprochés en vue de conclure l'accord constitutif de l'OPCA OPCALIM le 20 juin 2011.

Comme prévu à l'article 15 de l'accord constitutif de l'OPCA OPCALIM, les parties conviennent de modifier le champ d'application de l'accord constitutif de l'OPCA OPCALIM et d'en modifier son objet pour répondre à l'adhésion de nouvelles branches des industries alimentaires et de l'alimentation en détail.

Les partenaires sociaux réunis ont convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1er

En vigueur étendu

Le premier paragraphe de l'article 1er de l'accord est modifié comme suit :

« Il est créé et désigné un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) interbranches des secteurs des industries alimentaires, de la coopération agricole et des services associés » est remplacé par : « Il est créé et désigné un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) interbranches des industries alimentaires, de la coopération agricole et de l'alimentation en détail ».

Article 2

En vigueur étendu

L'article 2.1 de l'accord concernant le champ d'application professionnel est modifié comme suit :

Au titre des industries alimentaires, le paragraphe est complété comme suit :

« 3060 : Meunerie (idcc 1930).

3121 : DCHD (idcc 1536) ».

Le membre de phrase suivant : « à l'exclusion des entreprises relevant de la fédération nationale de l'industrie et des commerces en gros des viandes » concernant la convention collective nationale 3179 est supprimé.

Au titre de la coopération agricole et des services associés :

Le deuxième paragraphe est complété comme suit :

« CCN : coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (idcc 8435) ».

A la suite, il est inséré un nouveau paragraphe à l'article 2.1 rédigé comme suit :

« Au titre de l'alimentation en détail, les entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

3215 : Pâtisserie (idcc 1267).

3224 : Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc 1286).

3117 : Boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales (idcc 843).

3243 : Poissonnerie (idcc 1504).

3133 : Charcuterie de détail (idcc 953). »

Article 3

En vigueur étendu

L'article 5 de l'accord est complété comme suit :

« L'OPCA se compose des membres suivants :

- les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le secteur des industries alimentaires et/ ou celui de la coopération agricole et des services associés, et/ ou de l'alimentation en détail signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement ;
- les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement. »

Article 4

En vigueur étendu

Le deuxième paragraphe de l'article 6.1 de l'accord concernant la composition du conseil d'administration est modifié comme suit :

« - 11 représentants désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le secteur des industries alimentaires et/ ou celui de la coopération agricole et des services associés et/ ou de l'alimentation en détail, signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement ; ».

Enfin, le paragraphe suivant est complété comme suit :

« Dans le secteur des industries alimentaires et de l'alimentation en détail, à raison d'un siège pour :

- la FGA CFDT ;
- la FGTA FO ;
- la CFE-CGC ;
- la FNAF CGT ;
- la CSFV CFTC. »

Article 5

En vigueur étendu

Chaque partie signataire peut demander la révision du présent avenant.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties contractantes par lettre recommandée avec accusé de réception.

Elle devra comporter les points sur lesquels la demande de révision est fondée et les propositions de modification.

Les négociations devront débiter au plus tard 3 mois après la réception des propositions de révision.

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et au conseil des prud'hommes de Paris, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 7
En vigueur étendu

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant.
Le présent avenant entre en vigueur à la date de sa signature.

Dénonciation par lettre du 25 septembre 2014 de la FNB de l'accord du 20 juin 2011 et de l'avenant n° 1 du 22 novembre 2011, de l'accord du 15 novembre 2005 et de l'avenant n° 2013-2 du 26 novembre 2013

En vigueur

Paris, le 25 septembre 2014.

FNB
49, rue de la Glacière
75013 Paris

Monsieur le directeur,

Nous vous demandons de bien vouloir prendre acte par la présente lettre de notre démission de l'OPCA OPCALIM et de la dénonciation des dispositions conventionnelles qui le désignent comme OPCA dans le champ de la convention collective des boissons : distributeurs conseils hors domicile, conformément aux dispositions conventionnelles et aux dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

Notre dénonciation, qui prend effet à la date du 31 décembre 2014, porte sur les accords suivants :

- accord du 20 juin 2011 constitutif d'OPCALIM et son avenant n° 1 du 22 novembre 2011 ;
- chapitre XIII de l'accord du 15 novembre 2005 relatif à la formation professionnelle continue ;
- chapitre Ier de l'avenant n° 2013-2 du 26 novembre 2013 révisant l'accord du 15 novembre 2005 relatif à la formation professionnelle continue.

Nous vous remettons ci-joint copie des courriers de notification de cette dénonciation et des dépôts en lettre recommandée avec avis de réception adressés à l'OPCALIM ainsi qu'aux différents organismes signataires de ces accords.

Nous vous remercions de bien vouloir accuser réception de ce courrier.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de nos respectueuses salutations.

Le directeur général.

Accord du 26 octobre 2009 relatif au développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Texte de base

Développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Alliance 7 ;

ANMF ;

Adepale ;

CSFL ;

CSRCSF ;

SNFS ;

Comité français du café ;

SFC ;

SNICC ;

GITE ;

FEBPF ;

CFSI ;

CNTF ;

FEDALIM ;

FICT ;

FNEAP ;

FNIL ;

SFIG ;

SIFPAF ;

SNIA ;

SNCP ;

SYNAFAVIA ;

SNIV ;

FNICGV (A l'exclusion des activités de commerce de gros des viandes du champ d'application de l'accord.) ;

FNECE ;

CSEM ;

SBR ;

SES ;

BR.

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

FAA CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Les organisations signataires soulignent que le présent accord s'inscrit dans le prolongement des accords nationaux interprofessionnels des 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail et 14 novembre 2008 sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, dite GPEC.

La GPEC est une démarche qui relève de la responsabilité des entreprises.

La nature des changements liés à la demande des marchés des produits alimentaires, ainsi que les évolutions de la pyramide des âges des salariés des industries alimentaires auxquelles l'ensemble du secteur de la transformation va être confronté vont entraîner de profondes mutations au sein des entreprises.

Aussi, les parties tiennent à rappeler l'obligation légale faite aux employeurs d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Les signataires rappellent leur volonté de travailler au sein des entreprises, quelle que soit leur obligation légale, de manière anticipée et concertée sur la gestion de l'emploi, des compétences et des qualifications des salariés du secteur professionnel.

Hormis les outils qui doivent rester incitatifs et source d'inspiration au libre choix des partenaires sociaux, les entreprises et groupes ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord que de manière plus favorable.

Titre Ier La GPEC

Article 1er

En vigueur étendu

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences permet d'anticiper sur les évolutions des carrières et des emplois pour les adapter aux nouveaux besoins de l'entreprise, en tenant compte des progrès technologiques et des contraintes économiques. Elle assure la cohérence entre la stratégie de l'entreprise et la gestion des ressources humaines.

Ayant pour objectif de développer notamment l'employabilité, la GPEC doit assurer à chaque salarié les moyens lui permettant de définir, développer, sécuriser et diversifier son parcours professionnel, et d'évoluer, au sein de son secteur professionnel ou d'une branche professionnelle à l'autre, par la mise en place d'actions individualisées.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord a pour finalités :

- de définir les modalités d'une démarche permanente axée sur la gestion prévisionnelle et préventive des emplois, des compétences et des qualifications en mettant le dialogue social au coeur de la volonté d'adaptation et de préservation des emplois, dans le cadre d'une vision globale de la stratégie de l'entreprise et du projet vers lequel elle tend ;

- de mieux anticiper et de mieux gérer les évolutions économiques, technologiques et organisationnelles qui peuvent avoir des conséquences sur l'emploi ;

- de contribuer à renforcer les conditions favorables au dialogue social, notamment en associant les représentants du personnel à la mise en place d'une gestion anticipée et préventive des évolutions de l'emploi dans toutes ses dimensions ;

- de développer la construction de véritables parcours professionnels individualisés optant pour une élévation des compétences et des qualifications pour toutes les catégories de salariés, et prioritairement en faveur des salariés dont le niveau de qualification n'est plus en adéquation face aux évolutions des métiers et du marché de l'emploi, ainsi que des plus exposés au risque de rupture de leur situation professionnelle et de ceux qui ont des difficultés à accéder à l'emploi stable.

Ainsi conçue et mise en oeuvre dans le cadre d'un processus de concertation, la GPEC doit être tout à la fois :

- pour les entreprises, un outil d'anticipation de leurs besoins en compétences, et ainsi de préservation et de développement de leur compétitivité ;

- pour les salariés, le moyen d'aborder de façon maîtrisée et positive les évolutions des métiers et des qualifications tout au long de leur carrière, en leur permettant d'acquérir des connaissances transférables sur d'autres postes de travail et de contribuer à sécuriser leurs parcours professionnels.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux des industries alimentaires souhaitent s'engager dans une démarche de progrès qui s'inscrit dans la durée, et inciter les entreprises au développement de la GPEC, en veillant à la sécurisation du parcours professionnel de chaque salarié.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord établit une distinction entre la GPEC, démarche d'anticipation et de gestion de l'emploi et des compétences, qui participe de la sécurisation des parcours professionnels des salariés, et les mesures mobilisables dans le cadre de plans de sauvegarde de l'emploi et d'éventuels licenciements économiques. Ces dernières ne font pas l'objet du présent accord.

La déclinaison des finalités visées à l'article 2 se traduit par la volonté de :

- s'engager dans une démarche de veille prospective et permanente de l'évolution des emplois et des métiers, ainsi que des besoins de compétences et de qualifications des entreprises de l'alimentaire pour leur permettre d'inscrire leurs démarches de GPEC dans un cadre de références globales ;
- proposer aux entreprises de toute taille des outils de mise en oeuvre de la gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des qualifications ;
- préciser les instances de concertation et de consultation aptes à examiner les orientations en matière de gestion prévisionnelle et préventive des emplois, des compétences et des qualifications ;
- faire évoluer et progresser les compétences de chaque salarié pour lui permettre d'être mieux armé, en interne ou en externe, et ainsi l'aider à faire face aux évolutions et aux besoins futurs de l'entreprise et de son bassin économique en matière d'emplois, de compétences et de qualifications ;
- favoriser et accompagner la mobilité professionnelle, dans le cadre de projet d'évolution personnelle concerté ;
- permettre, dans le cadre d'une démarche raisonnée et globale établie par le présent accord, une mobilisation efficace en faveur des salariés des entreprises, des dispositifs de la formation existants dans le secteur des industries alimentaires, ainsi que des dispositifs d'interventions publiques en matière d'accompagnement des évolutions de l'emploi ;
- faciliter la mise en place de la démarche quelle que soit la taille de l'entreprise.

Titre II La démarche de GPEC

Article 4

En vigueur étendu

Les branches ont la volonté de développer une logique d'étude sur l'évolution qualitative et quantitative des métiers alimentaires qui doit permettre d'éclairer les différents acteurs dans les entreprises.

Dans le cadre :

Article 4.1

En vigueur étendu

Les branches professionnelles ont un rôle majeur d'information, d'incitation et d'appui à remplir. Celui-ci est initié en priorité dans le cadre de la négociation triennale sur la GPEC, et se poursuit dans le cadre des travaux des CPNE, ou instances paritaires de branches.

Pour faciliter la mise en oeuvre de la GPEC, elles mettent à la disposition de tous les acteurs de l'entreprise des informations sur les évolutions démographiques, technologiques, l'évolution des marchés et l'identification des besoins en qualifications et compétences.

A cet effet, il appartiendra aux instances paritaires de branches de veiller à l'effectivité des travaux confiés à l'observatoire.

Les branches inciteront les observatoires à croiser leurs données prévisionnelles.

Article 4.3

En vigueur étendu

L'optimisation d'une démarche GPEC doit s'inscrire dans le cadre d'un dialogue social dynamique et ouvert avec les représentants du personnel, et ce conformément, le cas échéant, aux accords sur le développement du dialogue social conclus dans certaines branches.

Les représentants du personnel seront informés et consultés, conformément aux dispositions légales en vigueur, sur les orientations stratégiques de l'entreprise pouvant avoir des conséquences sur l'évolution des emplois, ainsi que sur les adaptations imposées par l'évolution des marchés et leurs impacts sur les métiers.

A cet effet, les entreprises veilleront à présenter et à partager avec les représentants du personnel les outils qu'elles mettront en oeuvre.

Le dialogue social doit être adapté. Il est susceptible de prendre diverses formes :

- dans le cadre de l'obligation de négocier un accord de GPEC, dans les entreprises de plus de 300 salariés (qui est ici rappelée), celui-ci devra préciser les modalités retenues pour la mise en oeuvre des outils mis à disposition, en particulier leur calendrier, la mise en place éventuelle d'un comité de pilotage et de suivi de la démarche GPEC, les modalités d'association des institutions représentatives du personnel et des délégués syndicaux au processus de GPEC, les conditions de suivi de mise en oeuvre ;

- dans les entreprises de moins de 300 salariés, les branches inciteront les entreprises à s'engager dans une démarche concertée de GPEC et à s'inspirer des dispositions ci-dessus.

Article 5

En vigueur étendu

Article 5.1

En vigueur étendu

Les emplois en évolution sont ceux qui se modifient pour des raisons d'ordre économique, organisationnel ou technologique. Les outils internes doivent permettre une réflexion au regard des orientations stratégiques de l'entreprise, sur les évolutions des emplois et/ou des métiers sensibles.

L'analyse des écarts constatés entre compétences existantes et compétences futures requises permet de mettre en oeuvre un plan d'action basé sur l'accompagnement du salarié, par une formation d'adaptation aux évolutions du poste au sein de l'entreprise.

L'utilisation des outils visés à l'article 4 permettra à l'entreprise d'identifier dans le temps les emplois en évolution et de les adapter à ses besoins et à sa stratégie.

Article 5.2

En vigueur étendu

Afin de clarifier ce que sont et seront les emplois et les compétences attendues, une description et une cartographie des métiers et/ou emplois et des compétences dans l'entreprise permettront notamment d'identifier les métiers et/ou emplois stratégiques, c'est-à-dire fondamentaux pour la pérennité de l'entreprise.

La méthodologie d'élaboration des référentiels d'emploi s'inspirera notamment de celle utilisée pour bâtir les référentiels CQP en vigueur dans l'industrie alimentaire, et s'appuiera sur l'expérience et la connaissance des pratiques tant de l'encadrement opérationnel que des collaborateurs. Des salariés occupant depuis

plusieurs années ces emplois pourront contribuer, par leurs descriptions des activités, à la rédaction de ces documents.

Les référentiels seront présentés au CE, qui participera, par ses suggestions, à leur finalisation.

L'objectif est de donner une base commune et partagée dans l'entreprise. Celle-ci permettra à chaque collaborateur de savoir ce qui est attendu de lui dans son poste, de se positionner au vu des compétences requises et ainsi de voir quelles compétences il doit améliorer ou acquérir pour évoluer dans l'entreprise.

A partir de ce travail, l'entreprise pourra ainsi identifier, dans le temps, les emplois et/ou métiers en évolution et ceux émergents.

Article 6

En vigueur étendu

Article 6.1

En vigueur étendu

En concluant le présent accord et dans le prolongement des accords interbranches relatifs à la formation professionnelle conclus le 6 décembre 2004 et le 7 janvier 2005, les parties signataires confirment qu'elles considèrent la promotion de la formation professionnelle comme l'une des conditions essentielles de la défense de l'activité des entreprises, ainsi que du maintien et du développement de l'emploi. Elles soulignent que ces objectifs supposent le développement de démarches de GPEC.

La formation est un levier d'action déterminant pour la GPEC.

Elle doit permettre aux salariés de développer leurs compétences pour faciliter leur employabilité et, à l'entreprise, d'adapter les ressources humaines indispensables à son bon fonctionnement.

Les dispositifs facilitant l'employabilité de chaque salarié seront renforcés au niveau des branches et des entreprises.

Devront être particulièrement encouragées les démarches globales de formation menées par les entreprises, de préférence à des actions ponctuelles, et notamment :

- l'intégration de la formation dans des plans pluriannuels d'entreprise ;

- les actions à caractère démultiplicateur impliquant l'encadrement ainsi que, le cas échéant, les personnels qualifiés ;

- les actions communes à plusieurs entreprises, voire à l'ensemble d'un ou plusieurs secteurs professionnels, permettant des mises en commun de tout ou partie de l'investissement pédagogique, notamment en faveur de salariés de PME.

Après un parcours professionnel et / ou l'acquisition de compétences nouvelles, la mobilité interne professionnelle sera privilégiée lorsqu'un poste est à pourvoir. D'une façon générale, les salariés devront avoir accès à l'ensemble des postes vacants par voie d'affichage.

Article 6.2

En vigueur étendu

Il existe différents dispositifs de formation auxquels les partenaires sociaux soulignent leur attachement, parmi lesquels :

- l'alternance : apprentissage et contrat de professionnalisation ;

- la période de professionnalisation ;

- le droit individuel à la formation (DIF) ;

- le tutorat ;

- d'une manière générale, la formation initiale et continue.

Article 6.3

En vigueur étendu

De nombreuses branches des industries alimentaires ont mis en oeuvre, puis développé, depuis 1993, une politique visant à élever le niveau de qualification des salariés de leurs entreprises en favorisant l'accès des salariés à des certificats de qualification professionnelle, dits CQP.

Pour répondre aux besoins actuels et futurs des entreprises des industries alimentaires en matière de qualifications, mais aussi dans la perspective de répondre à l'évolution des métiers et au renforcement des compétences des salariés s'inscrivant dans la gestion des parcours professionnels, afin de favoriser leur maintien et leur évolution dans l'emploi, tant interne qu'externe, les signataires du présent accord confirment leur volonté de promouvoir la formation professionnelle. Ils décident de contribuer à la poursuite du développement, dans une démarche paritaire, des certificats de qualifications professionnelles (CQP).

Ils prendront notamment en compte les conclusions des travaux prospectifs des observatoires des métiers et des qualifications, ainsi que les besoins exprimés par les entreprises et les représentants des salariés.

Article 7

En vigueur étendu

La GPEC s'alimente à plusieurs niveaux : les observatoires (Observia, l'observatoire économique des industries agroalimentaires et de l'agro-industrie...), instances paritaires de branches, entreprises, salariés, c'est-à-dire par des données globales, des données de politique RH de l'entreprise et des données individuelles, notamment issues des entretiens professionnels.

Article 7.1

En vigueur étendu

Les signataires ont la volonté de développer une logique d'étude sur l'évolution quantitative et qualitative des métiers alimentaires, qui doit permettre d'éclairer les différents acteurs dans les entreprises.

Les données de cartographie des métiers et répertoire des métiers, prospective, données quantitatives recueillies et analysées par le comité paritaire de pilotage des travaux confiés aux observatoires (l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications pour les industries alimentaires dénommé Observia, l'observatoire économique des industries agroalimentaires et de l'agro-industrie...) sont mis à la disposition des partenaires sociaux, des entreprises, par tous les moyens et canaux appropriés pour mettre en place leur démarche de GPEC.

Les observatoires et notamment Observia apportent des informations pouvant aider les entreprises à définir leur propre politique de formation, mettre en place une

politique d'anticipation des évolutions et des compétences, gérer les évolutions professionnelles de leurs salariés.

Dans ce cadre, l'observatoire paritaire prospectif des métiers et des qualifications, Observia, né par accord interbranches du 6 décembre 2004, est chargé d'assurer une veille prospective sur l'évolution des métiers du secteur tant au niveau local, régional que national et de dégager les principales tendances de leurs évolutions, leur émergence, voire leur obsolescence.

Observia aide ainsi les partenaires sociaux à détecter les évolutions susceptibles de justifier des actions d'anticipation.

Article 7.2

En vigueur étendu

Le diagnostic global permet de disposer d'une vision d'ensemble des compétences disponibles pour anticiper les besoins en compétences et qualifications ; il doit prendre appui, notamment, sur le diagnostic individuel des compétences des salariés.

Cette phase permet, d'une part, au salarié de disposer d'un état de ses connaissances et compétences professionnelles pour définir son projet professionnel selon ses souhaits et les possibilités de mobilité et, d'autre part, à l'entreprise de déterminer les besoins et objectifs de professionnalisation du salarié pour sécuriser les parcours professionnels.

Le bilan d'étape professionnel, qui ne constitue pas un élément exclusivement dédié à la GPEC, peut notamment contribuer à la réalisation de ce diagnostic. Il est de nature distincte de l'entretien d'évaluation, qui constitue un acte de management.

Ce bilan professionnel est fait tous les 5 ans par les salariés qui le souhaitent.

Pour réaliser ce diagnostic individuel, les branches professionnelles signataires s'engagent à mettre des outils à la disposition des entreprises de leur secteur, suivant les modalités, présentations et adaptations éventuellement nécessaires qu'il leur appartient de définir, et à les promouvoir.

Les entreprises peuvent d'ores et déjà disposer d'un ensemble d'outils concernant l'entretien professionnel, composante majeure de la GPEC, soit :

- un guide de l'entretien professionnel ;
- un support type pour le réaliser ;
- un kit salarié permettant d'informer et de sensibiliser les salariés ;
- un kit responsable, permettant d'informer ceux qui auront à réaliser les entretiens ;
- un module type de formation permettant d'organiser une formation collective de ces responsables ;
- un guide d'auto-formation.

Article 7.3

En vigueur étendu

Sept organisations professionnelles de l'alimentaire (1), avec le soutien financier de l'AGEFAFORIA et la participation des organisations syndicales, ont réalisé en commun un ensemble d'outils spécifiques simples et pratiques en mobilisant leurs moyens d'expertises (propres et entreprises adhérentes), avec 2 prestataires spécialisés et un groupe paritaire idoine qui en a validé techniquement le contenu :

- un support dénommé « boîte à outils GPEC », comportant plusieurs cheminements possibles, soit :
- les questions que peut se poser un utilisateur de la GPEC ;
- les différentes étapes de la GPEC ;
- son déroulement chronologique ;
- la démarche par mots clés ;
- la liste des outils ;
- un exemple pratique ;
- 17 fiches méthode ;
- divers supports et exemples associés ;
- un support de formation destiné à l'animation d'une formation collective, ou pouvant être utilisé en auto-formation comprenant :
- un module de découverte de la GPEC, en 15 questions/réponses ;
- un module de perfectionnement, pour accompagner et faciliter l'accès à la « boîte à outils » et à ses fiches méthode ;
- un quizz de réflexion permettant à l'apprenant de valider ses acquis.

Le contenu de ces outils fait l'objet d'une présentation en annexe I du présent accord.

(1) ADEPALE, FICT, ALLIANCE 7, FNEAP, FNIL, SIFPAF, SNFS.

Titre III Les mesures d'accompagnement de la démarche GPEC

Article 8

En vigueur étendu

Les branches signataires s'engagent à garantir une information régulière de leurs acteurs sur l'articulation des textes légaux et conventionnels signés et de la GPEC, notamment :

- les dispositifs légaux et conventionnels sur la formation tout au long de la vie professionnelle, la validation des acquis de l'expérience, le bilan de compétences, la mobilité professionnelle ou géographique ;
- les études menées dans le cadre des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, et notamment d'Observia.

Dans ce même souci de cohérence et d'optimisation de l'utilisation des moyens disponibles, les entreprises veilleront à articuler le développement de la GPEC avec les dispositifs légaux et conventionnels existants ou à venir et notamment :

- les accords, outils et dispositifs déjà existants dans la branche et dans l'entreprise ;
- les modes d'organisation du travail, les dispositions relatives à la mobilité professionnelle et géographique ;
- les mesures envisagées en matière de formation professionnelle en réponse aux besoins identifiés ;
- les outils ou les dispositifs existants d'identification des compétences et qualifications propres au secteur d'activité, et le cas échéant, aux catégories d'emplois ;
- les politiques de recrutement.

Article 9

En vigueur étendu

Les entreprises présenteront et expliqueront au personnel selon leur fonctionnement propre les objectifs et les modalités des projets de GPEC qu'elles mettront en oeuvre.

Elles préciseront, notamment, les moyens offrant aux salariés un cadre de réflexion leur permettant d'être les acteurs de leur vie professionnelle, en disposant de points de repère pour la gestion de leur parcours professionnel, facilitant ainsi leur évolution de carrières interne ou externe.

Les entreprises porteront, en outre, une attention particulière à l'information, à la sensibilisation et, si nécessaire, à la formation du personnel concernant l'entretien professionnel tel que prévu par l'ANI du 20 septembre 2003 pour faciliter sa mise en oeuvre. Pour les entreprises ayant mis en place des entretiens périodiques d'évaluation, l'information devra mettre en relief les spécificités de l'entretien professionnel (à titre indicatif, les principes clés de l'entretien professionnel dégagés par le « guide de l'entretien professionnel » sont présentés en annexe II du présent accord).

Article 10

En vigueur étendu

Les signataires considèrent que la formation est un gage de réussite pour la mise en oeuvre de la démarche GPEC.

Une approche dynamique de la mise en oeuvre d'un projet de GPEC conduit chaque salarié à en être le principal acteur ; la contribution active de l'encadrement au développement de celle-ci est déterminante.

Son rôle en la matière, nécessitant une connaissance maîtrisée des principaux outils, ainsi que son implication active dans leur mise en oeuvre, en particulier pour l'entretien professionnel, justifie une formation spécifique d'apprentissage ou de perfectionnement, notamment à l'aide des kits de formation.

Article 11

En vigueur étendu

Une formation des représentants du personnel sur les principes fondamentaux de la GPEC est préconisée dans le cadre du déploiement de la démarche GPEC et selon l'esprit de l'accord interbranches du 21 décembre 1993.

Les représentants du personnel appelés à participer à la mise en oeuvre d'une démarche GPEC bénéficieront d'une formation de 2 jours au plus dans le cadre du plan de formation.

Pour les entreprises qui ressortissent au champ d'application de l'accord interbranches du 21 décembre 1993 relatif à la formation professionnelle, cette formation est comprise dans les 5 jours du 4-IV.

Titre IV Mise en oeuvre

Article 12

En vigueur étendu

Un bilan d'étape sera réalisé par la CNPIE à la demande des partenaires sociaux et au plus tôt à l'issue d'un délai de 30 mois à compter de la signature de l'accord. Celui-ci présentera les grandes lignes des actions mises en oeuvre dans les entreprises relevant des branches signataires et les éventuelles difficultés rencontrées.

Article 13

En vigueur étendu

Le présent accord, dont le champ d'application est précisé en annexe III, est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter de sa signature.

Il sera effectué les formalités de dépôt auprès de la direction générale du travail et demandé son extension au ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité.

Article 14

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux se réuniront, dans un délai de 5 ans suivant l'entrée en vigueur de l'accord, pour effectuer un bilan de son application et apporter les adaptations qui apparaîtront nécessaires au vu de ce bilan.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe I

(La présente annexe ne fait pas partie intégrante de l'accord.)

Boîte à outils GPEC.

En vigueur étendu

(La présente annexe ne fait pas partie intégrante de l'accord.)

1. Principes clés de l'entretien professionnel

Objectifs de l'entretien professionnel

L'entretien professionnel permet un temps d'échanges et de dialogue entre le salarié et le responsable, au cours duquel :

- ils analysent ensemble le parcours professionnel du salarié ;
- ils font le bilan de son activité en prenant du recul ;
- ils échangent sur ses souhaits pour l'avenir, les confrontent au contexte de l'entreprise, aux opportunités potentielles et évolutions prévisibles des emplois ;
- ils construisent ensemble un plan de développement individuel.

Pour le salarié

L'entretien professionnel ne peut se construire indépendamment des besoins des entreprises et doit être l'occasion :

- de participer activement à l'élaboration de son bilan professionnel ;
- d'aborder des questions de développement des compétences ;
- de faire part de ses souhaits d'évolution dans son entreprise, en tenant compte de ses aptitudes et de la situation de l'entreprise ;
- de construire avec son responsable une vision possible et réaliste de son évolution ;
- d'identifier ses axes d'amélioration et de définir un parcours individuel de formation répondant tant aux besoins de l'entreprise qu'aux siens.

Pour l'entreprise

L'entretien professionnel doit enrichir et mettre en cohérence les pratiques existantes en matière d'entretien annuel.

Entretien annuel Entretien professionnel

Ainsi la mise en oeuvre de l'entretien professionnel peut contribuer à enrichir les pratiques existantes de l'entretien annuel par un échange plus approfondi entre le salarié et le responsable sur les points suivants.

- point sur les compétences acquises et mobilisées en situation de travail ;
- échanges sur les perspectives et souhaits du salarié quant à son évolution au sein de l'entreprise ;
- élaboration d'un plan de développement individuel pour développer des compétences.

Pour les entreprises n'ayant pas mis en oeuvre d'entretien annuel pour tout ou partie de leurs salariés, l'entretien professionnel constitue une réelle opportunité pour :

- mettre en place un véritable outil dynamique et global de développement de leurs ressources humaines ;
- prendre en compte les attentes des salariés, notamment en matière de formation et de développement de leurs compétences ;
- les mobiliser sur les priorités de l'entreprise et de leur service ou unité de travail ;
- impliquer les responsables dans leur rôle de développement des salariés.

Pour ce faire, l'information et la formation des responsables et des salariés, et donc leur adhésion, sont des points clés de la réussite des entretiens.

Rôle de chacun

La direction et la fonction ressources humaines

- mettent en place les actions de formation, de communication et d'information utiles à la mise en oeuvre des entretiens professionnels ;
- assurent l'information préalable des représentants du personnel sur les conditions d'organisation et les modalités de mise en oeuvre de l'entretien professionnel ;
- développent outils, procédures et plans d'action ;
- assurent la mise en oeuvre effective des entretiens en étant attentifs à l'information et à la formation des responsables et/ou salariés, à la préparation, à la réalisation et au suivi des entretiens ;
- mettent en oeuvre les entretiens professionnels au niveau de l'entreprise ;
- arrêtent les décisions finales quant aux projets d'évolution et de formation des salariés ;
- informent les responsables des conclusions finales et s'assurent de leur communication aux salariés ;
- mettent en oeuvre les conclusions finales.

Le responsable qui réalise l'entretien

(Si possible le hiérarchique direct (N + 1), ou, le cas échéant, un autre représentant de la direction, ayant une connaissance effective du salarié et de ses activités.)

- prépare l'entretien professionnel ;
- réalise l'entretien ;
- contribue au bilan et à l'évaluation des compétences du salarié ;
- conseille le salarié dans l'élaboration de son projet professionnel en fonction des besoins de l'entreprise ou de l'établissement ;
- élabore avec le salarié son plan de développement individuel ;

- finalise les conclusions de l'entretien et les retranscrit sur le support ;
- fait valider et signer le support au salarié, N + 1 (s'il n'a pas réalisé l'entretien), N + 2 et le transmet au service ressources humaines ou, suivant le cas, à la direction ;
- récupère et communique au salarié les conclusions finales ;
- veille à la réalisation du plan de développement individuel par le salarié ;
- accompagne le salarié dans la mise en oeuvre de son plan de développement individuel.

Le salarié

- prépare l'entretien professionnel ;
- est acteur de son projet de développement professionnel ;
- évalue ses compétences et fait son bilan avec l'aide de son responsable ;
- élabore son projet professionnel ;
- recherche des modalités de mise en oeuvre de son projet professionnel, y compris par la formation professionnelle ;
- exerce son droit d'initiative et s'investit pleinement dans son projet ;
- veille à être informé des conclusions finales et participe activement à son plan de développement individuel ;

Les 4 grands temps pour mettre en place efficacement l'entretien professionnel

1. Informer et former

- établir un plan de communication pour une première information de l'ensemble des salariés et responsables sur l'entretien professionnel ;
- dispositif prévu et articulation avec les pratiques existantes en matière d'entretien annuel ;
- catégories concernées ;
- canaux privilégiés pour diffuser l'information : affichage, session d'information, dispositif de réponses aux questions et interrogations... ;
- assurer une information préalable aux représentants du personnel sur les conditions d'organisation et les modalités de déroulement ;
- programmer une session de formation pour l'ensemble des responsables qui seront amenés à réaliser cet entretien.

2. Diffuser et (faire) préparer

- diffuser auprès des salariés et responsables les éléments d'information nécessaires à la mise en oeuvre et à la réalisation de l'entretien, et rappeler à tous l'importance de la préparation (support, guide d'utilisation, kits « réussir son entretien », modalités de suivi...) ;
- rappeler aux responsables la nécessité de fixer au moins 2 semaines à l'avance les dates de rendez-vous avec les salariés ;
- préparer les données sur le parcours du salarié et les communiquer préalablement à l'entretien aux responsables et au salarié.

3. Réaliser l'entretien

- s'assurer de la réalisation effective des entretiens et du respect des délais.

4. Assurer le suivi

- s'assurer que les responsables transmettent bien les supports remplis et signés au service ressources humaines, au salarié, au N + 1, le cas échéant, et au N + 2 ;
- intégrer les conclusions des plans de développement individuel dans le plan de formation et communiquer les décisions finales aux responsables ;
- s'assurer de la réalisation des plans de développement individuel ;
- faire une analyse de la première mise en place des entretiens ;
- établir un bilan des réalisations des engagements de plan de développement individuel.

En vigueur étendu

Annexe III

Biscotteries, biscuiteries, chocolateries, confiseries, céréales prêtes à consommer ou à préparer, aliments de l'enfance et de la diététique, préparation pour entremets et desserts ménagers, glaces, sorbets et crèmes glacées (convention collective nationale du 17 mai 2004).
 Industries de produits alimentaires élaborés (convention collective nationale du 17 janvier 1952).
 Industries alimentaires diverses (convention collective nationale du 27 mars 1969).
 Industries des produits exotiques (convention collective nationale du 1er avril 1969).
 Sucreries, sucreries-distilleries, raffineries de sucre (convention collective nationale du 1er octobre 1986).
 Industries charcutières (convention collective nationale du 1er juillet 1958, mise à jour le 9 avril 1990).
 Industrie laitière (convention collective nationale du 20 mai 1955, modifiée le 1er décembre 1976).
 Pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé (convention collective nationale du 3 juillet 1997).
 Viande : industrie nationale et commerces en gros des viandes (convention collective nationale du 20 février 1969) :

- prestataires de services d'abattage ;
- entreprises de découpe et de préparation des abats de boucherie, de fabrication de produits à base de boucherie et des commerces de gros d'abats de boucherie et de triperie.

Industrie de la volaille (convention collective nationale n° 3111 du 10 juillet 1996).

Meunerie (convention collective nationale n° 3060 du 16 juin 1996).

Eaux (convention collective nationale n° 3247 du 24 mai 1993).

Boulangerie et pâtisserie industrielle (convention collective nationale n° 3102 du 13 juillet 1993).

Accord du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle

Texte de base

Formation professionnelle

SNTPEAV ;

FNICGV ;

CNCT ;

ANMF ;

ALLIANCE 7 ;

SFIG ;

SNFS ;

CSRCSF ;

UCCF ;

CNBPF ;

FEBPF ;

CNTF ;

SNFBP ;

FICF ;

CSFL ;

FNIL ;

SRF ;

SIFPAF ;

CNPCCG ;

FNEAP ;

CFSI ;

SNINA ;

FNECE ;

CSEM ;

SNBR ;

SES ;

ABF ;
STPI ;
SYNAFAVIA ;
ADEPALE ;
FICT ;
CFC ;
FEDALIM ;
CPF ;
SCF ;
CNRCF ;
UNPF ;
SNIV-SNCP ;
COOP France ;
FCE.
FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
FNAA CFE-CGC ;
FS CFDT ;
FGA CFDT ;
CFTC-Agri.

En vigueur étendu

Les organisations soussignées,
Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;
Vu le code du travail, notamment l'article L. 2241-6 relatif à la négociation triennale de branche sur la formation professionnelle ;
conviennent de ce qui suit :

Préambule

Le présent accord est pris en application de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 et de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Cette loi marque la nécessité, pour les branches professionnelles parties prenantes au présent accord et pour les entreprises qu'elles représentent, de renforcer les savoirs et les compétences professionnelles qui assureront le dynamisme, l'attractivité et la compétitivité des entreprises. Aussi, ces branches professionnelles demandent que la formation des salariés soit placée au coeur des stratégies des entreprises et de leur développement économique durable.

La formation professionnelle vise à permettre à chaque salarié de mieux identifier ses aptitudes ou compétences et de progresser d'au moins un niveau au cours de sa vie professionnelle. Elle doit lui permettre de disposer et d'actualiser un socle de connaissances et de compétences favorisant son évolution professionnelle.

Le présent accord s'inscrit en outre dans la continuité des engagements réciproques de l'Etat, des régions et des acteurs de la filière de l'alimentaire tels que définis dans le cadre du contrat de filière alimentaire signé le 19 juin 2013. Il vise à renforcer et à dynamiser l'emploi et la formation dans la filière.

C'est pour répondre à ces objectifs que les branches signataires ont souhaité conclure le présent accord à durée déterminée afin de permettre aux entreprises et aux salariés d'appréhender dans les meilleures conditions les dispositifs proposés par la loi en matière de formation professionnelle.

Article 1er

En vigueur étendu

1.1. Champ d'application professionnel

Le champ d'application professionnel du présent accord est interbranches et est applicable à toutes les entreprises visées ci-après, relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

Au titre des industries alimentaires

CCN 3026. - Sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre (idcc 2728) ;

CCN 3060. - Meunerie (idcc 1930) ;

CCN 3384. - Cinq branches des industries alimentaires diverses (idcc 3109) ;

CCN 3102. - Boulangerie-pâtisserie industrielle (idcc 1747) ;

CCN 3124. - Industries laitières (idcc 112) ;
CCN 3125. - Industries charcutières (idcc 1586) ;
CCN 3127. - Industries de produits alimentaires élaborés (idcc 1396) ;
CCN 3178. - Exploitations frigorifiques (idcc 200) ;
CCN 3179. - Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (idcc 1534) ;
CCN 3247. - Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières (idcc 1513) ;
CCN 3294. - Industrie des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé (idcc 1987) ;
CCN 3092. - Industries des produits exotiques (idcc 506).

Au titre de l'alimentation en détail

CCN 3215. - Pâtisserie (idcc 1267) ;
CCN 3224. - Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc 1286) ;
CCN 3117. - Boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales (idcc 843) ;
CCN 3243. - Poissonnerie (idcc 1504) ;
CCN 3133. - Charcuterie de détail (idcc 953).

Au titre de la coopération agricole

Les coopératives agricoles, les unions de coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent de l'article L. 722-20, 6°, 6° bis, 6° ter, 6° quater, du code rural, les organismes conseil élevage et les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions.

Soit, en particulier, les entreprises relevant notamment du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

CCN 3612. - Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (idcc 7001) ;
CCN 3616. - Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (idcc 7002) ;
CCN 3607. - Conserveries coopératives et SICA (idcc 7003) ;
CCN 3608. - Coopératives agricoles laitières (idcc 7004) ;
CCN 3604. - Caves coopératives viticoles (idcc 7005) ;
CCN 3614. - Fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (idcc 7006) ;
CCN 3264. - Lin : teillage du lin, coopératives agricoles et SICA (idcc 7007) ;
CCN. - Sélection et reproduction animale (idcc 7021) ;
CCN. - Entreprises agricoles de déshydratation de la région Champagne-Ardenne (idcc 8215) ;
CCN 3611. - Contrôle laitier (idcc 7008) ;
CCN. - Centres de gestion agréés et habilités agricoles (idcc 7020) ;
CCN. - Coopératives fruitières et fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (idcc 8435) ;
CCN. - Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) (idcc 7503).

Le champ d'application professionnel pour l'agrément au titre des contributions dues au titre du congé individuel de formation s'applique uniquement aux entreprises relevant des secteurs d'activité « coopération agricole, centres d'économie rurale et conseil-élevage ».

1.2. Champ d'application territorial (1)

Le présent accord est applicable sur le territoire métropolitain et les départements d'outre-mer pour les agréments au titre du plan de formation et du CIF pour les secteurs d'activité visés ci-dessus.

En ce qui concerne l'agrément au titre des contributions mentionnées au chapitre Ier du titre III et du livre III du code du travail, le présent accord est applicable sur le territoire métropolitain pour les secteurs d'activité visés ci-dessus. Il est également applicable dans les départements d'outre-mer en ce qui concerne les secteurs d'activité « coopération agricole, centres d'économie rurale et conseil-élevage » conformément aux dispositions de l'article L. 6523-1 du code du travail.

(1) Article 1-2 étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6523-1 du code du travail.

(Arrêté du 12 janvier 2016 - art. 1)

Article 2 En vigueur étendu

Le présent accord abroge les dispositions des accords et conventions collectives suivants :

2.1. Pour les industries alimentaires :

- accord national interprofessionnel du 21 décembre 1993 relatif à la formation professionnelle dans diverses branches des industries agroalimentaires, et ses avenants ;
- accord du 20 octobre 2004 relatif à la désignation de l'AGEFAFORIA comme organisme paritaire collecteur de la contribution à la formation professionnelle des entreprises des industries alimentaires ;
- accord du 6 décembre 2004 relatif à la prise en charge des actions d'accompagnement et du fonctionnement des jurys liés à la mise en oeuvre dans les entreprises de certificats de qualification professionnelle des industries alimentaires, et ses avenants ;
- accord du 7 avril 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, étendu par arrêté du 12 avril 2006, à l'exception de son article 9, pour le SNIV-SNCP, le SYNFAVIA, la FNEAP, la CNTF, la FNICGV ;
- accord du 17 mai 2005 relatif à la répartition de la taxe d'apprentissage et à la réalisation de différentes missions d'information sur les métiers des industries alimentaires et son avenant ;
- accord interbranches du 8 février 2013 relatif au financement de la professionnalisation et du droit individuel à la formation des entreprises des industries alimentaires ;
- accord interbranches du 27 février 2013 relatif à la professionnalisation et au droit individuel à la formation des entreprises des industries alimentaires, à l'exception des articles 5 à 7.

2.2. Pour la coopération agricole et ses services associés :

- accord-cadre du 3 février 1997 sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés dans la coopération agricole ;
- accord du 20 février 2006 sur le financement de la formation professionnelle tout au long de la vie dans la coopération agricole ;

- accord du 25 mars 2005 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans la coopération agricole, modifié par son avenant n° 1 du 12 octobre 2011, à l'exception des articles suivants :

- article 10 sur les dispositions financières relatives aux contrats de professionnalisation ;
 - article 11 sur la rémunération des bénéficiaires des contrats de professionnalisation ;
 - article 19 sur les dispositions financières relatives aux périodes de professionnalisation ;
 - titre IV relatif au tutorat ;
 - accord du 24 novembre 2005 relatif à la professionnalisation dans la coopération laitière et ses avenants du 21 avril 2009 et du 25 janvier 2012.
- 2.3. Pour l'alimentation en détail :

- avenant n° 55 du 8 septembre 2005 relatif à la formation professionnelle pour la CCN 3215 pâtisserie (idcc 1267) ;
- article 35 de la convention collective nationale de la charcuterie de détail (idcc 953) relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie (hormis l'article 35.5 relatif au contrat de professionnalisation) ;
- avenant n° 13 à la convention collective nationale de la charcuterie de détail en date du 31 janvier 2012 relatif au droit individuel à la formation ;
- avenant n° 19 à la convention collective nationale de la charcuterie de détail en date du 7 mai 2013 relatif au financement de la formation professionnelle ;
- avenant n° 11 du 9 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle, CCN 3224 détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc 1286) ;
- avenant n° 3 du 16 juin 2005 relatif aux contributions à la formation professionnelle, CCN 3224 détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc 1286) ;
- les dispositions du point n° 11 de l'article 39 de la convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie, entreprises artisanales (idcc 843) ;
- avenant n° 4 du 16 juin 2005 relatif à la mutualisation élargie dans le cadre du plan de formation, CCN 3224 détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc 1286).

Article 3 En vigueur étendu

3.1. Définition de la qualification professionnelle

La qualification professionnelle est la capacité à exercer un métier ou un emploi déterminé. Elle dépend de la formation ou de l'expérience acquise par les salariés et peut faire l'objet d'une reconnaissance au travers notamment d'une certification (diplôme, titre, certificat...).

3.2. Définition d'une certification professionnelle

Une certification professionnelle est délivrée par une autorité habilitée. Elle prend la forme d'une attestation matérialisée ou dématérialisée, confirmant une maîtrise des compétences visées, à la suite d'un processus de validation.

3.3. Certifications reconnues

Les certifications sont de trois types :

- les certificats de qualification professionnelle visés à l'article 5.4 ;
- les certifications inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- les certifications inscrites à l'inventaire prévu par l'article L. 335-6 du code de l'éducation, figurant notamment sur la liste qu'il appartient à chaque branche d'élaborer.

Les certifications reconnues par les branches signataires du présent accord seront consolidées sur une liste établie par la commission paritaire mentionnée à l'article 7 et mise à jour par celle-ci.

Une attention particulière sera portée aux formations transversales et à la sécurisation des parcours professionnels.

Article 4 En vigueur étendu

4.1. Organisation de la formation professionnelle continue

4.1.1. Planification de la formation dans l'entreprise

Les employeurs doivent assurer la promotion et la planification de la formation de leurs salariés conformément aux dispositions des lois, règlements et accords en vigueur. A cette fin, il sera tenu compte des besoins en formation (connaissances et compétences) et qualification identifiés lors des entretiens professionnels réalisés tous les 2 ans et des priorités de la GPEC. Il pourra être tenu compte des spécificités territoriales.

4.1.2. Action des représentants du personnel

Le comité d'entreprise exerce les attributions prévues par la loi ; en particulier, il examine le plan de formation et il est consulté sur les mesures relatives à la formation ou ayant une incidence sur la formation du personnel. Il peut faire des propositions en vue d'améliorer le plan de formation de l'entreprise. A ce titre, les membres élus du comité d'entreprise ont droit à une formation spécifique de 3 jours.

4.2. Financement de la formation professionnelle

4.2.1. Collecte du financement

OPCALIM est l'organisme chargé de la mise en oeuvre opérationnelle de la politique nationale de formation continue et d'alternance des branches signataires de son accord constitutif, tant au niveau national qu'au niveau régional. Il prend en compte les orientations et priorités définies par les signataires du présent accord.

OPCALIM collecte les contributions des entreprises affectées au développement de la formation professionnelle.

En sa qualité de fonds d'assurance formation agréé et d'OPCA dédié des entreprises des industries alimentaires, de la coopération agricole et de l'alimentation en détail, OPCALIM intervient sur l'ensemble du champ professionnel et géographique des branches signataires du présent accord.

4.2.2. Contributions légales

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises s'acquittent auprès d'OPCALIM d'une contribution unique selon leur taille.

4.2.3. Contribution volontaire

Conformément à la loi, les entreprises qui le souhaitent peuvent effectuer des versements volontaires auprès d'OPCALIM en contrepartie d'une offre de services spécifiques.

4.2.4. Contribution spécifique multibranches

En application des nouvelles dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les entreprises verseront auprès d'OPCALIM avant le 1er mars de chaque année au titre des salaires versés pendant l'exercice précédent une contribution spécifique ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue, en renforçant la mise en oeuvre de formations certifiantes.

Cette contribution est affectée au développement et au financement des actions définies ci-dessous :

- ingénierie de certification collective ou individuelle ;
- mise en place de formations certifiantes par modules pour les rendre accessibles aux entreprises et aux salariés et faciliter l'accès au compte personnel de formation (CPF) ;
- démarches de certification des actions de formation transversales ;
- études d'opportunité et de faisabilité de projets certifiants ;
- accompagnement des entreprises et des branches pour le développement de projets certifiants, dont les certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
- frais d'évaluation et de jury.

La commission paritaire mentionnée à l'article 7 est chargée de gérer cette contribution. Elle assure le suivi des actions relevant de son objet et détermine, le cas échéant, des priorités de financement.

Le taux de la contribution est fixé à 0,02 % de la masse salariale au titre de 2015 et 2016. Pour la troisième année de l'accord, la commission paritaire mentionnée à l'article 7 pourra décider de porter le taux de la contribution à 0,03 % au vu d'un bilan qualitatif et financier des actions financées qui sera réalisé à l'issue du premier semestre 2016.

Toutefois, pour les entreprises de moins de 10 salariés, celles de 10 à 49 salariés et celles de 50 à 299 salariés, vu les dispositions de l'article R. 6332-43 du code du travail, les signataires du présent accord proposent au conseil d'administration (CA) d'OPCALIM d'imputer cette contribution sur leur versement au titre du plan de formation mutualisé aux termes de l'article L. 6332-3-2 du code du travail.

4.3. Situation des salariés au regard de la formation professionnelle

Chaque salarié est informé, dès son embauche, qu'il bénéficie en application des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail :

- d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Cet entretien, dont l'objet est distinct de l'entretien d'évaluation du salarié, a lieu tous les 2 ans, avec un objectif de développement de l'employabilité ;
- tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a :
 - suivi au moins une action de formation ;
 - acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
 - bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures mentionnées ci-dessus, son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13.

Article 5 En vigueur étendu

5.1. Apprentissage

L'apprentissage constitue un mode de formation professionnelle initiale particulièrement adapté aux besoins des entreprises de nos professions. Les employeurs accordent une attention particulière au recrutement des apprentis, à leur progression professionnelle et aux possibilités d'insertion définitive dans l'entreprise.

Les conditions de l'apprentissage et le régime juridique des apprentis sont définis par les lois et règlements en vigueur.

Les signataires du présent accord souhaitent qu'OPCALIM soit agréé en qualité d'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) pour la collecte, la gestion et l'affectation de la taxe d'apprentissage sur le champ de l'OPCA.

OPCALIM peut consacrer une partie des fonds de la professionnalisation à l'apprentissage.

Les signataires souhaitent qu'une convention de coopération avec le ministère de l'agriculture et le ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche soit signée.

Un maître d'apprentissage doit être désigné par l'employeur pour suivre les bénéficiaires du contrat d'apprentissage, il peut s'agir du chef d'entreprise ou d'un salarié qualifié de l'entreprise, en tenant compte de son emploi et de son niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Ce maître d'apprentissage accompagne le salarié tout au long de la durée de son contrat d'apprentissage. Le maître d'apprentissage, s'il l'estime nécessaire à l'accomplissement de sa mission, bénéficie d'une formation spécifique.

5.2. Contrats de professionnalisation

L'embauche dans le cadre d'un contrat de professionnalisation permet, notamment aux jeunes de moins de 26 ans, de compléter leur formation initiale en vue de préparer, notamment, une certification constituant un mode d'accès aux qualifications figurant sur la liste visée à l'article 3.2, à une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche ou encore à une qualification enregistrée au RNCP. Elle peut également permettre à un demandeur d'emploi âgé de 26 ans et plus d'acquérir une qualification favorisant sa réinsertion professionnelle. Les conditions du recours à cette formation en alternance et de prise en charge par OPCALIM ainsi que les éventuelles prolongations pour les publics prioritaires seront définies par son conseil d'administration. Les conditions de rémunération sont celles fixées par la réglementation et les dispositions conventionnelles en vigueur.

La durée minimale du contrat peut être portée à 24 mois, notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle ;
- aux jeunes de moins de 26 ans qui veulent compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion).

Lorsque le contrat est à durée indéterminée, l'action de professionnalisation peut être portée au plus à 24 mois, pour les personnes visées ci-dessus.

Les actions d'évaluation, de professionnalisation, d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée comprise entre 20 %, sans être inférieure à 150 heures, et 40 % de la durée totale du contrat de professionnalisation, notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou pour ceux qui visent des formations diplômantes ou qualifiantes.

Un tuteur doit être désigné par l'employeur pour suivre les bénéficiaires du contrat de professionnalisation. Il peut s'agir du chef d'entreprise ou d'un salarié qualifié de l'entreprise, en tenant compte de son emploi et de son niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Ce tuteur accompagne le salarié tout au long de la durée de son contrat de professionnalisation. L'employeur veillera à lui permettre de disposer du temps nécessaire à sa formation et à sa mission.

L'exercice du tutorat par des salariés de plus de 45 ans est encouragé.

5.3. Périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser le maintien de l'emploi ou l'actualisation des connaissances des salariés par des actions de formations enregistrées au RNCP, reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale (CCN) ou ouvrant droit à un CQP.

Elles permettent à leur bénéficiaire d'acquérir une, plusieurs ou la totalité des parties identifiées d'une certification (unité de valeur) figurant dans la liste visée à l'article 3.3 du présent accord, le cas échéant, en complément d'une validation des acquis de l'expérience.

Les conditions du recours à cette formation en alternance et de prise en charge par OPCALIM sont définies par le conseil d'administration d'OPCALIM, la rémunération étant maintenue dans les conditions prévues par la législation en vigueur. Les signataires rappellent que la période de professionnalisation doit faciliter l'accès à une qualification et ne peut être consacrée à la seule adaptation au poste.

5.4. Certificats de qualification professionnelle (CQP)

Le CQP est une certification délivrée par une branche ou, le cas échéant, par l'organisme certificateur mentionné à l'article 6, attestant de la maîtrise des compétences professionnelles nécessaires pour exercer un emploi correspondant à une qualification de branche.

Le contenu de chaque CQP, qui se compose d'un ensemble précisément défini de modules, est décrit dans un « référentiel » emploi/compétences, document de référence. Le processus de création et de modification des référentiels de CQP est fixé par délibération paritaire adoptée dans les commissions paritaires de branche ou interbranches.

5.5. Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Au cours de sa vie professionnelle, tout salarié peut faire valider les acquis de son expérience en vue d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle figurant sur la liste consolidée visée à l'article 3.3 et enregistrés au RNCP visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Le salarié pourra mobiliser son CPF pour accéder à la VAE.

5.6. Compte personnel de formation

5.6.1. Droit au compte personnel de formation

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur et notamment à l'article R. 6323-1 du code du travail, un compte personnel de formation (CPF) est ouvert aux salariés et aux apprentis. L'alimentation du CPF se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire, jusqu'à la fermeture du compte lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Les salariés à temps partiel bénéficient du CPF au prorata de leur temps de travail. Lors de l'utilisation de leurs droits, dans le cadre du co-investissement, défini ci-après, les salariés à temps partiel bénéficieront d'une attention particulière pour l'abondement prévu, destiné à la majoration en heures de leurs droits acquis.

Les signataires soulignent :

- d'une part, que le CPF ne peut être utilisé qu'à l'initiative du salarié et mobilisé avec l'accord exprès de son titulaire, le refus éventuel du titulaire du compte de le

mobiliser ne constituant pas une faute ;

- d'autre part, que les heures acquises au titre du DIF, dans la limite de 120 heures et non utilisées au 31 décembre 2014, demeurent mobilisables en premier lieu, dans le cadre des financements affectés au CPF, jusqu'au 1er janvier 2021.

5.6.2. Actions de formation éligibles

Les actions de formation éligibles au compte personnel de formation (CPF), au titre des listes élaborées par les commissions paritaires des branches professionnelles signataires du présent accord, conformément à l'article L. 6323-16 du code du travail, sont les formations sanctionnées par une certification inscrite dans la liste visée à l'article 3.3 du présent accord ou celles qui permettent d'obtenir une partie identifiée de ces certifications professionnelles, dès lors que ces dernières sont inscrites au RNCP.

Sont prioritaires :

- les actions de formation au socle de connaissances et de compétences ;
- les formations visant l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle inscrit ou non au RNCP, ou visant l'obtention d'une partie identifiée de certificat de qualification professionnelle inscrit au RNCP, pour lesquelles le nombre d'heures prises en charge prend en compte la durée des évaluations ;
- l'accompagnement des démarches de VAE visant l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle inscrit au RNCP ;
- les actions donnant lieu à un co-investissement employeur/salarié.

5.6.3. Financement des actions de formation

Sous la responsabilité du conseil d'administration d'OPCALIM, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur et dans la limite des fonds disponibles, les fonds collectés sont affectés à la prise en charge des frais pédagogiques et frais annexes (transport, repas et hébergement), des coûts salariaux lorsque la formation est organisée en accord avec l'employeur sur le temps de travail.

Dans la limite du coût réel de formation, le conseil d'administration d'OPCALIM fixe les critères de prise en charge et est habilité à appliquer une modulation des plafonds de celle-ci en fonction des priorités définies paritairement, des types d'actions considérées et des disponibilités financières. Selon les priorités définies paritairement, le conseil d'administration peut également définir les modalités de prise en charge des frais de garde d'enfant ou de parent pour les actions réalisées hors temps de travail. Les démarches de VAE, lorsqu'elles sont abondées par le CPF, seront prises en charge, quelles que soient les modalités de mise en oeuvre retenues, dans la limite d'un montant plafond exprimé en euros, dans la limite des fonds disponibles.

Chaque année, un bilan qualitatif et financier des prises en charge est remis à la commission paritaire mentionnée à l'article 7.

Abondement du compte personnel de formation par OPCALIM

OPCALIM abondera le CPF, dans la mesure des financements disponibles, si la durée du CPF est insuffisante pour :

- les formations portant sur des domaines ou des publics prioritaires arrêtées chaque année par le conseil d'administration d'OPCALIM sur la base des demandes des branches signataires du présent accord ;
- les salariés à temps partiel dont la durée du travail est au moins égale à 80 % de la durée légale ou conventionnelle du travail.

Co-investissement employeur/salarié

Ce co-investissement peut consister en la participation de l'employeur au financement d'une action de formation au titre du CPF et du salarié titulaire du CPF qui utilise ses droits librement en vue de la réalisation d'une formation présentant un intérêt partagé.

Ce co-investissement au titre du CPF pourra donner lieu suivant les besoins de la formation éligible retenue :

- à une majoration en heures des droits acquis du salarié pouvant être financée en tout ou partie par un abondement du dispositif « période de professionnalisation » dans le cadre de l'article L. 6324-1 du code du travail ;
- et/ou à une prise en charge du financement additionnel directement par l'entreprise dans le cadre de son plan de formation ;
- et/ou à une organisation de cette formation sur le temps de travail avec maintien des salaires.

Les signataires retiennent pour objectif de réaliser en co-investissement au moins 50 % des formations éligibles au CPF. Un suivi de cet objectif sera réalisé chaque année par la commission paritaire mentionnée à l'article 7.

Le conseil d'administration définit les règles de prise en charge pour les trois sous-sections de la section consacrée au financement du plan légal des entreprises de moins de 300 salariés.

5.7. Congé individuel de formation

Indépendamment de son éventuelle participation à des stages compris dans le plan de formation de l'entreprise, tout salarié peut bénéficier, à titre individuel et à son initiative, d'actions de formation aux conditions et selon les modalités prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur dans le cadre du congé individuel de formation.

A l'issue de ce congé, le salarié reprend ses fonctions antérieures. Quels que soient la durée et l'objet du stage suivi pendant ce congé, l'employeur n'est pas tenu de lui attribuer un échelon ou un niveau de classement supérieur à celui qu'il occupait auparavant, sauf accord préalable conclu avec le salarié.

Toutefois, dans le cas où un salarié aurait obtenu, dans le cadre du congé individuel de formation, une certification inscrite sur une des listes CPNEFP, l'employeur sera tenu d'examiner en priorité sa candidature lorsqu'un poste correspondant à sa nouvelle qualification sera devenu disponible dans l'entreprise.

5.8. Plan légal de formation des entreprises de moins de 300 salariés

Le plan légal est mutualisé à la source pour chacune des sous-sections de la section consacrée au financement du plan de formation.

Dans ce cadre, les actions de formation transversales visant à la sécurisation des parcours professionnels seront poursuivies. Plus particulièrement, sont prioritaires les actions MSF, les CQP transversaux, les priorités arrêtées par les CPNEFP.

Article 6
En vigueur étendu

Il sera créé un organisme certificateur paritaire multibranches doté de la personnalité morale dont l'objet, qui sera précisé dans son acte constitutif, sera, notamment, à la demande d'une ou de plusieurs commissions nationales paritaires de l'emploi (CPNE) comprises dans le champ d'application conventionnel des signataires du présent accord, ou d'une CPNE interbranches :

- de procéder à :
- l'inscription des certifications professionnelles reconnues par celles-ci au RNCP ;
- l'inscription à l'inventaire mentionné au cinquième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation des certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle spécifique ;
- la délivrance des certifications ou de leurs unités de valeur, inscrites au RNCP ou à l'inventaire, dans le respect des modalités particulières de certification de chacune des branches signataires ;
- d'assurer la certification et la délivrance des certificats des personnes souhaitant faire reconnaître leurs compétences dans le cadre d'une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- de s'assurer de l'acquisition par chaque salarié de partie identifiée de certification professionnelle (unité de valeur), d'en assurer le suivi et de délivrer la certification quand le salarié a acquis l'ensemble des unités de valeurs comprises dans la certification visée ;
- de déposer la liste des formations consolidée par la commission de suivi visée à l'article 7.

Article 7
En vigueur étendu

Une commission paritaire de suivi de l'accord est créée.

Elle est composée paritairement de onze représentants de l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans une ou plusieurs branches du champ du présent accord et de onze représentants des branches patronales signataires. La présidence de la première année d'application sera assurée par la délégation employeurs.

Elle a pour objet :

- le suivi de l'accord ;
- la gestion de la contribution spécifique multibranches visée à l'article 4.2.4 ;
- la consolidation des formations éligibles demandées par les branches signataires du présent accord.

Elle se réunit au moins une fois par an.

Pour l'accomplissement de ses missions, cette commission agira en concertation avec l'instance de coordination des CPNE, prévue à l'article 10 de l'accord multibranches sur le contrat de génération.

Article 8
En vigueur étendu

Seules pourront bénéficier des dispositions relatives à la contribution spécifique multibranches les entreprises, quelle que soit leur taille, ainsi que les branches relevant du champ du présent accord qui en seront signataires ou qui y adhéreront.

Article 9
En vigueur étendu

Les signataires confirment leur volonté de poursuivre les objectifs des contrats de filière et de l'accord sur le contrat de génération et décident de réaliser à cet effet un diagnostic sur les actions de formations transversales et notamment « maîtrise des savoir-faire ».

Article 10
En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2015 pour une durée déterminée de 3 ans. A l'issue de cette période, l'accord cessera de produire effet.

Les entreprises seront redevables des contributions visées aux articles 4.2.2 et 4.2.4 à compter du 1er janvier 2016, au titre des salaires versés pendant l'exercice précédent.

Article 11
En vigueur étendu

Les signataires conviennent de se rencontrer dans les plus brefs délais afin d'adapter, le cas échéant, les dispositions du présent accord qui apparaîtraient incompatibles avec les décrets d'application de la loi du 5 mars 2014 qui sont à paraître.

Article 12
En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Textes Attachés

Accord du 29 mai 2015 relatif à la reconnaissance et à l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire

SNTPE ;

FNICGV ;

USNEF ;

ANMF ;

Alliance 7 ;

CNCT ;

SFIG ;

SNFS ;

CSRCSF ;

UCCF ;

CNBPF ;

FEBPF ;

CNTF ;

SNFBP ;

FICF ;

CSFL ;

SRF ;

SIFPAF ;

CNPCCG ;

FNEAP ;

CFSI ;

CNGF ;

FNECE ;

CSEM ;

SNBR ;

SES ;

ABF ;

STPI ;

SYNAFAVIA ;

ADEPALE ;

FICT ;

CFC ;

FEDALIM ;

CNPEF ;
SNIA ;
SCF ;
SNIV ;
SNCP ;
Coopérative France ;
France conseil FCE ;
CER France.
FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
FNAA CFE-CGC ;
FS CFDT ;
FGA CFDT ;
CFTC-Agri.

Préambule

En vigueur étendu

Par le contrat de filière du 19 juin 2013 et de la réforme relative à la formation professionnelle du 5 mars 2014, les partenaires sociaux ont conclu un accord multibranches le 30 octobre 2014 sur la formation professionnelle. Dans ce cadre, il est prévu notamment le principe de l'harmonisation des CQP et la création d'un organisme certificateur.

Dans l'attente de l'entrée en vigueur de l'organisme certificateur paritaire, les branches signataires ont souhaité conclure le présent accord afin de reconnaître et d'inscrire au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) les certificats de qualification professionnelle visés à l'article 2 du présent accord.

Parmi les CQP délivrés par les différentes branches composant le secteur alimentaire, treize CQP transversaux ont fait, à ce jour, l'objet d'un travail d'harmonisation et seront déposés au RNCP.

Les signataires du présent accord reconnaissent ces CQP transversaux. Ils considèrent que ces derniers participent à la sécurisation des parcours professionnels et favorisent la mobilité ainsi que la reconnaissance des compétences et leur employabilité.

Les signataires du présent accord décident de prendre en compte ces travaux qui s'appuient notamment sur un référentiel harmonisé. Toutefois, ce tronc commun pourra être complété par des spécificités propres aux branches.

Article 1er

En vigueur étendu

Le champ d'application professionnel du présent accord est interbranches et est applicable à toutes les entreprises visées ci-après, relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes.

Au titre des industries alimentaires

CCN 3026. - Sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre (idcc : 2728).
CCN 3060. - Meunerie (idcc : 1930).
CCN 3384. - 5 branches des industries alimentaires diverses (idcc : 3109).
CCN 3102. - Boulangerie pâtisserie industrielle (idcc : 1747).
CCN 3125. - Industries charcutières (idcc : 1586).
CCN 3127. - Industries de produits alimentaires élaborés (idcc : 1396).
CCN 3178. - Exploitations frigorifiques (idcc : 200).
CCN 3179. - Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (idcc : 1534).
CCN 3247. - Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières (idcc : 1513).
CCN 3294. - Industrie des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé (idcc : 1987).
CCN 3092. - Industries des produits exotiques (idcc : 506).

Au titre de l'alimentation en détail

CCN 3215. - Pâtisserie (idcc : 1267).
CCN 3224. - Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie-chocolaterie-biscuiterie (idcc : 1286).
CCN 3117. - Boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales (idcc : 843).

CCN 3243. - Poissonnerie (idcc : 1504).
CCN 3133. - Charcuterie de détail (idcc : 953).

Au titre de la coopération agricole et des services associés

Les coopératives agricoles, les unions de coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent des articles L. 722-20, 6°, 6° bis, 6° ter, 6° quater, du code rural et de la pêche maritime, les organismes conseil élevage et les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions.

Soit, en particulier, les entreprises relevant notamment du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

CCN 3612. - Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (idcc : 7001).

CCN 3616. - Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (idcc : 7002).

CCN 3607. - Conserveries coopératives et SICA (idcc : 7003).

CCN 3604. - Caves coopératives vinicoles (idcc : 7005).

CCN 3614. - Fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (idcc : 7006).

CCN 3264. - Lin : teillage du lin, coopératives agricoles et SICA (idcc : 7007).

CCN. - Centres de gestion agréés et habilités agricoles (idcc : 7020).

CCN. - Sélection et reproduction animale (idcc : 7021).

CCN 3611. - Contrôle laitier (idcc : 7008).

CCN. - Coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (idcc : 8435).

CCN. - Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) (idcc : 7503).

Article 2

En vigueur étendu

Dans une première étape des travaux d'harmonisation en cours, les signataires du présent accord reconnaissent les CQP transversaux ci-dessous :

- CQP « Agent de maintenance » ;
- CQP « Agent logistique » ;
- CQP « Assistant de gestion client » ;
- CQP « Attaché commercial » ;
- CQP « Conducteur de ligne » ;
- CQP « Conducteur de machines » ;
- CQP « Gestionnaire de l'administration du personnel et de la paie » ;
- CQP « Ouvrier qualifié en nettoyage industriel » ;
- CQP « Préparateur » ;
- CQP « Responsable d'équipe » ;
- CQP « Responsable de secteur et d'atelier » ;
- CQP « Technicien de maintenance » ;
- CQP « Télévendeur ».

A ce titre :

- ils adoptent le tronc commun des référentiels transversaux ;
- ils s'engagent à respecter les voies d'accès à la certification des compétences figurant en annexe du présent accord.

En conséquence, OPCALIM pourra, à la demande d'une ou des branches signataires et dans le respect de leurs spécificités, délivrer, en application de l'article 3, les CQP transversaux précités.

Article 3

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord désignent OPCALIM, comme personne morale, ayant la capacité à effectuer à titre transitoire et dans l'attente de la création de l'organisme certificateur prévu par l'article 6 de l'accord du 30 octobre 2014, le dépôt au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) des CQP transversaux visés à l'article 2 ci-dessus.

Article 4

En vigueur étendu

A l'issue de leur inscription au RNCP, les parties signataires reconnaissent que les CQP transversaux visés à l'article 2 ci-dessus pourront être également délivrables selon les modalités suivantes :

- VAE ;
- blocs de compétences.

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur à compter de son dépôt à l'administration compétente pour une durée indéterminée.

Article 6
En vigueur étendu

Le présent accord peut être révisé totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. La demande de révision devra être adressée, par l'une des parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, à l'ensemble des signataires et adhérents par lettre recommandée avec avis de réception. Les négociations devront être ouvertes dans les 3 mois suivant la saisine. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).
(Arrêté du 15 mars 2016 - art. 1)

Article 7
En vigueur étendu

Le présent accord peut être dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires du présent accord. Elle est déposée dans les conditions prévues par voie réglementaire. Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration d'un délai de préavis de 3 mois.

Article 8
En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Liste et modalités de délivrance des CQP

Référentiel CQP « Agent de maintenance ».
Référentiel CQP « Agent logistique ».
Référentiel CQP « Assistant de gestion client ».
Référentiel CQP « Attaché commercial ».
Référentiel CQP « Conducteur de ligne ».
Référentiel CQP « Conducteur de machines ».
Référentiel CQP « Gestionnaire de l'administration du personnel et de la paie ».
Référentiel CQP « Ouvrier qualifié en nettoyage industriel ».
Référentiel CQP « Préparateur ».
Référentiel CQP « Responsable d'équipe ».
Référentiel CQP « Responsable de secteur et d'atelier ».
Référentiel CQP « Technicien de maintenance ».
Référentiel CQP « Télévendeur ».

(C l i c h é s n o n r e p r o d u i t s , c o n s u l t a b l e s e n l i g n e s u r l e s i t e
http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/index.php?DATE_BULLETIN=2015/10/10&SOMMAIRE=AUTRES)

Accord du 7 septembre 2009 relatif au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Texte de base

Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Alliance 7 ;

Adepale ;

ABF ;

CSEM ;

FNB ;

SNBR ;

SES ;

CSFL ;

CSRCSF ;

SNFS ;

CFC ;

SFC ;

CNTF ;

FEDALIM

FICT ;

FNIL ;

FNEAP ;

FNECE ;

FEBPF ;

GITE ;

USNEF ;

SFIG ;

SIFPAF.

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

Préambule

En vigueur non étendu

Une contribution à destination du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels est instaurée par l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 et le projet de loi relatif à l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie.

Cette contribution est calculée par les entreprises sur la base de leur obligation légale de formation, en appliquant un pourcentage compris entre 5 % et 13 %. Ce pourcentage est fixé chaque année par arrêté ministériel, sur proposition des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel.

Les sommes s'imputent sur la participation des employeurs due au titre du congé individuel de formation, du plan de formation et de la professionnalisation.

Au titre du plan de formation et de la professionnalisation, elles sont déterminées par un accord de branche ou un accord collectif conclu entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé interprofessionnel. A défaut d'accord, elles sont calculées en appliquant le pourcentage mentionné à l'alinéa précédent de manière identique à chacune de ces participations. Les pourcentages appliqués respectivement au titre du plan de formation et de la professionnalisation peuvent être encadrés par voie réglementaire.

Article 1er

En vigueur non étendu

La section des entreprises de moins de 10 salariés est exonérée du poids de cette contribution afin de conserver les moyens nécessaires à l'accomplissement des missions prioritaires envers les PME qui sont définies dans l'ANI du 7 janvier 2009 et le projet de loi relatif à l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie.

La contribution des entreprises sur la participation à la formation professionnelle continue (hors versement aux FONGECIF), tel qu'il est indiqué au préambule, sera imputée respectivement à hauteur de :

- 50 % au titre de la section plan de formation des entreprises de plus de 10 salariés ;
- 50 % au titre de la section professionnalisation.

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord, dont le champ d'application est précisé en annexe, est conclu pour une durée déterminée de 2 ans.

Il prendra effet dès sa signature et son extension sera demandée au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville.

Les partenaires sociaux se rencontreront dans les 6 mois qui suivent sa date d'expiration.

Annexe

En vigueur non étendu

Annexe I

Champ d'application des conventions collectives nationales des branches signataires de l'accord (codes NAF)

Alliance 7 : codes NAF 10.39A, 10.61B, 10.62Z, 10.72Z, 10.83Z, 10.86Z, 10.89Z.

Association des entreprises de produits alimentaires élaborés (Adepale) : codes NAF 10.13A, 10.20Z, 10.31Z, 10.39A, 10.39B, 10.73Z, 10.85Z, 10.89Z.

Association des brasseurs de France : code NAF 11.05Z.

Chambre syndicale des eaux minérales : code NAF 11.07A.

Fédération nationale des eaux conditionnées et embouteillées : code NAF 11.07A.

Syndicat national des eaux de sources : code NAF 11.07A.

Fédération nationale des boissons (FNB) : code NAF 46.34Z.

Syndicat national des boissons rafraîchissantes : code NAF 11.07B.

Chambre syndicale française de la levure (CSFL) : code NAF 10.89Z.

Chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France (CSRCSF) : code NAF 10.81Z.

Syndicat national des fabricants de sucre de France (SNFS) : code NAF 10.81Z.

Comité français du café (CFC) : code NAF 10.83Z.

Syndicat français du café (SFC) : code NAF 10.83Z.

Confédération nationale de la triperie française : code NAF 46.32A.

FEDALIM pour le compte :

- du syndicat national des fabricants de bouillons et de potages (SNFBP) ;
- des fédérations des industries condimentaires de France (FICF) ;
- du syndicat national des transformateurs de poivres, épices, aromates et vanille (SNPE) ;
- du syndicat du thé et des plantes à infusion (STEPI) ;
- du syndicat de la chicorée de France (SCF),
codes NAF 10.84Z, 10.85Z, 10.89Z.

Fédération française des industriels charcutiers, traiteurs, transformateurs de viandes (FICT) : codes NAF 10.13A, 10.85Z, 46.32B.

Fédération nationale des industries laitières (FNIL) : codes NAF 10.51A, 10.51B, 10.51C, 10.51D, 10.86Z.

Fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services : code NAF 15.1A ou 51.3C.

Fédération des entreprises de boulangerie et pâtisserie françaises (FEBPF) : code NAF 10.71A.
Groupement indépendant des terminaux de cuisson (GITE) : code NAF 10.71B.
Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques : code NAF 52.10A.
Syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets, crèmes glacées (SFIG) : code NAF 10.52Z.
Syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France (SIFPAF) : code NAF 10.73Z.

Accord paritaire relatif à la fermeture hebdomadaire des points de vente de pain du département de la Gironde

Texte de base

Accord paritaire du 26 septembre 2001

La fédération de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie de la Gironde, 70, quai de Paludate, 33800 Bordeaux ;
La CID-UNATI, 42 bis, rue Francin, 33800 Bordeaux,

L'union départementale des syndicats FO, 12, quai de la Monnaie, 33000 Bordeaux ;
L'union départementale des syndicats CFTC, 18, rue d'Alzon, 33000 Bordeaux ;
L'union départementale des syndicats CGT, bourse du travail, 44, cours Aristide-Briand, 33075 Bordeaux Cedex,

En vigueur non étendu

L'ensemble des organisations syndicales signataires :

- considère qu'il convient d'organiser la mise en oeuvre du droit de toute personne de bénéficier d'un jour de repos hebdomadaire ;
- rappelle que le code du travail a, d'une part, rendu obligatoire pour les salariés un jour de repos hebdomadaire, d'autre part, prévu à son article L. 221-17 qu'un accord paritaire serve de base à la mise en place dans le département d'un arrêté de fermeture hebdomadaire pour permettre aux entreprises, dans un cadre d'une concurrence loyale, de bénéficier d'un jour de repos par semaine ;
- demande à M. le préfet de la Gironde de prendre un arrêté de fermeture hebdomadaire de tous les points de vente de pain du département sur la base du projet annexé au présent document.

Article 1

En vigueur non étendu

Dans l'ensemble des communes du département de la Gironde, tous les établissements, parties d'établissements, dépôts, fabricants artisanaux ou industriels, fixes ou ambulants employant ou non des salariés, dans lesquels s'effectuent, à titre principal ou accessoire, la vente au détail, la distribution, la livraison de pain, emballé ou non, tels que notamment :

- boulangeries ;
- boulangeries-pâtisseries ;
- boulangeries industrielles ;
- terminaux de cuisson, quelle que soit leur appellation : ponts chauds, viennoiseries, etc. ;
- dépôts de pain sous quelque forme que ce soit y compris les stations-service, supérettes, supermarchés, hypermarchés, etc. ;
- tous les points de vente de pain, tous rayons de pain.

Seront fermés au public, un jour par semaine au choix des intéressés.

Article 2

En vigueur non étendu

Le jour de fermeture du point de vente de pain, seule la fabrication et la distribution du pain destinée aux collectivités (hôpitaux, usines, établissements scolaires...) sera autorisée après information préalable du préfet.

Article 3
En vigueur non étendu

Cette fermeture doit s'entendre par journée complète de 24 heures consécutives (de 0 heure à 24 heures).

Article 4
En vigueur non étendu

L'exploitant devra, dans un délai de 30 jours à compter de la date du présent arrêté ou de la création d'un point de vente si celle-ci est postérieure au présent arrêté, informer le maire de sa commune du jour choisi.

Le maire en avisera le préfet.

Un avis portant la mention du jour de fermeture sera apposé dans les points de vente de pain par les soins de l'exploitant en un endroit apparent et visible de l'extérieur.

Le jour de fermeture ainsi fixé ne pourra être modifié pendant une durée de 1 an.

Article 5
En vigueur non étendu

Conformément aux modalités de l'accord lorsque le jour de fermeture tombe :

- le dimanche ou lundi de Pâques ;
- le 1er Mai ;
- le 8 Mai ;
- le jeudi de l'Ascension ;
- le dimanche ou le lundi de Pentecôte ;
- le 14 Juillet ;
- le 15 août ;
- le 28 août ;
- le 15 octobre ;
- le 1er novembre ;
- le 11 Novembre ;
- le jour de Noël ou la veille de Noël ;
- le jour de l'An ou la veille du jour de l'An ;
- le jour de la fête locale.

Ledit jour de fermeture sera déplacé au choix de l'exploitant un autre jour de la semaine considérée (avec information préalable de l'inspecteur du travail).

Article 6
En vigueur non étendu

Conformément aux modalités de l'accord, les dispositions des articles précédents ne s'appliquent pas durant la période du 15 juin au 15 septembre. Au cours de ses périodes de suspension, les droits légaux et conventionnels des salariés en matière de repos hebdomadaires doivent être en tout état de cause strictement respectés.

Article 7
En vigueur non étendu

En ce qui concerne le personnel en boulangerie et boulangerie-pâtisserie, les avantages acquis demeurent inchangés.

Article 8
En vigueur non étendu

Article d'exécution.

Texte de base

Cette convention collective est issue de la base KALI des journaux officiels du 30/06/2016.

En cas de litige, consultez la version du Journal Officiel.

©JuriTravail.Com 2006-2016

Les 10 idées reçues du Droit du Travail

Les rapports entre les employeurs et les salariés sont régis par les nombreuses règles prévues par le Code du travail et par les conventions collectives. Pour identifier et lutter contre les idées préconçues qui existent bien souvent en droit du travail, Juritravail vous propose de répondre à une dizaine d'idées reçues sous la forme d'un quizz.

Vous pourrez ainsi comparer vos connaissances aux bonnes réponses et comprendre la solution juridique applicable à ces différentes questions pratiques.

1. Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ J'analyse cette absence comme étant une démission
- ◇ Je lui prélève ses prochains congés payés sans lui demander son autorisation
- ◇ Je peux le licencier pour abandon de poste
- ◇ Je dois attendre un délai de 10 jours avant de pouvoir agir

Un salarié ne revient pas de congés, c'est un abandon de poste

L'abandon de poste suppose que le salarié ait quitté son poste avant la fin du service, sans raison légitime et sans en informer son employeur.

Ainsi, si le salarié n'est pas revenu travailler à l'expiration de ses congés payés, et cela sans autorisation de votre part et sans invoquer aucune raison légitime à cette absence, il s'agit bien d'un abandon de poste.

Les effets d'un abandon de poste d'un salarié qui n'est pas revenu de congés :

Lorsqu'un abandon de poste est caractérisé, vous pouvez engager une procédure de licenciement. Vous n'êtes pas obligé d'attendre avant de débiter la procédure. Toutefois, il vous est conseillé en premier lieu de mettre en demeure le salarié de justifier de son absence. Si le salarié ne répond pas, vous pouvez procéder à son licenciement, y compris pour faute grave.

Afin d'évaluer la gravité de la faute commise par l'abandon de poste du salarié, vous devez prendre en compte son niveau de responsabilité ainsi que son ancienneté au sein de l'entreprise. A titre d'exemple, est justifié le licenciement pour faute grave d'un salarié qui avait prolongé ses congés annuels d'une semaine sans autorisation, alors qu'il avait déjà été mis en garde un an auparavant contre un tel comportement (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 octobre 1990. N° de pourvoi : 88-43448*).

Attention : un abandon de poste n'est en aucun cas suffisant pour caractériser la démission du salarié (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 10 juillet 2002. N° de pourvoi : 00-45566*), et ce même si votre convention collective prévoit que le salarié qui abandonne son poste est démissionnaire (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 mai 1980. N° de pourvoi : 78-41833*).

La réponse est : si le salarié ne revient pas de ses congés payés, vous pouvez le licencier pour abandon de poste.

2. Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Vrai
- ◇ Faux
- ◇ Faux, cela dépend de la quantité consommée
- ◇ Faux, cela dépend du type d'alcool consommé
- ◇ Faux, cela dépend de l'évènement

En effet, il est interdit de laisser introduire ou distribuer à l'intérieur de l'établissement, pour être consommées par le personnel, des boissons alcoolisées autres que le vin, la bière, le cidre et le poiré.

Toutefois, le règlement intérieur de l'entreprise peut formuler une interdiction totale.

Une circulaire ministérielle (n° 4/69 du 13 janvier 1969) a souligné que devait être interdite, toute facilité donnée aux travailleurs de se procurer des boissons alcoolisées sur le lieu de travail, particulièrement par le biais de distributeurs automatiques.

La trop grande consommation d'alcool peut constituer une faute grave si elle a une répercussion sur la qualité du travail ou si elle fait courir des risques au salarié lui-même ou à d'autres personnes.

Par exemple, dans un arrêt du 6 décembre 2000, la Chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que le fait pour un salarié de se trouver dans un état d'ébriété, de sorte qu'il ne pouvait pas assumer ses responsabilités d'ordre professionnel en présence de ses subordonnés, constituait une faute grave (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 décembre 2000. N° de pourvoi : 98-45785*).

En revanche, si les faits n'ont aucune répercussion sur la qualité du travail ni sur le fonctionnement normal de l'entreprise, la faute grave n'est pas caractérisée (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 juin 2011. N° de pourvoi : 10-30162*).

Références : Articles R. 4228-20 et -21 du Code du travail

La réponse est : faux, cela dépend du type d'alcool consommé.

3. Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Si le salaire minima prévu par votre convention collective est inférieur au montant du SMIC, vous devez compléter le minimum conventionnel pour atteindre ce dernier. Si vous ne rémunérez pas le salarié à hauteur du SMIC, celui-ci peut saisir le Conseil de prud'hommes en vue d'obtenir un rappel de salaire. Le respect du SMIC s'évalue au moment de la paie. Vous ne pouvez procéder à aucune compensation aux fins de régularisation entre deux périodes de paie.

A savoir : le SMIC est notamment réévalué en fonction de l'augmentation des prix, c'est-à-dire de l'inflation.

Ainsi, dès lors que l'inflation s'élève à 2% ou plus, le SMIC est automatiquement revalorisé dans les mêmes proportions.

Cette revalorisation est indépendante de celle qui intervient obligatoirement chaque année le 1er janvier. L'indexation du SMIC sur l'augmentation des prix à la consommation a été conçue comme une garantie du pouvoir d'achat des salariés dont les salaires sont les plus faibles. *Références : Articles L. 3231-1 et suivants du Code du travail*

Si le salaire minima prévu par votre convention collective est inférieur au montant du SMIC, vous devez compléter le minimum conventionnel pour atteindre ce dernier. Si vous ne rémunérez pas le salarié à hauteur du SMIC, celui-ci peut saisir le Conseil de prud'hommes en vue d'obtenir un rappel de salaire. Le respect du SMIC s'évalue au moment de la paie. Vous ne pouvez procéder à aucune compensation aux fins de régularisation entre deux périodes de paie.

A savoir : le SMIC est notamment réévalué en fonction de l'augmentation des prix, c'est-à-dire de l'inflation. Ainsi, dès lors que l'inflation s'élève à 2% ou plus, le SMIC est automatiquement revalorisé dans les mêmes proportions.

Cette revalorisation est indépendante de celle qui intervient obligatoirement chaque année le 1er janvier. L'indexation du SMIC sur l'augmentation des prix à la consommation a été conçue comme une garantie du pouvoir d'achat des salariés dont les salaires sont les plus faibles. *Références : Articles L. 3231-1 et suivants du Code du travail.*

La réponse est : vous ne pouvez pas rémunérer les salariés au salaire minima fixé dans votre convention collective si celui-ci est inférieur au SMIC.

4. La rupture conventionnelle est

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Un synonyme de transaction
- ◇ Un licenciement à l'amiable
- ◇ Un mode de rupture du contrat de travail
- ◇ Une rupture qui résulte de la convention collective

La rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail :

La rupture conventionnelle du contrat de travail résulte d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, qui souhaitent interrompre leurs relations contractuelles. Ce mode de rupture suit une procédure particulière. Il s'agit d'organiser des entretiens au cours desquels le salarié et l'employeur négocient le contenu de la convention. Lors du dernier entretien, la convention est signée.

Un délai de 15 jours permet ensuite aux parties de se rétracter. Enfin, la convention de rupture est homologuée par la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) dans un délai de quinze jours, avant que la rupture de la relation de travail ne devienne définitive.

La rupture conventionnelle n'est pas une transaction :

La rupture conventionnelle se distingue de la transaction car cette dernière vise à régler une contestation née ou à naître, issue de la rupture du contrat de travail. Cela signifie donc que la rupture du contrat est déjà intervenue (licenciement, démission, mise à la retraite, rupture conventionnelle).

La rupture conventionnelle n'est pas un licenciement à l'amiable :

La rupture conventionnelle ne peut être assimilée à un licenciement à l'amiable. En effet, la rupture conventionnelle intervient suite à un accord entre le salarié et l'employeur, alors que la décision de licencier est le fait de l'employeur.

Par ailleurs, le licenciement ne fait pas l'objet d'une homologation, contrairement à la rupture conventionnelle.

Références : Articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du Code du travail.

La réponse est : la rupture conventionnelle du contrat de travail est un mode de rupture du contrat de travail.

5. Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- 48 heures
- 72 heures
- 7 jours
- Il peut se rétracter à tout moment sous réserve de l'acceptation de son employeur

Une rétractation soumise à votre acceptation : le salarié a la possibilité de se rétracter à tout moment. Toutefois, vous êtes en droit de la refuser. En effet, pour être considérée comme valable, la rétractation doit avoir été au préalable acceptée par vous, et ce même tacitement (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 28 mars 2006. N° de pourvoi : 04-42228*).

La démission doit être claire et non équivoque : la démission est considérée comme définitive une fois que le salarié a manifesté son intention claire et non équivoque de démissionner (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 septembre 2005. N° de pourvoi : 03-43937*).

La rétractation : un indice faisant présumer que la démission est équivoque : la rétractation peut être prise en compte par les juges, en cas de litige, pour apprécier le caractère équivoque de la démission. En effet, les juges ont considéré que :

- le salarié n'a pas exprimé une volonté claire de démissionner lorsque la lettre de démission a été rédigée par l'employeur, à la suite d'une altercation entre ce dernier et le salarié, et que le salarié s'est rétracté 3 jours après (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 septembre 2002. N° de pourvoi : 00-45684*).

- le salarié n'a pas manifesté une volonté claire et non équivoque de démissionner dès lors que sa lettre de démission avait été écrite lors d'un entretien avec son employeur, au cours duquel le salarié avait été menacé de poursuites disciplinaires susceptibles d'aboutir à un licenciement pour faute grave, et avait été suivi le lendemain d'une lettre de rétractation. (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 11 mars 2009. N° de pourvoi : 07-42881*).

Référence : Article L. 1237-1 du Code du travail

La réponse est : lorsqu'un salarié démissionne, il peut se rétracter à tout moment.

6. Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Ce motif de licenciement économique n'est pas prévu par le Code du travail, mais résulte de l'évolution de la jurisprudence. Le Code du travail prévoit deux causes économiques permettant de procéder à un licenciement économique : les difficultés économiques et les mutations technologiques. Mais ces causes ne sont pas exhaustives. Ainsi, les juges ont élargi les possibilités de procéder à un licenciement économique. Ils ont notamment estimé que la réorganisation de l'entreprise peut permettre de procéder à des licenciements économiques, si cette réorganisation a pour but de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ou du groupe auquel elle appartient (1). L'employeur peut ainsi prévenir des difficultés économiques à venir dans un souci de gestion prévisionnelle des emplois (2).

En définitive, pour pouvoir procéder à des licenciements économiques dans le cadre d'une réorganisation de l'entreprise, vous devez prouver préalablement que la sauvegarde de la compétitivité de votre entreprise est menacée. Par exemple, le fait qu'une entreprise cherche à être plus performante ne constitue pas une sauvegarde de la compétitivité. Dans ce cas, vous ne pourrez procéder à des licenciements économiques (3). En revanche, un contexte concurrentiel préoccupant peut justifier la réorganisation de l'entreprise (4). Vous devez donc établir la source de vos difficultés futures.

Applications : l'entreprise ne connaît pas encore de difficultés économiques, mais les évolutions technologiques et leurs conséquences prévisibles sur l'emploi pourront répondre au critère de sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise (5). Par exemple, un vendeur de cassettes vidéo, face à l'arrivée en masse des DVD, pourra licencier une partie de ses salariés. En revanche, la seule volonté d'augmenter les profits de l'entreprise ne constitue pas une cause économique de licenciement (6).

Références : (1) Arrêts des 5 avril 1995, 13 juin 2001, 16 décembre 2008 de la Chambre sociale de la Cour de cassation ; (2 et 3) Arrêt du 29 janvier 2008 et du 17 octobre 2007 de la Chambre sociale de la Cour de cassation ; (4, 5 et 6) Arrêt du 21 novembre 2006, du 11 janvier 2006 et du 13 mai 2003 de la Chambre sociale de la Cour de cassation. Articles L.1233-1 et suivants du Code du travail.

La réponse est : la sauvegarde de la compétitivité est un motif vous permettant de procéder à des licenciements économiques.

7. Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- Un mois de salaire
- 4 736 euros
- L'indemnité compensatrice de congés payés et de préavis
- Un montant au moins égal à l'indemnité de licenciement
- Rien si il n'a pas un an d'ancienneté
- Rien car la rupture conventionnelle est assimilée à une démission

Rupture conventionnelle : obligation de verser une indemnité spécifique : la rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail distinct du licenciement ou de la démission. Elle vous permet ainsi qu'au salarié de mettre fin au contrat de travail d'un commun accord, après homologation de l'administration. Le salarié a droit à une indemnité spécifique de rupture conventionnelle dont le montant est fixé dans la convention de rupture. La Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) contrôle l'existence et le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Si elle ne valide pas ce montant, la rupture conventionnelle n'est pas homologuée.

Un montant minimum : ce montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement ou de l'indemnité conventionnelle de licenciement lorsque celle-ci est plus favorable. Si le salarié compte moins d'un an d'ancienneté, l'indemnité lui est due au prorata du nombre de mois de présence.

Calcul du montant de l'indemnité : à titre d'exemple, un salarié embauché dans une entreprise de publicité, statut employé, a 10 ans d'ancienneté et perçoit un salaire de 2 300 euros brut par mois. Quel montant minimum vais-je devoir lui verser au titre de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ? Pour calculer le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, vous devez vous référer au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement si l'indemnité légale est moins favorable. La convention collective Publicité et assimilées (Entreprises), (N°: 3073), prévoit à l'article 31 que l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à 33% de mois des derniers appointements perçus par le salarié, par année complète de présence pour une période d'ancienneté jusqu'à 15 ans soit : $(2\ 300 \times 33 / 100) \times 10 = 759 \times 10 = 7\ 590$ euros. *Réf : Articles L.1237-11 et L.1237-13 du Code du travail ; Circulaire DGT n°2009-4, 17 mars 2009.*

La réponse est : lorsque vous signez une rupture conventionnelle avec un salarié, vous devez lui verser une indemnité spécifique de rupture d'un montant au moins égal à l'indemnité de licenciement.

8. Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- 3 ans d'ancienneté
- 5 ans d'ancienneté
- 10 ans d'ancienneté
- Le Code du travail ne prévoit pas le versement d'une prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté n'est pas obligatoire. Elle peut être instaurée par une convention collective, un usage d'entreprise ou le contrat de travail. Ainsi, pour savoir si vous devez verser une prime d'ancienneté aux salariés de votre entreprise, vous devez regarder si la convention collective, un usage d'entreprise ou le contrat de travail des salariés en prévoit le versement. Si c'est le cas, vous serez dans l'obligation de la verser.

Les conventions collectives peuvent, notamment, faire dépendre l'attribution de la prime à une condition d'ancienneté ou de qualification.

A titre d'exemple, la convention collective de l'industrie chimique (N° 3108) prévoit une prime d'ancienneté pour les ouvriers et collaborateurs de 3% après 3 ans d'ancienneté, allant jusqu'à 15% pour les salariés ayant 15 ans d'ancienneté.

Si la prime d'ancienneté est prévue par le contrat de travail du salarié, les modalités d'attribution seront celles prévues par le contrat.

A savoir : la prime d'ancienneté est un élément de rémunération soumis à cotisations sociales (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 Octobre 2003. N° de pourvoi : 01-43374*).

La réponse est : le Code du travail ne prévoit pas le versement d'une prime d'ancienneté. Mais la convention collective applicable à votre entreprise peut vous y contraindre.

9. J'ai demandé à un salarié de travailler le 8 mai. Le Code du travail prévoit que je dois le rémunérer double ce jour là

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Les jours fériés : le Code du travail liste 11 jours fériés qui sont les suivants : 1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai, 8 mai, Ascension, Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1er novembre, 11 novembre et 25 décembre.

Rémunération du travail les jours fériés : le Code du travail ne prévoit pas de majoration de salaire pour le travail les jours fériés. Toutefois, votre convention collective ou un accord collectif d'entreprise peut prévoir des majorations de salaire pour le travail un jour férié.

A titre d'exemple, la convention collective des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n°3010) dispose à l'article 7-1 que "les 7 jours fériés chômés/payés choisis par l'employeur ainsi que le 1er mai, lorsqu'ils seront travaillés par décision de l'employeur en raison des nécessités de l'entreprise, seront soit compensés par une journée de congé supplémentaire dans la quinzaine qui précède ou qui suit, soit par une majoration de salaire de 100 %".

A savoir : cette éventuelle majoration de salaire ne se cumule pas avec celle éventuellement versée pour le travail le dimanche, si le jour férié tombe un dimanche.

Exception : majoration à 100 % du travail le 1er mai.

Le 1er mai est le seul jour férié légalement chômé (non travaillé). Dès lors, la rémunération du travail le 1er mai obéit à des règles spécifiques. Le travail le 1er mai ouvre droit pour le salarié à une majoration de salaire égale à 100 % de la rémunération de cette journée.

Références : Articles L. 3133-1 à -6 du Code du travail

La réponse est : le Code du travail ne prévoit pas de majoration de salaire pour le travail le 8 mai.

10. Le retard n'est pas un motif de licenciement

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Vrai
- ◇ Faux

Un employeur peut licencier un salarié en raison de ses retards lorsque ceux-ci présentent une certaine répétition ou lorsqu'ils désorganisent le bon fonctionnement de l'entreprise.

Le licenciement du salarié fondé sur ses retards : les juges ont estimé justifié le licenciement d'un salarié qui, en dépit d'avertissements antérieurs, a persisté à ne pas respecter l'horaire de travail imposé collectivement (1). De même pour une salariée qui se présentait fréquemment avec 15 minutes de retard à son poste de travail et ce, même si celle-ci arrivait à l'heure dans l'entreprise (2).

En outre, les juges ont admis le licenciement pour faute grave d'un salarié dont les nombreux retards injustifiés avaient désorganisé la bonne marche de l'entreprise (3). La faute grave a également été retenue au regard du statut du salarié dans l'entreprise. Les juges ont en effet estimé qu'un chef d'équipe, auquel étaient reprochés des retards réitérés, avait manqué aux obligations liées à sa qualité et à son pouvoir de direction et de contrôle sur les salariés. Ce manquement a été qualifié de faute grave (4).

Les autres sanctions possibles : si les retards du salarié sont peu nombreux, ou qu'ils n'ont pas pour effet de perturber le fonctionnement de l'entreprise, l'employeur peut envisager des sanctions moins lourdes qu'un licenciement, tels qu'un avertissement, un blâme ou encore une mise à pied disciplinaire.

Références : Article L. 1331-1 du Code du travail (1) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 décembre 1981. N° de pourvoi : 79-40813 ; (2) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 décembre 2000. N° de pourvoi : 98-44.418 ; (3) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 mars 1987. N° de pourvoi : 84 40 716 ; (4) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 décembre 2007. N° de pourvoi : 06-43.983.

La réponse est : le retard peut, dans certains cas, être un motif de licenciement.

Comment lire efficacement sa convention collective

Une convention collective ? Vous en connaissez les principaux mécanismes mais vous n'en maîtrisez pas tous les éléments ? Ce guide est là pour vous éclairer. Juritravail vous propose de tout connaître sur votre convention collective. Nous avons pour objectif de vous aider dans la recherche de la convention collective qui vous est applicable. Vous pourrez aussi tout savoir sur les changements pouvant intervenir dans l'application de cette convention tels que la conclusion d'avenants, la modification de la situation de l'entreprise, etc. Le contrat de travail prévoit moins de jours de congés que la convention collective ? Vous ne connaissez pas le montant de l'indemnité de licenciement ? Pas de panique ! Grâce à ce guide, vous trouverez les informations qui vous intéressent et serez à même d'en tirer profit.

1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?

a. Définition de la convention collective

La convention collective est un accord, nécessairement écrit, négocié et conclu entre :

- d'une part, une ou plusieurs organisations d'employeurs ou associations d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement
- et d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés (**par exemple** : CGT, FO, CFTC, CFDT, CFE-CGC).

Textes de loi : articles L. 2221-1, L. 2231-1 et L. 2231-3 du Code du travail

Elle vise à déterminer les conditions d'emploi, de formation professionnelle, de travail ainsi que les garanties sociales accordées aux salariés.

La convention collective va donc traiter l'ensemble de ces thèmes, ce qui la différencie de l'accord collectif qui ne traite qu'un ou plusieurs thèmes.

La convention collective peut être conclue à différents niveaux de négociation :

- l'accord interprofessionnel : il concerne une ou plusieurs catégories professionnelles
- l'accord de branche : il concerne l'activité de l'ensemble d'une profession
- l'accord de groupe : il concerne l'activité d'un groupe d'entreprise
- l'accord d'entreprise ou d'établissement : il concerne l'activité de l'entreprise ou de l'établissement.

Texte de loi : article L. 2221-2 du Code du travail

b. Thèmes abordés dans la convention collective

Ainsi, la convention collective va notamment aborder les points suivants :

- **L'embauche** : période d'essai, salaires minima, primes, classification des emplois...
- **L'exécution du contrat de travail** : durée du travail, travail de nuit, travail des jours fériés, temps partiel, congés exceptionnels (mariage, naissance, décès ...), maintien de la rémunération durant l'arrêt de travail, maladie professionnelle, maternité, garantie d'emploi en cas de maladie, maladie et congés payés...
- **La rupture du contrat de travail** : durée du préavis, dispense de préavis, heures pour recherche d'emploi, montant de l'indemnité de licenciement
- **Les garanties sociales** : mutuelle, prévoyance,...

Elle peut également déterminer la catégorie de personnel à laquelle les salariés appartiennent et les dispositions qui en découlent comme la rémunération ou l'avancement.

c. Utilité de la convention collective

Une convention collective peut compléter la loi. En effet, souvent le Code du travail ne prévoit rien sur certains points visant à organiser les conditions de travail au sein de l'entreprise. Dans cette hypothèse, la convention collective va pallier ce vide.

C'est le cas, par exemple, pour l'octroi de primes particulières aux salariés.

Enfin, une convention collective peut prévoir des dispositions plus favorables pour les salariés. C'est le cas, notamment, lorsqu'il est prévu qu'une indemnité de licenciement peut être accordée à des salariés ne justifiant pas d'un an d'ancienneté au sein de l'entreprise ou lorsque les salariés peuvent bénéficier de plus de 5 semaines de congés payés par an.

Texte de loi : article L. 2251-1 du Code du travail

Néanmoins, depuis la loi du 4 mai 2004, une convention collective peut déroger à la loi dans un sens moins favorable aux salariés.

2. Quelle convention collective est applicable dans votre entreprise ?

Pour savoir si une convention collective vous est applicable, il faut que l'employeur soit signataire de la convention collective ou encore qu'il soit affilié à une organisation patronale signataire de la convention collective (par exemple le MEDEF, la CGPME...). L'employeur peut également décider d'appliquer volontairement tout ou partie d'une convention collective de son choix.

Enfin, il est très fréquent que la convention collective soit étendue ou élargie. Cela implique qu'elle s'applique à tous les employeurs dont l'entreprise relève du champ d'application de cette convention, même s'il n'était pas signataire. Lorsque l'employeur est tenu d'appliquer une convention collective, tous les salariés doivent en bénéficier, sauf cas particuliers. Enfin, la convention collective qui est applicable doit obligatoirement être mise à disposition dans votre entreprise.

Pour déterminer la convention qui est applicable, il existe plusieurs indices.

a. L'activité de l'entreprise

En principe, la convention collective qui est applicable est celle qui correspond à l'activité principale de votre entreprise.

Chaque convention collective est dotée d'un code APE ou NAF attribué par l'INSEE en fonction de l'activité principale réelle. Ce code n'a qu'un caractère informatif.

Texte de loi : *article L. 2261-2 du Code du travail*

En cas de doute, si votre entreprise exerce deux activités économiques, les juges ont décidé que la convention applicable était :

- soit celle correspondant à l'activité occupant le plus grand nombre de salariés, pour les entreprises à caractère industriel
- soit celle correspondant à l'activité procurant le chiffre d'affaires le plus élevé, pour les entreprises à caractère commercial.

La position des juges :

Lors de la fusion entre la société de pâtes Panzani et la société de conserves William Saurin, le nombre de salariés affectés à la fabrication de pâtes était plus important que celui des salariés affectés à la fabrication de conserves. Les juges ont ainsi décidé que la convention collective des pâtes alimentaires était celle à appliquer. *Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de cassation du 23 avril 2003, n°01-41196*

Si l'entreprise exerce des activités à la fois industrielles et commerciales, le critère lié à l'effectif est retenu si le chiffre d'affaires de l'activité industrielle est égal ou supérieur à 25 % du chiffre d'affaires total.

Texte de loi : *Réponse ministérielle du 5 mai 1971, n°10230*

b. La notice d'information remise au moment de l'embauche

Une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement doit être remise aux salariés au moment de l'embauche, sauf si une convention de branche ou un accord professionnel prévoit des conditions différentes.

Cette notice n'est nullement un résumé de la convention collective, elle peut notamment contenir des références aux textes applicables, le lieu de consultation de ces textes, des explications sur leur nature.

Toutefois, la loi ne prévoit pas de sanction si l'employeur ne remet pas cette notice.

Texte de loi : *article R. 2262-1 du Code du travail*

La position des juges :

Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche et qu'il a pu en prendre connaissance.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 juin 2006, n°04-445159

De même, les juges ont considéré qu'un employeur ne peut reprocher à un salarié de ne pas avoir demandé le bénéfice d'un droit conventionnel (pour refuser de lui payer des congés supplémentaires prévus dans la convention collective) dès lors que lui-même n'établit pas avoir respecté ses obligations d'information du salarié sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 5 mai 2009, n°07-45016

c. Les mentions figurant sur le bulletin de paie

L'employeur a l'obligation de faire figurer sur les bulletins de paie la convention collective applicable dans l'entreprise. Si le bulletin de paie ne mentionne pas l'intitulé de cette convention collective, les salariés peuvent prétendre à l'obtention de dommages et intérêts.

Textes de loi : articles R. 3243-1 à -5 du Code du travail

La position des juges :

Les juges considèrent que l'absence d'information sur la convention collective applicable par l'employeur (défaut d'indication de la convention collective et du coefficient hiérarchique correspondant sur le bulletin de salaire et le défaut d'affichage sur le lieu de travail de l'avis relatif à cette même convention collective), cause nécessairement un préjudice au salarié que l'employeur est tenu de réparer par l'allocation d'une indemnité.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 mai 2010, n° 09-40265.

Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le bulletin de paie vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 novembre 1998, n°96-42991.

A savoir : Un salarié peut se prévaloir de la convention collective inscrite sur son bulletin de paie si celle-ci est plus favorable.

Toutefois, l'employeur peut démontrer qu'il s'agissait d'une erreur.

Ainsi, s'il prouve qu'il y a bien eu erreur, le salarié dépendra de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise.

La position des juges :

Les juges rappellent que si le bulletin de paie mentionne une autre convention collective que celle qui est applicable dans l'entreprise eu égard à son activité principale, le salarié peut s'en prévaloir (*arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 7 février 2007, n°05-44201*), à charge pour l'employeur de démontrer qu'il s'agit d'une erreur (*arrêt de la Chambre sociale du 15 novembre 2007, n°06-44008*).

d. Les mentions du contrat de travail

L'indication d'une convention collective dans le contrat de travail implique l'engagement de l'employeur à appliquer cette convention même s'il ne s'agit pas de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise. Cette mention contractuelle vaut reconnaissance de son application.

La position des juges :

Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le contrat de travail vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 décembre 2000, n°98-43452.

Cependant, les salariés peuvent exiger, de façon individuelle devant le Conseil de prud'hommes, l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de l'activité principale de l'entreprise, dès lors que celle-ci leur est plus favorable.

La position des juges :

L'indication de la convention collective dans le contrat de travail ne saurait interdire au salarié d'exiger l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de son activité principale, dès lors que celle-ci lui est plus favorable.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 juillet 2000, n°98-42949

A savoir : la mention de la convention collective dans le contrat de travail n'est pas une obligation, sauf dispositions contraires prévues par accord de branche ou convention collective.

e. L'affichage dans l'entreprise

L'employeur doit afficher un avis à l'emplacement destiné à la communication au personnel, qui se trouve généralement sur les panneaux d'affichage situés près de la direction des ressources humaines ou dans les espaces communs. Mais il n'a pas l'obligation de remettre le texte intégral de la convention collective aux salariés.

Cet avis doit comporter :

- l'intitulé des conventions et accords collectifs en vigueur dans l'entreprise (c'est-à-dire qu'ils doivent être à jour)
- l'endroit où ces textes sont mis à disposition
- les modalités permettant de les consulter pendant le temps de travail

A savoir : un exemplaire à jour de la convention collective doit être tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail.

A défaut, l'employeur encourt une double sanction :

- des sanctions pénales pour non respect de l'affichage
- une inopposabilité aux salariés de la convention collective

Si l'entreprise est dotée d'un intranet, l'employeur a l'obligation d'y faire figurer un exemplaire de la convention collective à jour.

Textes de loi : articles R. 2262-1 et R. 2262-3 du Code du travail

La position des juges :

Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche, qu'il a pu en prendre connaissance et que cette clause est obligatoire.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 juin 2006, n°04-44515

Or les juges ont par exemple considéré que l'absence d'affichage rend l'accord ou la convention collective inopposable aux salariés qui n'auraient pas été informés de son existence ni mis en mesure d'en prendre connaissance.

Voir notamment un arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 31 mai 1989 n°86-42515 concernant un préavis conventionnel de démission.

f. La mise à disposition des représentants du personnel

Un exemplaire de la convention collective doit être remis aux représentants du personnel élus (comité d'entreprise et délégués du personnel) ainsi qu'aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés.

A savoir : si l'employeur refuse d'appliquer la convention collective nationale étendue correspondant à son activité, les syndicats peuvent en demander l'exécution en justice, le non-respect de la convention étant de nature à causer nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de l'ensemble de la profession.

Texte de loi : *articles L. 2132-3, L. 2262-9 à -11 et R. 2262-2 du Code du travail.*

g. L'information auprès de l'inspecteur du travail

L'employeur (ou la partie la plus diligente) a l'obligation de déposer un exemplaire de la convention collective auprès de l'inspection du Travail dont dépend l'entreprise ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes.

Les salariés peuvent demander auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), la convention collective qui est applicable.

Texte de loi : *articles D. 2231-2 et suivants, R. 2231-9 du Code du travail.*

A noter : il se peut que vous ne soyez soumis à aucune convention collective parce que :

- soit l'activité réelle de l'entreprise n'entre pas dans le champ d'application des textes conventionnels existants
- soit l'employeur n'est pas affilié à une organisation patronale signataire ou qu'il n'est pas lui-même signataire

Dans ce cas, l'employeur peut choisir d'appliquer volontairement une convention collective, mais il n'y est pas obligé.

Si celui-ci n'applique aucune convention collective volontairement, il est tenu de respecter les règles minimales prévues par le Code du travail (comme la durée du travail, les congés payés, la procédure de licenciement, les institutions représentatives du personnel) et la loi de mensualisation du 19 janvier 1978 qui s'applique à tous les salariés, sauf aux travailleurs à domicile, saisonniers, temporaires et intermittents (notamment une seule paie par mois, salaire mensuel lissé indépendant du nombre réel de jours travaillés dans le mois).

3. Comment s'applique une convention collective ?

a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail

Le droit du travail fournit un cadre légal, auquel nul ne peut déroger par contrat ou accord collectif sauf dans un sens plus favorable pour vous. Ainsi, si la convention collective prévoit une disposition plus favorable concernant le salaire, appelés minima, l'employeur sera tenu d'appliquer cette disposition en lieu et place du SMIC instauré par la loi.

Attention : un accord de branche peut primer sur les dispositions du Code du travail même s'il est moins favorable au salarié (par exemple concernant le repos quotidien de onze heures).

b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs

Avec un accord de branche

Un accord de branche peut comporter des stipulations moins favorables aux salariés que celles qui leur sont applicables en vertu d'une convention collective ayant un champ d'application plus large, sauf si cette convention stipule expressément qu'on ne peut y déroger en tout ou partie.

Texte de loi : *article L. 2252-1 du Code du travail*

Avec un accord d'entreprise

Les accords d'entreprise peuvent comporter des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables pour les salariés. Mais ils peuvent également prévoir des dispositions moins favorables (sauf dispositions contraires de l'accord de branche) que celles fixées par une convention collective ayant un champ d'application plus large sauf dans quatre domaines impératifs :

- les salaires minima
- les classifications
- les garanties collectives de protection sociale complémentaire
- le financement de la formation professionnelle.

Textes de loi : *articles L. 2253-1 et L. 2253-3 du Code du travail*

La position des juges :

Les juges rappellent que pour déterminer quel accord de branche ou d'entreprise est le plus favorable, il faut comparer avantage par avantage et de façon globale, c'est-à-dire en prenant en considération l'intérêt de l'ensemble des salariés et non celui de tel ou tel d'entre eux.

Arrêt de la Chambre sociale du 14 novembre 2007, n° 06-42200.

Avec un accord de groupe

Un accord de groupe ne peut pas déroger à une convention collective dans un sens moins favorable au salarié sauf disposition expresse d'une convention de branche ou accord interprofessionnel.

Texte de loi : *article L. 2232-35 du Code du travail.*

c. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail

Les clauses d'une convention collective s'appliquent au contrat de travail sauf si les clauses de celui-ci sont plus favorables. Dans ce cas, les clauses moins favorables ne sont pas applicables. C'est ce que l'on appelle le principe de faveur.

Deux situations sont donc envisageables :

- 1er cas : la convention collective contient des clauses plus favorables que les clauses insérées dans le contrat de travail : dans ce cas, les clauses de la convention collective s'appliquent au contrat de travail

- 2ème cas : le contrat de travail contient des clauses plus favorables que celles de la convention collective : dans ce cas, ce sont les dispositions du contrat de travail qui auront vocation à s'appliquer

Texte de loi : *article L.2254-1 du Code du Travail*

La position des juges :

Les juges considèrent que votre contrat de travail peut comporter des clauses plus favorables que la convention collective ou ajouter d'autres avantages que ceux prévus par la convention. Mais il ne peut pas prévoir de dispositions moins favorables (changement de coefficient hiérarchique par exemple).

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 décembre 1990, n°87-42499.

A savoir : les avantages ayant le même objet ou la même cause prévus à la fois par la convention collective et par le contrat de travail **ne peuvent se cumuler** car c'est la disposition la plus favorable pour les salariés qui doit s'appliquer, sauf si le contrat de travail prévoit ce cumul (contrat prévoyant le cumul d'une indemnité en cas de rupture du contrat de travail, avec l'indemnité conventionnelle de licenciement).

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 juin 2007, n°05-43055.

Cependant, l'employeur peut faire référence à la convention collective dans le contrat de travail. Il s'engage donc à appliquer cette convention collective.

La position des juges :

Les juges considèrent que l'employeur peut imposer au salarié une mobilité prévue dans la convention collective applicable à l'entreprise et sans que celle-ci soit reprise dans le contrat de travail. Il faut toutefois que :

- cette disposition conventionnelle se suffise à elle-même et définisse précisément une zone géographique d'application, comme pour la clause inscrite dans le contrat de travail

- le salarié ait été informé de l'existence de la convention au moment de son engagement et mis en mesure d'en prendre connaissance.

Ainsi, si la clause de mobilité conventionnelle ne définit pas de façon précise sa zone géographique d'application, elle « ne saurait constituer une clause de mobilité licite directement applicable au salarié en l'absence de clause contractuelle de mobilité ».

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 24 janvier 2008, n°06-45088.

A noter : si les dispositions du contrat de travail sont moins favorables, leur application est écartée au profit de la convention collective. Mais si cette dernière disparaît, le contrat peut de nouveau s'appliquer.

d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral

Lorsqu'un accord collectif ayant le même objet qu'un usage d'entreprise est conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, cet accord a pour effet de mettre fin à cet usage.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 9 juillet 1996, n° de pourvoi : 94-42773.

e. Comment savoir quels sont les avantages auxquels les salariés ont droit ?

Source de l'avantage	Méthode d'analyse	Appréciation de l'intérêt	Exemple
La convention collective par rapport à la loi	Comparaison avantage par avantage ayant la même cause ou le même objet	Intérêt personnel du salarié	Le nombre de jours de congés spéciaux pour son mariage
La convention collective par rapport à une autre convention collective	Comparaison groupe d'avantages par groupe d'avantages ayant la même cause ou le même objet)	Intérêt collectif de l'ensemble des salariés	L'ensemble des droits du salarié malade
La convention collective par rapport au contrat de travail	Comparaison groupe d'avantages par groupe d'avantages ayant la même cause ou le même objet	Intérêt personnel du salarié	Le calcul de la prime d'ancienneté

Exemples d'application

	Prime de panier	Prime d'ancienneté
Convention collective	8 €	0,20 % x 12 mois
Contrat de travail ou loi	10 €	0,10 % x 13 mois

Exemple d'un salarié qui a un salaire de 1200 € par mois.

Pour la prime de panier, peu importe la méthode de comparaison, le contrat de travail ou la loi est plus avantageuse : $8 \text{ €} < 10 \text{ €}$. La prime du salarié est de 10 €.

Pour la prime d'ancienneté :

Si on compare groupe d'avantages par groupe d'avantages : on compare $(0,20\% \times 12 \text{ mois})$ avec $(0,10\% \times 13 \text{ mois})$. Donc pour la convention collective, la prime est de 28.80 €. Pour le contrat de travail ou la loi, la prime est de 15,60 €. On applique la convention collective. La prime du salarié est de 28.80 €.

Si on compare avantage par avantage : on compare $(0,20\%)$ avec $(0,10\%) \Rightarrow$ pour le premier avantage, on applique la convention collective $(0,20 \%)$. Puis on compare (12 mois) avec $(13 \text{ mois}) \Rightarrow$ pour le second avantage, on applique le contrat de travail ou la loi (13 mois) . Donc la prime du salarié correspond à $(0,20 \% \times 13 \text{ mois})$, c'est-à-dire à 31.20 €.

A noter : si votre convention collective prévoit l'octroi d'une prime, le salarié peut en réclamer le bénéfice s'il remplit les conditions d'attribution. Ainsi, il peut saisir le juge d'une demande de rappel de salaire. Le délai pour agir est de 5 ans.

Le point de départ du délai de prescription est le jour de la date d'échéance du salaire.

La position des juges :

Le fait pour un salarié de ne pas réclamer le paiement de ses salaires et de continuer à travailler alors qu'il n'était pas payé depuis 4 mois ne suffit pas à caractériser la volonté non équivoque de renoncer à sa créance salariale.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 janvier 2005, n°02-47685.

4. Quels sont les évènements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?

a. La convention collective qui est applicable est révisée

La révision d'une convention collective permet d'adapter ses dispositions par la voie d'avenants, comme pour le contrat de travail. L'avenant de révision remplace par de nouvelles dispositions tous les thèmes qui ont été révisés. La convention collective prévoit les formes dans laquelle elle est révisée au moment de sa signature.

Texte de loi : *article L. 2222-5 du Code du travail.*

b. La convention collective qui est applicable est dénoncée

La dénonciation est l'acte par lequel l'une des parties signataires de la convention collective entend se désengager. Comme pour le contrat de travail, la convention collective peut être à durée déterminée (maximum 5 ans) ou à durée indéterminée. Même si celle-ci est à durée déterminée, elle continue à produire ses effets après sa date d'extinction si elle n'est pas dénoncée.

Textes de loi : *articles L. 2222-4 et L. 2222-6 du Code du travail.*

Lorsque la convention collective est dénoncée, elle continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.

Si aucun nouvel accord n'a été conclu dans ces délais, les salariés conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention ou de l'accord mis en cause. L'avantage individuel acquis est celui qui au jour de la dénonciation de la convention procurait au salarié une rémunération ou un droit dont il bénéficiait à titre personnel et qui correspondait à un droit déjà ouvert et non simplement éventuel.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 mars 2001, n°99-45651

c. La situation de votre entreprise a changé (économique ou juridique)

La modification de l'activité de l'entreprise ou la modification de sa situation juridique (fusion, absorption, cession, scission,...) peut remettre en cause l'application des conventions et accords collectifs qui étaient applicables jusqu'à présent.

Lorsque l'application d'une convention ou d'un accord collectif est mise en cause dans l'entreprise en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, cette convention ou cet accord continue de produire effet dans les mêmes conditions que la dénonciation (cf. « a. La convention collective qui m'est applicable est dénoncée »).

d. La disparition des organisations signataires

Lorsque les organisations signataires ont disparu, la convention collective continue de produire effet. Cette disparition produit les mêmes effets que la dénonciation. La convention reste en vigueur pendant un an augmenté du délai de préavis de 3 mois. Si à l'expiration de ce délai de 15 mois, il n'y a pas eu de négociations, les salariés conservent les avantages individuels acquis.

La position des juges :

Les juges ont estimé que la convention, en cas disparition des organisations signataires, continue de produire effet conformément à l'article L. 2261-14 du Code du travail.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 16 mars 1995, n°94-40210.

Si l'organisation syndicale signataire n'est plus représentative, la convention collective continue d'être appliquée.

Texte de loi : *article L. 2261-14-1 du Code du travail.*

5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?

a. Savoir chercher dans sa convention collective

Une convention collective est généralement composée comme suit :

Préambule	Il présente la convention, son champ d'application (entreprises auxquelles elle est applicable)
Clauses générales	Elles traitent de toute la relation de travail y compris les avantages sociaux lorsque la convention collective en prévoit. Exemple de thèmes que vous retrouverez dans cette rubrique : <ul style="list-style-type: none">- Droit syndical- Embauche (période d'essai)- Egalité des rémunérations hommes/femmes- Temps de travail- Licenciement (indemnités, préavis)
Annexes	Essentiellement sur les classifications (cadres, agent de maîtrise ; employés), les salaires minima, les différents barèmes (déplacements)
Accords et avenants	Annexe sur une catégorie de salariés (par exemple les cadres), sur les salaires, sur la réduction du temps de travail, institution d'une mutuelle d'entreprise...

N'hésitez pas à vous reporter au sommaire de la convention collective qui vous est applicable. Par exemple, si vous cherchez le montant **des indemnités de licenciement**, vous devrez vous reporter à la rubrique généralement intitulée « licenciement » ou « rupture du contrat de travail ».

Autre exemple, si vous cherchez **le nombre de jours de congés payés**, vous devrez vous reporter à la rubrique généralement intitulée « congés » ou « exécution du contrat de travail ».

Si vous cherchez **le salaire minimum**, n'hésitez pas à regarder dans les annexes en fonction de son statut (ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise, cadre).

b. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?

Dans une grille de classification, les emplois sont classés en plusieurs niveaux eux-mêmes subdivisés en échelons. Ainsi, une grille de classification est une nomenclature qui divise en classes, niveaux, échelons et coefficients.

Les classes sont construites généralement autour de 4 critères :

- le type d'activité
- l'autonomie
- la responsabilité
- la compétence.

Exemple de grille de classification :

CATÉGORIE		DÉFINITION	FORMATION souhaitée ou équivalence	CLASSE min.	COEFF. minimum en 2009	EXEMPLE d'emploi
1 (agent de service)	1A	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches simples, répétitives, n'exigeant aucune formation.	Niveau VI et / ou expérience professionnelle	1	297	Femmes de ménage, de service, gardiens...
	1B	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches prescrites nécessitant la connaissance du travail et éventuellement la prise d'initiatives.	CAP, BEP et / ou expérience niveau V	2	307	Aide cuisine, ouvrier d'entretien, jardinier, réceptionniste, lingère...
2 (agent de maîtrise)	2A	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches exigeant une autonomie dans la mise en oeuvre et la réalisation en temps donné et dans un domaine défini.	BEP, BT, bac et / ou expérience niveau IB	3	317	Cuisinier, employé administratif, ouvrier hautement qualifié, aide bibliothécaire
	2B	Personnels assurant la prise en charge d'un ensemble de tâches ou d'une fonction par délégation requérant une conception des moyens et leur mise en oeuvre, éventuellement la coordination du travail d'autres employés.	DEFA, bac + 2 et / ou expérience professionnelle niveau III	5	337	Animateur, secrétaire, maîtresse de maison, chef cuisinier, comptable..
3 (cadre)	3A	Personnels ayant reçu délégation du directeur pour organiser, assurer et contrôler en accord avec lui et sous sa responsabilité, le fonctionnement du service.	Bac + 3 et / ou expérience niveaux III ou II	12	406	Directeur adjoint, chef comptable, économiste, bibliothécaire
	3B	Responsable du fonctionnement du foyer, disposant de toute l'autorité et des moyens nécessaires à cette fonction.	Bac + 3 et expérience, niveau II	14	445	Directeur

Dans cet exemple, pour savoir dans quelle catégorie professionnelle se situe le salarié, il faut se référer :

- à la définition du poste telle que déterminée sur la fiche de poste et/ou dans le contrat de travail (« DEFINITION »)
- au niveau de formation du salarié (« FORMATION souhaitée ou équivalence »)
- au type de poste proposé (« EXEMPLE d'emploi »)

L'employeur pourra ainsi déterminer le statut (« CATEGORIE ») ainsi que les niveaux et échelons du salarié.

Après avoir déterminé la catégorie à laquelle le salarié appartient, l'employeur doit identifier la classe minimum qui lui correspond (« CLASSE Minimum »). Ainsi, par exemple, si le salarié est dans la catégorie 2B, sa classe minimum est de 5.

A noter : dans cet exemple, l'employeur peut classer le salarié dans une classe supérieure à la classe 5 (par exemple, en classe 10). A l'inverse, il ne pourra en aucun cas le positionner en classe 3, classe inférieure.

En fonction de cela, l'employeur peut déterminer le coefficient du salarié en utilisant le tableau de coefficients tel que celui reporté ci-dessous. Ainsi, plus le salarié sera qualifié et expérimenté, plus son coefficient sera élevé.

Exemple de grille de coefficients

CLASSE	COEFFICIENT
1	297
2	307
3	317
4	326
5	337
6	347
7	357
8	367
9	377
10	387
11	297
12	406
13	435
14	445
15	475
16	505
17	535
18	564
19	605
20	655

Toujours sur notre exemple, si le salarié est positionné en classe 6, son coefficient sera de 347 au minimum. En effet, l'employeur peut attribuer un coefficient supérieur à ce minimum mais jamais un coefficient inférieur.

Enfin, pour connaître la base de salaire du salarié, il suffit de se référer à la valeur du point inscrite dans la convention collective. Il faudra donc multiplier son coefficient par la valeur du point en vigueur.

c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?

Dans votre convention collective, une grille de salaires minima représente le seuil minimal de salaires notamment en fonction du coefficient du salarié. Ces minima ne peuvent en aucun cas être inférieurs au SMIC.

La grille de salaires applicable à votre entreprise est la dernière entrée en vigueur, les grilles de salaires précédentes n'étant plus applicables. Vous devez faire attention à la date à laquelle commence à s'appliquer la nouvelle grille de salaires (par exemple, certains accords ne sont pas applicables immédiatement ou sont même rétroactifs).

Textes de loi : *articles L. 2241-1 et L. 2242-8 du Code du travail.*

L'employeur a l'obligation de payer le salaire minimum ainsi que ses accessoires prévus par la convention collective applicable. Faute de quoi, il s'expose :

- à des sanctions pénales (une amende de 4ème classe, soit au maximum 750 euros)
- à une action en paiement de rappel de salaire.

Textes de loi : *articles R. 2263-3 et R. 2263-4 du Code du travail ; article 131-13 du Code pénal.*

La position des juges :

Les juges rappellent que l'employeur a l'obligation de payer le salaire minimum prévu par la convention collective applicable
Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 octobre 2011, n°10-17396

Ainsi, si l'employeur ne verse pas un salaire au moins égal au minimum conventionnel, le salarié dispose d'une action en justice en paiement de rappel de salaires devant le Conseil de prud'hommes compétent. Il pourra également bénéficier de dommages et intérêts. Toutefois, il ne pourra obtenir un rappel de salaires seulement sur les 5 dernières années.

Texte de loi : *article L. 3245-1 du Code du travail.*

A noter : les grilles de salaires doivent être renégociées chaque année par les partenaires sociaux liés par une convention de branche ou un accord professionnel. De plus, l'employeur doit engager dans l'entreprise une négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs.

S'il n'engage pas les négociations sur les salaires ou s'il ne convoque pas les parties à la négociation dans les 15 jours qui suivent la demande d'une des organisations syndicales, il s'expose à des sanctions pénales pour délit d'entrave :

- 1 an d'emprisonnement

- 3 750 euros d'amende

De plus, il s'expose à la perte partielle ou totale du bénéfice des allègements des charges sociales s'il en bénéficie. Par exemple, perte des allègements généraux de cotisations dits « allègements Fillon ».

Texte de loi : *Circulaire DSS/5B/DGT n°2009-145 du 29 mai 2009.*

d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?

Les avenants permettent de réviser les dispositions de la convention collective. Ils sont négociés par les partenaires sociaux (n'hésitez pas à vous reporter au point 4.a. de notre dossier « La convention collective qui m'est applicable est révisée »).

Les avenants annulent et remplacent les dispositions de la convention collective et/ou les avenants plus anciens dès lors qu'ils portent sur le même thème. En effet, chaque avenant précise son champ d'application et quels articles de la convention collective il modifie.

Exemple d'avenant, Avenant n° 34 du 16 avril 2010 relatif aux primes de la Convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990.

L'annexe III « Cadres » à la convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990 (idcc n° 7014) est modifiée.

Article 1er

Les primes forfaitaires d'éloignement de l'**article 8** qui figurent en **annexe III « Cadres »** sont majorées de 12 € pour les déplacements en semi-nocturne.

Article 2

La date d'application de ces nouvelles dispositions est fixée au **1er avril 2010**.

Dans notre exemple, cet avenant du 16 avril 2010 modifie une prime forfaitaire d'éloignement pour les cadres. L'avenant modifie l'article 8 de l'annexe III de la convention collective (article 1er). Il s'applique rétroactivement au 1er avril 2010. L'avenant à prendre compte est celui qui est le plus récent.

Sur les conventions collectives éditées par Juritravail, vous trouverez toujours un sommaire en début d'ouvrage ainsi que les derniers avenants pour avoir toujours à portée de main votre convention collective à jour.

ISBN : 978-2-7597-2528-1