

**OEUFS ET INDUSTRIES EN PRODUITS D'OEUFS (CENTRES IMMATRICULÉS DE
CONDITIONNEMENT, DE COMMERCIALISATION ET DE TRANSFORMATION)**

Brochure n° 3184

Générée le 28/09/2016



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 centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des oeufs et des industries en produits d'oeufs du 10 mai 1999. Etendue par arrêté du 2 août 1999 JORF 10 août 1999.....	1
Texte de base.....	1
Convention collective nationale du 10 mai 1999.....	1
Titre Ier : Dispositions générales.....	1
Article 1.1.....	1
Champ d'application.....	1
Article 1.2.....	1
Durée de la convention.....	1
Article 1.3.....	1
Révision.....	2
Article 1.4.....	2
Dénonciation.....	2
Article 1.5.....	2
Avantages acquis.....	2
Titre II : Liberté syndicale.....	2
Article 2.1.....	2
Droit syndical.....	2
Article 2.2.....	3
Délégués syndicaux.....	3
Article 2.3.....	3
Congés d'éducation ouvrière.....	3
Titre III : Délégués du personnel.....	4
Article 3.1.....	4
Délégués du personnel.....	4
Article 3-2.....	4
Electorat, éligibilité.....	4
Article 3.3.....	4
Collèges électoraux.....	4
Article 3.4.....	4
Organisation des élections.....	4
Article 3.5.....	5
Panneaux d'affichage.....	5
Article 3.6.....	5
Bureau de vote.....	5
Article 3.7.....	5
Modalités de vote.....	5
Article 3.8.....	6
Contestations.....	6
Article 3.9.....	6
Durée du mandat.....	6
Article 3.10.....	6
Remplacement.....	6
Article 3.11.....	6
Attributions des délégués.....	6
Article 3.12.....	7
Réception des délégués.....	7
Article 3.13.....	7
Crédit d'heures.....	7
Article 3.14.....	7
Local.....	7
Article 3.15.....	7
Licenciement.....	7
Article 3.16.....	8
Délégués de site.....	8
Article 3.17.....	8
Délégation unique.....	8
Titre IV : Comité d'entreprise.....	8
Article 4.1.....	8
Comité d'entreprise.....	8
Article 4.2.....	8
Organisation des élections.....	9
Article 4-3.....	9
Crédit d'heures.....	9
Article 4-4.....	9
Attributions.....	9
Article 4-5.....	9
Financement.....	9
Article 4.6.....	10
Discretion et secret professionnel.....	10
Article 4.7.....	10
Fonctionnement.....	10
Article 4.8.....	10
Commissions.....	10
Article 4.9.....	10

Sommaire

Convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des oeufs et des industries en produits d'oeufs du 10 mai 1999. Etendue par arrêté du 2 août 1999 JORF 10 août 1999

Comité d'établissement et comité central d'entreprise.....	10
Article 4.10.....	11
Règlement intérieur.....	11
Titre V : Formation et exécution du contrat de travail.....	11
Article 5.1.....	11
Embauchage.....	11
Article 5.2.....	11
Egalité de traitement.....	11
Article 5.3.....	11
Salariés licenciés pour raison économique.....	11
Article 5.4.....	11
Période d'essai.....	11
Article 5.5.....	12
Examens médicaux du travail.....	12
Article 5.6.....	12
Travail à durée déterminée.....	12
Article 5.7.....	12
Travail à temps partiel.....	12
Article 5.8.....	13
Travail des femmes et des jeunes.....	13
Article 5.9.....	13
Durée du travail des jeunes.....	13
Article 5.10.....	13
Emploi des handicapés.....	13
Article 5.11.....	14
Cumul d'emplois.....	14
Article 5.12.....	14
Changement d'emploi-Mutation.....	14
Article 5.13.....	14
Apprentissage-Formation professionnelle-Formation permanente.....	14
Article 5.14.....	14
Modification de la situation personnelle du salarié.....	14
Article 5.15.....	14
Horaires de travail.....	15
Durée du travail.....	15
Article 5.16.....	15
Heures supplémentaires.....	15
Durée du travail.....	15
Article 5.17.....	15
Contingent annuel d'heures supplémentaires.....	15
Durée du travail.....	15
Article 5.18.....	15
Repos compensateur.....	15
Durée du travail.....	15
Article 5.19.....	16
Modification de l'horaire de travail.....	16
Durée du travail.....	16
Article 5.20.....	16
Arrêts de travail imprévisibles.....	16
Durée du travail.....	16
Article 5.21.....	16
Heures de récupération.....	16
Durée du travail.....	16
Article 5.22.....	16
Jours fériés.....	16
Durée du travail.....	16
Article 5.23.....	17
Travail exceptionnel du dimanche et des jours fériés.....	17
Durée du travail.....	17
Article 5.24.....	17
Bilan de la durée du travail.....	17
Durée du travail.....	17
Article 5.25.....	17
Salaire et Classification.....	19
Salaire des jeunes.....	19
Article 5.26.....	19
Salaire minimum professionnel.....	19
Salaire et classification.....	19
Article 5.27.....	19
Ancienneté.....	19
Salaire et classification.....	19
Article du 05 octobre 0007.....	20
Prime d'ancienneté.....	20

Sommaire

Convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des oeufs et des industries en produits d'oeufs du 10 mai 1999. Etendue par arrêté du 2 août 1999 JORF 10 août 1999

Salaire et classification.....	20
Article du 05 octobre 0008.....	20
Classification des salariés non cadres.....	20
Salaire et classification.....	20
Article 5.30.....	20
Classification des cadres.....	20
Salaire et classification.....	20
Article 5.31.....	20
Régimes complémentaires de retraite.....	20
Salaire et classification.....	20
Article 5.32.....	21
Hygiène et sécurité.....	21
Hygiène et sécurité.....	21
Article du 05 septembre 0002.....	21
Matériel de protection.....	21
Hygiène et sécurité.....	21
Article 5.34.....	21
Installations sanitaires.....	21
Hygiène et sécurité.....	21
Article 5.35.....	22
Réfectoire.....	22
Hygiène et sécurité.....	22
Article 5.36.....	22
CHSCT.....	22
Hygiène et sécurité.....	22
Article 5.37.....	22
Commission nationale d'hygiène et de sécurité.....	22
Hygiène et sécurité.....	22
Titre VI : Suspension du contrat de travail.....	22
Article 6.1.....	23
Durée des congés payés.....	23
Article 6.2.....	23
Congés supplémentaires des mères de famille.....	23
Article 6.3.....	23
Congés des jeunes travailleurs.....	23
Article 6.4.....	23
Modalités d'octroi du congé payé.....	23
Article 6.5.....	24
Fractionnement du congé payé.....	24
Article 6.6.....	24
Indemnité de congés payés.....	24
Article 6.7.....	24
Indemnité compensatrice de congés payés.....	24
Article 6.8.....	24
Congés payés et maladie.....	24
Article 6.9.....	25
Congés exceptionnels pour événements familiaux.....	25
Article 6.10.....	25
Absences fortuites.....	25
Article 6.11.....	25
Service national.....	25
Article 6.12.....	26
Préparation militaire et rappel sous les drapeaux.....	26
Article 6.13.....	26
Absence pour maladie ou accident.....	26
Maladie -Accident.....	26
Article 6.14.....	26
Protection en cas d'absence pour maladie ou accident.....	26
Maladie -Accident.....	26
Article 6.15.....	26
Protection du salarié inapte.....	26
Maladie -Accident.....	26
Article 6.16.....	27
Indemnités de maladie ou d'accident.....	27
Maladie -Accident.....	27
Article 6.17.....	27
Etat de grossesse.....	27
Maternité et adoption.....	27
Article 6.18.....	27
Affectation temporaire d'emploi.....	28
Maternité et adoption.....	28
Article 6.19.....	28
Suspension du contrat de travail pour maternité ou adoption.....	28

Sommaire

Convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des oeufs et des industries en produits d'oeufs du 10 mai 1999. Etendue par arrêté du 2 août 1999 JORF 10 août 1999

Maternité et adoption.....	28
Article 6.20.....	28
Rupture du contrat de travail en cas de maternité ou d'adoption.....	28
Maternité et adoption.....	28
Article 6.21.....	29
Congé parental.....	29
Maternité et adoption.....	29
Titre VII : Rupture du contrat de travail.....	29
Article 7.1.....	29
Rupture du contrat de travail en cas de maternité ou d'adoption.....	29
Article 7.2.....	30
Heures pour recherche d'emploi pendant le préavis.....	30
Article 7.3.....	30
Procédure.....	30
Article 7.4.....	31
Indemnité de licenciement.....	31
Article 7.5.....	31
Ralentissement de l'activité économique-Procédures et démarches.....	31
Article 7.6.....	32
Modification de la structure de l'entreprise pour concentration, fusion, modernisation.....	32
Article 7.7.....	32
Départ à la retraite.....	32
Article 7.8.....	32
Mise à la retraite.....	32
Article 7.9.....	33
Certificat de travail.....	33
Titre VIII : Conciliation et interprétation.....	33
Article 8.1.....	33
Commission paritaire de conciliation.....	33
Article 8.2.....	34
Commission paritaire d'interprétation.....	34
Article 8.3.....	35
Participation aux commissions paritaires.....	35
Titre IX : Négociations.....	35
Article 9.1.....	35
Négociation d'entreprise.....	35
Article 9.2.....	35
Négociation dans la branche professionnelle.....	35
Titre X : Dispositions finales.....	35
Article 10.1.....	35
Dépôt de la convention collective.....	35
Article 10.2.....	35
Adhésion ultérieure.....	35
Article 10.3.....	36
Extension.....	36
Textes Attachés.....	37
Avenant du 2 avril 2002 relatif aux classifications.....	37
Préambule.....	37
Objet de l'avenant.....	37
Principes généraux.....	37
Critères de classification.....	38
Mise en oeuvre de la classification.....	38
Evolution professionnelle au sein d'un même niveau.....	38
Polyvalence verticale.....	39
Entrée en vigueur.....	39
Extension - Publicité.....	39
Tableau des critères classant.....	39
Tableau de correspondance.....	41
Tableau des emplois repères.....	42
Avenant du 3 septembre 2002 relatif au travail de nuit.....	46
Préambule.....	46
Définition du travail de nuit et de la durée du travail de nuit.....	46
Définition du travailleur de nuit.....	47
Contreparties spécifiques au travailleur de nuit.....	47
Entrée en vigueur.....	49
Extension-Publicité.....	49
Lettre d'adhésion de la fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC à la convention collective nationale oeufs et industries en produits d'oeufs (centre de conditionnement, commercialisation et transformation) Lettre d'adhésion du 5 avril 2005.....	49
Lettre d'adhésion de la FGA-CFDT à la convention collective nationale des oeufs et industries en produits d'oeufs (centres de conditionnement, de commercialisation et de transformation) Lettre d'adhésion du 17 mai 2005.....	49
Avenant du 7 avril 2005 relatif à la mise à la retraite.....	50
Préambule.....	50
Champ d'application.....	50

Sommaire

Convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des oeufs et des industries en produits d'oeufs du 10 mai 1999. Etendue par arrêté du 2 août 1999 JORF 10 août 1999

Modifications du nouvel article 7 8 de la convention collective relatif à la mise à la retraite.....	50
Date d'entrée en vigueur-Durée-Extension-Publicité.....	51
Accord du 27 septembre 2006 relatif à la création d'un régime de prévoyance.....	51
Préambule.....	51
Champ d'application.....	51
Bénéficiaires des garanties.....	51
Salaire de référence.....	51
Garanties décès, invalidité permanente et totale des salariés cadres et non cadres.....	52
Garantie rente éducation.....	52
Garantie incapacité temporaire de travail.....	53
Garantie invalidité des salaires cadres et non cadres.....	53
Garantie inaptitude totale d'origine professionnelle ou non professionnelle.....	54
Suspension des garanties.....	54
Portabilité des droits du régime de prévoyance collective.....	54
Revalorisation.....	56
Cotisations et répartition.....	56
Reprise des risques en cours.....	56
Désignation de l'organisme assureur.....	57
Changement d'organisme assureur.....	57
Mise en place du régime.....	57
Clause pour adhésion tardive.....	57
Effet-Durée.....	57
Avenant du 27 septembre 2006 portant modification de l'article 6-16 "indemnités maladie ou accident".....	58
Préambule.....	58
Modification de l'article 6-16.....	58
Effet-Durée.....	58
Dépôt et extension.....	58
Accord du 15 mars 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.....	59
Avenant du 18 juin 2009 relatif au contingent d'heures supplémentaires et à l'indemnité de licenciement.....	65
Accord du 20 janvier 2010 relatif à l'emploi des seniors.....	66
Chapitre Ier Clauses techniques.....	67
Chapitre II Mesures destinées à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés seniors.....	67
Accord du 10 septembre 2010 relatif à la durée du travail.....	71
Avenant du 7 septembre 2011 à l'accord du 27 septembre 2006 relatif à la prévoyance.....	73
Avenant n° 2 du 21 novembre 2011 à l'accord du 27 septembre 2006 relatif à la prévoyance.....	75
Accord du 21 mars 2014 relatif au contrat de génération.....	76
Préambule.....	76
Avenant n° 4 du 21 mars 2014 à l'accord du 27 septembre 2006 relatif à la prévoyance.....	81
Avenant n° 5 du 18 février 2015 à l'accord du 27 septembre 2006 relatif à la prévoyance.....	82
Accord du 18 août 2015 relatif à la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).....	84
Préambule.....	84
I. - Composition de la CPNEFP.....	85
II. - Fonctionnement.....	85
III. - Attributions.....	85
IV. - Durée. - Entrée en vigueur. - Dépôt. - Publicité.....	86
Avenant n° 1 du 18 août 2015 à l'accord du 2 avril 2002 relatif aux classifications.....	86
Annexe.....	87
Avenant n° 1 du 18 août 2015 relatif à la formation professionnelle et au changement d'OPCA.....	91
Textes Salaires.....	93
Accord du 12 juillet 2005.....	93
Accord du 5 juin 2008 relatif aux salaires minima 2008.....	94
Accord du 29 août 2008 relatif aux salaires minima conventionnels pour 2008.....	95
Accord du 8 octobre 2009 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2009.....	97
Accord du 6 avril 2010 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2010.....	98
Accord du 12 avril 2011 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2011.....	100
Accord du 10 mai 2012 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2012.....	102
Accord du 25 février 2013 relatif aux salaires minimaux conventionnels pour l'année 2013.....	103
Accord du 21 mars 2014 relatif aux salaires minimaux conventionnels pour l'année 2014.....	105
Accord du 24 mars 2016 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2016.....	107
Textes Extensions.....	109
Arrêté du 2 août 1999.....	109
ARRETE du 3 décembre 2002.....	109
ARRETE du 7 février 2003.....	110
ARRETE du 9 juillet 2003.....	110
ARRETE du 11 mars 2004.....	111
ARRETE du 23 novembre 2004.....	111
ARRETE du 29 mars 2006.....	112
ARRETE du 21 juin 2006.....	112
Accord du 7 septembre 2009 relatif au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.....	113
Texte de base.....	113
Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.....	113
Préambule.....	114

Sommaire

Accord du 7 septembre 2009 relatif au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels	
Annexe.....	114
Les 10 idées reçues du Droit du Travail.....	117
1. Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence.....	118
2. Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail.....	119
3. Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima.....	120
4. La rupture conventionnelle est.....	121
5. Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de.....	122
6. Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise.....	123
7. Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser.....	124
8. Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de.....	125
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.....	126
10. Le retard n'est pas un motif de licenciement.....	127
Comment lire efficacement sa convention collective.....	128
1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?.....	129
a. Définition de la convention collective.....	129
b. Thèmes abordés dans la convention collective.....	129
c. Utilité de la convention collective.....	129
2. Quelle convention collective est applicable dans votre entreprise ?.....	130
a. L'activité de l'entreprise.....	130
b. La notice d'information remise au moment de l'embauche.....	130
c. Les mentions figurant sur le bulletin de paie.....	130
d. Les mentions du contrat de travail.....	131
e. L'affichage dans l'entreprise.....	131
f. La mise à disposition des représentants du personnel.....	132
g. L'information auprès de l'inspecteur du travail.....	132
3. Comment s'applique une convention collective ?.....	133
a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail.....	133
b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs.....	133
c. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail.....	133
d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral.....	134
e. Comment savoir quels sont les avantages auxquels les salariés ont droit ?.....	134
4. Quels sont les évènements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?.....	136
a. La convention collective qui est applicable est révisée.....	136
b. La convention collective qui est applicable est dénoncée.....	136
c. La situation de votre entreprise a changé (économique ou juridique).....	136
d. La disparition des organisations signataires.....	136
5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?.....	137
a. Savoir chercher dans sa convention collective.....	137
b. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?.....	137
c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?.....	139
d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?.....	140

Convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des oeufs et des industries en produits d'oeufs du 10 mai 1999. Etendue par arrêté du 2 août 1999 JORF 10 août 1999

Texte de base

Convention collective nationale du 10 mai 1999

FDPO ;
UNACOC ;
SNIPO.

FGTA-FO.

Fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC, 59-63, rue du Rocher, par lettre du 5 avril 2005 (BO CC 2005-19).

Fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, Paris Cedex 19, par lettre du 17 mai 2005 (BO CC 2005-24).

Titre Ier : Dispositions générales

Article 1.1

Champ d'application

[En vigueur étendu](#)

La présente convention règle, sur l'ensemble du territoire national (départements d'outre-mer compris), les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité exclusive ou principale, qui relève des classes 158 V et 513 G de la nomenclature d'activité et de produit, porte sur un ou plusieurs des domaines suivants :

- emballage d'oeufs ;
- transformation d'oeufs.

Article 1.2

Durée de la convention

[En vigueur étendu](#)

La présente convention est conclue pour une durée d'un an à compter de sa date de signature.

Elle se poursuivra ensuite, d'année en année, par tacite reconduction.

Article 1.3

Révision

En vigueur étendu

Chaque partie signataire peut demander la révision de la présente convention, et, le cas échéant, de ses annexes. Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à la connaissance des autres parties contractantes ; elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement.

Les discussions devront commencer au plus tard dans le délai d'un mois suivant la date d'envoi de la lettre de notification.

Article 1.4

Dénonciation

En vigueur étendu

La convention pourra être dénoncée par l'une des parties contractantes.

La dénonciation pourra être effectuée à toute époque, avec un préavis de 3 mois. Elle sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception et adressée par son auteur aux autres signataires de la convention. En outre, la dénonciation sera déposée par son auteur à la direction départementale du travail et de l'emploi du lieu de conclusion de la convention.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée de 2 ans à compter du dépôt de la dénonciation.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention entre les autres parties signataires.

Une nouvelle négociation s'engagera dans les 3 mois qui suivent la date de la dénonciation.

Article 1.5

Avantages acquis

En vigueur étendu

Les avantages prévus à la présente convention collective ne pourront être la cause de la réduction des avantages individuels acquis antérieurement, existant dans les établissements.

Toutefois, la présente convention ne peut être en aucun cas la cause de restriction aux avantages particuliers de quelque nature qu'ils soient, acquis sur le plan d'une entreprise ou d'un établissement antérieurement à sa date de signature, individuellement, ou pour l'ensemble du personnel, étant entendu cependant que les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà attribués pour le même objet.

Les dispositions de la présente convention s'imposent aux rapports nés des contrats individuels, collectifs ou d'équipe, sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables aux travailleurs que celles de la convention.

Titre II : Liberté syndicale

Article 2.1

Droit syndical

En vigueur étendu

Les parties contractantes reconnaissent la liberté tant pour les salariés que pour les employeurs d'adhérer à un syndicat professionnel. L'exercice du droit syndical, reconnu dans toutes les entreprises, se fera dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle de travail.

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter des décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline ou de congédiement.

Chaque syndicat représentatif peut décider de constituer, au sein de l'entreprise ou de l'établissement, une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres.

La collecte des cotisations peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise.

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise, simultanément à l'affichage.

Le contenu des affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.

Article 2.2

Délégués syndicaux

En vigueur étendu

Les entreprises ou établissements de moins de 200 salariés, mettent à la disposition de la ou des sections syndicales un local aménagé, qui peut être commun à celui des délégués du personnel.

Dans les entreprises ou établissements où sont occupés plus de 200 salariés, le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales un local commun, distinct de celui des délégués du personnel, convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués. Dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés, un local distinct de celui des délégués du personnel est mis à la disposition de chaque section syndicale.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation de ce local par les sections syndicales sont fixées par accord avec la direction.

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'établissement, en dehors des heures et des locaux de travail, suivant des modalités fixées par accord avec la direction.

Dans les établissements d'au moins 50 salariés, chaque syndicat représentatif ayant constitué une section syndicale a la faculté de désigner un délégué syndical choisi parmi le personnel et dont le nom est porté à la connaissance de l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, la même formalité devant être observée en cas de remplacement ou de cessation des fonctions de délégué.

Au-dessous de 50 salariés, un délégué du personnel titulaire peut être, dans la même forme, désigné comme délégué syndical pour la durée de son mandat.

Le ou les délégués syndicaux doivent être âgés de 18 ans accomplis, travailler dans l'entreprise depuis un an au moins et n'avoir encouru aucune condamnation prévue aux articles 5 et 6 du code électoral.

Les fonctions de délégué syndical sont compatibles avec celles de délégué du personnel et de membre du comité d'entreprise.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au comité d'entreprise.

Le délégué syndical ainsi désigné est habilité à représenter son organisation syndicale auprès du chef d'entreprise, en particulier pour la conclusion du protocole d'accord relatif aux élections des délégués du personnel et du comité d'entreprise, le dépôt des listes de candidats à ces élections, l'utilisation du panneau d'affichage, la ratification des accords conclus au plan de l'entreprise dans le cadre de la loi du 13 novembre 1982 relative aux conventions collectives.

Un crédit mensuel d'heures est attribué au délégué syndical pour assurer ses fonctions :

- 10 heures : entreprise ou établissement de 50 à 150 salariés ;
- 15 heures : entreprise ou établissement de 151 à 500 salariés ;
- 20 heures : entreprise ou établissement de plus de 500 salariés.

En outre, chaque section syndicale dispose, au profit de son ou ses délégués syndicaux et des salariés de l'entreprise appelés à négocier la convention ou l'accord d'entreprise, d'un crédit global supplémentaire qui ne peut excéder :

- 10 heures par an dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 500 et 999 ;
- 15 heures par an dans les entreprises dont l'effectif est au moins de 1 000 salariés.

Les temps de délégation sont de plein droit considérés comme temps de travail et payés à l'échéance normale. En cas de contestation sur l'utilisation des heures, l'employeur saisira le conseil des prud'hommes.

Le licenciement d'un délégué syndical ne peut intervenir qu'après avis conforme de l'inspecteur du travail ou de l'autorité qui en tient lieu. Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer, à titre conservatoire, la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive. Cette décision est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

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

Article 2.3

Congés d'éducation ouvrière

En vigueur étendu

Des congés seront accordés dans les conditions prévues aux articles L. 451-1 et suivants aux salariés désireux de participer à des stages de sessions exclusivement consacrés à l'éducation ouvrière ou à la formation syndicale.

Ces congés, d'une durée maximale de 12 jours par an, ne viendront pas en déduction des congés annuels.

Titre III : Délégués du personnel

Article 3.1

Délégués du personnel

En vigueur étendu

Des délégués du personnel sont mis en place dans les établissements comportant au moins 11 salariés. Cet effectif, déterminé conformément à l'article L. 421-2 du code du travail, devra avoir été atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes.

Il est élu dans chaque établissement :

- de 11 à 25 salariés : 1 titulaire et 1 suppléant
- de 26 à 74 salariés : 2 titulaires et 2 suppléants
- de 75 à 99 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants
- de 100 à 124 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants
- de 125 à 174 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants
- de 175 à 249 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants
- de 250 à 499 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants
- de 500 à 749 salariés : 8 titulaires et 8 suppléants
- de 750 à 999 salariés : 9 titulaires et 9 suppléants
- à partir de 1 000 salariés : 1 titulaire et 1 suppléant

(par tranche supplémentaire de 250 salariés).

De plus dans les cas prévus au 1er alinéa de l'article L. 431-3 (absence de comité d'entreprise) et à la deuxième phrase de l'article L. 236-1 (absence de CHSCT), le nombre des délégués du personnel est modifié pendant la durée de la période où il n'y pas de comité d'entreprise ou de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les conditions suivantes :

- de 50 à 99 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants
- de 100 à 124 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants

Article 3-2

Electorat, éligibilité

En vigueur étendu

Sont électeurs les salariés des deux sexes âgés de 16 ans accomplis à la date du scrutin, ayant travaillé 3 mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune condamnation privative du droit politique.

Sont éligibles, à l'exception du conjoint, des ascendants, descendants, frère et alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs âgés de 18 ans accomplis à la date du scrutin, à condition qu'ils aient travaillé dans l'entreprise sans interruption depuis un an au moins.

Article 3.3

Collèges électoraux

En vigueur étendu

Les délégués sont élus, d'une part, par les ouvriers et employés, d'autre part, par les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise ou son représentant et les organisations syndicales représentatives.

Dans le cas où cet accord ne peut être obtenu, l'inspecteur du travail procède à cette répartition conformément à la loi.

Dans les établissements ne dépassant pas 25 salariés, le délégué titulaire et le délégué suppléant sont élus par un collège unique, regroupant l'ensemble des catégories professionnelles.

Article 3.4

Organisation des élections

En vigueur étendu

Un affichage précise la date du premier tour des élections qui doit se placer au plus tard le quarante-cinquième jour suivant celui de l'affichage. Les organisations syndicales représentatives sont en même temps invitées à établir les listes de leurs candidats.

Cette procédure (45 jours) doit aussi être engagée dans le mois suivant la réception de la demande, par un salarié ou une organisation syndicale, d'organiser les élections.

En cas de renouvellement des délégués du personnel, l'invitation aux organisations syndicales représentatives doit être faite un mois avant l'expiration du mandat. Le premier tour des élections doit avoir lieu dans la quinzaine qui précède l'expiration du mandat.

La liste des électeurs et la liste des éligibles sont affichées 15 jours à l'avance.

L'élection a lieu au scrutin secret, sous enveloppe. Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts.

L'élection a lieu pendant le temps de travail. Toutefois, un accord contraire peut être conclu, notamment en cas de travail en continu.

Article 3.5

Panneaux d'affichage

En vigueur étendu

Sur demande des organisations syndicales, des emplacements spéciaux sont réservés, pendant la période prévue pour les opérations électorales, pour l'affichage des communications les concernant, à savoir :

1° Avis du scrutin ;

2° Listes électorales ;

3° Textes concernant le nombre de délégués, les conditions d'électorat et d'éligibilité, les électeurs et les voies de recours possibles ;

4° Liste des candidats ;

5° Procès-verbaux des opérations électorales ;

6° Communications des organisations syndicales relatives aux élections.

Article 3.6

Bureau de vote

En vigueur étendu

Le bureau électoral de chaque section est composé, pour chaque collège, de deux électeurs, le plus âgé et le plus jeune, présents à l'ouverture du scrutin et acceptant. La présidence appartient au plus âgé.

Le bureau est assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par un ou plusieurs employés désignés par la direction.

Lorsque le bureau a une décision à prendre, les employés qui l'assistent n'ont qu'une voix consultative.

Le dépouillement du vote a lieu immédiatement après l'heure fixée pour la fin du scrutin et ses résultats sont consignés dans un procès-verbal signé par les membres du bureau électoral. Un extrait en est remis à chaque délégué élu, un autre est affiché dès le lendemain dans l'établissement intéressé, un autre est transmis à l'inspection du travail, un autre est adressé aux organisations syndicales ayant présenté les listes.

Article 3.7

Modalités de vote

En vigueur étendu

L'élection a lieu à bulletin secret sous enveloppe, au scrutin de liste à deux tours et avec représentation proportionnelle, en présence du bureau de vote. Les listes peuvent comporter un nombre de candidats égal ou inférieur au nombre de sièges à pourvoir.

Les électeurs mettent leur bulletin dans une enveloppe. Les bulletins ainsi que les enveloppes opaques, d'un modèle uniforme, doivent être fournis par la direction, qui aura également à organiser les isolements.

Si une enveloppe contient plusieurs bulletins, le vote est nul quand ces bulletins portent des listes et des noms différents ; ils comptent pour un seul quand ils désignent la même liste ou le même candidat.

Le panachage qui consiste à remplacer un nom par un autre et l'inscription de tout signe ou rature, autre que la suppression d'un ou plusieurs noms sur une liste, sont interdits.

Le vote par correspondance est admis pour les salariés qui seraient dans l'impossibilité de voter dans l'établissement, par suite d'une décision de leur employeur les

éloignant de leur lieu de travail ou pour un déplacement de service ou en cas de maladie ou accident.

Le vote par correspondance a lieu sous double enveloppe, l'enveloppe intérieure ne devant porter aucune inscription, ni aucun signe de reconnaissance. Il appartient à l'employeur d'adresser directement aux électeurs absents les bulletins et enveloppes nécessaires. Les électeurs doivent adresser leur vote par poste.

Au premier tour de scrutin, les listes sont établies par les organisations syndicales les plus représentatives. Si le nombre de suffrages valablement exprimés est inférieur à la moitié du nombre des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai maximum de quinze jours, à un second tour de scrutin.

Les électeurs peuvent alors voter pour des listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

Il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueillies par elle contient de fois le quotient électoral. Le nombre de voix recueillies par une liste est égal au nombre total des voix obtenues par chacun des candidats de cette liste divisé par le nombre de ses candidats. Le quotient électoral est égal au nombre total des suffrages valablement exprimés par les électeurs du collège divisé par le nombre de sièges à pourvoir.

Au cas où il n'aurait pu être pourvu à aucun siège ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restant sont attribués sur la base de la plus forte moyenne. A cet effet, le nombre de voix obtenues par chaque liste est divisé par le nombre augmenté d'une unité des sièges attribués à la liste.

Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes ainsi obtenues. Le premier siège à pourvoir est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne. Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges restant à pourvoir, jusqu'au dernier.

Dans le cas où deux listes ont la même moyenne et où il ne reste qu'un siège à pourvoir, ledit siège est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix.

Si deux listes ont recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus.

Article 3.8

Contestations

[En vigueur étendu](#)

Les contestations relatives au droit d'électorat et à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du juge d'instance, qui statue d'urgence. La décision du juge d'instance peut être déférée à la Cour de cassation.

Article 3.9

Durée du mandat

[En vigueur étendu](#)

La durée du mandat est de 2 ans renouvelable.

En cours de mandat, les fonctions de délégué peuvent prendre fin par le décès, la démission, la résiliation du contrat de travail ou la perte des conditions requises pour l'éligibilité.

Tout délégué du personnel peut être révoqué en cours de mandat de 2 ans sur proposition de l'organisation syndicale qui l'a présenté, approuvée au scrutin secret par la majorité des inscrits du collège électoral auquel il appartient.

Article 3.10

Remplacement

[En vigueur étendu](#)

Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions pour une des causes mentionnées à l'article précédent, ou se trouve momentanément absent, pour une cause quelconque, son remplacement est assuré dans les conditions prévues à l'article L. 423-17 du code du travail.

Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution.

Article 3.11

Attributions des délégués

[En vigueur étendu](#)

Les délégués du personnel ont pour mission :

- de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ;

- de saisir l'inspection du travail de toutes plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

L'inspecteur du travail doit se faire accompagner dans ses visites par le délégué compétent, si ce dernier le désire.

Les salariés conservent la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations à l'employeur ou à ses représentants.

Les délégués du personnel sont compétents pour présenter les réclamations individuelles ou collectives des salariés d'entreprises de travail temporaire dès lors qu'elles visent l'exécution de leur mission, la régularité et le respect de leur contrat, et des lois qui s'y rapportent.

En cas d'appel à des entreprises de travail temporaire, les délégués du personnel peuvent prendre connaissance des contrats passés avec les entreprises.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, et dans le cas où un comité d'entreprise n'aurait pu être mis en place, les attributions du comité d'entreprise prévues par la loi sont transférées aux délégués du personnel.

Article 3.12

Réception des délégués

En vigueur étendu

L'ensemble des délégués titulaires et suppléants est reçu collectivement par le chef d'établissement ou ses représentants au moins une fois par mois. Les délégués peuvent, en outre, être reçus en cas d'urgence, sur leur demande ou sur celle de la direction.

Pour accélérer et faciliter l'examen des questions à étudier, les délégués remettent au chef d'établissement, deux jours avant la date de leur réception, une note écrite exposant sommairement l'objet de leur demande, copie de cette note est retranscrite par les soins du chef d'établissement sur un registre spécial sur lequel doit être également mentionnée, dans un délai n'excédant pas 6 jours, la réponse à cette note.

Article 3.13

Crédit d'heures

En vigueur étendu

Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués titulaires du personnel, dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles ne peut excéder, à ce jour, dans les conditions légales actuelles, 15 heures par mois dans les entreprises dont l'effectif est d'au moins 50 salariés et 10 heures par mois dans les autres, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Ce temps leur est payé comme temps de travail.

Le temps passé par un délégué suppléant aux lieu et place d'un titulaire s'impute sur le crédit mensuel de ce titulaire, toutes les fois qu'il ne s'agit pas de réceptions collectives par le chef d'établissement.

Afin d'éviter des perturbations dans la marche de son service, le délégué qui désire quitter son poste pour exercer sa mission informe son chef direct, dans un délai suffisant, de son déplacement de sorte que son remplacement puisse être assuré.

Article 3.14

Local

En vigueur étendu

Dans chaque établissement, la direction doit mettre à la disposition des délégués le local et le matériel nécessaires pour leur permettre de remplir leur mission, et, notamment, de se réunir.

Article 3.15

Licenciement

En vigueur étendu

Tout licenciement d'un délégué du personnel titulaire ou suppléant est obligatoirement soumis au comité d'entreprise qui donne un avis sur le projet de licenciement.

Le licenciement ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement.

Toutefois, en cas de faute grave, la direction a la faculté de prononcer immédiatement la mise à pied conservatoire de l'intéressé en attendant la décision définitive. En cas de refus de licenciement, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

Article 3.16

Délégués de site

En vigueur étendu

Dans les établissements occupant habituellement moins de 11 salariés, et dont l'activité s'exerce sur un même site où sont employés durablement au moins 50 salariés, il pourra être mis en place des délégués de site dans les conditions définies à l'article L. 421-1 du code du travail.

Article 3.17

Délégation unique

En vigueur étendu

Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 200 salariés, le chef d'entreprise a la faculté de décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise.

Cette initiative ne peut être prise qu'après consultation préalable des délégués du personnel et du comité d'entreprise s'il existe.

Cette faculté ne peut s'exercer qu'à l'occasion de la mise en place ou du renouvellement du comité d'entreprise.

Dans les entreprises de moins de 200 salariés comprenant plusieurs établissements distincts de plus de 50 salariés, la mise en place de la délégation unique du personnel s'exerce au niveau de l'établissement.

Titre IV : Comité d'entreprise

Article 4.1

Comité d'entreprise

En vigueur étendu

Un comité d'entreprise est constitué dans toute entreprise employant au moins 50 salariés. Cet effectif, déterminé conformément à l'article L. 431-2 du code du travail, devra avoir été atteint pendant douze mois consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

Le nombre des membres du comité d'entreprise est fixé comme suit, en fonction de l'effectif total des salariés occupés dans l'établissement :

- de 50 à 74 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants
- de 75 à 99 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants
- de 100 à 399 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants
- de 400 à 749 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants
- de 750 à 999 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants
- de 1 000 à 1 999 salariés : 8 titulaires et 8 suppléants
- de 2 000 à 2 999 salariés : 9 titulaires et 9 suppléants
- de 3 000 à 3 999 salariés : 10 titulaires et 10 suppléants
- de 4 000 à 4 999 salariés : 11 titulaires et 11 suppléants
- de 5 000 à 7 499 salariés : 12 titulaires et 12 suppléants
- de 7 500 à 9 999 salariés : 13 titulaires et 13 suppléants
- à partir de 10 000 salariés : 15 titulaires et 15 suppléants

Les membres du comité d'entreprise sont élus pour 2 ans, conformément aux dispositions de l'article L. 433-12 du code du travail.

Des élections partielles doivent être organisées à l'initiative de l'employeur si, au cours des 18 mois suivant l'élection du comité, un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des membres titulaires de la délégation du personnel se réduit de moitié ou plus.

Article 4.2

Organisation des élections

En vigueur étendu

Elle se fera conformément aux articles L. 433-2 et suivants du code du travail.

Article 4-3

Crédit d'heures

En vigueur étendu

Les membres titulaires du comité d'entreprise disposent du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 20 heures par mois.

Le temps passé par les représentants syndicaux près du comité d'entreprise aux séances dudit comité est payé comme temps de travail.

Article 4-4

Attributions

En vigueur étendu

Dans l'ordre économique, le comité d'entreprise est obligatoirement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi et de travail du personnel.

Le comité d'entreprise est préalablement informé et consulté notamment sur :

- tout projet important d'introduction de nouvelles technologies lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail ;
- les problèmes généraux concernant les conditions de travail résultant de l'organisation du travail, de la technologie, des conditions d'emploi, de l'organisation du temps de travail, des qualifications et des conditions de rémunération ;
- l'affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction ;
- les problèmes généraux relatifs à la formation et au perfectionnement professionnel ;
- l'affectation des sommes prélevées au titre de la taxe d'apprentissage.

Dans les sociétés, conformément à l'article L. 432-5 du code du travail, deux membres du comité d'entreprise, délégués par le comité, et appartenant l'un à la catégorie des cadres et agents de maîtrise, l'autre à la catégorie des employés et ouvriers, assistent avec voix consultative à toutes les séances du conseil d'administration ou du conseil de surveillance. Ces membres du comité d'entreprise ont droit aux mêmes documents que ceux adressés ou remis aux membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance à l'occasion de leurs réunions.

Article 4-5

Financement

En vigueur étendu

Les ressources du comité sont constituées par :

1. Les sommes versées par l'employeur comprenant :

- a) Une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute ;
- b) Une somme correspondant à 0,30 % de la masse salariale brute destinée à financer les activités sociales et culturelles du comité, à l'exclusion des sommes affectées aux retraites, qui ne peut en aucun cas être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint du cours des trois dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le comité d'entreprise, à l'exclusion des dépenses temporaires lorsque les besoins correspondants ont disparu.

Le rapport de cette contribution au montant global des salaires payés ne peut non plus être inférieur au même rapport existant pour l'année de référence définie à l'alinéa précédent ;

2. Les cotisations facultatives du personnel et de l'entreprise dont le comité fixe éventuellement les conditions de perception et les effets ;
3. Les recettes procurées par les manifestations que pourrait organiser le comité.

Article 4.6

Discrétion et secret professionnel

[En vigueur étendu](#)

Les membres du comité d'entreprise sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

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

Article 4.7

Fonctionnement

[En vigueur étendu](#)

Le comité est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant.

Au cours de la première réunion qui suit son élection, le comité procède à la désignation d'un secrétaire pris parmi les membres titulaires. Il procède également à la désignation de certains de ses membres pour remplir les postes qui seraient jugés nécessaires à son fonctionnement.

Dans les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 150 salariés, le comité se réunit au moins une fois par mois sur convocation du chef d'entreprise ou de son représentant. Dans les entreprises où l'effectif est inférieur à 150 salariés et qui n'ont pas opté pour une délégation unique où les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise, le comité d'entreprise se réunit une fois tous les deux mois, dans les mêmes conditions.

Il peut, en outre, tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres.

L'ordre du jour est arrêté par le chef d'entreprise et le secrétaire et, sauf cas d'urgence, communiqué aux membres trois jours ouvrables au moins avant la séance. Lorsque le comité se réunit à la demande de la majorité de ses membres, figurent obligatoirement à l'ordre du jour de la séance les questions jointes à la demande de convocation.

Les décisions et résolutions du comité sont prises à la majorité des membres présents.

Le président du comité ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres élus du comité en tant que délégation du personnel.

Le chef d'entreprise ou son représentant doit faire connaître à chaque réunion du comité sa décision motivée sur les propositions qui lui auront été soumises à la séance précédente. Les déclarations sont consignées au procès-verbal.

Les délibérations sont consignées dans des procès-verbaux établis par le secrétaire et communiqués au chef d'entreprise et aux membres du comité.

Article 4.8

Commissions

[En vigueur étendu](#)

Le comité d'entreprise peut créer des commissions pour l'examen de problèmes particuliers.

Il peut adjoindre aux commissions avec voix consultatives des experts et des techniciens appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité.

Les rapports des commissions sont soumis à délibération du comité.

Dans les entreprises employant plus de 200 salariés, le comité d'entreprise constitue obligatoirement une commission chargée d'étudier les problèmes généraux relatifs à la formation et au perfectionnement professionnel, à l'adaptation, à l'emploi, compte tenu de l'évolution des techniques, ainsi que ceux concernant l'emploi et le travail des jeunes ou handicapés.

Article 4.9

Comité d'établissement et comité central d'entreprise

[En vigueur étendu](#)

Dans les entreprises comportant des établissements distincts, il est créé des comités d'établissement et un comité central d'entreprise.

Les comités d'établissement et le comité central d'entreprise sont dotés de la personnalité civile.

La composition et le fonctionnement des comités d'établissements sont identiques à ceux des comités d'entreprise.

Le comité central se réunit une fois tous les six mois au siège de l'entreprise, sur convocation du chef d'entreprise.

Le temps passé par ses membres aux séances du comité central et, le cas échéant, pour s'y rendre, s'il est pris sur le temps de travail, leur est payé comme temps de travail.

Article 4.10

Règlement intérieur

[En vigueur étendu](#)

Le comité établira son règlement intérieur. Celui-ci énumérera les activités sociales et culturelles auxquelles le comité d'entreprise coopère et dont il assure ou contrôle la gestion.

Il déterminera ainsi les modalités selon lesquelles le secrétaire du comité pourra afficher ou diffuser dans l'entreprise les procès-verbaux des réunions.

Titre V : Formation et exécution du contrat de travail

Article 5.1

Embauchage

[En vigueur étendu](#)

Les employeurs font connaître leurs besoins en personnel au service de la main d'oeuvre. Ils peuvent, en outre, recourir à l'embauchage direct.

En vue de favoriser la promotion dans l'entreprise, les employeurs, en cas de vacances ou de création de postes, choisiront par priorité des salariés travaillant dans l'entreprise et justifiant des capacités nécessaires. Les postes vacants feront l'objet d'un affichage. En cas de pluralité de candidats dans l'entreprise, la préférence est donnée au plus ancien sous réserve que, compte tenu de son âge, il soit en mesure d'exercer des fonctions pendant un temps suffisant.

Article 5.2

Egalité de traitement

[En vigueur étendu](#)

Tout salarié embauché a la garantie de l'égalité de traitement quel que soit son sexe ou sa nationalité. L'égalité de traitement s'applique notamment à l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et aux conditions de travail et d'emploi.

Article 5.3

Salariés licenciés pour raison économique

[En vigueur étendu](#)

Avant tout embauchage, les employeurs informent les travailleurs de l'entreprise précédemment licenciés et bénéficiaires, en vertu d'une disposition légale ou conventionnelle, d'une priorité de réembauchage, afin qu'ils puissent, s'ils le désirent, bénéficier de cette priorité.

Toutefois, ces dispositions ne s'appliqueront qu'aux salariés qui ont manifesté le désir d'user de cette priorité dans un délai de quatre mois à partir de leur départ de l'entreprise. Les vacances d'emploi feront l'objet d'une information individuelle écrite pour les anciens salariés concernés.

Le personnel qui est embauché après avoir été licencié depuis moins de 18 mois pour motif économique conserve le bénéfice des avantages qu'il avait acquis lors de son licenciement, compte tenu toutefois des indemnités qu'il a perçues lors de la rupture de son contrat de travail.

Article 5.4

Période d'essai

[En vigueur étendu](#)

L'embauchage devient définitif à l'issue d'une période d'essai, calculée en temps de travail effectif.

L'embauchage à durée déterminée est précédé d'une période d'essai dont la durée est fixée par les dispositions légales en vigueur.

L'embauchage à durée indéterminée est précédé d'une période d'essai dont la durée est ainsi fixée :

- niveaux I, II, III et IV : 1 mois, renouvelable une fois pour les niveaux III et IV, par accord entre les parties ;

- niveaux V et VI : 2 mois, qui peuvent être prolongés d'un mois par accord entre les deux parties ;

- encadrement : 6 mois renouvelables une fois par accord entre les parties.

Pendant la période d'essai, le contrat de travail peut cesser à tout moment, par la volonté de l'une ou l'autre des parties. Toutefois, en cas de rupture de la période d'essai d'un cadre au-delà de 6 mois, un préavis réciproque d'un mois devra être respecté.

Afin que la rupture soit effective, il suffit que l'autre partie en soit informée avant l'expiration de la période d'essai, peu importe que les délais de préavis à respecter expirent après que le terme de la période d'essai est survenu.

Article 5.5

Examens médicaux du travail

En vigueur étendu

Tout salarié fait obligatoirement l'objet, en vue de son embauchage, d'un examen médical dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Après une absence pour cause de maladie professionnelle ou d'accident du travail, après un congé de maternité, une absence d'au moins 21 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, ou en cas d'absences répétées, les salariés doivent bénéficier d'un examen par le médecin du travail.

Tout salarié qui refuse de se soumettre à cette surveillance médicale pourra faire l'objet d'une procédure disciplinaire pouvant aller jusqu'à son licenciement, sans préavis ni indemnités.

Article 5.6

Travail à durée déterminée

En vigueur étendu

Les employeurs peuvent recourir aux contrats à durée déterminée dans les limites prévues par la réglementation, et notamment pour l'exécution d'une tâche précise.

Sont considérés comme " tâches précises " les cas suivants (cette liste n'est pas exhaustive) :

- surcroît exceptionnel et temporaire d'activité ;

- tâche occasionnelle précisément définie et non durable ;

- remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu ;

- emplois à caractère saisonnier ;

- travaux urgents de réparation ou de sauvetage ;

- survenance de la fin d'un contrat de travail à durée indéterminée dans l'attente de l'entrée en service effectif du salarié appelé à remplacer celui dont le contrat de travail a pris fin ;

- commande exceptionnelle ;

- départ définitif d'un salarié sous contrat à durée indéterminée, précédant une restructuration devant aboutir dans un délai maximum de 24 mois à la suppression de son poste de travail.

Le contrat à durée déterminée est écrit. Il mentionne notamment l'objet et la durée du contrat.

En cas de remplacement d'un salarié temporairement absent, le contrat précise le nom et la qualification de la personne remplacée.

Article 5.7

Travail à temps partiel

En vigueur étendu

Les employeurs peuvent occuper, de façon permanente, du personnel effectuant un horaire inférieur d'au moins un cinquième à la durée légale ou conventionnelle du travail, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Le cadre de comparaison entre l'horaire à temps partiel et la durée légale ou conventionnelle peut être hebdomadaire, mensuel ou annuel.

Les salariés à temps partiel peuvent être amenés à accomplir des heures complémentaires lorsqu'elles sont prévues au contrat et dans la limite du tiers de la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle de base contractuelle.

En tout état de cause, le volume d'heures complémentaires ne saurait avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par le salarié au niveau de la durée légale ou conventionnelle du travail.

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit à durée déterminée ou indéterminée.

Il mentionne, outre les clauses prévues pour les salariés à temps plein :

- la durée hebdomadaire ou mensuelle ou annuelle de travail (et les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires) ;
- la répartition hebdomadaire ou mensuelle de la durée du travail entre les jours de la semaine et les semaines du mois ; ou dans le contrat à temps partiel annualisé, la définition des périodes travaillées et non travaillées et, en cas d'impossibilité de fixer avec précision ces périodes, la définition des périodes à l'intérieur desquelles l'employeur pourra faire appel au salarié sous respect d'un préavis ;
- les conditions de la modification de la répartition hebdomadaire ou mensuelle de la durée du travail, sous respect d'un préavis de 7 jours pour les contrats à temps partiel hebdomadaire ou mensuel. Le délai étant ramené à 3 jours ouvrés en matière de déclenchement d'heures complémentaires ;
- les modalités de calcul de la rémunération mensuelle du salarié à temps partiel annualisé.

La rémunération des salariés à temps partiel est proportionnelle à celle d'un salarié qui, à qualification et ancienneté égales, occupe un emploi à temps complet équivalent dans l'entreprise ou l'établissement.

L'horaire de base des contrats à temps partiel hebdomadaire, des postes de production et de conditionnement ne pourra être inférieur à 19 heures et 30 minutes par semaine, à l'issue d'un délai de 12 mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel, sauf accord exprès des parties.

De même, sauf accord exprès des parties au contrat, un travail continu de moins de 3 heures ne pourra être imposé au salarié.

En outre, la journée de travail d'un salarié à temps partiel ne pourra comporter, en dehors des temps de pause, plus d'une coupure. Ce dernier ne pourra travailler plus de 5 jours consécutifs.

Les salariés à temps partiel bénéficient de tous les droits et avantages reconnus aux salariés à temps plein travaillant dans la société, résultant du code du travail et de la convention collective au prorata de leur temps de travail, notamment dans l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation.

Par ailleurs, les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, bénéficieront d'un droit préférentiel pour obtenir un emploi similaire ou équivalent.

Article 5.8

Travail des femmes et des jeunes

En vigueur étendu

Les employeurs garantissent au personnel féminin l'égalité de rémunération avec les hommes conformément aux articles L. 140-2 du code du travail et L. 140-3 du code du travail.

Les employeurs garantissent l'égalité entre les femmes et les hommes notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi ; la formation et la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi.

Les employeurs doivent respecter les dispositions actuellement en vigueur régissant le port de charges ; notamment pour le personnel féminin de plus de 18 ans, qui ne doit pas porter plus de 25 kilogrammes.

Article 5.9

Durée du travail des jeunes

En vigueur étendu

Les jeunes travailleurs et apprentis ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de 8 heures par jour et de 39 heures par semaine, toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées dans la limite de 5 heures par semaine, par l'inspecteur du travail, après avis conforme du médecin du travail.

La durée du travail des jeunes ne peut en aucun cas être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement.

Aucune période de travail effectif ininterrompue ne pourra excéder une durée maximale de 4 heures et demie, avec une pause de 15 minutes au minimum.

La durée minimale du repos de nuit des jeunes travailleurs ne pourra être inférieure à 12 heures consécutives.

Article 5.10

Emploi des handicapés

En vigueur étendu

Les parties contractantes se montrent préoccupées du respect du droit au travail des personnes handicapées. Les employeurs s'efforceront de le faciliter dans toute la mesure du possible.

Article 5.11

Cumul d'emplois

[En vigueur étendu](#)

Les employeurs s'interdisent d'occuper, même temporairement, ou à temps partiel, des salariés qui sont, par ailleurs, occupés dans une autre entreprise pour la durée hebdomadaire légale de travail.

Par ailleurs, les employeurs s'interdisent d'embaucher à temps complet des personnes bénéficiant d'une pension de retraite au moins égale au salaire minimum conventionnel.

Article 5.12

Changement d'emploi-Mutation

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Avenant du 2 avril 2002 art. 6 BO conventions collectives 2002-24 étendu par arrêté du 3 décembre 2002 JORF 12 décembre 2002.

Lorsque l'employeur se voit dans l'obligation, en dehors de tout motif disciplinaire ou personnel, de proposer à un salarié un changement d'emploi entraînant durablement un classement et/ou un salaire inférieur caractérisant ainsi une modification de son contrat de travail, il doit l'informer préalablement par lettre recommandée avec accusé de réception, laquelle précise qu'il dispose d'un délai de réflexion d'un mois pour faire connaître son refus.

Sans réponse du salarié, passé ce délai, ce dernier sera réputé avoir accepté la modification de son contrat de travail.

Le salarié qui a accepté d'être affecté temporairement à un emploi comportant un salaire inférieur continue de percevoir son salaire habituel.

Le salarié affecté temporairement sur un poste de niveau supérieur percevra, dès le début du remplacement, une indemnité différentielle complémentaire équivalente à la différence entre le salaire réel du niveau et de l'échelon de son poste et le salaire minimal conventionnel de l'échelon 1 du niveau supérieur correspondant au poste dont il assure temporairement les fonctions.

Le salarié affecté habituellement, soit plus de 50 % de son temps de travail annuel moyen, sur un poste de niveau supérieur, sera classé dès le début de cette affectation à l'échelon 1 du niveau supérieur en question et percevra le salaire minimum conventionnel correspondant.

L'obtention automatique de l'échelon 2 ne sera possible qu'au terme d'un délai égal au double de la période d'adaptation prévue à l'article 5 du présent accord.

Article 5.13

Apprentissage-Formation professionnelle-Formation permanente

[En vigueur étendu](#)

Les parties contractantes affirment tout l'intérêt qu'elles portent à l'apprentissage, à la formation professionnelle et à la formation permanente. Les employeurs s'efforceront de les faciliter dans toute la mesure du possible et conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 5.14

Modification de la situation personnelle du salarié

[En vigueur étendu](#)

Pour toute modification intervenant dans la situation personnelle du salarié postérieurement à son engagement affectant les responsabilités et obligations de l'employeur, le salarié devra :

- en faire la déclaration ;
- produire les pièces justificatives de sa nouvelle situation.

Article 5.15

Horaires de travail

Durée du travail

En vigueur étendu

Dans les entreprises, l'horaire collectif de travail sera établi chaque année après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Pour permettre l'organisation et le contrôle de l'utilisation des temps de travail, l'employeur établira une programmation indicative de ces temps de travail et leur répartition par service ou atelier. Cette répartition peut s'effectuer sur 4 à 6 jours de travail par semaine, y compris le travail éventuel et exceptionnel du dimanche.

Au cas où des circonstances exceptionnelles l'exigeraient, des modifications pourront être apportées après avis des instances concernées du personnel et après communication à l'inspecteur du travail.

L'horaire collectif ainsi que ses éventuelles modifications temporaires seront portés à la connaissance du personnel par voie d'affichage dans les locaux de travail.

Article 5.16

Heures supplémentaires

Durée du travail

En vigueur étendu

L'horaire hebdomadaire pour l'appréciation des heures supplémentaires comprend les heures de travail effectuées du lundi à 0 heure au dimanche à 24 heures.

Les heures supplémentaires sont effectuées au-delà de la durée légale ou conventionnelle du travail effectif hebdomadaire. Elles pourront, au lieu d'être rémunérées, être compensées en temps de repos équivalent sur simple décision de la direction qui fixera également les périodes de repos correspondant (1 heure supplémentaire majorée à 25 % est compensée par 1 heure et 15 minutes de repos ; 1 heure supplémentaire majorée à 50 % est compensée par 1 h 30 de repos).

Cette décision ne pourra être prise qu'après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.

Article 5.17

Contingent annuel d'heures supplémentaires

Durée du travail

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-11 du code du travail, et à défaut d'accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe traitant de ce sujet, le contingent d'heures supplémentaires applicable au sein des entreprises de la branche est fixée à un premier niveau de 150 heures par salarié et par année civile réduit à 130 heures en cas d'organisation de la répartition de la durée du travail sur l'année.

Sous réserve de l'absence d'accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe traitant de ce sujet, ce contingent conventionnel d'heures supplémentaires est de plein droit applicable aux entreprises de la branche, à l'année civile en cours à la date d'entrée en vigueur du présent article.

Pour les salariés embauchés en cours d'année, le contingent d'heures supplémentaires est fixé pro rata temporis.

S'imputent sur le contingent les heures supplémentaires effectuées, correspondant à du temps de travail effectif et commandé, réalisé au-delà de la durée légale de travail appréciée sur la période de décompte de cette durée légale applicable au salarié concerné.

Ne sont pas imputables sur le contingent les heures supplémentaires donnant lieu à l'octroi d'un repos compensateur équivalent, en application de l'article L. 3121-24 du code du travail.

Les heures supplémentaires sont accomplies, dans la limite du contingent conventionnel défini ci-dessus, après information du comité d'entreprise (ou des délégués du personnel). Cette information annuelle indiquera :

- les raisons pour lesquelles le recours aux heures supplémentaires est prévisible ;
- le volume estimé des heures supplémentaires à accomplir notamment par référence à l'année civile précédente ;
- les ateliers ou services qui seront a priori concernés par la réalisation d'heures supplémentaires.

Article 5.18

Repos compensateur

Durée du travail

En vigueur étendu

Dans les entreprises de plus de 10 salariés, les heures effectuées au-delà du contingent annuel de 130 heures ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 100 % de ces heures supplémentaires.

Dans les entreprises de 10 salariés au plus, ledit repos compensateur est d'une durée égale à 50 % de ces heures supplémentaires.

Dans les entreprises qui occupent plus de 10 salariés, les heures supplémentaires effectuées au-delà de la 42e heure ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 50 % de ces heures supplémentaires.

Chacun de ces repos compensateurs est pris conformément aux prescriptions des articles L. 212-5-1, D. 212-5 à D. 212-11 du code du travail.

Sauf accord exprès de l'employeur, ce repos compensateur ne peut être accolé aux congés payés.

Article 5.19

Modification de l'horaire de travail

Durée du travail

[En vigueur étendu](#)

L'entreprise qui envisage de modifier l'horaire collectif de travail devra, au préalable, consulter les représentants du personnel concernés, notifier le nouvel horaire à l'inspection du travail et afficher le nouvel horaire.

L'employeur informera les salariés au moins une semaine à l'avance du changement d'horaire. Ce délai n'aura pas à être respecté en cas de circonstances ou travaux exceptionnels ou temporaires.

Article 5.20

Arrêts de travail imprévisibles

Durée du travail

[En vigueur étendu](#)

Une journée de travail est réputée commencée au moment où le personnel se présente à l'heure normale de prise du travail.

Dans le cas où un événement imprévisible empêche la prise du travail, toute demi-journée commencée sera payée sur la base de l'horaire normal de la demi-journée.

Article 5.21

Heures de récupération

Durée du travail

[En vigueur étendu](#)

Les heures de travail perdues par suite de chômage des jours fériés ne peuvent donner lieu à récupération.

Les journées chômées, dites de " ponts ", pourront être récupérées dans les 3 mois précédant ou suivant leur perte.

Les heures de travail collectivement perdues en dessous de la durée légale du travail peuvent être récupérées dans les 12 mois qui suivent la baisse d'activité. Préalablement, l'employeur consultera le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel et informera l'inspecteur du travail de son intention de faire récupérer les heures perdues.

Article 5.22

Jours fériés

Durée du travail

[En vigueur étendu](#)

Le chômage du 1er Mai ne peut être cause de réduction de la rémunération.

Le chômage des jours fériés autres que le 1er Mai ne peut être cause d'une réduction de la rémunération sous réserve que soient remplies toutes les conditions suivantes :

- avoir au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement ;

- avoir accompli au moins 200 heures de travail au cours des 2 mois précédant le jour férié considéré ;

- être présent le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui fait suite.

Les jours fériés chômés, bien que rémunérés, ne sont pas pour autant assimilés à du temps de travail effectif, sauf en cas d'application d'un accord de modulation ou d'annualisation du temps de travail.

Article 5.23

Travail exceptionnel du dimanche et des jours fériés

Durée du travail

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 3 septembre 2002 en vigueur le 13 mai 2002 BO conventions collectives 2002-48 étendu par arrêté du 9 juillet 2003 JORF 19 juillet 2003.

Tout travail exceptionnel le dimanche ou un jour férié donne droit à une majoration de 50 % du salaire horaire effectif. Cette majoration s'ajoute aux majorations qui pourraient être dues au titre des heures supplémentaires.

Les salariés ont droit, en outre, à un repos égal au temps de travail considéré qui sera pris dans la semaine qui suit.

Les salariés ne pourront travailler deux dimanches consécutifs.

Article 5.24

Bilan de la durée du travail

Durée du travail

En vigueur étendu

Un bilan annuel sur la réduction du temps de travail, le volume des heures supplémentaires, le nombre d'emplois créés sera communiqué au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Le bilan est porté à la connaissance de la commission paritaire nationale au plus tard le 31 mars.

La commission paritaire établit, à partir de tous ces bilans, un bilan global pour la profession.

Article 5.25

En vigueur étendu

5.25.1. Catégories de cadres et régime du temps de travail applicable

Cadres dirigeants

Les cadres dirigeants sont ceux auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une totale indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps.

Sont considérés comme ayant cette qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement, conformément aux dispositions de l'article L. 3111-2 du code du travail.

Cette catégorie englobe l'ensemble des cadres qui sont titulaires d'un pouvoir réel de décision et d'un degré élevé d'autonomie et de responsabilité tels qu'ils sont seuls juges des horaires de travail nécessaires à l'accomplissement de leur mission.

Si ces critères d'identification ne sont pas réunis, le cadre sera classé dans les autres catégories définies ci-dessous.

Les cadres dirigeants bénéficient d'une rémunération forfaitaire, en contrepartie de l'exercice de leur mission, étant entendu qu'il ne peut être établi de relation entre le montant de cette rémunération et un horaire effectif de travail.

Ces cadres dirigeants ne sont pas soumis au régime légal de la durée du travail.

Cadres intégrés

Il s'agit du personnel d'encadrement dont la nature des fonctions le conduit à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auxquels il est intégré et pour lequel la durée du travail peut être prédéterminée.

Le contrat de travail du cadre intégré, soumis à l'horaire collectif peut prévoir une rémunération forfaitaire (sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle (1)) avec référence horaire incluant les majorations pour heures supplémentaires.

Cadres autonomes

Définition et principes applicables :

Les parties constatent que, compte tenu de l'activité et de l'organisation des entreprises de la branche, il existe une catégorie de cadres, en dehors des cadres dirigeants, qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et 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, au sens des dispositions de l'article L. 3121-43 du code du travail.

Pour les catégories de cadres visés par le présent article, les entreprises peuvent mettre en place directement des conventions de forfait annuel en jours dans les conditions définies par le présent article.

Ce type de convention nécessite la conclusion avec chaque cadre concerné d'une convention individuelle de forfait jours par avenant au contrat de travail en respectant la procédure de modification du contrat.

La rémunération moyenne mensuelle sur l'année du cadre autonome ne peut être inférieure au plafond mensuel de la sécurité sociale.

Ces cadres autonomes bénéficient d'une rémunération forfaitaire, en contrepartie de l'exercice de leur mission. Leur temps de travail sera décompté en nombre de jours travaillés, dans les conditions prévues ci-dessous.

Ils ne sont donc pas tenus de respecter une organisation précise de leurs horaires de travail, et ne sont pas soumis aux dispositions des articles L. 3121-10, L. 3121-34, L. 3121-35 et L. 3121-36 du code du travail. Par contre ces cadres doivent bénéficier du repos quotidien minimal légal de 11 heures entre 2 jours travaillés.

La base annuelle de jours travaillés est fixée à 218 (journée de solidarité comprise).

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.

Le plafond de 218 jours ne pourra être dépassé qu'à titre exceptionnel. Dans ce cas, le nombre de jours de dépassement, après déduction du nombre de jours affectés éventuellement sur un compte épargne-temps et des congés payés reportés, devra être attribué au cadre concerné sous forme de jours de repos dans les 3 premiers mois de l'année civile. Le nombre de jours réduit le plafond annuel de l'année au cours de laquelle ils sont pris.

Organisation de la prise des jours de repos :

Le temps de travail des salariés cadres autonomes fait l'objet d'un décompte annuel en jours ou demi-journées de travail effectif.

Les salariés cadres autonomes devront organiser leur temps de travail à l'intérieur de leur forfait annuel, en respectant un temps de repos minimal quotidien de 11 heures consécutives et un temps de repos hebdomadaire minimal de 35 heures consécutives au total. Si une difficulté devait survenir en raison d'une situation exceptionnelle, susceptible de ne pas permettre de garantir ces temps de repos minima, l'intéressé devra en faire part immédiatement à son supérieur hiérarchique pour qu'une solution adéquate puisse être trouvée. (2)

Le nombre de jours ou de demi-journées de repos sera déterminé en fonction du nombre de jours travaillés sur l'année.

Dans le but d'éviter les risques de dépassement du nombre de jours travaillés, ou la prise des jours de repos dans les toutes dernières semaines de l'année, il est convenu qu'un mécanisme de suivi sera mis en oeuvre, associant le salarié cadre autonome concerné et son responsable hiérarchique.

Ce mécanisme permettra d'anticiper la prise des jours ou des demi-journées de repos, en fonction du nombre de jours travaillés depuis le début de l'année, des prévisions d'activité, des congés payés ou des absences prévisibles.

L'organisation des prises des jours ou des demi-journées de repos variera selon les nécessités d'organisation du service.

Les principes suivants seront appliqués :

Présentation à la direction à la fin de chaque année d'un calendrier prévisionnel annuel de l'année suivante intégrant les jours de repos susvisés.

La direction pourra demander exceptionnellement le report d'un jour de repos prévu en cas d'impératifs liés au bon fonctionnement de l'entreprise.

Compte tenu de la spécificité de la catégorie des salariés cadres autonomes et de l'absence d'encadrement de leurs horaires de travail, les parties considèrent que le respect des dispositions contractuelles et légales (notamment de la limite du nombre de jours travaillés et du repos de l'article L. 3131-1 du code du travail) sera suivi au moyen d'un système déclaratif dans les conditions fixées par l'entreprise.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel seront tenus informés des conséquences pratiques de la mise en oeuvre de ce décompte de la durée du travail en nombre de jours sur l'année.

Seront examinés notamment l'impact de ce régime sur l'organisation du travail, l'amplitude des horaires et la charge de travail des salariés concernés.

Un entretien individuel annuel aura lieu avec chaque cadre ayant réalisé une année complète de travail. Cet entretien permettra d'adapter, si nécessaire, le nombre de jours travaillés à la charge de travail. Cet entretien annuel aura également pour objet d'examiner les éventuelles difficultés d'articulation de l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ainsi que l'évolution de la rémunération.

A cet effet, il est mis en place, avec les représentants des cadres au comité d'entreprise, s'il existe, une commission chargée de vérifier les conditions d'application des dispositions ci-dessus et de s'assurer que la charge de travail des salariés concernés est compatible avec ce forfait annuel. Cette commission établira une fois

par un compte rendu qui sera présenté en séance plénière du comité d'entreprise.

Rachat de jours pour les cadres en forfait jours :

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-45 du code du travail, par accord entre le salarié et l'employeur, il est possible pour un cadre au forfait jours de prévoir de renoncer à une partie de ses jours de repos sur l'année, en contrepartie d'une majoration de son salaire.

L'accord entre le salarié et l'employeur est établi par un avenant au contrat de travail, fixant notamment la rémunération de ce temps de travail supplémentaire qui devra bénéficier d'une majoration minimale de 10 % par rapport au salaire de base normal.

Toutefois, ce rachat de jours ne doit pas avoir pour effet de porter le nombre de jours travaillés dans l'année à plus de 225 jours.

(1) Les termes : « ou annuelles » du deuxième alinéa de l'article V-25.1 (cadres intégrés) sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 3121-42 du code du travail.

(Arrêté du 28 octobre 2011, art. 1er)

(2) Le deuxième alinéa du paragraphe « Organisation de la prise des jours de repos » de l'article V-25.1 (cadres autonomes) est étendu, sous réserve de l'application des dispositions des articles D. 3131-5 et D. 3131-6 et de l'article L. 3132-12 du code du travail.

(Arrêté du 28 octobre 2011, art. 1er)

Salaire et Classification

Salaire des jeunes

Article 5.25 En vigueur étendu

Les jeunes salariés âgés de moins de 18 ans et de capacité physique normale ont la garantie de percevoir :

- avant 17 ans : 80% du salaire minimum interprofessionnel de croissance ;
- entre 17 ans et 18 ans : 90% du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

L'abattement de 10% à 20% est supprimé pour les jeunes justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche dont ils relèvent.

Article 5.26

Salaire minimum professionnel

En vigueur étendu

Le salaire minimum professionnel est celui en dessous duquel aucun salarié de l'un ou l'autre sexe, travaillant normalement, ne pourra être rémunéré. Si le salaire minimum professionnel venait à se situer à un niveau inférieur à celui du salaire minimum interprofessionnel de croissance, ce dernier s'y substituerait de plein droit.

Pour vérifier si le salarié a effectivement bénéficié du salaire minimum professionnel auquel il a droit en raison de sa classification individuelle, il sera tenu compte des avantages en nature et des majorations diverses ayant le caractère de fait d'un complément de salaire, à l'exclusion des sommes versées à titre de remboursement de frais et de toutes les primes et avantages accordés par la convention collective.

Salaire et classification

Article 5.27

Ancienneté

Salaire et classification

En vigueur étendu

A défaut de disposition légale particulière, l'ancienneté du salarié tient compte du temps passé dans l'entreprise depuis la date d'entrée en fonction du contrat de travail en cours.

Ne sont pas exclues :

- l'ancienneté dont bénéficiait le salarié avant son licenciement économique, sous réserve d'être réintégré dans les 18 mois suivant son licenciement ;
- l'ancienneté acquise au titre d'un ancien emploi lorsque le salarié a accepté un nouveau contrat de travail à la demande de son employeur ;

- les périodes de suspension du contrat de travail, hormis le cas du congé parental dont la durée n'est prise en compte que pour moitié.

Article du 05 octobre 0007

Prime d'ancienneté

Salaire et classification

[En vigueur étendu](#)

Tous les salariés, à l'exception des cadres, bénéficient d'une prime d'ancienneté. La prime est calculée en pratiquant un pourcentage au salaire de base conventionnel correspondant à chaque coefficient, sans toutefois pouvoir excéder celui du coefficient 260 :

- à partir de 3 ans et jusqu'à 6 ans : 2% ;

- à partir de 6 ans : 3%.

Elle est calculée selon la durée effective du travail, sans tenir compte des éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

La prime d'ancienneté tient compte de l'ancienneté au premier jour du mois au cours duquel elle est acquise. Elle figure distinctement sur le bulletin de paie.

Article du 05 octobre 0008

Classification des salariés non cadres

Salaire et classification

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Avenant du 2 avril 2002 art. 1 BO conventions collectives 2002-24 étendu par arrêté du 3 décembre 2002 JORF 12 décembre 2002.

(Remplacé par l'avenant du 2 avril 2002).

Article 5.30

Classification des cadres

Salaire et classification

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Avenant du 2 avril 2002 art. 1 BO conventions collectives 2002-24 étendu par arrêté du 3 décembre 2002 JORF 12 décembre 2002.

(Remplacé par l'avenant du 2 avril 2002).

Article 5.31

Régimes complémentaires de retraite

Salaire et classification

[En vigueur étendu](#)

Le personnel travaillant dans les établissements entrant dans le champ d'application de la présente convention collective bénéficie d'un régime de retraite complémentaire par répartition, conformément soit aux dispositions de l'accord général du 8 décembre 1961, soit aux dispositions de l'accord du 13 mars 1947 de la présente convention.

Les cadres classés à partir du coefficient 350 jusqu'au coefficient 700 seront affiliés à un régime complémentaire de retraite résultant de l'article 4 de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Le seuil d'accès à l'article 4 bis est fixé au niveau VI, échelon 2, coefficient 320.

Celui de l'accès à l'article 36 est fixé au niveau VI, échelon 3, coefficient 240.

Les cotisations obligatoires à la caisse de retraite complémentaire des salariés sont réparties ainsi :

- salariés : 40 % ;

- employeurs : 60 %.

Les cotisations supplémentaires sont réparties d'une manière égalitaire entre l'employeur et le salarié.

En ce qui concerne les cotisations à la caisse de retraite complémentaire des cadres, la répartition est la suivante pour les taux obligatoires :

- cadres : 6 % ;

- employeurs : 10 %.

Les cotisations supplémentaires sont réparties d'une manière égalitaire entre l'employeur et le salarié. Il en est de même pour les régimes de prévoyance, à l'exclusion de la cotisation minimale de 1,50 % à la charge de l'employeur sur la tranche A.

Article 5.32

Hygiène et sécurité

Hygiène et sécurité

En vigueur étendu

Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en oeuvre pour préserver la santé des salariés occupés dans les différents établissements. Elles se tiendront en étroite relation pour l'étude et la mise en application de toutes dispositions propres à augmenter la sécurité des travailleurs, améliorer leurs conditions d'hygiène du travail et augmenter le climat de prévention.

Les employeurs veilleront à ce que les salariés travaillant sur machines reçoivent, avant d'y être affectés, toutes indications utiles sur le fonctionnement desdites machines et les consignes de sécurité y afférentes.

Les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail et notamment les dispositions des décrets des 10 juillet et 13 août 1913, 5 août 1946 et 1er août 1947.

Dans les établissements occupant 50 salariés, un comité d'hygiène et de sécurité sera constitué, conformément à la réglementation en vigueur.

Dans les établissements de moins de 50 salariés, les délégués du personnel seront chargés d'établir la liaison entre la direction et le personnel pour toutes les questions intéressant l'hygiène et la sécurité à l'intérieur de l'établissement.

Lorsque des questions se rapportant à l'hygiène du personnel seront à l'ordre du jour d'une réunion entre le chef d'établissement et les délégués du personnel, ceux-ci pourront demander la présence ou l'avis du médecin du travail.

Article du 05 septembre 0002

Matériel de protection

Hygiène et sécurité

En vigueur étendu

Les employeurs s'engagent à veiller à la qualité et à l'efficacité du matériel de protection et à rechercher 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.

Des effets de protection seront fournis pour certains postes particuliers exposant les vêtements des salariés à une détérioration prématurée et anormale.

Les conditions de travail doivent permettre aux salariés d'utiliser correctement les dispositifs de sécurité ou de protection mis à leur disposition.

Article 5.34

Installations sanitaires

Hygiène et sécurité

En vigueur étendu

Il sera mis à la disposition du personnel des lavabos, avec savon et essuie-mains, des vestiaires et des lieux d'aisance en nombre suffisant compte tenu de l'effectif du personnel.

Dans les établissements occupant un personnel mixte, les sanitaires sont nettement séparés pour le personnel masculin et le personnel féminin.

Dans les établissements comportant des travaux particulièrement salissants, l'employeur mettra à la disposition du personnel des installations de douches appropriées.

Les douches seront chaudes. En cas de prise de douche, le temps passé est évalué forfaitairement à un quart d'heure. Il sera rémunéré au tarif normal des heures de travail, sans pour autant être décompté dans la durée du travail effectif.

Dans le cas de constructions d'entreprises nouvelles, il sera fait application des règles du code de l'urbanisme.

Des installations sanitaires appropriées seront mises à la disposition du personnel handicapé physiquement.

Article 5.35

Réfectoire

Hygiène et sécurité

[En vigueur étendu](#)

Il sera mis à la disposition du personnel, pour qu'il puisse y prendre ses repas, un local clair, aéré et chauffé, muni d'appareils permettant de réchauffer les aliments et de produire de l'eau chaude nécessaire au nettoyage de la vaisselle.

Cette disposition n'est obligatoire que dans les établissements où le nombre de salariés désirant prendre habituellement leurs repas sur les lieux du travail est au moins égal à 25.

Article 5.36

CHSCT

Hygiène et sécurité

[En vigueur étendu](#)

a) Obligation de création :

Un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est constitué dans chaque établissement occupant au moins 50 salariés pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes.

b) Formation des membres du CHSCT :

Dans les établissements occupant moins de 300 salariés, les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient, dès leur première désignation et après 4 années, consécutives ou non, d'exercice de leurs mandats d'une formation fixée dans les conditions suivantes :

- 3 jours minimum, si le taux accident du travail applicable à l'établissement ou à l'entreprise en cause est inférieur ou égal au taux collectif d'accident du travail applicable au titre de l'exercice considéré ;

- 4 jours minimum, si le taux accident du travail applicable à l'établissement ou à l'entreprise en cause est supérieur à ce taux collectif mais inférieur à 1,5 fois ce taux ;

- 5 jours minimum, si le taux accident du travail applicable à l'établissement ou à l'entreprise en cause est équivalent ou supérieur à 1,5 fois le taux collectif applicable.

Ce congé de formation est pris en une seule fois à moins que le bénéficiaire et l'employeur ne décident d'un commun accord qu'il sera pris en deux fois.

La formation s'impute sur le temps de travail et est rémunérée comme telle au taux normal.

Article 5.37

Commission nationale d'hygiène et de sécurité

Hygiène et sécurité

[En vigueur étendu](#)

Les parties signataires conviennent d'instituer une commission nationale d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail commune à toutes les organisations.

La commission est composée de deux collèges :

- un collège employeurs comprenant 4 représentants ;

- un collège salariés comprenant 4 représentants, désignés par les organisations signataires.

Siégeront en outre au sein de cette commission un inspecteur de la caisse régionale d'assurance maladie, un inspecteur du travail, un représentant de la direction des services vétérinaires.

Titre VI : Suspension du contrat de travail

Article 6.1

Durée des congés payés

En vigueur étendu

La durée de congé normale est de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif accompli dans l'entreprise au cours de la période de référence (1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours).

Sont considérés comme période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé :

- les périodes de congés payés, les repos compensateurs prévus par l'article L. 212-5-1 du code du travail, le repos légal des femmes en couche et les périodes, d'une durée ininterrompue, et limitée à un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou maladie professionnelle ;

- les absences pour maladie ou accident, dans la limite de 2 mois ;

- les absences pour période militaire de réserve obligatoire, les périodes de chômage partiel, les absences intervenues dans les conditions légales et réglementaires pour congé d'éducation ouvrière, ou de formation professionnelle continue, ou congés de formation de cadres et d'animateurs de mouvements de jeunesse.

Sont considérés comme ouvrables, pour la détermination du congé payé, tous les jours qui ne sont pas fériés, ou consacrés au repos hebdomadaire légal, que ces jours ouvrables soient, ou non, des jours habituellement travaillés dans l'entreprise.

Article 6.2

Congés supplémentaires des mères de famille

En vigueur étendu

Les salariées mères de famille, âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année où est pris le congé, ont droit à 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge, ou à un seul si la durée du congé normal n'excède pas 6 jours ouvrables.

Est considéré comme enfant à charge celui qui vit au foyer de sa mère, et qui est âgé de moins de 16 ans au 30 avril de l'année en cours.

Article 6.3

Congés des jeunes travailleurs

En vigueur étendu

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables.

Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congé payé pour les journées de congés dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises, à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

Article 6.4

Modalités d'octroi du congé payé

En vigueur étendu

La période des congés payés est fixée du 1er janvier au 31 décembre de chaque année.

Toutefois, trois semaines au moins de congé annuel doivent être prises entre le 1er mai et le 31 octobre, la cinquième semaine devant être prise en dehors de cette période.

Les conjoints travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

Les congés peuvent être accordés collectivement par fermeture d'établissement, ou par roulement.

1. - Fermeture de l'établissement

La direction consulte préalablement le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sur la date de fermeture. Elle s'efforce de concilier les nécessités de la marche de l'établissement avec les désirs du personnel.

Si la fermeture est partielle, elle doit intervenir avec l'avis des délégués du personnel ou, à défaut de ceux-ci, avec l'agrément des salariés.

Cette fermeture, dont la date est portée à la connaissance du personnel au plus tard le 1er avril, doit comporter au moins 2 semaines dans la période comprise entre le 1er mai et le 31 octobre.

Pendant cette fermeture, le chef d'entreprise s'efforce d'occuper les salariés dont le congé acquis à la date du départ en congé est inférieur à la durée de la fermeture de l'établissement.

En cas d'impossibilité, lesdits salariés bénéficient des dispositions réglementaires sur le chômage partiel.

2. - Congés par roulement

Le congé payé peut être accordé par roulement individuel, ou par service.

L'ordre des départs en congé est déterminé par l'employeur après avis des délégués du personnel, et compte tenu :

- de la situation de famille des bénéficiaires, et notamment des possibilités de congé du conjoint dans le secteur privé ou public ;
- de la période de congés de l'année précédente.

Article 6.5

Fractionnement du congé payé

[En vigueur étendu](#)

Avec l'accord de l'employeur et du salarié, le congé payé peut être fractionné.

Lorsque le congé est ainsi fractionné, et qu'une partie en est prise en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, il est attribué 2 jours supplémentaires si le congé pris hors de ladite période est au moins égal à 6 jours ouvrables, et un jour supplémentaire si le congé est pris entre 3 et 5 jours ouvrables (sous réserve des dispositions de l'article 3 de l'accord sur la durée et l'aménagement du temps de travail).

La cinquième semaine de congé ne donne pas lieu à l'obtention de jours supplémentaires.

Article 6.6

Indemnité de congés payés

[En vigueur étendu](#)

L'indemnité de congés payés est égale :

- soit au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié pendant la période de référence 1er juin - 31 mai, à l'exception des primes et gratifications allouées sans réduction au titre de l'absence pour congé, les absences assimilées à du temps de travail effectif devant alors donner lieu à reconstitution éventuelle du salaire qui aurait été perçu durant ces absences ;

- soit à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler pendant la durée de son congé, référence étant alors faite à la période de paye précédant immédiatement le départ en congé.

C'est le montant le plus favorable au salarié qui doit être retenu.

L'indemnité due au titre des congés supplémentaires est calculée au prorata de celle versée au titre du congé normal, lorsque c'est la règle du dixième qui a été retenue.

Article 6.7

Indemnité compensatrice de congés payés

[En vigueur étendu](#)

Le salarié dont le contrat de travail est résilié avant qu'il ait pu bénéficier de la totalité des congés auxquels il a droit doit recevoir, pour la fraction de congés dont il n'a pu bénéficier, une indemnité compensatrice de congés payés.

Cette indemnité est due, qu'il y ait licenciement ou démission. En cas de licenciement, elle est due, sauf si celui-ci est provoqué par une faute lourde qui n'affecte cependant que la période de référence en cours.

Elle est calculée dans les conditions précisées ci-dessus compte tenu des jours de congés payés restant dus. Le préavis non exécuté ouvre droit aux congés payés restant dus.

Article 6.8

Congés payés et maladie

[En vigueur étendu](#)

Le salarié absent pour maladie, ou accident, à la date prévue pour son départ en congé, ou dont le congé est interrompu pour une telle cause, perçoit à son retour de maladie, s'il a lieu après le 31 octobre, une indemnité compensatrice pour les jours de congés payés dont il n'a pu bénéficier. Cela, sans préjudice de son droit aux indemnités journalières éventuellement versées par la sécurité sociale.

Cette indemnité compensatrice de congés payés ne peut se cumuler avec les indemnités complémentaires de celles de la sécurité sociale, versées par l'employeur en cas d'arrêt pour maladie ou accident, et suivant les dispositions figurant aux annexes de la présente convention.

Néanmoins, il pourra être décidé, sur demande du salarié, le report des congés à une date ultérieure en accord avec l'employeur.

Article 6.9

Congés exceptionnels pour événements familiaux

En vigueur étendu

Tout salarié a droit, sur justification, et à l'occasion de certains événements familiaux, à un congé exceptionnel de :

- 4 jours pour son mariage ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 3 jours pour le décès du conjoint ou d'un enfant ;
- 1 jour pour le décès du père ou de la mère ;
- 3 jours à l'occasion d'une naissance ou de l'adoption d'un enfant.

En outre, il est accordé aux salariés ayant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement :

- 1 jour pour le décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une soeur ;
- 3 jours maximum pour la présélection militaire en vue de l'exécution du service national.

Ces jours d'absence exceptionnelle devront être pris au moment des événements en cause et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle. Ils seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Article 6.10

Absences fortuites

En vigueur étendu

Les absences de courte durée dues à un cas fortuit et grave, dûment justifié et porté à la connaissance de l'employeur dans les 24 heures, n'entraînent pas la rupture du contrat de travail, pourvu que la durée de l'absence soit en rapport avec l'événement qui l'a motivée.

Tout salarié bénéficie d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale. La durée de ce congé est au maximum de 3 jours par an. Elle est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 2 ans ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

Tout salarié peut bénéficier, après avoir fourni les justificatifs nécessaires, d'autorisations d'absences non rémunérées si sa présence est nécessaire pour soigner une personne à charge gravement malade.

Article 6.11

Service national

En vigueur étendu

Le cas des absences résultant de l'accomplissement du service national actif, du service préparatoire ou des périodes de rappel obligatoires est réglé par les articles L. 122-18 à L. 122-24 du code du travail.

Lorsqu'il connaît la date de sa libération du service national actif, et, au plus tard, dans le mois suivant celle-ci, le salarié qui désire reprendre l'emploi qu'il occupait au moment où il a été appelé au service national doit en avvertir par lettre recommandée, avec accusé de réception, son ancien employeur.

La réintégration dans l'entreprise est de droit.

Le travailleur réintégré bénéficie de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Article 6.12

Préparation militaire et rappel sous les drapeaux

En vigueur étendu

Si un salarié se trouve astreint aux obligations imposées par la préparation militaire ou se trouve rappelé sous les drapeaux d'une manière obligatoire, le contrat d'apprentissage ou de travail ne peut être rompu de ce fait.

Article 6.13

Absence pour maladie ou accident

Maladie -Accident

En vigueur étendu

L'employeur doit être averti par tous moyens dans les 48 heures et recevoir justification dans les 3 jours de toute absence pour maladie ou accident.

Les mêmes dispositions s'appliquent lors de la prolongation de l'absence pour maladie ou accident.

Toute inobservation par le salarié de cette obligation d'information constitue un comportement fautif susceptible d'être sanctionné.

Article 6.14

Protection en cas d'absence pour maladie ou accident

Maladie -Accident

En vigueur étendu

La protection des victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle s'effectue conformément aux dispositions légales.

En dehors de ces cas, les absences pour maladie ou accident, y compris de trajet, peuvent constituer une cause de licenciement s'il est établi qu'elles ont pour conséquence la désorganisation de l'entreprise et la nécessité de remplacer définitivement le salarié absent pour assurer la bonne marche de celle-ci, si l'absence se prolonge au-delà des délais suivants :

- 3 mois pour le personnel ayant entre 1 et 3 ans d'ancienneté ;

- 6 mois pour le personnel ayant plus de 3 ans d'ancienneté.

Dans le cas où le salarié viendrait à être absent, deux ou plusieurs fois, pour cause de maladie ou d'accident de trajet au cours d'une même année civile, la garantie de 3 ou 6 mois restera limitée en tout état de cause à une durée totale correspondant aux garanties fixées ci-dessus.

Au-delà des délais de 3 mois ou 6 mois définis ci-dessus, l'employeur peut, par lettre recommandée, mettre le salarié en demeure de reprendre son travail dans les 10 jours francs suivant l'envoi de ladite lettre. Si l'intéressé ne reprend pas son travail dans le délai, l'employeur peut engager la procédure légale de licenciement.

Article 6.15

Protection du salarié inapte

Maladie -Accident

En vigueur étendu

A l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident, si le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations ou transformations de poste de travail.

Si le salarié n'est pas reclassé dans l'entreprise à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail ou s'il n'est pas licencié, l'employeur est tenu de verser à l'intéressé, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.

Les dispositions prévues à l'alinéa précédent s'appliquent également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail.

Les mêmes obligations s'imposent à l'employeur lorsque à la suite des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle prévues à l'article L. 122-32-1 du code du travail, le médecin du travail déclare le salarié inapte soit à reprendre son ancien emploi, soit à tout emploi dans l'entreprise.

Toutefois, dans cette hypothèse de l'inaptitude consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'employeur ne peut prononcer le licenciement

que s'il justifie soit de l'impossibilité où il se trouve de proposer un emploi compatible, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé.

Article 6.16

Indemnités de maladie ou d'accident

Maladie -Accident

En vigueur étendu

Conditions de l'indemnisation

Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie dûment constatée par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, les salariés bénéficieront des dispositions suivantes, à condition :

- d'avoir justifié dans les 3 jours de cette incapacité ;
- d'être pris en charge par la sécurité sociale ;
- d'être soignés sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de la Communauté économique européenne.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

Durée et montant de l'indemnisation

Les salariés malades ou accidentés qui remplissent les conditions déterminées ci-dessus percevront :

- pendant 30 jours, 90 % de la rémunération brute qu'ils auraient gagnée s'ils avaient continué à travailler ;
- et pendant les 30 jours suivants, ils recevront les deux tiers (66 %) de cette même rémunération.

Ces temps d'indemnisation seront augmentés de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté en sus de celle requise au premier alinéa du présent article, sans que chacun d'eux puisse dépasser 90 jours.

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commenceront à courir à compter du 1er jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle à l'exclusion des accidents de trajets, et à compter du 8e jour dans tous les autres cas.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il sera 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 de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas précédents.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements de l'employeur. Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué, pendant l'absence de l'intéressé dans l'établissement ou partie d'établissement. Toutefois, si par suite de l'absence de l'intéressé, l'horaire du personnel restant au travail devait être augmenté, cette augmentation ne serait pas prise en considération pour la fixation de la rémunération.

Le régime établi par le présent article ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet.

Article 6.17

Etat de grossesse

Maternité et adoption

En vigueur étendu

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, résilier son contrat de travail au cours d'une période d'essai ou, sous réserve de l'article suivant, prononcer une mutation d'emploi.

Il lui est, en conséquence, interdit de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée.

La femme candidate à un emploi, ou salariée, n'est pas tenue, sous réserve des cas où elle demande le bénéfice des dispositions législatives et réglementaires concernant la protection de la femme enceinte, de révéler son état de grossesse.

Article 6.18

Affectation temporaire d'emploi

Maternité et adoption

En vigueur étendu

Les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle à l'affectation temporaire dans un autre emploi de la salariée en état de grossesse, à son initiative ou à celle de l'employeur, si son état de santé, médicalement constaté, l'exige.

En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée, ou lorsque le changement intervient à l'initiative de l'employeur, la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé ne peuvent être établies que par le médecin du travail.

L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de l'intéressée.

Cette affectation temporaire ne peut excéder la durée de la grossesse et prend fin dès que l'état de santé de la femme lui permet de retrouver son emploi initial. La femme est alors réintégrée dans l'emploi qu'elle occupait avant son affectation.

Le changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération. Toutefois, lorsqu'un tel changement intervient à l'initiative de la salariée, le maintien de la rémunération est subordonné à une présence d'un an dans l'entreprise à la date retenue par le médecin comme étant celle du début de la grossesse.

Article 6.19

Suspension du contrat de travail pour maternité ou adoption

Maternité et adoption

En vigueur étendu

La femme doit avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend remettre en vigueur son contrat de travail.

Durée de la suspension pour maternité

La salariée a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période qui commence 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 10 semaines après la date de celui-ci.

Lorsque des naissances multiples sont prévues, cette période commence 12 semaines avant la date présumée de l'accouchement, 24 semaines en cas de naissance de plus de 2 enfants, et se termine 22 semaines après la date de l'accouchement. En cas de naissance de 2 enfants, la période antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de 4 semaines ; la période de 22 semaines postérieures à l'accouchement est alors réduite d'autant.

Cette période commence 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 18 semaines après la date de celui-ci lorsque, avant l'accouchement, la salariée elle-même ou le ménage assume déjà la charge de 2 enfants au moins dans les conditions prévues aux articles L. 525 à L. 529 (L. 512-3 et s., et L. 521-2) du code de la sécurité sociale ou lorsque la salariée a déjà mis au monde au moins 2 enfants nés viables. La période de 8 semaines de suspension du contrat de travail antérieures à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de 2 semaines ; la période de 18 semaines de suspension du contrat de travail postérieure à la date de l'accouchement est alors réduite d'autant.

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat de travail pourra être prolongée jusqu'au terme des 16, des 26, des 34 ou des 46 semaines de suspension du contrat auxquelles la salariée peut avoir droit.

Si un état pathologique attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches le rend nécessaire, la période de suspension du contrat prévue aux alinéas précédents est augmentée de la durée de cet état pathologique dans la limite de 2 semaines avant la date présumée de l'accouchement et de 4 semaines après la date de celui-ci.

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

Durée de la suspension pour adoption

La salariée à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance ou une oeuvre d'adoption autorisée confie un enfant en vue de son adoption a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période de 10 semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer, 22 semaines en cas d'adoptions multiples. Cette période est portée à 18 semaines si l'adoption a pour effet de porter à 3 ou plus le nombre d'enfants dont la salariée ou le ménage assume la charge dans les conditions prévues aux articles L. 525 à L. 529 du code de la sécurité sociale. Toutefois, lorsque les deux conjoints assurés travaillent, ce droit est ouvert dans les mêmes conditions à celui qui bénéficie des dispositions de l'article L. 298-3 du code de la sécurité sociale.

Article 6.20

Rupture du contrat de travail en cas de maternité ou d'adoption

Maternité et adoption

En vigueur étendu

Rupture à l'initiative de l'employeur

Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée :

- en état de grossesse médicalement constatée ;

- ni pendant les périodes de suspension du contrat de travail pour maternité ou adoption auxquelles elle a droit, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les 4 semaines qui suivent l'expiration de ces périodes.

Toutefois, l'employeur pourra résilier le contrat s'il justifie :

- d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse ;

- ou de l'impossibilité dans laquelle il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption, de maintenir le contrat de travail.

Cette résiliation ne pourra prendre effet ou être signifiée pendant les périodes de suspension.

Sauf s'il est prononcé pour un des motifs justifiant, par application de l'alinéa précédent, la résiliation du contrat de travail, le licenciement d'une salariée est annulé si, dans un délai de 15 jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception soit un certificat médical justifiant qu'elle est en état de grossesse, soit une attestation justifiant l'arrivée à son foyer, dans un délai de 8 jours, d'un enfant placé en vue de son adoption ; cette attestation est délivrée par le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou l'oeuvre d'adoption autorisée qui procède au placement.

Les dispositions des précédents alinéas ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

Rupture à l'initiative de la femme

Les femmes en état de grossesse apparente peuvent quitter le travail sans délai-congé et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture.

Pour élever son enfant, la salariée peut, sous réserve d'en informer son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins 15 jours à l'avance, résilier son contrat de travail à l'issue du congé de maternité, ou d'adoption, ou, le cas échéant, 2 mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, sans être tenue de respecter le délai de préavis, ni de payer de ce fait une indemnité de rupture. Elle peut, dans les 12 mois suivant la rupture de son contrat, solliciter dans les mêmes formes son réembauchage ; l'employeur est alors tenu, pendant un an, de l'embaucher par priorité dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait acquis au moment de son départ.

Article 6.21

Congé parental

Maternité et adoption

En vigueur étendu

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'une année à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 3 ans confié en vue de son adoption, a le droit soit de bénéficier d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu, soit de réduire sa durée de travail d'au moins un cinquième de celle qui est applicable à l'établissement sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à 16 heures hebdomadaires.

Le congé parental et la période d'activité à temps partiel prennent fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption, à l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant. Le congé parental et la période d'activité à temps partiel ont une durée initiale d'un an au plus ; ils peuvent être prolongés 2 fois pour prendre fin au plus tard au terme des périodes définies ci-dessus, quelle que soit la date de leur début. Cette possibilité est ouverte au père et à la mère, ainsi qu'aux adoptants.

Le salarié doit informer son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il entend bénéficier des dispositions du premier alinéa du présent article.

Lorsque cette période suit immédiatement le congé de maternité ou le congé d'adoption, le salarié doit informer l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins un mois avant le terme dudit congé ; dans les autres cas, l'information doit être donnée à l'employeur 2 mois au moins avant le début du congé parental d'éducation ou de l'activité à temps partiel.

Lorsque le salarié entend prolonger son congé parental d'éducation ou sa période d'activité à " temps partiel ", il doit avertir l'employeur de cette prolongation, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins un mois avant le terme initialement prévu et l'informer, le cas échéant, de son intention soit de transformer le congé parental en activité à " temps partiel ", soit de transformer l'activité à temps partiel en congé parental. Toutefois, pendant la période d'activité à temps partiel ou à l'occasion de prolongations de celle-ci, le salarié ne peut pas modifier la durée du travail initialement choisie sauf accord de l'employeur.

A l'issue du congé parental ou de la période d'exercice de son activité à temps partiel ou dans le mois qui suit la demande motivée de reprise de l'activité initiale mentionnée à l'article L. 122-28-2 du code du travail, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Titre VII : Rupture du contrat de travail

Article 7.1

Rupture du contrat de travail en cas de maternité ou d'adoption

En vigueur étendu

En cas de rupture après la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée, sauf dans les cas de faute grave ou de force majeure, la durée du préavis dû par l'employeur ou la salariée est ainsi fixée :

Cas de démission de salarié

Ouvriers et employés :

- avant 2 ans d'ancienneté : 2 semaines ;

- à partir de 2 ans d'ancienneté : 1 mois.

Agent de maîtrise : 2 mois.

Cadres : 3 mois.

Cas de licenciement

Ouvriers et employés :

- avant 2 ans d'ancienneté : 1 mois ;

- à partir de 2 ans d'ancienneté : 2 mois.

Agent de maîtrise : 2 mois.

Cadres : 3 mois.

Les parties peuvent s'entendre sur une dispense totale ou partielle du préavis.

La partie qui n'observe pas le préavis dont elle est redevable versera à l'autre partie une indemnité correspondant à la rémunération calculée sur la base du salaire effectif de la période de préavis non accompli, déduction faite des heures de recherche d'emploi.

Article 7.2

Heures pour recherche d'emploi pendant le préavis

[En vigueur étendu](#)

En cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi pendant 2 heures par jour, dans la limite de :

- 48 heures si le préavis est de 1 mois ;

- 60 heures si le préavis est de 2 mois ;

- 75 heures si le préavis est de 3 mois.

Ces heures d'absence sont rémunérées en cas de licenciement.

Le moment de la journée où peuvent se placer ces absences est fixé alternativement un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur. Les heures d'absence peuvent être regroupées selon les modalités fixées par accord entre le salarié et l'employeur.

Les périodes d'absence pour recherche d'emploi, même rémunérées, ne sont pas assimilées à des temps de travail effectif.

Le salarié ayant trouvé un emploi ne peut prétendre bénéficier des heures pour recherche d'emploi.

Article 7.3

Procédure

[En vigueur étendu](#)

Tout salarié qui est susceptible de faire l'objet d'une sanction disciplinaire, hormis l'avertissement, doit être convoqué à un entretien préalable. Il pourra s'y présenter accompagné d'un membre du personnel de son choix appartenant à l'entreprise.

Toutefois, si la sanction envisagée est le licenciement et en l'absence d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister par un conseiller de son choix, choisi sur la liste établie conformément aux dispositions de l'article L. 122-14 du code du travail.

Dans cette hypothèse, l'entretien ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation au salarié de la lettre recommandée de convocation ou sa remise en main propre.

La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. L'employeur notifiera sa décision à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception.

Si la sanction consiste en un licenciement, la date de première présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis.

Article 7.4

Indemnité de licenciement

En vigueur étendu

Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié avant l'âge légal d'attribution de la pension de retraite, et alors qu'il compte 2 ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, lourde ou de force majeure, à une indemnité de licenciement. (1)

Cette indemnité est calculée comme suit :

- moins de 10 ans d'ancienneté : 2 / 10 de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté : 2 / 10 de mois par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans, plus 1 / 3 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Lorsque le salarié aura perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat de travail conclu antérieurement avec le même employeur, l'ancienneté prise en considération, à l'occasion d'une nouvelle rupture, sera celle retenue à la date de réembauchage.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité correspond à 1 / 3 des rémunérations brutes perçues par le salarié au cours des 3 derniers mois.

Toutefois, si cela est plus favorable au salarié, le salaire à prendre en considération correspond au 1 / 12 des rémunérations brutes perçues par le salarié au cours des 12 derniers mois.

Toute prime ou gratification à caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant la période de calcul retenue ne doit alors être prise en considération que pro rata temporis.

(1) Le premier alinéa de l'article 7-4 étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1234-9 du code du travail, le salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée ayant droit, lorsqu'il est licencié, et sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement dès lors qu'il compte une année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur.

(Arrêté du 22 décembre 2009, art. 1er)

Article 7.5

Ralentissement de l'activité économique-Procédures et démarches

En vigueur étendu

Dans le cas où les circonstances imposent à l'employeur d'envisager un ralentissement d'activité, la direction doit, au préalable, en informer obligatoirement le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel. Le comité ou les délégués du personnel sont consultés sur les mesures que la direction compte prendre, telles que réduction de l'horaire de travail, repos par roulement, arrêt provisoire, licenciements collectifs, fermeture. Avant de procéder à un licenciement économique, toutes les autres solutions seront étudiées.

L'employeur qui envisage de procéder à un licenciement économique portera à la connaissance des services du travail et de la main-d'oeuvre compétents les informations adressées aux représentants du personnel.

Dans l'hypothèse d'un licenciement pour motif économique, si un choix doit intervenir entre plusieurs salariés, un ordre de préférence sera établi en fonction des critères suivants.

Il sera attribué à chaque salarié :

1. Un nombre de points allant de 1 à 5 à raison d'un point par enfant à charge au titre des charges de famille avec un point supplémentaire pour les parents isolés ;
2. Un nombre de points allant de 1 à 5 à raison d'un point par période complète de 2 ans d'ancienneté au sein de l'entreprise ;
3. Un nombre de points allant de 1 à 5 à raison d'un point par période complète de 10 ans, à compter de l'âge de 20 ans et jusqu'à 50 ans, puis un point supplémentaire par période complète de 5 ans au-delà de cet âge ;
4. Un nombre de points allant de 1 à 15 évalué par l'employeur au titre de la valeur professionnelle du salarié.

Les différents points sont additionnés et les licenciements seront effectués pour chaque catégorie de salarié où le choix doit s'établir en commençant par ceux qui totalisent le plus petit nombre de points, sous réserve, à titre exceptionnel, de la situation du salarié qui présente des caractéristiques sociales rendant son insertion professionnelle particulièrement difficile. En cas d'égalité de points, la personne la plus âgée sera conservée dans l'entreprise.

Les entreprises s'emploient, en liaison avec les intéressés, les représentants du personnel, le syndicat patronal, les services de la main-d'oeuvre et éventuellement les entreprises de la région, à trouver aux salariés licenciés un emploi équivalent à celui qu'ils doivent quitter, soit dans la profession, soit ailleurs.

Garanties au personnel

Les salariés compris dans un licenciement collectif d'ordre économique bénéficient d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de leur licenciement s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité dans un délai de 4 mois à partir de leur départ de l'entreprise.

Lorsqu'il apparaît que le reclassement d'un membre du personnel à l'intérieur, ou non, de l'entreprise serait rendu plus aisé par une période de formation professionnelle complémentaire, l'employeur facilite, par les mesures appropriées (contacts avec les services de la main-d'oeuvre par l'attribution d'indemnités de reconversion du Fonds national de l'emploi, informations, transports...) l'accès de l'intéressé aux cours ou stages. Il est accordé au salarié concerné, pendant 4 semaines à raison de 2 jours par semaine, une indemnité égale à la différence entre le salaire antérieur et les indemnités versées par le Fonds national de l'emploi.

En cas de mutations internes en vue de diminuer le nombre des salariés compris dans un licenciement collectif d'ordre économique, les salariés dont le déclassement n'aura pu être évité bénéficieront du maintien de leur salaire antérieur pendant une durée égale à celle du préavis auquel ils auraient eu droit en cas de licenciement et, au minimum, pendant :

- 3 mois pour les salariés ayant plus de 3 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;
- 4 mois pour les salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;
- 5 mois pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet.

Article 7.6

Modification de la structure de l'entreprise pour concentration, fusion, modernisation

En vigueur étendu

Lorsque des entreprises concernées par la présente convention ont décidé une concentration de leurs activités et/ou d'une fusion entraînant des compressions de personnel, ou en cas de modernisation pouvant avoir les mêmes conséquences ou des modifications profondes des conditions de travail, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel et les représentants des organisations syndicales signataires de la convention collective sont tenus informés, dès qu'il est possible, de la mesure décidée et du délai dans lequel elle doit être réalisée.

La direction étudie, avec le comité ou les délégués et les représentants des organisations syndicales, les mesures qu'il est possible de prendre à l'égard des travailleurs appelés à quitter les établissements concernés, tant au niveau des indemnités auxquelles ils peuvent prétendre qu'au niveau de leur reclassement.

A l'intérieur des services concentrés ou des entreprises fusionnées, le personnel provenant des entreprises ou services concernés conserve les avantages liés à l'ancienneté découlant de la convention collective.

Article 7.7

Départ à la retraite

En vigueur étendu

Le salarié qui prend l'initiative de mettre fin à son contrat de travail pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse doit respecter un préavis tel que fixé à l'article 7.1 en matière de licenciement.

Ce salarié a droit à une indemnité de départ à la retraite, nonobstant le fait qu'il puisse ou non bénéficier d'une pension à taux plein, déterminée comme suit :

- après 10 ans d'ancienneté : 1/2 mois de salaire ;
- après 15 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire ;
- après 20 ans d'ancienneté : 1,5 mois de salaire ;
- après 30 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire.

Article 7.8

Mise à la retraite

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 7 avril 2005 art. 2 BO conventions collectives 2005-39 étendu par arrêté du 29 mars 2006 JORF 5 avril 2006.

Mise à la retraite. - la mise à la retraite s'entend de la possibilité donnée à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié ayant atteint l'âge visé au premier paragraphe de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale (actuellement 65 ans).

- l'employeur peut également prendre l'initiative de mettre à la retraite un salarié n'atteignant pas cet âge (salarié âgé de moins de 65 ans) mais ayant atteint l'âge visé au 1er alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale (actuellement 60 ans), qui peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale et faire liquider sans abattement les retraites complémentaires ARCCO et/ou AGIRC, si les conditions cumulatives suivantes sont remplies :

1. La réalisation d'une embauche qui se fera :

- soit par contrat d'apprentissage ;
- soit par contrat de professionnalisation ;
- soit par contrat de travail à durée indéterminée, pour un volume d'heures équivalent à l'horaire de base contractuelle du salarié mis à la retraite. En cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée, avant une période de 2 ans suivant la date d'embauche, l'employeur devra procéder à une nouvelle embauche, sauf cas de rupture pour un motif économique.

Aucune embauche ne sera à réaliser dès lors qu'un plan de sauvegarde de l'emploi est en vigueur.

Le contrat d'apprentissage, le contrat de professionnalisation ou le contrat à durée indéterminée justifié par la mise à la retraite doit être conclu dans un délai de 6 mois avant ou 6 mois après la date de notification de la mise à la retraite.

2. Le salarié ainsi mis à la retraite par décision de l'employeur, avant l'âge de 65 ans, bénéficie d'une indemnité de mise à la retraite égale à l'indemnité fixée à l'article 7.4 de la convention collective nationale, majorée de :

- 50 % pour une mise à la retraite à l'âge de 60 ans ;
- 40 % pour une mise à la retraite à l'âge de 61 ans ;
- 30 % pour une mise à la retraite à l'âge de 62 ans ;
- 20 % pour une mise à la retraite à l'âge de 63 ans ;
- 10 % pour une mise à la retraite à l'âge de 64 ans.

Il ne pourra être dérogé au montant de cette indemnité par accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe.

Préalablement à cette mise à la retraite, l'employeur devra faire part de son intention en recevant le salarié concerné à un entretien qui devra avoir lieu au moins 6 mois avant la date de notification prévue à cet effet. Au cours de cet entretien, l'employeur présentera au salarié les modalités selon lesquelles sa mise à la retraite est envisagée et recueillera ses observations sur ce projet, afin de prendre sa décision de manière totalement éclairée.

Les mises à la retraite de salariés n'ayant pas atteint l'âge visé au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale (actuellement 65 ans) ainsi que les mesures décidées par l'entreprise en contrepartie font l'objet d'un rapport annuel spécial rédigé par l'employeur. Le rapport doit comporter le nom du salarié mis à la retraite, la date de la mise à la retraite, la contrepartie choisie par l'employeur, ainsi que le nom du salarié avec lequel a été conclu, selon le cas, le contrat d'apprentissage ou de professionnalisation justifié par la mise à la retraite, ou le contrat à durée indéterminée.

Ce rapport est remis au(x) délégué(s) syndical(aux) de l'entreprise et examiné lors de la négociation annuelle obligatoire visée aux articles L. 132-27 et suivants du code du travail.

Ce rapport est examiné en séance par le comité d'entreprise. Dans les entreprises dont l'effectif déterminé selon les modalités prévues au 2e alinéa de l'article L. 421-1 et à l'article L. 421-2 du code du travail est inférieur à 50 salariés, le rapport visé à l'alinéa précédent est examiné lors d'une réunion des délégués du personnel.

Dans les entreprises non dotées de l'une des institutions représentatives du personnel citées ci-avant, le rapport précité est affiché par l'employeur sur le panneau destiné au personnel.

Afin que l'entreprise soit en mesure de faire en toute connaissance de cause la (les) proposition(s) individuelle(s) qui lui semble(nt) appropriée(s), tout salarié est tenu de fournir à la demande de l'employeur, en vue de la préparation de l'entretien précité, un relevé de sa situation individuelle concernant ses droits à pensions de retraite de base et complémentaire. La non-communication par le salarié de ce relevé ne pourra constituer un motif de sanction disciplinaire.

Par ailleurs, les parties s'engagent à négocier courant 2005 un accord professionnel sur la formation professionnelle dont les dispositions prendront notamment en compte la situation des salariés de 45 ans et plus en ce qui concerne les entretiens professionnels, le bilan de compétences, et le plan de formation dont une part de financement devra leur être réservée.

Article 7.9

Certificat de travail

[En vigueur étendu](#)

A l'expiration du contrat de travail, il est remis au salarié un certificat de travail indiquant, à l'exclusion de toute autre mention : les nom et adresse de l'employeur ; les dates d'entrée et de sortie du salarié ; la nature du ou des emplois successivement occupés, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

Titre VIII : Conciliation et interprétation

Article 8.1

Commission paritaire de conciliation

[En vigueur étendu](#)

Les parties signataires conviennent d'instituer une commission nationale paritaire de conciliation commune à toutes les organisations liées par la présente convention collective.

La commission sera obligatoirement saisie de tous les différends collectifs constituant un problème d'interprétation ou d'application de la présente convention collective. Elle sera obligatoirement saisie des atteintes au respect du principe " à travail égal, salaire égal " qui seraient révélées par l'application de l'article L. 132-12 du code du travail.

Les différends de tout autre nature pourront facultativement être soumis d'un commun accord entre les parties à la commission de conciliation, à charge pour elle de décider si elle accepte d'en connaître.

En cas de refus de la commission de connaître de ces différends, les parties en présence seront invitées à saisir la juridiction compétente ou à soumettre le différend à la commission de conciliation instituée par branche dans le cadre d'avenants professionnels éventuels.

Composition de la commission

La commission nationale paritaire de conciliation est composée de 2 collèges :

- un collège Salariés comprenant 2 représentants, dont un titulaire et un suppléant pour chacune des organisations syndicales signataires ;
- un collège Employeurs d'un même nombre total de représentants titulaires et suppléants.

Nul salarié ou employeur ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son entreprise est partie. Il doit obligatoirement se faire remplacer.

Le secrétariat de la commission est assuré par le secrétariat de l'UNACOC.
Mise en oeuvre de la procédure de conciliation

La commission nationale de conciliation est saisie par la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à son secrétariat.

Cette lettre expose succinctement le différend. Copie en est jointe à la convocation des commissaires. Sauf accord entre le secrétariat et la partie demanderesse pour envisager un délai plus long, la commission se réunit dans les 7 jours francs suivant la réception de la lettre recommandée.

La commission entend les parties séparément ou contradictoirement. Elle peut, en outre, prendre tout avis qu'elle juge utile auprès de spécialistes et entendre toute personne qu'elle juge bon. Elle peut, en tant que de besoin, faire effectuer toute enquête.

La commission formule des propositions de conciliation qu'elle soumet immédiatement à l'agrément des parties.

Si les propositions sont acceptées par les parties, un procès-verbal de conciliation est rédigé séance tenante, puis signé par les parties et les membres de la commission.

Cet accord produit effet obligatoire et prend force exécutoire du jour qui suit son dépôt à la direction départementale du travail.

Si la commission ne parvient pas à formuler des propositions de conciliation ou si les parties, ou l'une d'entre elles, refusent d'accepter les propositions formulées, il est établi séance tenante un procès-verbal motivé de non-conciliation signé par les parties et les membres de la commission.

Dans le cas de conflits nés de l'application de la présente convention, aucun arrêt de travail ni lock-out ne pourra être déclenché avant que n'ait été épuisée cette procédure de conciliation, c'est-à-dire avant que la commission compétente n'ait conclu ses travaux par un accord de conciliation ou un procès-verbal de non-conciliation.

La présidence est assurée alternativement pour une durée d'une année par les représentants des organisations de salariés et d'employeurs signataires.

Article 8.2

Commission paritaire d'interprétation

En vigueur étendu

Les parties signataires de la présente convention collective instituent une commission paritaire d'interprétation dont le siège est situé au secrétariat de l'Union nationale des conditionneurs d'oeufs en coquille.

Le rôle de la commission paritaire d'interprétation est de donner un avis sur les difficultés d'interprétation de la présente convention et de ses avenants.
Composition de la commission

La commission paritaire d'interprétation est composée de 2 collèges :

- un collège Salariés comprenant 2 représentants, dont un titulaire et un suppléant pour chacune des organisations syndicales signataires ;
- un collège Employeurs d'un même nombre total de représentants titulaires et suppléants.

Les commissaires seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à l'élaboration de la présente convention collective.

Pour l'interprétation des avenants de la présente convention, les commissaires représentant les salariés devront appartenir aux organisations syndicales signataires de ces avenants. Les autres organisations syndicales signataires de la présente convention pourront siéger à titre consultatif.

Mise en oeuvre de la procédure d'interprétation

L'Union nationale des conditionneurs d'oeufs en coquille, saisie d'un différend sur l'interprétation à donner au texte de la présente convention collective par une organisation syndicale patronale ou de salariés signataires, devra réunir la commission dans un délai maximum d'un mois.

La commission paritaire d'interprétation pourra, d'un commun accord entre ses membres et pour éclairer ses travaux, faire appel à un ou plusieurs experts.

Lorsque la commission donnera un avis à l'unanimité des organisations représentées, le texte de cet avis, signé par les commissaires, aura la même valeur contractuelle que les clauses de la présente convention.

Article 8.3

Participation aux commissions paritaires

[En vigueur étendu](#)

Des autorisations d'absence seront accordées aux salariés qui participeront à des commissions paritaires constituées d'un commun accord entre organisations patronales et de salariés dans la limite d'un nombre de personnes fixé d'un commun accord. Dans ce cas, le temps de travail perdu sera rémunéré comme temps effectif de travail et les frais de déplacement indispensable, fixés d'un commun accord, seront remboursés.

Cette disposition est notamment applicable aux membres salariés des commissions paritaires de conciliation et d'interprétation prévues par la convention collective.

Titre IX : Négociations

Article 9.1

Négociation d'entreprise

[En vigueur étendu](#)

S'il est, dans l'entreprise, constitué une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives au sens de l'article L. 132-2 du code du travail, l'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail.

Cette négociation est l'occasion d'un examen de l'évolution de l'emploi dans l'entreprise et notamment du nombre de salariés dont les gains et rémunérations sont, en application de l'article L. 241-6-1 du code de sécurité sociale, exonérés partiellement ou totalement des cotisations d'allocations familiales, des nombres de contrats de travail à durée déterminée, des missions de travail temporaires, du nombre des journées de travail effectuées par les intéressés ainsi que des prévisions annuelles ou pluriannuelles d'emploi établies dans l'entreprise.

Cette négociation peut en outre, éventuellement, porter sur la formation ou la réduction du temps de travail.

Article 9.2

Négociation dans la branche professionnelle

[En vigueur étendu](#)

Au moins une fois par an, la partie patronale remet aux organisations de salariés un rapport écrit sur la situation économique et la situation de l'emploi dans la branche professionnelle, ainsi que sur l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe.

Ledit rapport est adressé aux organisations de salariés au moins 15 jours avant la date d'ouverture de la négociation.

Titre X : Dispositions finales

[En vigueur étendu](#)

Toutes les questions d'ordre collectif non prévues par la présente convention pourront faire l'objet d'avenants élaborés dans les mêmes conditions que cette dernière.

Article 10.1

Dépôt de la convention collective

[En vigueur étendu](#)

Le texte de la présente convention sera déposé en 5 exemplaires à la direction départementale du travail. Un exemplaire sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes.

Article 10.2

Adhésion ultérieure

[En vigueur étendu](#)

Toute organisation syndicale ou tout employeur qui n'est pas partie au présent accord pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion sera valable à partir du jour

qui suivra celui de la notification de l'adhésion soit à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, où le dépôt de l'accord aura été effectué, soit à la direction des relations du travail au ministère du travail à Paris.

Article 10.3

Extension

En vigueur étendu

Les parties contractantes sont d'accord pour demander l'extension de la présente convention et de ses avenants conformément aux dispositions de la loi du 14 novembre 1982.

Fait à Paris, le 10 mai 1999.

Textes Attachés

Avenant du 2 avril 2002 relatif aux classifications

Préambule

En vigueur étendu

Les organisations signataires du présent accord constatent que la grille de classification actuelle n'est plus adaptée au regard, d'une part de l'évolution des fonctions et des métiers intervenue au sein des entreprises de la branche et d'autre part, en raison du fait que sous la même dénomination de poste et le même classement peuvent exister des différences sensibles en termes d'attribution et de responsabilité qui ne sont pas prises en compte.

Elles ont donc estimé nécessaire de réactualiser la classification conventionnelle en conservant le principe des niveaux et les grands équilibres déjà mis en place mais en introduisant un système de classification, nouveau, s'appuyant sur des critères classants simplifiés, afin de mieux assurer la prise en compte des évolutions économiques et techniques actuelles et futures. Par ailleurs, le nouveau système mis en place est désormais applicable de manière unitaire pour les cadres et les non-cadres.

Cet avenant s'inscrit dans le cadre de la révision prévue par l'article L. 132-12 du code du travail. Ce nouveau système de classification doit permettre à toute entreprise de positionner entre eux l'ensemble de ses postes de travail à partir de l'analyse et de l'évaluation de ses différents emplois.

Cette nouvelle classification répond donc aux objectifs suivants :

- être automatiquement adaptable à l'évolution des métiers et des organisations ;
- se référer au contenu réel des postes de travail ;
- permettre une meilleure prise en compte des acquis de l'expérience professionnelle.

Objet de l'avenant

Article 1

En vigueur étendu

Le présent avenant définit le nouveau système de classification des emplois à partir duquel doit être classé l'ensemble des salariés des entreprises relevant de la convention collective des centres immatriculés de conditionnement, commercialisation et transformation des oeufs et industries en produits d'oeufs.

En conséquence, le présent avenant se substitue aux articles 5.29 " classification des salariés non cadres " et 5.30 " classification des cadres " du titre V de la convention collective qu'il annule.

Principes généraux

Article 2

En vigueur étendu

Si les entreprises sont tenues de respecter la méthode et les critères de classification définis par le présent avenant, le nouveau système permet par nature de répondre aux exigences liées à la grande diversité de ces dernières au sein de la branche tant en taille qu'en organisation.

Ces nouvelles règles doivent permettre aux entreprises de préciser ou redéfinir une classification propre, adaptée à leur spécificité, tout en garantissant pour des postes identiques une cohérence minimale professionnelle.

Il est rappelé que le poste correspond à un emploi en situation dans l'entreprise et occupé par une personne précise.

Le classement des différents emplois par niveau résulte de la mise en oeuvre combinée de quatre critères classants, eux-mêmes étalonnés selon huit degrés.

Bien entendu, il s'agit de classer des emplois en analysant et en comparant de manière objective et systématique les tâches réelles à effectuer et ce, de manière totalement indépendante des personnes qui exécutent, avec tel ou tel comportement, les tâches en question.

Il convient donc de classer des postes de travail correspondant à différents emplois et non les personnes qui les occupent.

Il faut souligner que sous une même appellation de poste existant au sein de plusieurs entreprises peuvent tout à fait exister des situations concrètes différentes impliquant une cotation et par conséquent un niveau de classification différent.

De ce point de vue, la liste des emplois repères, visés à l'article 5 du présent accord, a uniquement vocation à servir d'exemple et n'a qu'une valeur indicative, le poids donné à chacun des critères étant plus important que l'intitulé de poste retenu.

Critères de classification

Article 3 En vigueur étendu

L'évaluation des emplois s'effectue à partir des quatre critères classants suivants :

1. Capacité professionnelle.
2. Autonomie. - Complexité.
3. Animation.
4. Encadrement.

Chacun de ces critères est étalonné selon huit degrés avec l'attribution d'un point par degré.

Après analyse d'un poste de travail, le résultat est obtenu par addition des points résultant du numéro de degré retenu pour chacun des critères classants.

Le niveau de classification conventionnel à attribuer est directement fonction du total des points obtenus en application des critères classants et sur la base du tableau de correspondance figurant en annexe.

Mise en oeuvre de la classification

Article 4 En vigueur étendu

La mise en oeuvre pratique de cette classification nécessite :

- de recenser l'ensemble des types de postes existants ;
- de les définir en décrivant de manière synthétique les principales tâches à réaliser et les moyens pour y parvenir ;
- de procéder à la cotation des quatre critères selon les principes précédemment définis ;
- de vérifier le classement obtenu par rapport à l'existant et aux emplois repères du présent accord, le cas échéant.

Chaque entreprise demeure libre de mettre en place une grille de classification propre ou simplement de définir et de classer des postes qui lui sont spécifiques à partir du moment où cela s'effectue dans le cadre des critères classants et du tableau de correspondance de la convention collective, les emplois repères ainsi que leurs intitulés n'étant par contre donnés qu'à titre indicatif.

Cette mise en oeuvre devra en pratique s'effectuer après information et consultation des organisations syndicales et des représentants du personnel, s'ils existent, sur le projet de cotation.

Dans l'hypothèse où la mise en oeuvre du présent accord devrait entraîner une modification du niveau de classification antérieur, la nouvelle position devra être communiquée par écrit au salarié concerné avec définition de son poste et le détail de la cotation de chacun des critères, un mois au moins avant son entrée en vigueur.

Chaque salarié concerné pourra faire part à la direction, soit directement, soit par l'intermédiaire des représentants du personnel, s'ils existent, de ses éventuelles observations sur son nouveau classement.

En cas de désaccord persistant, à l'initiative du salarié ou de la direction, chacun pourra exposer son point de vue au cours d'un entretien durant lequel le salarié aura la faculté de se faire assister par un représentant du personnel ou tout autre salarié de son choix.

A l'issue de cet entretien, la direction notifiera sa décision définitive de classement sous réserve du contrôle par les tribunaux du respect des dispositions conventionnelles.

Si l'emploi exercé par chaque salarié doit être classé par référence au présent avenant, par contre aucune baisse de rémunération ne pourra intervenir du seul fait de la modification du niveau de classification.

Evolution professionnelle au sein d'un même niveau

Article 5 En vigueur étendu

Le système mis en place prévoit une évolution professionnelle à l'intérieur de chaque niveau.

Cette dernière s'exprime au moyen de trois échelons :

- échelon 1 ;
- échelon 2 ;
- échelon 3.

Ces échelons doivent être attribués à chaque salarié, à l'intérieur du niveau concerné, dans les conditions suivantes :

Echelon 1 et échelon 2.

L'attribution de l'échelon 1 correspond à la période d'acquisition progressive de l'ensemble des compétences requises pour le bon exercice de la fonction dévolue à un emploi, que l'accès s'effectue à partir d'une embauche externe ou d'une promotion interne.

Les durées de ces périodes d'adaptation sont les suivantes, étant précisé que l'obtention de l'échelon 2 est automatique au terme du délai maximal de la période d'adaptation correspondant à l'échelon 1 et qu'elle est laissée à l'appréciation de l'employeur avant le terme de cette durée maximale :

- niveau I. - échelon 1 : pendant un temps d'adaptation de 1 à 3 mois selon le poste ou l'individu ;
- niveau II. - échelon 1 : pendant un temps d'adaptation de 3 à 6 mois selon le poste ou l'individu ;
- niveau III. - échelon 1 : pendant un temps d'adaptation de 6 mois à 1 an selon le poste ou l'individu ;
- niveau IV et plus. - échelon 1 : pendant 1 à 2 ans selon le poste ou l'individu.

L'échelon 2 correspond donc après la période d'adaptation à la complète connaissance du poste et à la bonne exécution de l'ensemble des fonctions.

Echelon 3.

L'attribution de l'échelon 3 est laissée en principe à l'appréciation de l'employeur.

Elle correspond à la parfaite maîtrise professionnelle d'un ou plusieurs métiers avec, par exemple, la capacité de tenir habituellement plusieurs des postes de même niveau (polyactivité).

Cette attribution peut être rendue automatique dans le cadre de la création de certificats de qualification professionnelle (CQP) pour les salariés obtenant ce titre.

Polyvalence verticale

Article 6

En vigueur étendu

Le salarié affecté temporairement sur un poste de niveau supérieur percevra, dès le début du remplacement, une indemnité différentielle complémentaire équivalente à la différence entre le salaire réel du niveau et de l'échelon de son poste et le salaire minimal conventionnel de l'échelon 1 du niveau supérieur correspondant au poste dont il assure temporairement les fonctions.

Le salarié affecté habituellement, soit plus de 50 % de son temps de travail annuel moyen, sur un poste de niveau supérieur, sera classé dès le début de cette affectation à l'échelon 1 du niveau supérieur en question et percevra le salaire minimum conventionnel correspondant.

L'obtention automatique de l'échelon 2 ne sera possible qu'au terme d'un délai égal au double de la période d'adaptation prévue à l'article 5 du présent accord.

Le présent article annule et remplace le dernier alinéa de l'article 5.12 des dispositions générales.

Entrée en vigueur

Article 7

En vigueur étendu

La mise en oeuvre du présent avenant devra être effective dans les 12 mois suivant la date d'extension des présentes.

Extension - Publicité

Article 8

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du code du travail à la diligence des organisations employeurs.

Les parties signataires demandent conjointement l'extension du présent avenant au ministère du travail et des affaires sociales.

Tableau des critères classant

En vigueur étendu

-----:

: 1er critère classant :

-----:

Capacités professionnelles

Ce critère évalue le niveau de connaissance de base et de technicité à mettre en oeuvre pour tenir normalement le poste ou la fonction. Cette technicité et ces

capacités peuvent être acquises par diplôme ou par expérience professionnelle équivalente.

Degrés

1 Pas de connaissance particulière préalable nécessaire. Exécution de travaux simples pouvant être répétitifs.

2 Connaissance et technicité professionnelle particulière nécessaire acquise par formation spécifique ou expérience sur le poste. Exécution de travaux représentant un ensemble de tâches à accomplir en mettant en oeuvre à partir de connaissances précises et contrôlables des moyens connus en vue d'atteindre des résultats en conformité avec un modèle connu.

3 Connaissance et technicité permettant l'exécution de travaux correspondant à un métier spécifique à partir d'instructions préalables qui demeurent nécessaires. Une compréhension plus large que la seule exécution de l'activité est nécessaire. Connaissances de base du niveau V de l'éducation nationale (CAP ou BEP) ou un niveau équivalent acquis par l'expérience professionnelle et/ou la formation continue.

4 Connaissance et technicité permettant l'exécution de travaux qualifiés et complexes relevant d'un métier comportant plusieurs spécialités professionnelles. La connaissance de l'entreprise et de son fonctionnement est nécessaire pour mener à bien la mission. Connaissances de base du niveau IV de l'éducation nationale (BAC général, technique ou professionnel) ou un niveau équivalent acquis par l'expérience professionnelle et/ou la formation continue.

5 Connaissance et technicité permettant d'effectuer des travaux exigeant des connaissances diversifiées avec une responsabilité d'action comportant l'organisation, la distribution, la coordination et le contrôle du travail du personnel de son secteur ou des interventions de spécialistes dans les domaines techniques, commerciaux ou administratifs. Le contact est permanent avec les autres services ou au niveau supérieur avec transmission des informations nécessaires à prise de décision pour le bon fonctionnement de l'entreprise. Capacité à intégrer les aléas et à proposer des aménagements. Connaissances de base du niveau III de l'éducation nationale (BTS ou DUT) ou un niveau équivalent acquis par l'expérience professionnelle et/ou la formation continue. Peut être tenu à la réalisation d'objectifs à court terme.

6 Connaissance et technicité impliquant, outre les responsabilités définies au degré 5, l'élaboration de programmes opératoires, de méthodes, généralement sur plusieurs secteurs ou spécialités. Capacité à analyser, transposer, contrôler et améliorer les principes de fonctionnement d'une activité ou d'un métier, nécessitant le cas échéant la maîtrise de techniques connexes. L'activité est caractérisée par la réalisation d'objectifs à terme.

7 Connaissance de base et technicité permettant d'élaborer les programmes de travail, de commander, d'animer et de contrôler le travail du personnel (ouvriers, employés, techniciens ou agents de maîtrise) des services dont ils sont responsables par délégation permanente du chef d'entreprise ou d'un cadre supérieur selon la taille de l'entreprise. Détermine ou participe à la définition des objectifs et de la stratégie de l'entreprise en étant responsable du choix des méthodes et moyens pour les réaliser.

8 Connaissance de base et technicité permettant d'assurer, dans les entreprises dont l'importance le justifie, la responsabilité de la totalité ou d'une partie des grandes fonctions de l'entreprise. Participe à la définition de la politique générale de l'entreprise.

-----:

: 2e critère classant :

-----:

Degré d'exigence d'autonomie et de complexité

Autonomie :

Liberté pour un individu de disposer librement de soi. Marge de manoeuvre dans la situation de travail.

Complexité :

Caractère de ce qui est difficile, de ce qui contient plusieurs éléments différents. Ce critère appréhende le degré de liberté dont jouit le titulaire par rapport aux consignes, directives,... et la difficulté des situations qu'il peut rencontrer.

Degrés

1 Reçoit des consignes orales ou écrites très simples dont la bonne exécution est contrôlable immédiatement. Une attention minimale de surveillance est requise. Absence de marge de manoeuvre.

2 Reçoit des consignes simples, précises (check-list ou instructions). Doit respecter strictement les procédures et modes opératoires préalablement définis. Doit alerter en cas d'anomalies constatées.

3 Nécessité d'interprétation correcte d'information pouvant s'étendre à d'autres services ainsi que la prise d'initiatives limitées dans le cadre de consignes générales et la rédaction adéquate à différents aléas. Doit savoir détecter les anomalies, porter un diagnostic simple sur des dysfonctionnements ou aléas répétitifs et connus et alerter son supérieur si nécessaire.

4 Dans le cadre de consignes générales, le degré d'autonomie s'exerce sur l'ensemble des moyens connus à mettre en oeuvre après analyse et interprétation des informations, ainsi que la recherche de solutions adaptées aux difficultés rencontrées.

5 La complexité des travaux assurés requiert une part importante d'initiative dans le choix des moyens et méthodes plus appropriés et normalement connus. Est également capable de rechercher un mode opératoire face à une situation imprévue, avec le cas échéant, des ajustements et adaptations indispensables relevant de son domaine de compétences afin d'atteindre des objectifs fixés à l'avance.

6 L'exécution de la fonction nécessite un fort degré d'initiative s'exprimant essentiellement par la prise de décisions ayant des conséquences durables sur le personnel, les moyens, les matières et les coûts. Cela implique généralement la recherche spontanée des informations nécessaires. L'activité est caractérisée par la réalisation d'objectifs à terme.

7 Très grande autonomie avec exercice des pouvoirs et des responsabilités de l'employeur en choisissant les méthodes et procédés à partir des moyens adéquats souvent prédéfinis pour réaliser les objectifs et mettre en oeuvre la stratégie de l'entreprise.

8 Totale autonomie avec exercice des pouvoirs et des responsabilités de l'employeur pour mettre en oeuvre la politique générale de l'entreprise.

-----:

: 3e critère classant :

-----:

Degré d'exigence d'animation et/ou de conseils techniques

Animation :

A 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, sans pouvoir hiérarchique.

Conseil technique :

Action d'assister au sens d'expertise (maîtrise des techniques d'un métier) une autre personne dans la direction technique de ses affaires. Notion de responsabilité technique à l'égard de l'activité produite.

Degrés

1 Pas d'animation, pas de conseil technique.

2 Pas d'animation, mais peut assurer l'initiation d'autres salariés à son poste de travail.

3 Animation occasionnelle (transmission de consignes, d'informations, assistance sur des savoir-faire auprès des salariés).

4 Animation de manière permanente d'un petit groupe ou d'une équipe et assure, du fait de son savoir-faire, la responsabilité technique de l'activité produite par ce personnel. Du fait de son expertise, assure une responsabilité et une assistance technique de catégories de niveau inférieur ou équivalent.

5 Anime de manière permanente l'ensemble d'un secteur pouvant comprendre plusieurs services ou équipes. Assure la formation si nécessaire. Du fait de son expertise, assure une responsabilité et une assistance technique de haut niveau pouvant recouvrir plusieurs spécialités.

6 Anime le personnel d'un ou plusieurs secteurs pouvant comporter des agents de maîtrise. Du fait de son expertise, peut assurer une responsabilité et/ou assistance technique auprès d'agents de maîtrise.

7 Anime le personnel d'un ou plusieurs secteurs pouvant comporter d'autres cadres. Du fait de son expertise, peut assurer une responsabilité et une assistance technique auprès de cadres.

8 Anime et/ou conseille l'ensemble de l'encadrement de l'entreprise.

-----:

: 4e critère classant :

-----:

Degré d'exigence en matière d'encadrement

Encadrement :

Action d'encadrer une ou plusieurs personnes au sens hiérarchique, c'est-à-dire avec l'autorité et la capacité d'obliger quelqu'un à faire quelque chose d'une certaine façon.

Degrés

1 Pas d'encadrement.

2 Encadre le personnel d'une même activité et pouvant relever des niveaux I à II.

3 Encadre le personnel d'un même secteur ou service, comprenant des salariés de niveau III.

4 Encadre le personnel de plusieurs secteurs ou services, comprenant des salariés de niveau III.

5 Encadre le personnel de plusieurs secteurs ou services, exerçant des métiers ou activités différentes, comprenant des salariés de niveau IV.

6 Encadre des agents de maîtrise.

7 Encadre une partie des cadres de l'entreprise.

8 Encadre l'ensemble des cadres de l'entreprise.

Tableau de correspondance

[En vigueur étendu](#)

CATEGORIE : Employés, ouvriers.

NOMBRE DE POINTS OBTENUS : 4 à 6.

NIVEAU A RETENIR : I.

NOMBRE DE POINTS OBTENUS : 7 à 9.

NIVEAU A RETENIR : II.

NOMBRE DE POINTS OBTENUS : 10 à 12.

NIVEAU A RETENIR : III.

NOMBRE DE POINTS OBTENUS : 13 à 15.

NIVEAU A RETENIR : IV.

CATEGORIE : Agents de maîtrise.

NOMBRE DE POINTS OBTENUS : 14 à 18.

NIVEAU A RETENIR : V.

NOMBRE DE POINTS OBTENUS : 19 à 21.

NIVEAU A RETENIR : VI.

CATEGORIE : Cadres.

NOMBRE DE POINTS OBTENUS : 22 à 25.

NIVEAU A RETENIR : VII.

NOMBRE DE POINTS OBTENUS : 26 à 29.

NIVEAU A RETENIR : VIII.

NOMBRE DE POINTS OBTENUS : 30 à 32.

NIVEAU A RETENIR : IX.

Tableau des emplois repères

En vigueur non étendu

Critères classants. - Emploi	Capacité professionnelle	Autonomie complexité	Animation	Encadrement	Total	Niveau	Définitions complémentaires des fonctions correspondantes
Agent de production	1	2	2	1	6	I	Tous types de travaux d'alimentation de machines avec surveillance minimale de bon fonctionnement, nettoyage simple, alerte si nécessaire et utilisation de base, le cas échéant, d'outil informatique
							Travaux de réception sur machines avec surveillance minimale de bon fonctionnement, alerte si nécessaire et utilisation de base, le cas échéant, d'outil informatique (ex. : sortie calibreuse)
							Travaux de conditionnement avec autocontrôle et utilisation de base, le cas échéant, d'outil informatique
							Tous travaux simples de manutention avec rythme automatisé ou non, autocontrôle et utilisation de base, le cas échéant, d'outil informatique
Conducteur de machine simple	2	3	3	1	9	II	Conduite et réglage de machines simples en prenant les initiatives et en traitant les différents paramètres permettant de réaliser dans les conditions requises, les ordres de fabrication
							Autocontrôle et maîtrise de l'outil informatique dédié
							Ex. : filmeuse, casseuse, sécheur
Cariste avec ou non préparation de commandes	2	2	2	1	7	II	Fonction cariste avec regroupage en fonction des données reçues (BL ou autre) des produits finis, ou

							intermédiaire, par client ou destinataire, avec toutes opérations stockage/déstockage, chargement/déchargement nécessaires, y compris des oeufs ou emballages, avec maîtrise de l'outil informatique dédié
Agent de nettoyage des outils de production	3	2	2	1	8	II	Effectue toutes tâches d'entretien des salles de production, des contenants et des machines conformément à un cahier des charges intégrant des normes d'hygiène spécifiques
Conducteur d'installation (machine complexe, ex. : pasteurisation)	4	4	3	1	12	III	Conduite et réglage de machines complexes (ex. : réglage jet d'encre sur calibreuse) en prenant les initiatives et en traitant les différents paramètres permettant de réaliser dans les conditions requises les ordres de fabrication
							Ex. : pilote de calibreuse, pilote de pasteurisation
Chauffeur/chauffeur livreur	4	4	3	1	12	III	Assure au moyen d'un véhicule léger ou poids lourd tout enlèvement ou livraison, sur une tournée et un périmètre géographique prédéfini, en réalisant, le cas échéant, toutes opérations accessoires (chargement, déchargement, établissement de documents, interventions spécifiques)
Responsable réception	4	3	3	2	12	III	Assure et contrôle le regroupement des produits finis par clients. Vérifie et effectue toute opération de contrôle et de conformité (quantité, qualité) des produits entrants par rapport aux différents documents qui y sont liés, avec maîtrise de l'outil informatique dédié
							Assure le suivi du stock dont il est responsable
							Effectue ou participe aux opérations de chargement/déchargement avec engins de manutention s'il y a lieu (oeufs, emballages...)
Agent de maintenance	3	4	3	1	11	III	Effectue l'ensemble des opérations d'entretien préventif et curatif (après diagnostic simple) relevant de sa spécialité, des machines ou installations
Assistante administrative avec ou non fonction standard	4	2	3	1	10	III	Effectue tous travaux administratifs, de saisie ou de transmission de données de toute nature (photocopies, classement, tenue et suivie de dossiers...)
							Gère et transmet selon les consignes reçues les différents appels extérieurs, fax, courriers en arrivée ou à l'expédition et de manière générale tout type d'information entrante ou sortante selon les consignes prédéfinies
							Organise si nécessaire les déplacements et réunions
Assistant(e) comptable	4	3	4	1	12	III	Effectue la vérification des factures, des états, édite les bons de livraison, gère les avoirs... à partir des données utiles
							Effectue toute saisie informatique nécessaire à l'exécution de ses tâches, calculs simples...
Assistante commerciale (achat ou vente)	4	4	3	1	12	III	Assure par tout moyen de communication approprié la prise des commandes clients selon les

							normes requises et effectue les saisies dans le système informatique
							Assure le suivi, la gestion administrative et la stimulation des ventes
Chef d'équipe avec conduite d'installation, le cas échéant	4	4	4	3	15	IV	Assure, en plus des aspects techniques, le management optimal de l'équipe dont il a la responsabilité avec un pouvoir hiérarchique.
Responsable expédition	4	4	3	3	14	IV	Organise et assure la bonne réalisation dans les conditions et délais fixés de toutes les opérations d'expédition des produits. Assure la tenue, sur support informatique ou autre, de tous les documents nécessaires ; assure le suivi des stocks dont il est responsable et les contrôles qualitatif et quantitatif
							Participe, si nécessaire, aux opérations de chargement/déchargement (ex. : oeufs, emballages...) avec engin de manutention s'il y a lieu
Agent de maintenance qualifié	4	5	4	1	14	IV	Assure le suivi interne du parc machines. Commande les pièces de rechange courantes nécessaires dans le cadre du budget qui lui est, le cas échéant, alloué. Intervient de manière appropriée pour assurer l'entretien préventif et curatif des machines dont il a particulièrement la charge et est capable d'établir un diagnostic complexe pour déterminer l'origine de pannes dont les symptômes ne sont pas connus et le cas échéant en assurer la réparation
Contrôles qualité/laborantin qualifié	5	4	4	1	14	IV	Procède, selon les normes professionnelles requises et en conformité avec les cahiers des charges clients et fournisseurs, aux analyses physiques, chimiques ou bactériologiques ainsi qu'à leur bonne interprétation
Assistante commerciale import/export	5	4	4	1	14	IV	Assure les opérations de vente ou télévente à l'étranger en étant au minimum trilingue, ainsi que tous travaux ou correspondances liées à l'administration des ventes et le suivi des clients étrangers
Comptable	5	5	5	1	16	V	Passé, contrôle et garantit l'ensemble des écritures selon le plan comptable, en assure le suivi analytique, établit tout document de synthèse
							Assure la réalisation conforme et la transmission dans les délais des déclarations fiscales et sociales et le cas échéant la paie
							Assure la gestion courante de la trésorerie
Responsable maintenance	5	5	5	4	19	VI	Anime et supervise les agents de maintenance en veillant à maintenir constamment opérationnel l'ensemble du parc machines, des installations et équipements
							Assure à cette fin la bonne gestion du budget qui lui est, le cas échéant, alloué
							Peut être responsable temporairement de gros travaux
Responsable qualité	6	6	5	3	20	VI	

							Assure la gestion optimale du déroulement et des résultats de la démarche qualité, ainsi que des audits internes et externes des clients et organismes de contrôle, et des différents contrôles internes de manière générale
							Gère et maintient le caractère opérationnel de l'assurance qualité, des règles HACCP ; assure à cette fin le suivi de la législation et son application en proposant les chargements nécessaires suivant leur importance
Responsable fabrication ou adjoint responsable de production (assistant)	5	5	4	5	19	VI	Supervise et organise l'ensemble des opérations de fabrication en optimisant la production par rapport aux commandes et aux coûts de fonctionnement dans le cadre d'instructions générales, notamment en termes de planning de production
Responsable centre de conditionnement ou casserie (sans responsabilité des achats matière et des ventes)	6	6	6	6	24	VII	Est responsable de la bonne marche du centre ou de la casserie qu'il dirige et anime
							Assure à cette fin la gestion optimale du personnel, de la fabrication, des approvisionnements (oeufs et emballages...), de l'organisation des commandes, de la logistique (chauffeurs, livraisons...)
Responsable des achats	6	6	6	4	22	VII	Réalise les achats selon la politique, les procédures et les objectifs définis en la matière
							Participe à la définition de la politique des achats et sélectionne, le cas échéant, les fournisseurs.
Responsable commercial	6	6	6	6	24	VIII	Met en oeuvre la stratégie commerciale selon la politique et les objectifs définis en la matière
							Organise la fonction commerciale et dirige les équipes commerciales
							Participe à la définition de la politique commerciale de l'entreprise
Responsable R et D	7	7	7	5	26	VIII	Est responsable de la mission de recherche/développement dans le cadre des objectifs qui lui sont fixés
							Assure à cette fin l'interface et la synthèse idéale entre les clients, les commerciaux et la production en améliorant les produits existants et en recherchant et élaborant des produits nouveaux dans le respect de la politique de l'entreprise
Responsable centre de conditionnement ou casserie (avec responsabilité achat et vente)	7	7	7	7	28	VIII	Est responsable de la bonne marche du centre ou de la casserie qu'il dirige et anime
							Assure à cette fin la gestion optimale du personnel, de la fabrication, des approvisionnements (oeufs et emballages...) de l'organisation des commandes, de la logistique (chauffeurs, livraisons...)
							Assure en plus les achats et ventes (négociation en quantité et en prix pour l'achat des oeufs, matières premières, produits finis...)

Ouvrier d'élevage	2	3	3	1	9	II	Travaille à la conduite de l'élevage dans un cadre prescrit, en s'occupant essentiellement de la surveillance et de l'alimentation des animaux selon les formules requises. Il distribue les rations et nettoie l'élevage en respectant les règles d'hygiène
Ouvrier professionnel d'élevage	3	4	4	1	12	III	Réalise l'ensemble des opérations d'élevage de volailles selon les règles d'hygiène, de sécurité, les normes environnementales et les impératifs de production
Responsable d'élevage	4	4	4	4	16	V	Le responsable d'élevage organise et assure la gestion opérationnelle d'un élevage en vue d'obtenir des résultats techniques prévus de manière optimale
							Il assure notamment la relation courante avec les fournisseurs, les techniciens externes et entreprises d'alimentation. Il suit l'évolution des animaux et établit, surveille et présente les résultats techniques de l'élevage
							Il encadre et contrôle le travail du personnel de l'élevage
							Il veille au respect constant des conditions générales d'élevage (température, hygrométrie, ventilation) et recherche l'origine des éventuelles déficiences

Avenant du 3 septembre 2002 relatif au travail de nuit

Le syndicat national des industries des professionnels de l'oeuf (SNIPO), 17, place des Vins-de-France, 75012 Paris,

Le syndicat général agroalimentaire (FGA) CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19 ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes, des services annexes (FGTA) FO, 7, passage Tenaille, 75680 Paris Cedex 14,

Préambule

En vigueur étendu

Les parties reconnaissent qu'il est indispensable pour la profession de recourir, dans un certain nombre de situations au sein des entreprises de la branche, au travail de nuit afin notamment de permettre d'assurer la poursuite de l'activité économique (traitement de denrées périssables, contraintes du produit et traitement complet du process, contrainte de nettoyage, de la maintenance et de la logistique, contraintes de sécurité alimentaire...).

Les parties reconnaissent également que le travail de nuit revêt pour les salariés une pénibilité et entraîne des contraintes particulières qui nécessitent des garanties et compensations spécifiques, tout particulièrement en matière de conditions de travail et d'état de santé des salariés, et qu'à ce titre le recours au travail de nuit ne saurait être systématisé.

Les dispositions du présent accord ne sont pas applicables aux cadres relevant des articles L. 212-15-1 et L. 212-15-3 du code du travail.

La mise en place ou l'extension à de nouvelles catégories de salariés du travail de nuit doit faire l'objet d'une consultation préalable du comité d'entreprise, du CHSCT, et des délégués syndicaux, s'ils existent, en motivant la nécessité du recours au travail de nuit.

Le présent accord annule et se substitue aux dispositions de l'article 5.23 des dispositions relatives au travail de nuit. Le second alinéa de cet article est donc supprimé ainsi que la référence au travail de nuit dans l'intitulé de cet article.

Définition du travail de nuit et de la durée du travail de nuit

Article 1 En vigueur étendu

Toute heure de travail accomplie entre 21 heures et 6 heures est considérée comme travail de nuit.

Conformément au premier alinéa de l'article L. 213-1-1 du code du travail, une autre période de 9 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures mais

comprenant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut être substituée à la plage horaire de nuit de 21 heures à 6 heures par accord d'entreprise ou d'établissement.

A défaut d'accord et lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, cette substitution peut être autorisée par l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent.

En cas de besoin, il peut être dérogé à la durée maximale quotidienne de 8 heures de travail effectif, afin d'assurer la continuité du service ou de la production, en portant cette durée à 10 heures de travail effectif, au plus, 3 fois par semaine, et pendant 6 semaines consécutives au maximum.

En outre la durée hebdomadaire d'un travailleur de nuit ne peut dépasser 44 heures de travail effectif et 42 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

Définition du travailleur de nuit

Article 2 En vigueur étendu

Est considéré comme travailleur de nuit pour l'application du présent accord, tout salarié qui :

- soit accomplit, au moins 2 fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de travail effectif durant la plage de nuit comprise entre 21 heures et 6 heures ou celle qui lui est substituée ;
- soit accomplit, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 250 heures de travail effectif au cours de la plage de nuit comprise entre 21 heures et 6 heures ou de celle qui lui est substituée.

Contreparties spécifiques au travailleur de nuit

Article 3 En vigueur étendu

a) Contrepartie sous forme de repos.

Les travailleurs de nuit définis à l'article 2 du présent accord bénéficient d'un repos compensateur forfaitaire défini dans les conditions suivantes :

Le salarié travailleur de nuit qui aura effectivement travaillé 250 heures de nuit dans les conditions définies à l'article 2 sur une période de 12 mois bénéficiera de :

- 1 journée de repos supplémentaire pour 250 heures au moins de travail effectif de nuit sur 12 mois ;
- 2 jours pour 500 heures et plus de travail effectif de nuit sur 12 mois ;
- 3 jours pour 800 heures de nuit et plus de travail effectif sur 12 mois ;
- 4 jours pour 1 150 heures de nuit et plus de travail effectif sur 12 mois ;
- 5 jours pour 1 550 heures de nuit et plus de travail effectif sur 12 mois.

En cas de rupture du contrat de travail pour quelque cause que ce soit, le repos compensateur de nuit non pris sera compensé par une indemnité équivalente.

Ces jours de repos compensateur pourront être portés en tout ou partie sur un compte épargne-temps s'il existe et dans les conditions prévues par ce dernier[(1).

Par accord d'entreprise, ces temps de repos annuels pourront être transformés en paiement équivalent pour un montant maximal de 50 % de leur durée] (1).

b) Temps de pause.

Une pause non payée de 30 minutes par jour de travail de nuit est accordée au travailleur de nuit ayant effectué au moins 4 heures consécutives de travail de nuit afin de se détendre et de se restaurer.

c) Contreparties financières.

Chaque heure de travail réalisée entre 22 heures et 5 heures par un salarié, qu'il soit ou non travailleur de nuit au sens de l'article 2, ouvre droit à une majoration de 15 % du taux horaire brut de base de l'intéressé.

Cette majoration est portée à 100 % du taux horaire brut de base, en cas d'heures de travail effectuées exceptionnellement de nuit entre 22 heures et 5 heures, c'est-à-dire en dehors des horaires et de l'organisation normale du travail, pour des salariés ne répondant pas à la définition du travailleur de nuit.

d) Conditions de vie au travail.

Dans le cadre du travail de nuit, l'entreprise s'efforcera de mettre à disposition des salariés des locaux et mobiliers adaptés, permettant la prise de repas afin que les salariés puissent bénéficier au mieux de leur temps de pause, dans des conditions satisfaisantes de confort.

En outre, l'entreprise étudiera, en liaison avec le CHSCT s'il existe, les horaires les plus adaptés pour tenir compte des moyens de transport du personnel de nuit. De même, dans la détermination des horaires individuels et dans le cadre des demandes de transformation de l'horaire, l'employeur donnera priorité, dans la mesure du possible, aux salariés de nuit ayant des contraintes familiales ou sociales.

Enfin, dans le cadre du rapport annuel tel que défini par l'article L. 236-4 du code du travail et soumis au CHSCT, la question du travail de nuit est traitée spécifiquement.

e) Surveillance médicale.

Tout travailleur de nuit bénéficie, avant son affectation sur un poste de nuit et à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant excéder 6 mois par la suite, d'une surveillance médicale particulière, dont les conditions seront conformes aux dispositions réglementaires applicables.

La fréquence des visites médicales peut être augmentée par accord d'entreprise, en tenant compte notamment des postes à risques en matière d'accident de travail.

Le salarié de nuit, lorsque son état de santé constaté par le médecin du travail l'exige, doit être transféré à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

Les délégués du personnel seront informés, s'ils existent, des éventuelles inaptitudes au travail de nuit et des démarches engagées à ce titre.

En cas de transfert sur un poste de jour, dans les conditions visées ci-dessus, le salarié bénéficiera, dans l'hypothèse d'une baisse de sa rémunération brute globale mensuelle, due à la perte des majorations de nuit, d'une indemnité temporaire dégressive dans les conditions suivantes :

- maintien du salaire brut mensuel de nuit, majorations de nuit comprises, intégralement pendant le premier mois d'affectation au nouveau poste de jour ;
- versement des 2/3 de la différence pendant le mois suivant, et du 1/3 de la différence pendant le 3e mois.

En outre, en cas de transfert de jour définitif sur un poste n'emportant pas de modification contractuelle, le salarié concerné pourra bénéficier, si nécessaire, d'une formation-adaptation à son nouveau poste de travail.

L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail du travailleur de nuit du fait de son inaptitude au poste comportant le travail de nuit, à moins qu'il ne justifie par écrit soit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer un poste dans les conditions fixées à l'alinéa précédent, soit du refus du salarié d'accepter le poste proposé dans ces conditions.

f) Priorité d'affectation à un autre poste.

Le travailleur de nuit qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour et les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit, dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou à un emploi équivalent. Pour bénéficier de cette priorité, les salariés doivent faire part à l'employeur de ce souhait par écrit. En cas d'emploi disponible correspondant à leur catégorie, l'employeur le portera à leur connaissance.

Tout salarié intéressé, ayant fait part de son souhait d'être prioritaire et remplissant les conditions de l'emploi libéré ou créé, dispose d'un délai de 15 jours à compter de la date d'information prévue à l'alinéa ci-dessus, pour faire valoir sa candidature à l'employeur, par écrit, daté et signé.

L'employeur doit alors prévoir tout entretien et démarches utiles et répondre au salarié concerné dans un délai de 15 jours. En cas de refus, la réponse de l'employeur devra mentionner les raisons objectives qui conduisent à ne pas donner suite à la demande.

g) Incompatibilité.

Un travailleur de nuit peut demander son affectation sur un poste de jour s'il justifie d'obligations familiales impérieuses, telles que la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante incompatible avec le travail de nuit. De même, un salarié peut refuser le passage au travail de nuit sans s'exposer à une sanction ou à un licenciement s'il justifie d'obligations familiales impérieuses, telles que la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, incompatibles avec le travail de nuit.

En tout état de cause, les entreprises ou établissements seront attentifs à faciliter l'articulation de l'activité nocturne des travailleurs de nuit avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales.

Par ailleurs, l'entreprise s'assurera que, lors de son affectation à un poste de nuit, le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport entre son domicile et l'entreprise à l'heure de la prise de poste et à l'heure de fin de poste.

h) Etat de grossesse.

Une travailleuse de nuit en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché est affectée à un poste de jour :

- sur sa demande, pendant la durée de la grossesse et pendant la période du congé légal parental, postnatal ;
- sur constatation par écrit du médecin du travail que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée pour une durée n'excédant pas 1 mois pour les mêmes raisons et dans les mêmes conditions. Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération. L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, il doit faire connaître par écrit à la salariée ou au médecin du travail les motifs qui s'opposent au reclassement. Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date de début du congé légal de maternité et, éventuellement, durant la période complémentaire qui suit la fin de ce congé. Durant la période de suspension du contrat de travail, la salariée bénéficie d'une garantie de rémunération, composée d'une allocation journalière versée par la sécurité sociale et d'un complément de rémunération à la charge de l'employeur.

i) Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation et d'évolution professionnelle.

j) Formation professionnelle et droit syndical.

Pour tenir compte des particularités tenant au travail de nuit, lors de la constitution d'un comité d'entreprise sur le plan de formation, il sera examiné les conditions d'accès à la formation professionnelle du personnel de nuit. Toutes dispositions seront ainsi prévues pour permettre à ces salariés d'accéder aux actions de formation dans les mêmes conditions que les personnels de jour.

Pour les salariés ayant des mandats syndicaux ou de représentation du personnel et travaillant de nuit, des dispositions particulières seront recherchées afin qu'ils puissent accomplir leurs mandats sans contraintes excessives.

(1) Termes exclus de l'extension par arrêté du 9 juillet 2003. Arrêté du 9 juillet 2003 art. 1 : le premier alinéa du a du 3.1 de l'article 3 est étendu sous réserve que la contrepartie sous forme de repos compensateur bénéficie, conformément aux dispositions du premier alinéa de l'article L. 213-4 du code du travail, non seulement aux salariés ayant travaillé 250 heures de nuit dans les conditions prévues au deuxième tiret de l'article 2 (Définition du travailleur de nuit), mais aussi aux travailleurs de nuit tels que définis au premier tiret du même article. Le b (temps de pause) du 3.1 de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 220-2 du code du travail, selon lesquelles aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que le salarié ne bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes.

Entrée en vigueur

Article 4
En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le 13 mai 2002, sous réserve de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Extension-Publicité

Article 5
En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du code du travail à la diligence de l'organisation des employeurs.

Les parties signataires demandent conjointement l'extension du présent avenant au ministère du travail et des affaires sociales.

Fait à Paris, le 3 septembre 2002.

Lettre d'adhésion de la fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC à la convention collective nationale oeufs et industries en produits d'oeufs (centre de conditionnement, commercialisation et transformation) Lettre d'adhésion du 5 avril 2005

En vigueur

Paris, le 5 avril 2005.

La fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC, 59-63, rue du Rocher, 75008 Paris, à la direction départementale du travail et de l'emploi, 109, rue Montmartre, 75084 Paris Cedex 02.

Mesdames, Messieurs,

Par la présente, nous vous informons que nous faisons acte d'adhésion à la convention collective nationale " OEufs et industries en produits d'oeufs (centre de conditionnement, commercialisation et transformation) " n 3184, refondue le 26 novembre 1998.

Veuillez agréer, Mesdames, Messieurs, l'expression de nos salutations distinguées.
Le secrétaire fédéral.

Lettre d'adhésion de la FGA-CFDT à la convention collective nationale des oeufs et industries en produits d'oeufs (centres de conditionnement, de commercialisation et de transformation) Lettre d'adhésion du 17 mai 2005

En vigueur

Paris, le 17 mai 2005.

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, Paris Cedex 19, au président de la commission sociale du SNIPO, 17, place des Vins-de-France, 75012 Paris.

Monsieur le président,

Par ce courrier, nous vous informons que nous adhérons à la convention collective nationale " OEufs et industries en produits d'oeufs " (centre de conditionnement, commercialisation et transformation) n° 3184.

Veuillez agréer, Monsieur le président, l'expression de nos salutations distinguées.
Le secrétaire fédéral.

Avenant du 7 avril 2005 relatif à la mise à la retraite

SNIPO.

FGTA-FO ;
CFE-CGC.

Préambule

[En vigueur étendu](#)

Le présent avenant est conclu en application des dispositions de l'article L. 122-14-13 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites (Journal officiel du 22 août 2003).

L'un des principaux objectifs mis en avant par le législateur vise à pouvoir assurer l'équilibre des régimes de retraite afin de sauvegarder le système par répartition. Pour atteindre cet objectif, la loi précitée s'appuie notamment sur un allongement de la durée d'assurance. Outre des mesures destinées à inciter les seniors à rester en activité, cet allongement s'accompagne, depuis le 24 août 2003, du recul à 65 ans de l'âge de mise à la retraite par l'employeur visé au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale.

Certes, dans le cadre de cette réforme, chaque salarié conserve la possibilité de décider d'un départ volontaire afin de bénéficier d'une pension de vieillesse. Un tel départ ne constitue pas une démission, mais un départ en retraite.

Deux nouvelles possibilités de départ volontaire avant 60 ans ont d'ailleurs été ouvertes par la loi précitée. Elles concernent :

- les personnes ayant eu des carrières longues (articles 23 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 et décret n° 2003-1036 du 30 octobre 2003 relatif aux départs anticipés à la retraite) ;
- les personnes handicapées atteintes d'une incapacité permanente de travail au moins égale à un taux fixé par décret qui ont accompli une période de travail significative conformément aux dispositions de l'article 24 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 et du décret d'application.

Les modalités de départ volontaire rappelées ci-dessus ne permettent pas de répondre à toutes les aspirations légitimes de certains salariés âgés souhaitant cesser leur activité avant l'âge de 65 ans visé et cela, dans le cadre du régime favorable de la mise à la retraite par l'employeur. D'autre part, il apparaît souhaitable de favoriser la mise en oeuvre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que l'emploi des jeunes dans les entreprises de la branche.

C'est pourquoi les partenaires sociaux signataires souhaitent utiliser dès à présent la dérogation, ouverte jusqu'au 1er janvier 2008 par l'article 16 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003, permettant de fixer un âge de mise à la retraite inférieur à l'âge visé au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale (soit actuellement 65 ans) au profit des salariés qui, d'une part, peuvent bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale et, d'autre part, ont atteint l'âge fixé au 1er alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale (soit actuellement 60 ans).

Conformément aux dispositions de l'article L. 122-14-13 du code du travail, des contreparties en termes d'emploi et/ou de formation professionnelle sont définies par le présent accord.

Champ d'application

Article 1

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord est applicable aux employeurs et salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des oeufs et des industries en produits d'oeuf.

Modifications du nouvel article 7.8 de la convention collective relatif à la mise à la retraite

Article 2

[En vigueur étendu](#)

Le nouvel article 7.8 " Mise à la retraite " est rédigé comme suit :

(Voir cet article).

Cette rédaction annule celle de l'article 7-8 à laquelle elle se substitue à la date de l'entrée en vigueur du présent avenant.

Date d'entrée en vigueur-Durée-Extension-Publicité

Article 3 En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée. Il est applicable dès le lendemain de la date de publication de l'arrêté d'extension jusqu'au 31 décembre 2007.

Le présent avenant, fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du code du travail à la diligence de l'organisation employeur.

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires.

Les parties signataires demandent conjointement l'extension du présent avenant au ministère de l'emploi et de la solidarité.

Le présent avenant sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris et au conseil de prud'hommes de Paris, le SNIPO étant chargé des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 7 avril 2005.

Accord du 27 septembre 2006 relatif à la création d'un régime de prévoyance

Le syndicat national des industriels et professionnels de l'oeuf,

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;
La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des services annexes (FGTA) FO ;
La fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC ;
La fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT,

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de mettre en place, pour l'ensemble des salariés cadres et non cadres des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, un régime collectif de prévoyance obligatoire, instaurant ainsi de manière mutualisée des garanties minimales ou permettant, le cas échéant, l'amélioration du régime existant au sein de certaines entreprises.

Le droit à garanties est ouvert pour tout événement survenant pendant la durée du contrat de travail ou pendant la durée de versement d'une prestation au titre du régime mis en oeuvre par le présent accord, sous réserve du respect des conditions et modalités de prise en charge de chaque garantie telles qu'elles sont détaillées par la notice d'information remise à chaque salarié concerné par le présent accord.

Champ d'application

Article 1 En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des centres de conditionnement, commercialisation, transformation des oeufs et industries en produits d'oeufs.

Bénéficiaires des garanties

Article 2 En vigueur étendu

Les bénéficiaires des garanties, dans les conditions fixées par le présent accord, sont l'ensemble des salariés des entreprises qui relèvent de la présente convention collective nationale, des oeufs et industries en produits d'oeufs et ce quelle que soit la nature du contrat de travail.

Salaire de référence

Article 3 En vigueur étendu

Le salaire servant au calcul du capital décès et de la rente éducation est le salaire annuel brut plafonné à la tranche B des 12 mois civils précédant le décès.

Le salaire servant au calcul des indemnités journalières de l'incapacité de travail, des rentes versées au titre de l'invalidité et de l'indemnisation pour l'incapacité totale est le salaire mensuel moyen brut plafonné à la tranche B des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail ouvrant droit aux garanties du régime de prévoyance.

Garanties décès, invalidité permanente et totale des salariés cadres et non cadres

Article 4 En vigueur étendu

Article 4.1

Décès

En cas de décès du salarié, il est versé au(x) bénéficiaire(s) un capital dont le montant est fixé à 100 % du salaire de référence.

Garantie « double effet » :

En cas de décès simultané ou postérieur à celui du participant, du conjoint survivant non remarié, du partenaire de Pacs ou du concubin, un capital égal à 100 % du capital en cas de décès toutes causes, tel qu'il est prévu par l'article 4.1, est versé et réparti par parts égales aux enfants restant à charge qui étaient initialement à la charge du participant.

Article 4.2

Invalidité permanente et totale

Le salarié en situation d'invalidité permanente et totale peut demander à bénéficier du capital décès par anticipation.

Est considéré en situation d'invalidité permanente et totale le salarié reconnu par la sécurité sociale comme définitivement inapte à toute activité professionnelle et percevant à ce titre une rente d'invalidité de 3e catégorie. Est assimilé à l'invalidité de 3e catégorie le salarié atteint d'un taux d'incapacité supérieur à 66 % à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Le versement du capital au titre de l'invalidité met fin à la garantie décès.

Article 4.3

Risques exclus

Ne donnent pas lieu à garantie et n'entraînent aucun paiement à la charge de l'institution, en cas de décès, invalidité permanente et totale :

- les conséquences d'une guerre ou d'une guerre civile, française ou étrangère ; les conséquences de la désintégration du noyau atomique ;
- les conséquences d'accidents ou maladies dus aux effets directs ou indirects d'explosion, de chaleur ou de radiations provenant d'une transmutation du noyau de l'atome, telles que par exemple la fission, la fusion, la radioactivité, ou du fait de radiations provoquées par l'accélération artificielle de particules atomiques.

Article 4.4

Dévolution du capital décès

A défaut de désignation expresse ou en cas de décès des bénéficiaires désignés survenu antérieurement à celui du salarié, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :

- au conjoint non séparé de corps ni divorcé ;
- à défaut, aux enfants du salarié, par parts égales ;
- à défaut, aux pères et mères, par parts égales ;
- à défaut, aux autres héritiers du salarié, par parts égales.

Garantie « double effet » :

En cas de décès simultané ou postérieur à celui du participant, du conjoint survivant non remarié, du partenaire de Pacs ou du concubin, un capital égal à 100 % du capital en cas de décès toutes causes, tel qu'il est prévu par l'article 4.1, est versé et réparti par parts égales aux enfants restant à charge qui étaient initialement à la charge du participant.

Garantie rente éducation

Article 5 En vigueur étendu

En cas de décès du salarié, chaque enfant à charge perçoit une rente dans les conditions suivantes :

- 8 % du salaire de référence jusqu'à 18 ans révolus ;
- 10 % du salaire de référence de 18 à 26 ans révolus si l'enfant poursuit des études, est en apprentissage, stagiaire de la formation professionnelle, inscrit à Pôle

emploi, ou employé dans un CAT.

Si l'enfant est orphelin de père et de mère, la rente est doublée.

Définition de l'enfant à charge pour la garantie rente éducation

Sont considérés comme enfants à charge, les enfants du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels adoptifs ou reconnus :

- jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26e 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 des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail dans des organismes publics ou privés de formation et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès de l'ANPE 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 reconnue avant le 26e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale, justifiée par un avis médical ou tant que l'enfant invalide bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile, sous réserve d'être âgé de moins de 26 ans à la date du décès du salarié.

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 ou du concubin ou du partenaire lié par un PACS - du participant 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.

Garantie incapacité temporaire de travail

Article 6

En vigueur étendu

Il sera versé au salarié, après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, en arrêt de travail consécutif à une maladie ou à un accident, professionnel ou non, pris en charge par la sécurité sociale, des indemnités journalières, complémentaires aux indemnités journalières brutes versées par la sécurité sociale, visant à lui garantir :

-75 % du salaire de référence en relais de l'indemnisation prévue à l'article 6. 16 des dispositions générales de la convention collective intitulé " Indemnités de maladie ou d'accident " et jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail.

Le délai d'ancienneté de 3 ans prévu à l'article 6. 16 précité est ramené à un délai de 1 an, les autres dispositions de cet article demeurant inchangées.

Le bénéfice de cette garantie complémentaire suppose, pour une absence donnée, que les conditions de versement de l'indemnisation au titre de l'article 6. 16 précité soient remplies.

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 (salaire à temps partiel, indemnités ASSEDIC...) 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 le régime de la sécurité sociale réduit ses prestations, les indemnités journalières complémentaires sont réduites 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 ;
- au décès du salarié ;
- lors de la mise en invalidité ;
- à la date de liquidation de la pension vieillesse pour inaptitude au travail.

Garantie invalidité des salaires cadres et non cadres

Article 7

En vigueur étendu

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, le salarié perçoit les prestations suivantes :

- pour une invalidité de 1re catégorie ou une incapacité permanente dont le taux est compris entre 33 % et 66 %, le montant de la rente est de 50 % du salaire de référence, sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale ;
- pour une invalidité de 2e ou 3e catégorie ou une incapacité permanente dont le taux est supérieur à 66 %, le montant de la rente est de 70 % du salaire de référence, sous déduction de la rente brute versée par 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, salaire à temps partiel ou un quelconque revenu de substitution, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Le service de la rente est maintenu sous réserve du versement de la rente invalidité de la sécurité sociale et au plus tard jusqu'à la liquidation d'une pension vieillesse (au sens notamment des art. L. 341-15 et R. 341-22 du code de la sécurité sociale) ou du décès de l'assuré.

Garantie inaptitude totale d'origine professionnelle ou non professionnelle

Article 8

En vigueur étendu

En cas d'inaptitude totale d'origine professionnelle ou non professionnelle du salarié âgé d'au moins 55 ans et ayant une ancienneté de plus de 10 ans dans l'entreprise, il lui est versé une rente à hauteur de 15 % du salaire de référence.

Le salarié doit être reconnu totalement inapte à exercer son emploi, quelle qu'en soit la cause, par le médecin du travail, avoir été licencié faute de pouvoir être reclassé sur un autre emploi en respectant les conditions suivantes :

- inaptitude professionnelle : cette rente pourra se cumuler avec une prestation invalidité sous réserve de l'aval d'un médecin expert différent de celui de la médecine du travail ;
- inaptitude non professionnelle : cette rente pourra venir en complément d'une prestation invalidité, mais le total des prestations ne pourra dépasser le salaire net que le salarié aurait perçu s'il avait continué à

travailler.

L'indemnisation cesse dans les cas suivants :

- décès du salarié ;
- nouvel emploi retrouvé ;
- ouverture des droits à taux plein pour la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- en cas de bénéfice d'un régime de préretraite totale.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, salaire à temps partiel ou un quelconque revenu de substitution, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Suspension des garanties

Article 9

En vigueur étendu

Entraîne la suspension du droit à garanties et du financement correspondant, la suspension du contrat de travail, notamment en cas de congés non rémunérés (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé individuel de formation, congé pour création d'entreprise ...), sauf lorsque cette suspension est due à l'maladie ou à un accident.

Portabilité des droits du régime de prévoyance collective

Article 9 bis

En vigueur étendu

9 bis 1. Conditions d'ouverture des droits et garanties maintenues

Sont bénéficiaires du maintien à titre gratuit des garanties suivantes les anciens salariés des entreprises relevant du présent accord, dont la rupture du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvre droit à prise en charge par le régime de l'assurance chômage, sous réserve du respect des dispositions légales et des conditions du présent article 9 bis.

Cette portabilité vise, sous réserve d'en remplir les conditions, les garanties étendues suivantes de l'accord précité :

- article 4 " Garantie décès, invalidité permanente et totale des salariés cadres et non cadres " ;
- article 5 " Garantie rente éducation des salariés cadres et non cadres " ;

- article 6 " Garantie incapacité temporaire de travail des salariés cadres et non cadres " ;

- article 7 " Garantie invalidité des salariés cadres et non cadres dans les conditions prévues par chacun de ces articles ".

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits aient été ouverts chez le dernier employeur, au titre du régime de prévoyance conventionnel.

Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur au niveau du régime de prévoyance conventionnel, dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité.

De ce fait, en cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Conformément à la loi du 14 juin 2013, afin d'améliorer l'information du salarié quittant l'entreprise, l'employeur devra signaler le maintien des garanties dans le certificat de travail et informer l'organisme de prévoyance de la cessation du contrat de travail dans un délai de 1 mois.

Par ailleurs, la notice d'information fournie par l'organisme assureur et remise au salarié par l'employeur doit mentionner les conditions d'application de la portabilité.

L'ancien salarié doit justifier auprès de l'organisme de prévoyance qu'il remplit les conditions pour bénéficier du maintien des garanties de prévoyance susvisées tant au niveau des conditions d'ouverture que de leur maintien, conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

A ce titre, il transmet notamment à l'organisme assureur un justificatif de l'ouverture de ses droits à indemnisation chômage et s'engage à l'informer en cas de reprise d'une activité professionnelle, dès lors qu'il ne bénéficie plus d'aucune indemnisation au titre du chômage.

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié.

9 bis 2. Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse, à la date de l'évènement :

- lorsque le participant reprend un autre emploi ;
- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- en cas de liquidation de la pension de vieillesse de la sécurité sociale ;
- en cas de décès du participant ;
- en cas de suppression des dispositions conventionnelles concernées.

Par contre, la suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage pour cause de maladie ou pour tout autre motif n'a pas d'incidence sur le maintien des garanties dont la durée n'est pas prolongée pour autant.

Conformément à ce qui précède, dès qu'il en a connaissance, l'ancien salarié (ou ses ayants droit en cas de décès) doit informer l'organisme de prévoyance de toute cause entraînant la cessation anticipée des garanties.

9 bis 3. Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini au titre de l'article 3 de l'accord précité, pour les salariés en activité pour chaque garantie maintenue, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de cessation du contrat de travail. Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

9 bis 4. Incapacité de travail

L'indemnisation au titre de la garantie incapacité de travail, telle que définie à l'article 6 de l'accord précité, intervient pour tous les bénéficiaires de la portabilité en relais de l'indemnisation prévue à l'article 6.16 des dispositions générales de la convention collective intitulé " Indemnités de maladie ou d'accident ".

En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle l'ancien salarié ouvre droit et qu'il aurait perçues 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. Il en sera de même si la date théorique de fin de droit à l'allocation chômage survient au cours de la période d'indemnisation.

Pour la détermination du traitement de base, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités

compensatrices de congés payés, primes de précarité et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

Revalorisation

Article 10 En vigueur étendu

Les prestations versées en cas d'incapacité temporaire de travail, d'invalidité, d'inaptitude totale d'origine professionnelle ou non professionnelle sont revalorisées annuellement sur la base de l'évolution du point ARRCO.

Les prestations versées en cas de rente éducation sont revalorisées chaque année sur décision du conseil d'administration de l'OCIRP désigné à l'article 13 du présent accord.

Cotisations et répartition

Article 11 En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 2015, les taux de cotisation calculés sur les salaires bruts (tranches A et B) sont les suivants :

(En pourcentage.)

Garanties	Taux de cotisation		
	Total	Part employeur	Part salarié
Décès-invalidité permanente et totale (3e catégorie)	0,13	0,065	0,065
Double effet	0,01	0,005	0,005
Rente éducation OCIRP	0,10	0,05	0,05
Incapacité temporaire de travail	0,44	0,22	0,22
Invalidité	0,36	0,18	0,18
Inaptitude totale professionnelle ou non professionnelle	0,10	0,05	0,05
Taux global	1,14	0,57	0,57

La cotisation globale de 1,14 % sur les tranches A et B est financée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié, soit 0,57 % à la charge du salarié et 0,57 % à la charge de l'employeur, tel que cela figure dans le présent tableau.

Pour les personnels cadres et assimilés définis aux articles 4 et 4 bis de la convention collective du 14 mars 1947, il est rappelé que les dispositions du présent accord ne se substituent pas à l'obligation des employeurs de financer à hauteur de 1,50 % de la tranche A des garanties de prévoyance spécifiques aux cadres couvrant par priorité le risque décès.

Reprise des risques en cours

Article 12 En vigueur étendu

L'entreprise qui adhère au présent régime de prévoyance doit, dès son adhésion, produire la liste déclarative des salariés en arrêt de travail, sous réserve que le contrat de travail soit toujours en vigueur.

L'indemnisation de ces salariés intervient dans les conditions suivantes :

- si l'entreprise n'a pas souscrit antérieurement, auprès d'un organisme assureur, un contrat garantissant les risques incapacité de travail, les salariés en arrêt de travail seront indemnisés dans les conditions définies à l'article 6 du présent accord.

Les salariés reconnus invalides par la sécurité sociale ne seront pas indemnisés au titre du présent accord ;

- si l'entreprise a souscrit antérieurement, auprès d'un organisme assureur, un contrat garantissant les risques incapacité de travail, les prestations des salariés en arrêt de travail seront revalorisées dans les conditions définies à l'article 10 du présent accord, en application des dispositions de l'article 7 de la loi Evin.

En cas de changement d'état pathologique ou d'accident, les salariés en incapacité de travail devenant invalides seront indemnisés dans les conditions définies à l'article 7, sauf si le droit à une prestation d'invalidité est né pendant une période garantie par le contrat de l'assureur précédent.

Concernant la garantie décès et conformément à l'article 7-1 de la loi Evin, celle-ci sera maintenue au profit des salariés ou anciens salariés bénéficiant à la date de résiliation du contrat de prestations incapacité ou invalidité, par le précédent assureur.

Sous cette réserve, la garantie décès et rente éducation, définies aux articles 4 et 5, est appliquée aux salariés en arrêt de travail dont le contrat est en cours, à la date d'application à l'entreprise du présent accord.

La prise en charge des risques en cours est financée par une cotisation sur 3 ans à raison de 0,11 % par an et fait l'objet d'un compte spécifique.

Lors de la présentation annuelle des résultats du régime et en tout état de cause à l'issue de cette période de 3 ans, il sera statué sur la nécessité de poursuivre ou non cette modalité de financement spécifique.

Désignation de l'organisme assureur

Article 13 En vigueur étendu

ISICA Prévoyance (institution nationale de prévoyance des salariés des industries et des commerces alimentaires), institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 26, rue Montholon, 75305 Paris Cedex 09, est désignée pour assurer et gérer les garanties décès, invalidité permanente et totale, incapacité de travail, invalidité et inaptitude totale d'origine professionnelle ou non professionnelle.

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, est désignée pour assurer la garantie rente éducation. Isica Prévoyance reçoit délégation de la part de cette dernière pour appeler les cotisations et régler les prestations.

Ces désignations sont effectuées pour une durée maximale de 5 ans à compter de la date de prise d'effet du présent accord. Les partenaires sociaux se réuniront au plus tard 6 mois au moins avant cette échéance quinquennale pour réexaminer les conditions d'organisation de la mutualisation et de la poursuite du régime par rapport aux objectifs que les partenaires sociaux se sont fixés et les perspectives d'évolution.

En outre, la commission paritaire se réunit au moins 1 fois par an pour examiner les résultats du régime de prévoyance ainsi que toutes les statistiques ou éléments concernant ce régime dont elle pourrait avoir besoin, et qu'elle sollicitera auprès de l'organisme assureur.

Changement d'organisme assureur

Article 14 En vigueur étendu

Dans l'hypothèse du changement d'organisme assureur au sein de l'entreprise résultant de l'adhésion à l'organisme assureur désigné par le présent accord, les prestations incapacité de travail, les rentes invalidité et les rentes éducation en cours de service seront maintenues au sein de l'entreprise, à leur niveau atteint à la date de résiliation par les organismes assureurs antérieurs concernés. Les organismes assureurs désignés (ISICA Prévoyance, OCIRP) prendront en charge les revalorisations futures.

En cas de changement d'organisme assureur décidé par les partenaires sociaux à l'occasion d'une révision du présent accord, les prestations incapacité, les rentes invalidité et les rentes éducation en cours de service seront maintenues à leur niveau atteint à la date de résiliation par les organismes assureurs désignés (ISICA Prévoyance, OCIRP).

Par ailleurs, la revalorisation de ces prestations sera assurée par le nouvel organisme assureur dans des conditions au moins identiques à celles définies dans le présent accord.

Les salariés en incapacité de travail et en invalidité avant le changement d'organisme assureur se verront maintenir par ISICA Prévoyance et par l'OCIRP les garanties en cas de décès, nées du présent accord.

Mise en place du régime

Article 15 En vigueur étendu

Les entreprises disposant déjà, en ce qui les concerne, d'un régime de prévoyance à la date d'effet du présent accord peuvent maintenir leur contrat auprès de l'organisme auquel elles adhèrent, sous réserve que le contrat garantisse les mêmes risques à un niveau de prestations strictement supérieur, apprécié risque par risque.

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans le cas où ces conditions ne sont pas respectées, les entreprises concernées doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour mettre fin au contrat de prévoyance et adhérer aux organismes désignés à l'article 12 du présent accord.

Clause pour adhésion tardive

Article 16 En vigueur étendu

En cas d'adhésion intervenant au-delà d'un délai de 6 mois suivant la date d'application obligatoire pour l'entreprise du présent accord, l'organisme assureur pourra procéder à l'analyse du risque propre à l'entreprise concernée et adaptera, le cas échéant, le montant des cotisations dues par celle-ci afin d'éviter tout déséquilibre éventuel du régime.

Effet-Durée

Article 17 En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet le 1er janvier 2007 et sera obligatoire pour l'ensemble des entreprises le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 18
En vigueur étendu

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 132-1 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. 132-10 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord, en application de l'article L. 133-1 et suivants du code du travail, le SNIPO étant chargé d'accomplir les formalités à cette fin.

Fait à Paris, le 27 septembre 2006.

Avenant du 27 septembre 2006 portant modification de l'article 6-16 "indemnités maladie ou accident"

Le syndicat national des industries des professionnels de l'oeuf (SNIPO),

La fédération nationale agroalimentaire (CFE) CGC ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, l'alimentation, des tabacs et des services annexes (FGTA) FO ;

La fédération nationale agroalimentaire et forestière (FNAF) CGT,

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour but de modifier l'article 6-16 des dispositions générales de la convention en ce qui concerne le délai d'ancienneté requis pour que l'entreprise assure un complément d'indemnisation en cas de maladie ou d'accident, afin de tenir compte de la modification de ce délai (ramené de 3 à 1 an) intervenue à l'occasion de la conclusion de l'accord collectif du 27 septembre 2006 portant création d'un régime de prévoyance au sein de la branche.

Modification de l'article 6-16

Article 1
En vigueur étendu

Le premier alinéa intitulé " Condition de l'indemnisation " de l'article 6-16 " Indemnités de maladie ou d'accident " est modifié comme suit :

Les mots : " après 3 ans d'ancienneté " sont remplacés par : " après 1 an d'ancienneté ".

Les autres dispositions de cet article demeurent inchangées.

Effet-Durée

Article 2
En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet le 1er janvier 2007 et sera obligatoire pour l'ensemble des entreprises après publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Dépôt et extension

Article 3
En vigueur étendu

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataire et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant, en application de l'article L. 133-1 et suivants du code du travail, le SNIPO étant chargé d'accomplir les formalités à cette fin.

Fait à Paris, le 27 septembre 2006.

Accord du 15 mars 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Le syndicat national des industries des professionnels de l'oeuf (SNIPO),

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes, des services annexes (FGTA) FO ;

La fédération agroalimentaire CFE-CGC,

Article 1 En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation, et de transformation des oeufs et des industries en produits d'oeufs.

Il se substitue de plein droit aux dispositions ayant le même objet contenu dans les dispositions générales de la convention ou des accords antérieurs.

De ce fait, les parties réitèrent la désignation de l'OPCA Intergros pour le versement de la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue.

Article 2 En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent que le droit individuel à la formation favorise une meilleure égalité d'accès des salariés aux dispositifs de formation et permet de les rendre acteurs de leur évolution professionnelle.

2. 1. Salariés bénéficiaires et durée de la formation

Tout salarié employé à temps plein sous contrat de travail à durée indéterminée, 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.

Les salariés à temps partiel bénéficient d'un droit au prorata de leur temps de travail par rapport à la durée légale du travail. Par exception, le salarié dont la durée du travail est supérieure à 80 % de la durée légale ou conventionnelle du travail bénéficie de 20 heures de DIF par an, comme les salariés à temps plein.

Pour les salariés à temps complet, les droits acquis peuvent être cumulés sur 6 ans jusqu'à concurrence d'un plafond fixé à 120 heures. Ce plafond de 120 heures s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées.

L'employeur informe annuellement les salariés du total des droits acquis au titre du DIF. Cette information peut se faire au moyen d'un document annexé au bulletin de paie du mois de janvier ou par tout autre moyen écrit.

Les parties signataires conviennent que, pour déterminer l'ouverture du droit individuel à la formation visé aux articles L. 933-1 et suivants du code du travail, la condition d'ancienneté des salariés est appréciée au 1er janvier de chaque année.

Le salarié à temps complet ou à temps partiel dont la durée de travail est supérieure à 80 % de la durée légale ou conventionnelle du travail bénéficiera, à terme échu, de 20 heures par année civile complète d'appartenance juridique à l'entreprise.

En cas d'année civile incomplète, le salarié bénéficie d'un DIF intégrant les droits acquis pro rata temporis entre la date d'embauche et la fin de la première année. Le salarié pourra prétendre bénéficier de ce droit au terme de l'année civile entière suivant celle de sa date d'entrée.

A titre d'exemple, un salarié embauché en contrat à durée indéterminée à compter du 1er juillet 2005 pourra bénéficier d'un DIF de 30 heures au 1er janvier 2007 (prorata de 10 heures au titre de l'année 2005 et 20 heures au titre de l'année 2006).

Toutefois, à titre transitoire, il est fait application des dispositions suivantes au titre de l'année 2004 :

- les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée occupés à temps plein ou à temps partiel dont la durée est supérieure à 80 % de la durée légale ou conventionnelle du travail, ayant acquis 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au 1er janvier 2005, bénéficient d'un droit individuel à la formation de 20 heures au 1er janvier 2005 ;

- les salariés embauchés sous contrat de travail à durée indéterminée à temps plein ou à temps partiel dont la durée est supérieure à 80 % de la durée légale ou conventionnelle du travail au cours de l'année 2004 bénéficieront d'un droit individuel à la formation calculé, au 1er janvier 2005, pro rata temporis.

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée bénéficient également du DIF calculé pro rata temporis, dès lors qu'ils justifient avoir travaillé au moins 4 mois, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois. L'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits à ce titre.

Anticipation des droits

Le salarié peut faire une demande de DIF excédant les droits qu'il a déjà acquis, lorsque l'action de formation a une durée supérieure à ses droits. Cette anticipation sur des droits futurs est subordonnée à l'accord de l'employeur qui peut l'accepter dans la limite de 120 heures. L'acceptation de l'employeur est formalisée dans le document visé à l'article 1. 2 du présent accord.

Dans cette hypothèse, l'entreprise pourra imputer l'excédent des droits acquis sur les droits à venir du salarié dans l'exercice de son droit à DIF.

L'employeur ne pourra exiger une compensation financière du salarié dont le contrat sera rompu par démission ou licenciement avant d'avoir acquis l'ancienneté couvrant l'anticipation ainsi effectuée. Aucune clause de dédit formation ne sera donc envisageable à ce titre.

2. 2. Mise en oeuvre du DIF

La mise en oeuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

Le choix de l'action de formation envisagée et ses modalités sont arrêtés par accord écrit du salarié et de l'employeur éventuellement dans le cadre de l'entretien professionnel tel que visé à l'article 5. 1 du présent accord ou suite à une demande écrite du salarié, en tenant compte notamment des priorités définies au 2. 4.

Demande du salarié

Le salarié doit adresser à son employeur sa demande par écrit, par lettre recommandée avec accusé de réception, ou remise en main propre contre décharge, avant le début de la formation, au moins :

- 2 mois avant pour les formations d'une durée au plus égale à 1 semaine (35 heures) ;
- 3 mois avant pour les formations d'une durée supérieure.

Cette demande doit comporter notamment l'intitulé de la formation, ses dates de réalisation, sa durée, son coût, la dénomination du prestataire de formation pressenti pour la dispenser ainsi que les modalités d'exercice du droit (pendant ou en dehors du temps de travail).

Réponse de l'employeur

L'employeur dispose de 1 mois à compter de la réception de la demande pour notifier sa réponse par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre recommandée avec accusé de réception, ou par lettre remise en main propre contre décharge, l'absence de réponse valant acceptation. Le délai de 1 mois court à compter de la date de réception par l'employeur de la demande du salarié jusqu'à la date d'envoi ou de remise en main propre par l'employeur de sa réponse.

Si l'employeur accepte la demande du salarié, le commun accord du salarié et de l'employeur est formalisé par écrit. Le document contient notamment les éléments suivants : le programme de la formation, son objet, son coût, sa durée, les dates de début et de fin de l'action de formation, le lieu, l'organisme de formation retenu, les modalités d'exercice du droit (pendant ou en dehors du temps de travail), ainsi que, le cas échéant, la mise en oeuvre d'un DIF anticipé.

En cas de refus de l'employeur pendant 2 années civiles consécutives, le salarié devient prioritaire pour une prise en charge financière de son action de formation dans le cadre du congé individuel de formation (CIF).

Il peut à ce titre demander à l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation, dont relève l'employeur, la prise en charge de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation (CIF). Lorsque l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du CIF a pris une décision positive de prise en charge de la demande de CIF du salarié, l'employeur est tenu de verser, audit organisme, une somme égale au montant de l'allocation de formation correspondant au nombre d'heures prises en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation et au montant des frais de formation calculés conformément aux dispositions du code du travail. Les droits correspondants sont déduits des droits acquis par le salarié au titre du droit individuel à la formation.

En tout état de cause, et conformément à l'article L. 933-5 du code du travail, en aucun cas le salarié ne peut demander à l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation la prise en charge d'une formation d'une durée excédant les droits à DIF acquis. Il ne peut prétendre, dans ce cas, à anticiper sur des droits futurs, et par conséquent non encore acquis, étant entendu que l'anticipation visée à l'article 1. 1 nécessite une acceptation préalable de l'employeur.

2. 3. Exercice du DIF

Les actions réalisées dans le cadre du DIF peuvent être articulées avec des actions réalisées dans le cadre du plan de formation ou d'une période de professionnalisation.

Les heures de formation liées au droit individuel à la formation s'exercent en dehors du temps de travail.

Les actions de formation liées au DIF peuvent être réalisées en tout ou partie pendant ou en dehors du temps de travail, le choix étant formalisé par écrit, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail ne constituent pas un temps de travail effectif. Elles donnent lieu au versement de l'allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette du salarié selon les modalités définies aux articles L. 932-1 et D. 933-1 du code du travail. Le montant de cette allocation est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle de l'entreprise.

Les heures de formation suivies pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération.

2. 4. Actions de formations éligibles et prioritaires au titre du DIF

Afin de contribuer plus efficacement au développement de l'emploi, les parties signataires décident de retenir comme prioritaires les actions de formation suivantes entrant dans le cadre de certains métiers relevant des professions de la branche :

- actions de formation relative aux métiers de la maintenance ;
- actions de formation à la conduite d'installation (exemple : séchage, pasteurisation, pilote de calibreuse) ;
- actions de formation aux responsabilités au management et à l'encadrement (exemple : chef d'équipe calibreuse) ;
- actions de formation technique dans les domaines de l'hygiène, de la qualité et de l'environnement ;
- actions de formation pour la fonction de technicien d'élevage ;
- actions de formation à la gestion de production ;
- actions de formation aux métiers de la bureautique ;
- actions de formation en langues étrangères ;
- actions de formation chauffeurs (permis B, C, E, FIMO).

La liste de ces actions fera l'objet d'un réexamen annuel par la CPNE de la branche qui pourra formuler à cette occasion toute proposition susceptible de la compléter ou de l'actualiser, notamment en fonction des études et des travaux conduits par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

L'action de formation dans le cadre du DIF pourra également correspondre, après accord entre l'employeur et le salarié, à des actions de promotion, d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances mentionnées à l'article L. 900-2 ou des actions de qualifications prévues à l'article L. 900-3 du code du travail, à savoir les actions d'acquisition d'une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles, reconnu dans les classifications d'une branche ou figurant sur la liste de la CPNE.

2. 5. Droit du salarié en cas de rupture du contrat de travail

En cas de licenciement du salarié, sauf pour faute grave ou lourde, l'exercice du droit individuel à la formation est de droit, dès lors que le salarié adresse à son employeur, par écrit, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge, sa demande, avant la fin du préavis.

Cette demande doit comporter notamment l'intitulé de l'action retenue, les dates envisagées, sa durée, son coût ainsi que la dénomination du prestataire de formation pressenti pour la dispenser. Le versement de l'allocation est effectué par l'entreprise à réception du justificatif du suivi de l'action retenue. A titre dérogatoire, en cas de demande expresse de l'organisme dispensant l'action, le versement de l'allocation est effectué en tout ou partie dès justification de l'inscription.

A défaut d'une telle demande, le montant correspondant au droit individuel de la formation n'est pas dû par l'employeur.

Dans la lettre de licenciement, l'employeur est tenu, sauf cas de faute grave ou lourde, d'informer le salarié qu'il licencie de ses droits en matière de DIF, notamment de la possibilité de demander pendant le préavis à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation, sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du préavis.

En cas de départ à la retraite ou de mise à la retraite, le droit individuel à la formation n'est pas « transférable ».

En cas de nouvelle embauche du salarié ou de transfert conventionnel de son contrat de travail au sein d'une autre entreprise appartenant au même groupe défini au sens société mère et filiale (société détenue à plus de 50 % du capital), les heures de DIF acquises au titre du droit individuel à la formation au sein du précédent employeur seront conservées au sein de la société devenue juridiquement le nouvel employeur.

2. 6. Dispositions financières

Les frais de formation, les frais de déplacement et d'hébergement ainsi que le montant de l'allocation de formation sont à la charge de l'employeur et sont, dans la limite des financements disponibles, soit imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle, soit, pour les actions reconnues comme prioritaires, pris en charge par l'OPCA sur les fonds mutualisés. (1)

Avec l'appui de l'OPCA, un bilan sera réalisé à l'issue de la première année de mise en oeuvre du DIF.

La section professionnelle paritaire au sein de l'organisme paritaire collecteur agréé sera tenue informée de ce bilan.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 964-16-1 du code du travail, aux termes desquelles, s'agissant des fonds de la professionnalisation, les OPCA agréés au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation prennent en charge les frais pédagogiques des formations organisées dans le cadre du droit individuel à la formation ainsi que, le cas échéant, les frais de transport et d'hébergement mais pas l'allocation de formation. En revanche, le montant de l'allocation de formation peut être pris en charge par l'OPCA sur les fonds mutualisés au titre du plan de formation.

(Arrêté du 11 décembre 2007, art. 1er)

Article 3 En vigueur étendu

Depuis le 1er octobre 2004, le contrat de professionnalisation remplace les contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation.

Les parties signataires réaffirment que les formations en alternance sont des moyens privilégiés d'insertion ou de réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi et s'engagent à mobiliser les acteurs de la profession sur les contrats de professionnalisation.

Lorsqu'une entreprise envisage d'engager des jeunes sous contrat de formation en alternance, elle consulte préalablement son comité d'entreprise ou, à défaut, ses délégués du personnel sur les orientations générales et sa politique en matière d'insertion des jeunes.

3.1. Objectifs

La formation suivie dans le cadre du contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles ;
- une qualification professionnelle reconnue par la CPNE (CQP...) ;
- une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de branche.

Les contrats de professionnalisation doivent permettre en priorité l'acquisition d'un certificat de qualification professionnelle ou une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective. La liste des diplômes ou des titres professionnels pouvant être préparés dans le cadre du contrat de professionnalisation est établie par la CPNE en fonction des besoins de la profession et des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

3.2. Publics

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle ou qui veulent compléter leur formation initiale, quel que soit le niveau pour pouvoir accéder au métier souhaité ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

3.3. Durée du contrat ou de l'action de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation peut prendre la forme d'un contrat à durée déterminée de 6 à 12 mois ou d'un contrat à durée indéterminée comportant une action de professionnalisation d'une durée de 6 à 12 mois se situant au début du contrat (cette dernière devant débiter au début de la période du contrat).

Cette durée peut être supérieure à 12 mois dans la limite de 24 mois :

- soit lorsque le bénéficiaire relève de l'un des publics suivants : jeunes et demandeurs d'emploi sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ou n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- soit lorsque l'action de professionnalisation mène à une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'éducation nationale ou un titre à finalité professionnelle enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles.

3.4. Durée de la formation

Les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques prévus au contrat sont d'une durée comprise entre un minimum de 15 %, sans pouvoir être inférieur à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat.

A titre dérogatoire, la durée de la formation peut être supérieure à 25 % sans pouvoir dépasser 50 % de la durée totale du contrat pour les cas visés à l'article 2.4 ainsi que pour les jeunes demandeurs d'emploi de longue durée ou dont la formation initiale est insuffisante.

Le suivi de l'alternance doit être assuré par un tuteur dans l'entreprise dans les conditions fixées à l'article 5 du présent accord.

3.5. Rémunération du salarié en contrat de professionnalisation

Les titulaires du contrat de professionnalisation perçoivent pendant l'action de professionnalisation la rémunération suivante :

- 21 ans : 65 % du SMIC ;
- 21 à 26 ans : 80 % du SMIC ;
- 26 ans et plus : 100 % du SMIC et 95 % du salaire minimum conventionnel.

3.6. Renouvellement du contrat à durée déterminée

Le contrat de travail à durée déterminée peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause :

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

3.7. Dispositions financières

L'organisme paritaire collecteur agréé de la branche prend en charge, dans la limite des fonds disponibles, les coûts des actions d'évaluation, d'accompagnement, et de formation sur la base du forfait horaire défini par le présent accord.

Avec l'appui de l'organisme paritaire collecteur agréé de la branche, un bilan sera réalisé à l'issue de la première année de mise en oeuvre du contrat de professionnalisation. En fonction des résultats de ce bilan les parties signataires ajusteront si nécessaire ce forfait horaire. Par la suite, ce forfait sera révisé annuellement en cas de besoin.

La section professionnelle paritaire au sein de l'organisme paritaire collecteur agréé sera tenue informée de ces éventuelles modifications.

Article 4 En vigueur étendu

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi des salariés sous contrat de travail à durée indéterminée ou leur évolution professionnelle.

4. 1. Bénéficiaires des périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail.
- A ce titre, entrent dans cette catégorie les salariés d'un niveau général inférieur ou égal au baccalauréat ainsi que les salariés dans le cadre de la mobilité professionnelle conduisant à un changement d'emploi requérant de nouvelles compétences ;
- aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;
 - aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
 - aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
 - aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi, mentionnés à l'article L. 323-3 du code du travail dont les travailleurs handicapés ;
 - aux salariés en situation de reconversion suite à une maladie professionnelle.

4. 2. Actions de formation prioritaires

Sont accessibles prioritairement, au titre des périodes de professionnalisation, les actions de formation entrant dans le cadre des métiers relevant des professions de la branche, telles qu'elles sont définies à l'article 2. 4 du présent accord.

La liste de ces actions fera l'objet d'un réexamen annuel par la CPNE de la branche qui pourra formuler à cette occasion toute proposition susceptible de la compléter ou de l'actualiser, notamment en fonction des études et des travaux conduits par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications. La section professionnelle paritaire au sein de l'organisme paritaire collecteur agréé sera tenue informée des modifications intervenues.

4. 3. Durée de la période de professionnalisation

La durée de la période de professionnalisation est définie d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, elle doit être cohérente avec l'objectif de professionnalisation défini.

La période de professionnalisation est mise en oeuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualifications recherchées ; le suivi de cette alternance est assuré par un tuteur ; (1)
- une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

4. 4. Modalités de mise en oeuvre de la période de professionnalisation

L'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les actions de formation de la période de professionnalisation sont réalisées prioritairement pendant le temps de travail, en particulier pour les salariés les moins qualifiés. Elles peuvent également se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative :

- du salarié, dans le cadre du droit individuel à la formation ;
- de l'employeur, après accord écrit du salarié, en application de l'article L. 932-1 du code du travail.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail ouvrent droit au versement de l'allocation de formation prévue par la loi.

4. 5. Dispositions financières

Les actions de formation des périodes de professionnalisation sont prises en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé, dans la limite des fonds disponibles, sur la base d'un forfait horaire défini comme suit :

Financement des contrats de professionnalisation :

L'OPCA de branche prend en charge, dans la limite des fonds disponibles, les coûts pédagogiques des actions de formation organisées dans le cadre du contrat de professionnalisation sur la base d'un forfait horaire de 15 € si la formation se situe dans les actions prioritaires définies par le présent accord et 10 € à défaut.

Financement des périodes de professionnalisation :

L'OPCA de branche prend en charge, dans la limite des fonds disponibles, les coûts pédagogiques des actions de formation organisées dans le cadre des périodes de professionnalisation sur la base d'un forfait horaire de 20 € si la formation se situe dans les actions prioritaires définies par le présent accord et 10 € à défaut.

Financement de la formation des tuteurs :

Les actions de formation des tuteurs sont financées par l'OPCA sur la base d'un forfait horaire de 15 €, dans la limite de 40 heures.

Avec l'appui de l'organisme paritaire collecteur agréé de la branche, un bilan sera réalisé à l'issue de la première année de mise en oeuvre de la période de professionnalisation. En fonction des résultats de ce bilan, les parties signataires ajusteront si nécessaire ce forfait horaire. Par la suite, ce forfait sera révisé annuellement en cas de besoin.

(1) Tirez étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 980-1 du code du travail, aux termes desquelles les séquences de formation sont dispensées dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, dans l'entreprise.

(Arrêté du 11 décembre 2007, art. 1er)

Article 5 En vigueur étendu

Les parties signataires réaffirment l'importance du rôle du tuteur dans la réussite du contrat et des périodes de professionnalisation.

Le tuteur a pour mission :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation, tout en assurant dans la mesure de ses possibilités un transfert de connaissances et de savoir-faire ;
- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en oeuvre de son projet professionnel ;
- de contribuer à la connaissance par le salarié du contexte spécifique à l'entreprise et de son environnement de travail ;
- de participer, le cas échéant, à l'évaluation des qualifications acquises.

L'exercice du tutorat se fait sur la base du volontariat. Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 2 salariés bénéficiaires de contrats ou de périodes de professionnalisation. L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de 1 salarié bénéficiaire desdits contrats ou périodes de professionnalisation.

L'employeur veille à laisser le temps nécessaire au tuteur pour lui permettre d'assurer sa mission tout en continuant à exercer son emploi.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié doit avoir bénéficié, au préalable, d'une formation spécifique. Cette formation est prise en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé dans la limite des fonds disponibles et selon le barème défini en annexe au présent accord.

Les parties signataires entendent valoriser et reconnaître les missions exercées dans le cadre du tutorat. Ainsi, le tutorat sera pris en compte dans le cadre de la gestion de carrière des tuteurs.

Les noms des tuteurs chargés d'assurer le suivi des contrats et périodes de professionnalisation sont portés à la connaissance du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Une fois par an, l'entreprise présente au comité d'entreprise ou à la commission formation du comité d'entreprise lorsqu'elle existe, ou à défaut aux délégués du personnel, le bilan des actions qui auront été menées dans le cadre de l'insertion des jeunes et des missions confiées aux tuteurs.

Article 6 En vigueur étendu

Le plan de formation de l'entreprise relève de la compétence de l'employeur. Son élaboration devra tenir compte des orientations et du projet de formation professionnelle de l'entreprise. Il pourra prendre en compte les besoins de formation tels qu'exprimés lors des entretiens individuels. Il pourra être traité de manière complémentaire des souhaits et besoins exprimés en matière de DIF.

Le plan de formation est structuré en fonction de 3 types d'actions de formation :

- les actions d'adaptation au poste de travail : elles sont déterminées par l'entreprise ; elles sont réalisées sur le temps de travail et rémunérées au taux normal ;
- les actions liées à l'évolution des emplois et au maintien dans l'emploi des salariés : ces actions sont mises en oeuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal ; sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord formalisé du salarié, si le départ en formation conduit le salarié à dépasser l'horaire de référence, les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires ou le volume d'heures complémentaires et ne donnent lieu ni à repos compensateur ni à majoration, dans la limite de 50 heures par année civile et par salarié, sous réserve de l'application des dispositions du code du travail relatives aux temps de repos ; pour les personnels au forfait, ce temps ne s'impute pas sur ce forfait dans la limite de 4 % de celui-ci ;
- les actions liées au développement des compétences des salariés : ces actions doivent participer à l'évolution des qualifications des salariés et donner lieu à une reconnaissance par l'entreprise ; l'entreprise définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels elle souscrit si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues ; ces engagements portent sur les conditions d'accès du salarié, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux emplois correspondant à la qualification qu'il a acquise, l'attribution de la qualification correspondant à l'emploi occupé, la prise en compte des efforts du salarié.

Ces actions de formation peuvent être réalisées en dehors du temps de travail, et ce pour une durée maximale de 80 heures par an et par salarié ou 5 % du forfait pour les salariés rémunérés au forfait en heures ou en jours sur l'année. L'accord du salarié est nécessaire. Il perçoit durant ces heures une allocation de formation égale à 50 % de sa rémunération nette de référence conformément à l'article L. 932-1 du code du travail.

Afin de permettre aux membres du comité d'entreprise et aux membres de la commission de formation, lorsqu'elle existe, de participer à l'élaboration de ce plan et de préparer les délibérations dont il fait l'objet, le chef d'entreprise communique 3 semaines au moins avant les réunions du comité ou de la commission précitée les documents prévus par l'article D. 932-1 du code du travail. Ces documents sont également communiqués aux délégués syndicaux ainsi qu'aux représentants syndicaux au comité d'entreprise.

Lors de l'élaboration du plan et en fonction de sa finalité, l'employeur s'efforcera de prendre en compte les demandes exprimées par les salariés et/ou par leurs représentants.

Ces actions de formation devront concourir en priorité à l'évolution des métiers, du fonctionnement et de l'organisation de l'entreprise :

- en assurant l'acquisition, l'entretien, la mise à jour et l'approfondissement des connaissances et compétences nécessaires à la fonction exercée ;
- en assurant l'adaptation aux évolutions des emplois, notamment en développant la culture scientifique pour tenir compte de l'évolution technologique nécessaire au bon exercice des métiers et des fonctions ;
- en mettant en oeuvre des actions de formation adaptées en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés, notamment pour faciliter leur évolution professionnelle ;
- en assurant des actions de promotion, qualifiantes ou diplômantes ;
- en permettant au personnel d'encadrement de pouvoir bénéficier pleinement des dispositions légales en matière de formation, en tenant compte de leurs attributions techniques et/ou de management ;
- en tenant compte des besoins de formation des tuteurs susceptibles d'encadrer les activités des jeunes dans le cas de la formation en alternance ou des maîtres d'apprentissage.

Article 7 En vigueur étendu

7.1. Suivi du présent accord

Il est confié à la CPNE la mission d'assurer le suivi du présent accord et d'alerter la commission paritaire des éventuelles difficultés rencontrées dans son application. Elle sera également chargée, si nécessaire, de proposer à la commission paritaire des aménagements ou des adaptations au présent accord.

7.2. Dérogation

Il ne pourra être dérogé, par accord d'entreprise ou d'établissement, dans un sens moins favorable aux salariés aux dispositions suivantes du présent accord de branche :

Article 2.1, alinéa 2 : relatif à un droit à DIF de 20 heures pour les salariés dont la durée du travail est supérieure à 80 % de la durée légale ou conventionnelle du travail.

Article 2.1, alinéa 6 : relatif au calcul du DIF par année civile à raison de 20 heures à terme échu.

Article 2.1 « Anticipation des droits », alinéa 3 : relatif à l'impossibilité de compenser financièrement l'anticipation du DIF en cas de rupture du contrat de travail.

Article 2.5, dernier alinéa : relatif à la transférabilité du DIF au sein du groupe entre sociétés mères et filiales ou entre filiales.

Article 3.3, alinéa 2 : relatif à la durée de l'action de professionnalisation pouvant être supérieure à 12 mois, dans la limite de 24 mois.

Article 3.4, alinéa 2 : relatif à la durée de la formation pouvant atteindre pour certains publics 50 % de la durée totale du contrat.

Article 3.5 : relatif au taux de rémunération du salarié en contrat de professionnalisation.

Article 5 : sur le fait que le tutorat est basé sur le volontariat et qu'une formation préalable du tuteur est prévue.

7.3. Durée et dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension. Il sera déposé ainsi que ses avenants, par les organisations professionnelles d'employeurs, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

7.4. Révision

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes 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 sus-indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, seront maintenues ;
- les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui en aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

7.5. Dénonciation

L'accord pourra être dénoncé conformément à l'article L. 132-8 du code du travail par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, et selon les modalités suivantes :

- la dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe des prud'hommes ;
- elle entraînera l'obligation pour toutes les parties signataires ou adhérentes de se réunir le plus rapidement possible 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, si cette dénonciation émane du seul syndicat employeur ou de la totalité des organisations syndicales de salariés ;
- durant les négociations, l'accord restera applicable sans aucun changement ;
- si un nouvel accord est signé dans le délai prévue par l'article L. 132-8 du code du travail, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

A défaut d'accord, l'accord ainsi dénoncé restera applicable sans changement pendant une année, qui commencera à courir à l'expiration du délai de préavis fixé par l'article L. 132-8, alinéa 1, du code du travail.

Passé ce délai de 1 an, le texte de l'accord cessera de produire ses effets sous réserve des avantages acquis à titre individuel pour autant que la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles employeurs se rencontreront conformément aux dispositions de l'article L. 934-2 du code du travail, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, pour procéder à un bilan de l'application de ce dernier et pour négocier, le cas échéant, les adaptations nécessaires.

7.6. Extension

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, le SNIPO étant chargé d'accomplir les formalités à cette fin.

Avenant du 18 juin 2009 relatif au contingent d'heures supplémentaires et à l'indemnité de licenciement

Le syndicat national des industries des professionnels de l'oeuf (SNIPO),

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes, des services annexes (FGTA) FO ;

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;

La fédération agroalimentaire CFE-CGC,

Article 1 **En vigueur étendu**

Le titre et l'intégralité du contenu de l'article 5. 17 « Contingent d'heures supplémentaires » sont remplacés par les dispositions suivantes :

« Contingent annuel d'heures supplémentaires

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-11 du code du travail, et à défaut d'accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe traitant de ce sujet, le contingent d'heures supplémentaires applicable au sein des entreprises de la branche est fixée à un premier niveau de 150 heures par salarié et par année civile réduit à 130 heures en cas d'organisation de la répartition de la durée du travail sur l'année.

Sous réserve de l'absence d'accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe traitant de ce sujet, ce contingent conventionnel d'heures supplémentaires est de plein droit applicable aux entreprises de la branche, à l'année civile en cours à la date d'entrée en vigueur du présent article.

Pour les salariés embauchés en cours d'année, le contingent d'heures supplémentaires est fixé pro rata temporis.

S'imputent sur le contingent les heures supplémentaires effectuées, correspondant à du temps de travail effectif et commandé, réalisé au-delà de la durée légale de travail appréciée sur la période de décompte de cette durée légale applicable au salarié concerné.

Ne sont pas imputables sur le contingent les heures supplémentaires donnant lieu à l'octroi d'un repos compensateur équivalent, en application de l'article L. 3121-24 du code du travail.

Les heures supplémentaires sont accomplies, dans la limite du contingent conventionnel défini ci-dessus, après information du comité d'entreprise (ou des délégués du personnel). Cette information annuelle indiquera :

- les raisons pour lesquelles le recours aux heures supplémentaires est prévisible ;
- le volume estimé des heures supplémentaires à accomplir notamment par référence à l'année civile précédente ;
- les ateliers ou services qui seront a priori concernés par la réalisation d'heures supplémentaires. »

Article 2
En vigueur étendu

L'intégralité du contenu de l'article 7. 4 « Indemnité de licenciement » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié avant l'âge légal d'attribution de la pension de retraite, et alors qu'il compte 2 ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, lourde ou de force majeure, à une indemnité de licenciement.

Cette indemnité est calculée comme suit :

- moins de 10 ans d'ancienneté : 2 / 10 de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté : 2 / 10 de mois par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans, plus 1 / 3 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Lorsque le salarié aura perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat de travail conclu antérieurement avec le même employeur, l'ancienneté prise en considération, à l'occasion d'une nouvelle rupture, sera celle retenue à la date de réembauchage.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité correspond à 1 / 3 des rémunérations brutes perçues par le salarié au cours des 3 derniers mois.

Toutefois, si cela est plus favorable au salarié, le salaire à prendre en considération correspond au 1 / 12 des rémunérations brutes perçues par le salarié au cours des 12 derniers mois.

Toute prime ou gratification à caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant la période de calcul retenue ne doit alors être prise en considération que pro rata temporis. »

Article 3
En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le 1er juillet 2009 et sera obligatoire pour l'ensemble des entreprises après publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 4
En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités de notification et de dépôt selon les dispositions légales, à la diligence du SNIPO.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant, en application de l'article L. 2261-19 du code du travail, le SNIPO étant chargé d'accomplir les formalités à cette fin.

Accord du 20 janvier 2010 relatif à l'emploi des seniors

Le SNIPO,

La FGA CFDT ;

La FGTA FO ;

La FNAA CFE-CGC,

En vigueur étendu

Les parties au présent accord sont conscientes des enjeux économiques et sociaux liés au taux d'emploi des salariés qu'il est convenu désormais de qualifier de seniors.

Cet accord s'inscrit dans la politique de la branche visant notamment à veiller au principe de non discrimination, tout particulièrement en fonction de l'âge, qu'il s'agisse de l'accès à l'emploi ou de l'évolution des carrières professionnelles quel que soit l'âge.

Il s'agit également de mieux prendre en compte les aspects favorables de la diversité, les salariés seniors constituant une composante essentielle du capital humain des entreprises.

En conséquence, les parties signataires entendent mettre en oeuvre, par le présent accord, les nouvelles dispositions légales et réglementaires en faveur de l'emploi des seniors, à savoir :

- la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009 (art. 87) ;
- le décret n° 2009-560 du 20 mai 2009 relatif au contenu et à la validation des accords et des plans d'actions en faveur de l'emploi des salariés âgés ;
- le décret n° 2009-564 du 20 mai 2009 relatif au décompte des effectifs prévu à l'article L. 138-28 du code de la sécurité sociale pour les accords et plans d'actions en faveur de l'emploi des salariés âgés.

L'ensemble de ce dispositif est codifié aux articles L. 138-24 à L. 138-28, R. 138-25 à R. 138-31 et D. 138-25 du code de la sécurité sociale.

Il est donc convenu, sur cette base, de développer des actions spécifiques en favorisant le maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus dans les entreprises de la branche.

Ainsi, les partenaires sociaux s'accordent pour agir plus particulièrement sur :

- l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles avec la mise en place d'un entretien professionnel de deuxième partie de carrière ;
- le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation ;
- l'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite ;
- la transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat ;
- l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité.

Les domaines d'actions définis par le présent accord pourront être adaptés ou modifiés en fonction du bilan qui sera dressé au terme du délai de 3 ans.

Par ailleurs les partenaires sociaux s'accordent pour considérer qu'il est nécessaire d'agir au sein des entreprises pour mettre en oeuvre une véritable campagne de sensibilisation sur l'activité des seniors et la transition entre le statut d'actif et de retraité.

Cette démarche doit permettre aux employeurs, comme aux représentants du personnel et aux salariés, de reconnaître l'intérêt que la lutte contre les discriminations liées à l'âge impliquant une évolution des relations de travail avec les salariés seniors représente pour la collectivité.

Chapitre Ier Clauses techniques

Article 1.1

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises ou aux groupes d'entreprises au sens de l'article L. 2231-1 du code du travail, employant au moins 50 salariés et moins de 300 salariés, relevant du champ d'application de la convention collective des oeufs et produits d'oeufs, non couvertes à la date d'entrée en vigueur du présent accord, par un accord d'entreprise ou de groupe, conclu en application de l'article L. 138-25 du code de la sécurité sociale, ou par un plan d'action en faveur de l'emploi des seniors, validé par l'administration.

Les partenaires sociaux conviennent donc que toute entreprise ou groupe répondant à la définition ci-dessus pourra faire une application directe et volontaire du présent accord.

En outre, il est convenu, s'agissant des entreprises dont l'effectif comporte au moins 300 salariés, ou appartenant à un groupe dont l'effectif comporte au moins 300 salariés, qu'elles ne pourront établir directement un plan d'action au niveau du groupe sans avoir ouvert préalablement une négociation collective, sous réserve de l'existence de délégués syndicaux représentatifs et ayant la capacité de conclure un accord collectif à l'échelle du groupe, au sens des articles L. 2122-1 à L. 2122-4 et L. 2232-34 du code du travail.

Sous la seule réserve de l'alinéa précédent, les entreprises ou groupes d'au moins 300 salariés ne sont pas soumis juridiquement au contenu du présent accord, mais pourront s'en inspirer.

Il est rappelé que les effectifs sont appréciés au 31 décembre de chaque année, tous établissements confondus, en fonction de la moyenne au cours de l'année civile des effectifs, déterminés chaque mois.

Dans les entreprises de 50 à 299 salariés il ne pourra être dérogé au contenu des domaines d'action retenus par le présent accord que dans un sens plus favorable.

Article 1.2

En vigueur étendu

Conformément à l'article R. 138-30 du code de la sécurité sociale, le présent texte fera l'objet, au moment de son dépôt, d'une demande de validation à la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle.

L'entrée en vigueur du présent accord est soumise à la condition suspensive de l'obtention de l'avis favorable de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle.

Il en résulte qu'en cas d'avis défavorable, le présent accord ne pourra pas prendre effet.

Cette validation sera opposable aux organismes chargés du recouvrement de la pénalité prévue à l'article L. 138-24 du code de la sécurité sociale.

Sous cette réserve, le présent accord entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2010 pour une durée de 3 ans. Il cessera donc de produire ses effets 3 ans après sa date d'application. Toutefois, 6 mois avant cette échéance, les parties s'engagent à ouvrir une nouvelle négociation sur l'emploi des salariés âgés en faisant le bilan des mesures mises en oeuvre par le présent accord.

Article 1.3

En vigueur étendu

Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Ce dépôt sera effectué au même moment que la demande d'avis auprès des services centraux du ministre chargé de l'emploi.

Après l'obtention de l'avis favorable du ministre chargé de l'emploi, le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit code.

Chapitre II Mesures destinées à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés seniors

Article 2.1

En vigueur étendu

Les parties signataires considèrent qu'il est de l'intérêt des entreprises et des salariés de promouvoir l'expérience et les savoir-faire acquis par les salariés seniors pour permettre la poursuite d'un exercice professionnel motivant dans le même emploi, avec le cas échéant une évolution des fonctions ou vers un emploi différent s'il est plus adapté.

Les compétences acquises par les salariés seniors représentent en effet une véritable valeur ajoutée pour l'entreprise.

Dans ce sens, l'objectif de développement et de maintien dans l'emploi des seniors est de faire progresser de 1 point le pourcentage de salariés seniors de 55 ans ou plus employés au sein de la branche professionnelle, sur une période de 3 ans à compter du 1er janvier 2010 et de réévaluer ce taux si nécessaire en fonction des besoins au bout des 3 ans.

Il est précisé que le taux d'emploi connu des salariés seniors par rapport à l'ensemble des salariés de la branche, servant de référence à ce calcul, est de 4,5 % à la date du 30 septembre 2009.

L'objectif est donc d'atteindre 5,5 % au niveau de la branche, dans le délai de 3 ans précité.

L'ensemble des mesures opérationnelles contenues dans le présent accord doivent permettre de parvenir à l'atteinte de cet objectif.

L'évolution de ce taux permettant le suivi de cet objectif figurera dans le rapport de branche prévu à l'article D. 2241-1 du code du travail.

Article 2.2

En vigueur étendu

Les parties reconnaissent qu'il est important de bien appréhender l'expérience et les compétences acquises par les salariés seniors afin de les valoriser et d'en tenir compte en termes d'évolution professionnelle.

Cela justifie la mise en oeuvre dans des conditions adaptées d'un entretien professionnel de deuxième partie de carrière ainsi que le développement du bilan de

compétences au profit de ces salariés.

2.2.1. L'entretien professionnel de deuxième partie de carrière

L'employeur propose à chaque salarié, à partir de 45 ans, un entretien de deuxième partie de carrière destiné à faire le point, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emplois dans l'entreprise, sur ses compétences et ses éventuels besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle.

Cet entretien de deuxième partie de carrière répond également aux obligations relatives au bilan d'étape professionnel mis en place par l'accord national interprofessionnel du 14 novembre 2008 sur la GPEC, ainsi qu'aux dispositions de l'article L. 6321-1 du code du travail relatives à l'entretien professionnel.

Tous les salariés concernés qui le souhaitent bénéficieront d'un entretien au cours de la période 2010-2012.

Cet entretien sera spécifique ou les thèmes qu'il comporte pourront constituer une partie d'un entretien professionnel annuel, quelle qu'en soit la nature, nouvellement institué ou déjà mis en place par l'entreprise.

Par la suite, tous les 3 ans, le salarié qui en formulera la demande bénéficiera d'un nouvel entretien de deuxième partie de carrière.

Les entreprises définissent librement les modalités et le contenu de ces entretiens, sous réserve que soient abordés au minimum les sujets suivants :

- les perspectives d'évolution de l'emploi occupé dans une approche de GPEC ;
- le point sur les compétences du salarié, leur adéquation avec l'emploi occupé et son employabilité de manière plus générale et ses éventuels besoins de formation ;
- l'intérêt ou la nécessité selon les cas d'une évolution professionnelle ainsi que le souhait éventuel de mobilité du salarié ;
- la présentation de l'ensemble des dispositifs de formation à la disposition du salarié ;
- les conditions d'élaboration d'un projet professionnel prenant en compte la situation de l'entreprise, l'expérience professionnelle acquise et les souhaits émis par le salarié ;
- le point sur les éventuelles difficultés rencontrées dans l'exercice des fonctions et les solutions éventuellement envisageables pour y remédier ;
- pour les salariés de 55 ans et plus, les possibilités d'aménagement de fin de carrière existant dans l'entreprise ;
- le salarié sera également informé sur ses droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

Cet entretien devra faire l'objet d'une synthèse écrite dont un exemplaire sera remis au salarié.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel seront informés sur les modalités pratiques de mise en oeuvre de l'entretien de deuxième partie de carrière.

2.2.2. Le bilan de compétences

A leur initiative, ou sur proposition de leur hiérarchie après acceptation du salarié, les salariés âgés d'au moins 45 ans peuvent bénéficier prioritairement d'un bilan de compétences destiné à faciliter la définition d'un projet professionnel pour la deuxième partie de carrière.

Ce bilan de compétences fait l'objet d'une convention avec un organisme agréé choisi et payé par l'entreprise (sauf si celui-ci est pris en charge par le FONGECIF).

Le salarié pourra mobiliser à cette occasion son DIF.

Si le salarié le souhaite, et dans l'objectif de permettre à l'entreprise de l'accompagner dans son projet d'évolution professionnelle, la synthèse de son bilan de compétences sera remise par ses soins à la direction des ressources humaines. En fonction des possibilités de l'entreprise et des souhaits du salarié, un programme de formation personnalisé pourra ensuite être élaboré et mis en oeuvre si le projet professionnel le nécessite.

L'entreprise répondra dans un délai maximal de 9 mois au salarié senior (plus de 45 ans) qui formulera une demande de formation à l'issue d'un bilan de compétences.

Article 2.3 En vigueur étendu

2.3.1. Principes

La confortation, l'adaptation ou la redéfinition du parcours professionnel de deuxième partie de carrière nécessite généralement de développer des actions de formation ciblées et plus globalement de favoriser l'accès à la formation des salariés seniors.

Aussi, les partenaires sociaux considèrent que la formation professionnelle constitue un vecteur essentiel du maintien dans l'emploi des salariés seniors.

Ils rappellent leur attachement à l'application du principe d'égalité devant l'accès aux formations dès l'embauche et tout au long du parcours professionnel des salariés seniors.

Ils souhaitent ainsi favoriser l'accès des seniors à la formation professionnelle qui constitue un outil efficace pour développer leur employabilité en proposant des formations adaptées pour maintenir leur employabilité ou permettre de s'orienter vers d'autres métiers.

2.3.2. Engagements

Part de financement du plan de formation réservée aux seniors

Lors de l'élaboration du plan de formation, les entreprises de la branche doivent tenir compte des besoins de formation des salariés seniors.

A cet effet, il est convenu qu'une part du financement du plan de formation soit réservée prioritairement aux salariés de 55 ans et plus dont le besoin de formation aura été identifié.

Cette part devra être au moins égale au pourcentage de salariés de plus de 55 ans employés dans l'entreprise par rapport à l'ensemble des salariés, le calcul étant effectué en équivalent temps plein à la date d'élaboration du plan de formation par l'entreprise.

Le calcul et le montant de ce pourcentage devra être communiqué au comité d'entreprise.

Priorité d'accès aux actions de professionnalisation,
bilan de compétences et VAE

Dans le cadre de ce budget dédié, les salariés de plus de 55 ans seront prioritaires pour l'accès à des actions de professionnalisation, de bilans de compétences, au congé de validation des acquis de l'expérience, au droit individuel à la formation.

En outre, devra être indiqué, lors de la consultation du comité d'entreprise sur le plan de formation, le nombre de formations suivies par les salariés de 55 ans et plus au cours de l'année précédente.

Validation des acquis de l'expérience

La VAE est un dispositif particulièrement adapté à l'employabilité des seniors. L'entreprise apportera, dans la mesure de ses possibilités, une aide matérielle et logistique au salarié engageant une VAE, selon des modalités qu'elle définira en interne, avec les organisations syndicales représentatives de l'entreprise ou, à défaut, après consultation des représentants du personnel (comité d'entreprise ou délégués du personnel).

D'une manière plus générale il est prévu que les entreprises s'engagent à diffuser les informations nécessaires « adaptées aux seniors » pour promouvoir la formation et faire comprendre aux salariés seniors l'intérêt de se former.

Article 2.4 En vigueur étendu

2.4.1. L'aménagement du temps de travail par le recours au temps partiel des salariés de plus de 55 ans

Les salariés âgés de plus de 55 ans et plus désireux de transformer leur emploi à temps complet en emploi à temps partiel seront prioritaires pour l'attribution des emplois disponibles dans leur catégorie professionnelle.

Dans cette hypothèse, les salariés âgés d'au moins 55 ans, qui concluront, en application du présent accord, un avenant de passage à temps partiel d'au moins 80 % de leur contrat à temps plein, auront la possibilité d'opter, pour le calcul des cotisations d'assurance vieillesse et des régimes complémentaires obligatoires de retraite, pour le maintien d'une assiette de cotisations à la hauteur de la rémunération correspondant à un temps plein et ce dans les conditions ci-après définies.

Pendant une durée maximale de 5 ans, la société prendra en charge 100 % du supplément de cotisations salariales et patronales résultant de cet élargissement d'assiette à hauteur d'une rémunération correspondant à un temps plein.

Conformément aux dispositions de l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale, cette prise par la société d'une partie des cotisations salariales n'est pas assimilable à une rémunération au sens de l'article L. 242-1 dudit code.

Pour les salariés âgés de plus de 55 ans qui seront passés d'un contrat à temps plein à un contrat à temps partiel à compter de cet âge, l'indemnité de départ ou de mise à la retraite sera calculée sur la base d'une rémunération équivalant à un temps plein.

Les salariés qui refuseront cette proposition devront le faire par une mention expresse portée dans l'avenant de passage à temps partiel.

Les entreprises devront informer au préalable les salariés de l'existence de cette possibilité.

Conformément aux dispositions de l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale, cette prise par la société d'une partie des cotisations salariales n'est pas assimilable à une rémunération au sens de l'article L. 242-1 dudit code.

Pour les salariés âgés de plus de 55 ans qui seront passés d'un contrat à temps plein à un contrat à temps partiel à compter de cet âge, l'indemnité de départ ou de mise à la retraite sera calculée sur la base d'une rémunération équivalant à un temps plein.

Chaque année, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, s'ils existent, seront informés du nombre de salariés seniors ayant bénéficié de ce dispositif.

2.4.2. Utilisation du compte épargne-temps pour l'aménagement de fin de carrière

Le compte épargne-temps (CET) peut être utilisé par les salariés seniors pour financer tout ou partie d'une période de suspension du contrat travail (formation, passage à temps partiel, cessation anticipée d'activité...).

Dans l'hypothèse de la mise en place d'un CET par l'entreprise, il est convenu que l'entreprise attribue un abondement de 1 jour pour 10 jours apportés par le salarié senior (plus de 45 ans) qui utilisera tout ou partie de ses droits au CET pour aménager le temps de travail de sa fin de carrière.

Cet abondement sera définitivement acquis par le salarié sous réserve que l'utilisation de ses droits au CET précède de manière continue la rupture du contrat de travail pour cause de départ ou mise à la retraite.

Il est rappelé par ailleurs que les droits affectés au CET peuvent également être utilisés pour financer des prestations de retraite lorsqu'elles revêtent un caractère collectif et obligatoire déterminé dans le cadre d'une des procédures visées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Lorsque les droits affectés sur un CET sont utilisés dans le cadre de ce dispositif, ceux de ces droits qui correspondent à un abondement de l'employeur (en temps ou en argent) bénéficient des exonérations sociales et fiscales dans les mêmes conditions que les cotisations patronales finançant les régimes de retraite supplémentaire obligatoires.

Une exonération fiscale et sociale est également prévue (art. L. 3153-3 du code du travail) dans la limite de 10 jours par an, des droits que le salarié détient sur son CET qui seraient affectés (hors abondement en temps ou en argent de l'employeur) pour :

- réaliser un versement sur un PERCO ;

- contribuer au financement d'un régime de retraite supplémentaire à caractère collectif et obligatoire (art. 83).

A noter que les droits peuvent également être utilisés pour le rachat des trimestres d'assurance tel que prévu à l'article L. 351-14-1 du code de la sécurité sociale.

Lors de l'ouverture d'un compte épargne-temps par l'entreprise, doit être prévue la conclusion d'un contrat d'assurance qui a pour objet de garantir l'entreprise (et de ce fait les salariés, le contrat d'assurance gageant les droits de ces derniers) au regard du passif social que constituent les crédits CET alimentés volontairement par les salariés.

2.4.3. Cumul emploi-retraite

Les partenaires sociaux considèrent que les salariés ayant liquidé leur pension de vieillesse ont toute leur place dans les entreprises de la branche.

A cet effet, les parties au présent accord entendent mettre en oeuvre les moyens nécessaires afin que les salariés soient informés de la possibilité qu'ils ont de cumuler leur pension de vieillesse avec un revenu d'activité salariée conformément aux dispositions légales en vigueur.

Cette information sera disponible au sein de l'entreprise et délivrée aux salariés de plus de 59 ans par tout moyen approprié.

Article 2.5
En vigueur étendu

Les partenaires sociaux considèrent que les salariés seniors constituent une source de compétences et de savoir-faire spécifiques importante faisant partie du patrimoine de l'entreprise.

Elles soulignent qu'il s'agit d'un des atouts majeurs de la diversité des âges et des apports possibles entre les différentes générations.

C'est pourquoi, les salariés seniors pourront utilement être investis d'un rôle de transmission des savoirs et des compétences, également valorisant pour eux.

En conséquence, les entreprises de la branche s'engagent à favoriser la transmission des savoirs et des savoir-faire en développant les actions de tutorat mais également de parrainage.

Parrainage

Par parrainage, il convient d'entendre toute pratique visant à associer un salarié expérimenté à un nouvel embauché, pendant une période déterminée, afin de faciliter son intégration professionnelle.

Ainsi, chaque entreprise pourra :

- déterminer le choix des parrains en raison de leur légitimité professionnelle incontestable s'appuyant sur une expérience reconnue au sein de l'entreprise et sur la base exclusivement du volontariat ;

- mettre en oeuvre des formations complémentaires afin de développer, si nécessaire, les qualités pédagogiques des salariés concernés.

Le salarié pourra également faire une demande pour devenir parrain auprès de l'employeur qui devra motiver sa réponse si elle est négative.

Tutorat

Chaque entreprise pourra proposer, en fonction de ses besoins, aux salariés de 50 ans et plus ayant une ancienneté dans l'entreprise ou dans la branche d'au moins 15 ans, d'exercer le rôle de tuteur auprès des nouveaux embauchés et/ou des stagiaires.

Dans ce cadre, les seniors volontaires et justifiant des prérequis exigés par la fonction de tuteur ou de formateur bénéficieront d'une priorité d'accès à certaines formations, en particulier celles prévues pour le tutorat et la formation de formateurs.

L'exercice d'une mission de tuteur ou de formateur confiée à un salarié senior sera pris en compte dans l'appréciation de ses résultats individuels et sera pris en compte dans le cadre de la gestion de sa carrière professionnelle.

Article 2.6
En vigueur étendu

2.6.1. Prévention des risques et conditions de travail

L'augmentation du taux d'emploi des seniors suppose un renforcement des actions de prévention des risques professionnels ciblées sur les seniors (prise en compte des aspects ergonomiques, d'organisation du travail, d'adaptation des postes de travail...), en partenariat avec les CRAM et les ARACT, ainsi qu'avec le médecin du travail.

Les entreprises de la branche doivent donc intégrer dans la rédaction du document unique des risques professionnels, une partie sur l'emploi des seniors. Les mesures décidées par l'entreprise en faveur des seniors seront présentées chaque année aux membres du CHSCT, qui en assurera le suivi.

Pour favoriser le maintien dans l'emploi ou le reclassement des seniors, les entreprises de la branche s'engagent, dans l'année qui suivra la signature du présent accord, à mener une action de réflexion sur l'amélioration des conditions de travail des seniors, quelle que soit leur catégorie, afin de mettre en oeuvre un plan d'actions destiné à aménager les postes comportant des facteurs de risques professionnels identifiés. Cette réflexion devra obligatoirement aboutir à un plan d'actions qui devra débiter en 2011.

Le CHSCT, le comité d'entreprise, ainsi que les services de santé au travail, seront associés à cette réflexion. Le résultat de ce travail sera présenté aux membres du comité d'entreprise ou aux délégués du personnel, s'ils existent.

2.6.2. Reclassement des seniors

Lorsqu'un salarié senior (de plus de 50 ans) occupe un poste dont le taux de fréquence des AT/MP est supérieur à la moyenne de l'entreprise, ou en cas d'incapacité médicale constatée par le médecin du travail à occuper son poste, et se traduisant dans les deux cas par un besoin de reclassement, il bénéficie d'une priorité d'affectation dans un autre poste de qualification équivalente et compatible avec ses capacités.

En cas de possibilité de reclassement interne à l'entreprise, proposée par l'employeur et acceptée par le salarié (cette acceptation étant matérialisée par un avenant au contrat de travail) sur un poste de qualification et de rémunération inférieure, le salarié reclassé ayant au moins 1 an d'ancienneté bénéficiera d'une garantie de rémunération sous forme d'indemnité mensuelle dégressive, déterminée dans les conditions suivantes, pendant une période de 6 mois :

- indemnité permettant le maintien en brut de sa rémunération de base antérieure pendant les 2 premiers mois de sa nouvelle affectation ;

- indemnité de 60 % du montant du différentiel de salaire de base brut entre l'ancien et le nouvel emploi pendant les 2 mois suivants ;

- indemnité de 30 % du montant du différentiel de salaire de base brut entre l'ancien et le nouvel emploi pendant les 2 mois suivants.

Dans le cadre du repositionnement interne au titre du volontariat, les salariés âgés d'au moins 45 ans bénéficient d'une priorité en cas de pluralité de candidatures sur un même poste ouvert en interne. Pour leur permettre d'occuper ce poste, un programme de formation, d'adaptation et d'accompagnement à l'intégration peut leur être proposé.

Article 2.7
En vigueur étendu

2.7.1. Bilan annuel au niveau de l'entreprise

Les partenaires sociaux considèrent qu'il est nécessaire d'associer le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, afin de suivre les effets des politiques mises en place au sein de chaque entreprise concernée.

En conséquence, il est convenu que pour chaque entreprise soumise au présent accord, l'employeur doit présenter au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, une fois par an, un rapport comportant les éléments suivants :

- nombre d'entretiens de deuxième partie de carrière réalisée au cours de l'année N - 1 ;
- nombre de CET liquidés pour anticiper le départ à la retraite au cours de l'année N - 1 ;
- nombre de cumuls emploi-retraite sur l'année N - 1 ;
- nombre de salariés passés à temps partiel au cours de l'année N - 1 ;
- recensement des aménagements de poste et d'horaires réalisés au profit des seniors au cours de l'année N - 1 ;
- recensement des demandes de formation professionnelle des seniors et suites réservées à ces demandes ;
- nombre de salariés âgés de plus de 45 ans ayant sollicité un DIF et suites réservées à ces demandes ;
- nombre de salariés âgés de plus de 45 ans ayant réalisé un bilan de compétences.

Les avis de ces instances seront sollicités sur le contenu du bilan annuel, lequel sera transmis, avec l'avis au médecin du travail et à la branche de sorte qu'elle puisse synthétiser ces données dans le rapport annuel de branche, dont une partie sera dédiée à la situation des salariés seniors :

- nombre de salariés seniors embauchés au cours de l'année N - 1 ;
- nombre de départs volontaires à la retraite au cours de l'année N - 1 ;
- nombre de salariés seniors licenciés au cours de l'année N - 1 ;
- prévisions d'embauche de salariés seniors sur l'année N + 1 ;
- emplois occupés par les salariés seniors.

2.7.2. Rapport de branche

Le rapport de branche intégrera le suivi de l'objectif général de maintien dans l'emploi des seniors au niveau de la branche (taux et évolution) ainsi que la situation et l'évolution des principaux indicateurs retenus par les entreprises de la branche en fonction des remontées de ces dernières.

Accord du 10 septembre 2010 relatif à la durée du travail

Syndicat national des industriels et professionnels de l'oeuf.

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

FNAAC CFE-CGC.

Article 1er En vigueur étendu

Création d'un nouvel article 5.25 au sein des dispositions générales.

Il est créé au sein de la partie « Durée du travail » du titre V « Formation et exécution du contrat de travail » un nouvel article 5.25 intitulé « Durée du travail des cadres » dont le contenu est le suivant :

« Article 5.25

Durée du travail des cadres

5.25.1. Catégories de cadres et régime du temps de travail applicable

Cadres dirigeants

Les cadres dirigeants sont ceux auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une totale indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps.

Sont considérés comme ayant cette qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement, conformément aux dispositions de l'article L. 3111-2 du code du travail.

Cette catégorie englobe l'ensemble des cadres qui sont titulaires d'un pouvoir réel de décision et d'un degré élevé d'autonomie et de responsabilité tels qu'ils sont seuls juges des horaires de travail nécessaires à l'accomplissement de leur mission.

Si ces critères d'identification ne sont pas réunis, le cadre sera classé dans les autres catégories définies ci-dessous.

Les cadres dirigeants bénéficient d'une rémunération forfaitaire, en contrepartie de l'exercice de leur mission, étant entendu qu'il ne peut être établi de relation entre le montant de cette rémunération et un horaire effectif de travail.

Ces cadres dirigeants ne sont pas soumis au régime légal de la durée du travail.

Cadres intégrés

Il s'agit du personnel d'encadrement dont la nature des fonctions le conduit à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auxquels il est intégré et pour lequel la durée du travail peut être prédéterminée.

Le contrat de travail du cadre intégré, soumis à l'horaire collectif peut prévoir une rémunération forfaitaire (sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle) avec référence horaire incluant les majorations pour heures supplémentaires.

Cadres autonomes

Définition et principes applicables :

Les parties constatent que, compte tenu de l'activité et de l'organisation des entreprises de la branche, il existe une catégorie de cadres, en dehors des cadres dirigeants, qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et 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, au sens des dispositions de l'article L. 3121-43 du code du travail.

Pour les catégories de cadres visés par le présent article, les entreprises peuvent mettre en place directement des conventions de forfait annuel en jours dans les conditions définies par le présent article.

Ce type de convention nécessite la conclusion avec chaque cadre concerné d'une convention individuelle de forfait jours par avenant au contrat de travail en respectant la procédure de modification du contrat.

La rémunération moyenne mensuelle sur l'année du cadre autonome ne peut être inférieure au plafond mensuel de la sécurité sociale.

Ces cadres autonomes bénéficient d'une rémunération forfaitaire, en contrepartie de l'exercice de leur mission. Leur temps de travail sera décompté en nombre de jours travaillés, dans les conditions prévues ci-dessous.

Ils ne sont donc pas tenus de respecter une organisation précise de leurs horaires de travail, et ne sont pas soumis aux dispositions des articles L. 3121-10, L. 3121-34, L. 3121-35 et L. 3121-36 du code du travail. Par contre ces cadres doivent bénéficier du repos quotidien minimal légal de 11 heures entre 2 jours travaillés.

La base annuelle de jours travaillés est fixée à 218 (journée de solidarité comprise).

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.

Le plafond de 218 jours ne pourra être dépassé qu'à titre exceptionnel. Dans ce cas, le nombre de jours de dépassement, après déduction du nombre de jours affectés éventuellement sur un compte épargne-temps et des congés payés reportés, devra être attribué au cadre concerné sous forme de jours de repos dans les 3 premiers mois de l'année civile. Le nombre de jours réduit le plafond annuel de l'année au cours de laquelle ils sont pris.

Organisation de la prise des jours de repos :

Le temps de travail des salariés cadres autonomes fait l'objet d'un décompte annuel en jours ou demi-journées de travail effectif.

Les salariés cadres autonomes devront organiser leur temps de travail à l'intérieur de leur forfait annuel, en respectant un temps de repos minimal quotidien de 11 heures consécutives et un temps de repos hebdomadaire minimal de 35 heures consécutives au total. Si une difficulté devait survenir en raison d'une situation exceptionnelle, susceptible de ne pas permettre de garantir ces temps de repos minima, l'intéressé devra en faire part immédiatement à son supérieur hiérarchique pour qu'une solution adéquate puisse être trouvée.

Le nombre de jours ou de demi-journées de repos sera déterminé en fonction du nombre de jours travaillés sur l'année.

Dans le but d'éviter les risques de dépassement du nombre de jours travaillés, ou la prise des jours de repos dans les toutes dernières semaines de l'année, il est convenu qu'un mécanisme de suivi sera mis en oeuvre, associant le salarié cadre autonome concerné et son responsable hiérarchique.

Ce mécanisme permettra d'anticiper la prise des jours ou des demi-journées de repos, en fonction du nombre de jours travaillés depuis le début de l'année, des prévisions d'activité, des congés payés ou des absences prévisibles.

L'organisation des prises des jours ou des demi-journées de repos variera selon les nécessités d'organisation du service.

Les principes suivants seront appliqués :

Présentation à la direction à la fin de chaque année d'un calendrier prévisionnel annuel de l'année suivante intégrant les jours de repos susvisés.

La direction pourra demander exceptionnellement le report d'un jour de repos prévu en cas d'impératifs liés au bon fonctionnement de l'entreprise.

Compte tenu de la spécificité de la catégorie des salariés cadres autonomes et de l'absence d'encadrement de leurs horaires de travail, les parties considèrent que le respect des dispositions contractuelles et légales (notamment de la limite du nombre de jours travaillés et du repos de l'article L. 3131-1 du code du travail) sera suivi au moyen d'un système déclaratif dans les conditions fixées par l'entreprise.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel seront tenus informés des conséquences pratiques de la mise en oeuvre de ce décompte de la durée du travail en nombre de jours sur l'année.

Seront examinés notamment l'impact de ce régime sur l'organisation du travail, l'amplitude des horaires et la charge de travail des salariés concernés.

Un entretien individuel annuel aura lieu avec chaque cadre ayant réalisé une année complète de travail. Cet entretien permettra d'adapter, si nécessaire, le nombre de jours travaillés à la charge de travail. Cet entretien annuel aura également pour objet d'examiner les éventuelles difficultés d'articulation de l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ainsi que l'évolution de la rémunération.

A cet effet, il est mis en place, avec les représentants des cadres au comité d'entreprise, s'il existe, une commission chargée de vérifier les conditions d'application des dispositions ci-dessus et de s'assurer que la charge de travail des salariés concernés est compatible avec ce forfait annuel. Cette commission établira une fois par an un compte rendu qui sera présenté en séance plénière du comité d'entreprise.

Rachat de jours pour les cadres en forfait jours :

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-45 du code du travail, par accord entre le salarié et l'employeur, il est possible pour un cadre au forfait jours de prévoir de renoncer à une partie de ses jours de repos sur l'année, en contrepartie d'une majoration de son salaire.

L'accord entre le salarié et l'employeur est établi par un avenant au contrat de travail, fixant notamment la rémunération de ce temps de travail supplémentaire qui devra bénéficier d'une majoration minimale de 10 % par rapport au salaire de base normal.

Toutefois, ce rachat de jours ne doit pas avoir pour effet de porter le nombre de jours travaillés dans l'année à plus de 225 jours.

Article 2 En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités de notification et de dépôt selon les dispositions légales, à la diligence du SNIPO.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant, en application de l'article L. 2261-19 du code du travail, le SNIPO étant chargé d'accomplir les formalités à cette fin.

Avenant du 7 septembre 2011 à l'accord du 27 septembre 2006 relatif à la prévoyance

Le SNIPO,

La FGTA FO ;

La FNAA CGC ;

La FGA CFDT,

En vigueur étendu

il a été convenu ce qui suit dans le cadre de la mise en oeuvre du dispositif de portabilité instauré par l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail :

Préambule

Par le présent avenant, les parties ont souhaité, dans le cadre d'une démarche visant à favoriser la transférabilité des droits des salariés, mettre en oeuvre le dispositif de portabilité des droits du régime de prévoyance instauré par l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, de manière mutualisée.

De ce fait, en cas de rupture du contrat de travail et sous réserve des conditions prévues par le présent avenant, l'ancien salarié pourra bénéficier du maintien temporaire de sa couverture prévoyance sans avoir à poursuivre avec l'employeur le versement de cotisations pendant cette période, cette garantie était prise en charge pour le régime dans le cadre de la solidarité mis en oeuvre au niveau de l'accord de branche.

Dans le même temps, cet avenant :

- révisé les taux de cotisations de 1 % à 0,89 % en raison du terme intervenu de la cotisation temporaire spécifique de 0,11 %. Toutefois, il est précisé que la délégation employeur s'engage à maintenir une enveloppe de 1 % de cotisation globale dans le cadre d'une négociation entre partenaires sociaux afin de répondre à l'amélioration des garanties du régime et d'adapter ce dernier aux conséquences induites par la réforme des retraites ;
- actualise le délai de carence applicable en cas d'arrêt de travail pour maladie, en le réduisant à 7 jours.

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de maintenir les garanties prévues par le régime de prévoyance des salariés de la convention collective nationale des oeufs et industries en produits d'oeufs n° 3184, en application du dispositif de portabilité instauré par l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009, dans les conditions définies ci-après.

Article 2

En vigueur étendu

Il est ajouté au régime de prévoyance prévu à l'accord du 27 septembre 2006 (étendu par arrêté du 25 juillet 2008) un nouvel article 9 bis intitulé « Portabilité des droits du régime de prévoyance collective », rédigé comme suit :

« Article 9 bis

Portabilité des droits du régime de prévoyance collective

1. Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de rupture du contrat de travail non consécutive à une faute lourde, ou de terme du contrat de travail, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, les salariés cadres et non cadres définis à l'article 2 du présent accord bénéficient du maintien des garanties étendues visées aux articles suivants du présent accord :

- article 4 " Garantie décès-invalidité permanente et totale des salariés cadres et non cadres " ;
- article 5 " Garantie rente éducation des salariés cadres et non cadres " ;
- article 6 " Garantie incapacité temporaire de travail des salariés cadres et non cadres " ;
- article 7 " Garantie invalidité des salariés cadres et non cadres dans les conditions prévues par chacun de ces articles ".

Les intéressés doivent justifier, auprès de leur ancien employeur, de leur prise en charge par le régime d'assurance chômage.

La garantie prend alors effet à la date de cessation du contrat de travail.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf dispositions particulières par le présent article et sous réserve que l'ancien salarié :

- n'ait pas expressément renoncé, dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail, à l'ensemble des garanties collectives souscrites par son employeur, qu'elles soient prévues par l'accord du 29 mai 1989 ou par les autres modalités de mise en place des garanties prévoyance et frais de santé définies à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale ;

- ait fourni à l'ancien employeur ou à l'organisme désigné ISICA Prévoyance la justification de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Les intéressés sont tenus d'informer leur ancien employeur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien de la garantie.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, détailler sauf dispositions particulières définies ci-après.

2. Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini au titre de l'article 3 du présent accord pour les salariés en activité pour chaque garantie maintenue, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de cessation du contrat de travail. Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

3. Incapacité de travail

L'indemnisation au titre de la garantie incapacité de travail telle que définie à l'article 6 du présent accord intervient pour tous les bénéficiaires de la portabilité en relais de l'indemnisation prévue à l'article 6.16 des dispositions générales de la convention collective intitulé " Indemnités de maladie ou d'accident ".

En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle l'ancien salarié ouvre droit et qu'il aurait perçues 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. Il en sera de même si la date théorique de fin de droit à l'allocation chômage survient au cours de la période d'indemnisation.

Pour la détermination du traitement de base, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés, primes de précarité et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

4. Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de cessation de contrat de travail sous réserve de vérification de l'éligibilité à l'ouverture des droits par l'organisme assureur désigné. Le maintien des garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse à la date de l'évènement, lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi, dès qu'il ne peut plus justifier de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ou en cas de décès.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

5. Financement de la portabilité. - Information

Le maintien des garanties au titre de la portabilité est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale) définies à l'article 11 " Cotisations et répartition du présent accord ".

Les anciens salariés répondant aux conditions définies par le présent article bénéficient donc de la portabilité sans avoir à verser en contrepartie de cotisations.

Toutefois une période d'observation de 12 mois à compter de la date d'effet du présent dispositif est prévue. A l'issue de ce délai, lors de la présentation annuelle des résultats du régime un bilan d'application du dispositif de portabilité sera établi de manière spécifique et il sera statué sur la poursuite des modalités de financement et sur un éventuel ajustement tarifaire.

La notice d'information établie par les organismes désignés et remise au salarié par l'employeur mentionnera les conditions d'application de la portabilité.

6. Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur :

- les prestations en cours sont maintenues par le précédent organisme assureur, normal ;
- les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur. »

Article 3 En vigueur étendu

Le tableau des taux de cotisation calculés sur le salaire brut (tranches A et B) est modifié comme suit afin de tenir compte de la suppression de la cotisation de 0,11 % répartie également entre l'employeur et le salarié en raison de l'expiration de délai de 3 ans de ce financement du risque lié à la reprise des en cours à la date du 31 décembre 2009.

Une régularisation sera opérée le cas échéant par l'organisme désigné auprès des entreprises pour lesquelles ce prélèvement aurait été maintenu au-delà de cette date :

Garanties et taux de cotisations

(En pourcentage.)

Garanties	Taux de cotisations			
	Part employeur	Part salarié	Taux	Assiette
Décès-invalidité permanente et totale (3e catégorie)	0,065	0,065	0,13	TA/ TB
Rente éducation	0,05	0,05	0,10	TA/ TB
Incapacité temporaire de travail	0,165	0,165	0,33	TA/ TB
Invalidité	0,07	0,07	0,14	TA/ TB
Inaptitude totale professionnelle ou non professionnelle	0,095	0,095	0,19	TA/ TB
Portabilité (avantage non contributif)	0	0	0	

Taux global	0,445	0,445	0,89	TA/ TB

Article 4
En vigueur étendu

Il est convenu de modifier par avenant les dispositions de l'article 6.16 « Maladie-accident » des dispositions générales de la convention collective en remplaçant le délai de carence prévu pour le début de l'indemnisation par l'entreprise, suite à un arrêt de travail pour cause de maladie indemnisée par la sécurité sociale de 10 jours à 7 jours.

En conséquence, l'alinéa concerné sera désormais rédigé de la manière suivante :

« Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commenceront à courir à compter du 1er jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle à l'exclusion des accidents de trajets, et à compter du 8e jour dans tous les autres cas. »

Article 5
En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet rétroactivement le 1er janvier 2011, sous réserve des ruptures déjà intervenues avant la date d'extension ouvrant droit à la portabilité.

Article 6
En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la DIRECCTE de Paris, ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Avenant n° 2 du 21 novembre 2011 à l'accord du 27 septembre 2006 relatif à la prévoyance

Le SNIPO,

La FGTA FO ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FGA CFDT,

Article 1er
En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet à la fois d'améliorer les garanties du régime de prévoyance mis en place au sein de la branche par l'accord collectif du 27 septembre 2006 et de réajuster le financement de certaines garanties, dans les conditions définies ci-après, en complément de l'avenant précédent du 21 septembre 2011.

A l'occasion de ce précédent avenant concernant principalement la mutualisation de la portabilité, les parties avaient en effet procédé à la révision du montant des cotisations tout en prévoyant que le montant global des cotisations employeur et salarié repasse de 0,89 % à 1 % à compter du 1er janvier 2012, afin de permettre une optimisation raisonnée du régime et mieux garantir l'équilibre de son financement, en prenant en compte notamment l'incidence du report de l'âge de la retraite.

Article 2
En vigueur étendu

L'article 4.1 de l'accord initial prévoit qu'en cas de décès du salarié, il est versé au (x) bénéficiaire (s) définis à l'article 4.4 un capital dont le montant est fixé à 100 % du salaire de référence.

Il est désormais prévu, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant d'ajouter une garantie « double effet » dans les conditions suivantes :

En cas de décès simultané ou postérieur à celui du participant, du conjoint survivant non remarié, du partenaire de Pacs ou du concubin, un capital égal à 100 % du capital en cas de décès toutes causes, tel qu'il est prévu par l'article 4.1, est versé et réparti par parts égales aux enfants restant à charge qui étaient initialement à la charge du participant.

Article 3
En vigueur étendu

Les 5 premiers alinéas de l'article 5 relatif à la rente éducation sont modifiés comme suit :

« En cas de décès du salarié, chaque enfant à charge perçoit une rente dans les conditions suivantes :

- 8 % du salaire de référence jusqu'à 18 ans révolus ;

- 10 % du salaire de référence de 18 à 26 ans révolus si l'enfant poursuit des études, est en apprentissage, stagiaire de la formation professionnelle, inscrit à Pôle

emploi, ou employé dans un CAT.
Si l'enfant est orphelin de père et de mère, la rente est doublée. »

Article 4
En vigueur étendu

Le tableau des taux de cotisation calculés sur le salaire brut (tranches A et B) est modifié comme suit afin de tenir compte des engagements pris des modifications apportées au régime et de l'évolution constatée des comptes de résultats, tout particulièrement en ce qui concerne les garanties incapacité et invalidité :

(En pourcentage.)

Garanties	Taux de cotisations			
	Part employeur	Part salarié	Taux	Assiette
Décès-invalidité permanente et totale (3e catégorie)	0,065	0,065	0,13	TA/ TB
Garantie double effet	0,005	0,005	0,01	TA/ TB
Rente éducation	0,05	0,05	0,10	TA/ TB
Incapacité temporaire de travail	0,18	0,18	0,36	TA/ TB
Invalidité	0,105	0,105	0,21	TA/ TB
Inaptitude totale professionnelle ou non professionnelle	0,095	0,095	0,19	TA/ TB
Portabilité (avantage non contributif)	0	0	0	
Taux global	0,5	0,5	1,00	TA/ TB

Ces cotisations sont applicables à compter du 1er janvier 2012.

Article 5
En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet le 1er janvier 2012.

Article 6
En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la DIRECTE de Paris ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes, conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Accord du 21 mars 2014 relatif au contrat de génération

SNIPO.

FGTA FO ;

FGA CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

Le contrat de génération a été créé par l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 et par la loi n° 2013-185 du 1er mars 2013.

Il vise à l'atteinte de trois objectifs :

- faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée ;
- favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des travailleurs âgés ;
- assurer la transmission des connaissances.

Le présent accord, conclu conformément à la loi précitée, vise à remplir ces trois objectifs compte tenu de la situation économique des entreprises, de leur effectif, de leur moyen et de leur culture, et ce en prenant en compte :

- les actions déjà menées dans les domaines considérés ;
- le respect du principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- l'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière.

Cet accord vise également à créer la meilleure synergie possible entre les différentes générations de salariés qui composent les entreprises de la branche, relevant

de son champ d'application et lui apportent leurs savoirs et savoir-faire ; ce qui participe à la richesse de chaque entreprise et à sa capacité d'adaptation, d'innovation et de développement.

Le présent accord a été négocié et conclu sur la base d'un diagnostic préalable de branche quantitatif et qualitatif portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des salariés âgés.

Le présent accord a pour objet de définir des actions concrètes destinées à favoriser l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée, de favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés et d'assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Le présent accord intègre également la dimension de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, lorsque cela le justifie.

Les partenaires sociaux considèrent en effet que le nombre important de structures petites et moyennes au sein de la branche justifie la conclusion d'un tel accord, afin de favoriser et faciliter une démarche directement opérationnelle au sein des entreprises couvertes par cet accord pour mettre en oeuvre le dispositif aidé du contrat de génération.

Les parties reconnaissent que la mise en oeuvre du présent accord doit s'inscrire dans la durée pour produire tous ses effets et entraîner une mobilisation et une évolution significative des situations et pratiques actuelles tant au niveau des politiques d'embauche, que d'intégration que de l'organisation, des conditions, des process et de l'environnement du travail, ce qui nécessite l'engagement et l'implication permanente des principaux acteurs concernés, dans l'intérêt bien compris des salariés et des entreprises.

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux entreprises employant au moins 50 salariés et moins de 300 salariés ou appartenant à un groupe (au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail) dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés, relevant du champ d'application de la convention collective nationale des oeufs et industries en produits d'oeuf, répertoriée sous le numéro d'identifiant des conventions collectives 3184, qui souhaitent bénéficier du dispositif d'aide si elles remplissent les conditions prévues aux articles L. 5121-8 et L. 5121-17 du code du travail, sous réserve de l'extension du présent accord.

Le présent accord de branche ne s'applique toutefois pas aux entreprises qui, à la date d'extension dudit accord, ont déjà conclu leur propre accord ou procédé au dépôt de leur plan d'action.

Les dispositions du présent accord ne s'appliquent pas non plus aux entreprises de 300 salariés et plus ou qui appartiennent à un groupe de 300 salariés et plus. Celles-ci, conformément aux dispositions de l'article L. 5121-9 du code du travail, doivent conclure un accord collectif ou à défaut, un plan d'action, qui pourra le cas échéant s'inspirer du contenu du présent accord.

Le présent accord s'inscrit donc pleinement dans le cadre de la négociation de l'accord collectif intergénérationnel de branche prévu par l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération et la loi du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération.

Il participe en outre à l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche, à la mixité des emplois et à l'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière.

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent que le présent accord est construit sur la base d'un diagnostic préalable réalisé par le SNIPO auprès des entreprises adhérentes de la branche.

Le diagnostic réalisé par la branche vise à répondre à l'ensemble des points mentionnés par les textes en vigueur.

Il comporte notamment des éléments relatifs :

- à la pyramide des âges ;
- aux caractéristiques des jeunes et des seniors et à l'évolution de leur place respective dans la branche (profil des jeunes de moins de 26 ans et profil des seniors de 57 ans et plus) ;
- aux prévisions de départ à la retraite ;
- aux perspectives de recrutement ;
- à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les conditions de travail des salariés âgés et les situations de pénibilité ;
- aux compétences clés dans la branche.

Préalablement à la négociation de l'accord, il a été présenté et a fait l'objet d'échanges avec les partenaires sociaux.

Article 3

En vigueur étendu

Compte tenu du diagnostic de branche, l'action des entreprises qui s'inscrivent dans le dispositif doit prioritairement cibler le recrutement des jeunes âgés de moins de 26 ans.

La borne d'âge de 26 ans peut cependant être relevée dans la limite de 30 ans dans les trois cas suivants :

- embauche en CDI d'un jeune présent avant ses 26 ans dans l'entreprise à l'issue, soit d'un contrat à durée déterminée, d'un contrat de travail temporaire ou d'un contrat aidé, soit d'un contrat en alternance ;
- embauche en CDI d'un jeune à l'issue d'un doctorat ou d'études postdoctorales ;
- embauche en CDI d'un jeune bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

S'agissant des salariés âgés, la priorité de l'entreprise est le recrutement de salariés âgés de 55 ans et plus, ainsi que le maintien dans l'emploi des salariés âgés de 57 ans et plus.

Article 4

En vigueur étendu

4.1. Objectifs chiffrés en matière de recrutement

L'engagement pris par la branche est de s'efforcer à maintenir un pourcentage d'effectif des jeunes de moins de 26 ans (ou 30 ans selon les cas) d'au moins 7,8 % au terme des 3 années d'application de l'accord auprès de jeunes salariés dans les entreprises et groupes d'entreprises de la branche dont l'effectif se situe entre 50

et moins de 300 salariés. La mesure de cet effort s'effectuera uniquement au regard des embauches en CDI. Une attention particulière sera portée sur le recrutement de jeunes ayant la reconnaissance de travailleurs handicapés.

La mesure de cette évolution s'effectuera au travers du rapport annuel de branche. L'indicateur chiffré sera le pourcentage de la part des moins de 26 ans en CDI par rapport à l'ensemble des salariés, au sein du segment des entreprises de moins de 300 salariés.

4.2. Modalités d'intégration et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise

4.2.1. Parcours d'accueil et d'intégration

Les entreprises mettent en place, pour les jeunes embauchés, un parcours d'accueil et d'intégration dans l'entreprise afin de faciliter l'appropriation des éléments indispensables pour une intégration réelle et durable.

Les parties reconnaissent que pour tout salarié, les premiers jours dans l'entreprise et la façon dont il est accueilli ont une influence sur la qualité de son intégration et sont quelquefois déterminants pour son avenir professionnel immédiat et futur.

Les modalités de mise en oeuvre du parcours d'accueil et d'intégration sont déterminées au niveau de chaque entreprise, mais doivent concerner tous les nouveaux embauchés de moins de 26 ans au minimum pour les entreprises appliquant le présent accord, ce qui constitue l'indicateur de suivi.

Ce parcours devra comprendre notamment :

1. Un livret d'accueil qui sera remis au jeune embauché le jour de son arrivée dans l'entreprise. Ce livret d'accueil lui donnera, de manière synthétique, toutes les informations dont il peut avoir besoin ou lui indiquera la marche à suivre pour les obtenir. Ces informations lui permettront également de se repérer dans l'entreprise et de connaître l'organigramme. Il comportera notamment une présentation de l'entreprise, de son organisation, de ses activités, différents documents d'information obligatoires ou non (règlement intérieur, liste des accords collectifs applicables dans l'entreprise, la notice d'information sur le régime de prévoyance...);

2. Un entretien avec un responsable du service du personnel sur les pratiques et politiques sociales de l'entreprise qui le présentera à son équipe et ses principaux interlocuteurs ;

3. Une description précise de son emploi et de son ou ses différents postes de travail ;

4. Une visite des locaux de l'entreprise ;

5. Les éléments de base en matière de sécurité et environnement.

L'ensemble de ce parcours s'effectue dans le mois qui suit l'entrée du salarié dans la société.

L'indicateur de suivi sera le nombre de jeunes ayant bénéficié d'un parcours d'intégration et d'accueil.

4.2.2. Désignation d'un référent

Toute embauche d'un jeune âgé d'au plus 26 ans s'accompagnera de la désignation d'un référent destinée à faciliter son intégration dans l'entreprise et notamment l'aider à s'approprier ses règles de fonctionnement, les comportements à adopter dans l'entreprise. Le référent participe à l'accueil du jeune, répond à ses questions, l'aide à faire connaissance avec les équipes et à connaître les codes de l'entreprise.

Le référent est choisi sur la base du volontariat parmi les salariés reconnus les plus aptes à remplir ce rôle, la priorité étant donnée à un salarié appartenant au même service que celui du jeune embauché. Le référent pourra notamment être un salarié senior. Sa mission se distingue de celle du tuteur.

Le référent bénéficiera d'une information spécifique sur son accès à la formation professionnelle notamment dans le cadre du plan de formation. Les entreprises veilleront à l'adaptation de leur charge de travail.

4.2.3. Modalités de mise en oeuvre d'un entretien de suivi

Un premier entretien de suivi de l'intégration avec le responsable direct et le référent désigné, auquel la direction des ressources humaines peut prendre part, est réalisé avant la fin du premier mois suivant l'embauche. Cet entretien doit également permettre une meilleure prise du poste par le jeune en proposant le cas échéant un soutien anticipé. Il doit aussi permettre d'identifier les éventuelles difficultés rencontrées et les moyens de les résoudre.

Avant la fin de la première année d'embauche, un entretien est réalisé par le responsable direct et le référent désigné.

L'objectif est que tous les jeunes embauchés bénéficient de cet entretien.

4.2.4. Modalités de recours aux contrats en alternance et d'accueil des alternants

La branche a toujours prôné une politique dynamique de recours à l'alternance, que ce soit par contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Au vu des perspectives de développement et donc de recrutements, la branche s'engage à tout faire pour maintenir, et si possible développer, le niveau de recours à ces contrats.

Pour assurer la formation plus particulièrement aux métiers de la maintenance, de la qualité, des conducteurs de ligne ou d'installations, de la logistique et du commercial, des fonctions support (comptabilité, gestion, employé administratif), le recours aux contrats en alternance sera favorisé dans les entreprises de la branche.

Lors des procédures de recrutement, l'entreprise d'accueil veillera à ce que les candidatures déposées par ces salariés à l'issue de leur contrat en alternance et dans les 12 mois suivants soient examinées en priorité.

4.2.5. Modalités de recours aux stages et d'accueil des stagiaires

Les entreprises de la branche s'engagent à développer des partenariats avec des centres de formation en vue de l'accueil de stagiaires principalement pour ceux se préparant aux métiers de la maintenance, de la qualité, des conducteurs de ligne ou d'installations, de la logistique et du commercial, des fonctions support (comptabilité, gestion, employé administratif).

Les stages ne peuvent avoir pour objet d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise.

Lors des procédures de recrutement, l'entreprise d'accueil veillera à ce que les candidatures déposées par les stagiaires ayant effectué un stage dans l'entreprise au cours de 12 mois précédents soient examinées en priorité.

Article 5

En vigueur étendu

5.1. Principes

Les entreprises de la branche sont particulièrement vigilantes à ce que, d'une part, la terminologie utilisée en matière d'offres d'emploi et de définitions de poste ne fasse pas référence à l'âge et, d'autre part, les décisions prises ne soient pas en pratique discriminantes à l'égard de l'âge. Elles veilleront aussi à ce que le principe de non-discrimination lié à l'âge soit intégré dans les actes de management et de gestion du personnel, notamment en matière de recrutement, d'évolution de carrière, de mobilité...

5.2. Objectifs en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi

La branche s'engage à favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés ayant au moins 55 ans.

D'après les éléments actuels du rapport de branche concernant l'exercice 2012, le taux d'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus représente 7,5 % de l'ensemble des effectifs de la branche apprécié sur l'année complète au 31 décembre 2012.

L'objectif fixé, apprécié globalement sur la période triennale d'application de l'accord, est de porter ce taux à 8,5 % des salariés âgés d'au moins 55 ans, en conjuguant les embauches et le maintien dans l'emploi de cette catégorie de salariés, à situation de marché comparable.

La mesure de ces efforts et le suivi de ce taux d'emploi, s'effectuera au travers du rapport de branche.

Article 6

En vigueur étendu

Afin de participer à l'amélioration des conditions de travail des seniors et prévenir la pénibilité, les parties signataires incitent les entreprises à renforcer leurs actions de prévention des risques professionnels dans une optique d'amélioration continue de la qualité de vie au travail.

Ces actions peuvent prendre la forme d'actions de communication et de sensibilisation sur les risques professionnels, sur les postures à adopter, de mises en place de modules de formation des managers et des acteurs de la prévention sur la connaissance et la prévention des risques.

Les parties signataires s'engagent à recenser et identifier les meilleures pratiques et à les diffuser.

Elles conviennent de suivre annuellement le recensement effectué en le diffusant à l'occasion de la commission paritaire au sein de laquelle est présenté le rapport de branche.

Article 7

En vigueur étendu

7.1. Entretiens de seconde partie de carrière (1)

Cet entretien est mis en place en étant proposé à tous les salariés âgés d'au moins 45 ans. Il sera organisé pour les salariés qui en font la demande, dans les 12 mois suivant le 45e anniversaire, puis renouvelé tous les 5 ans, à leur demande.

Cet entretien a pour objet :

- de dresser avec le salarié un bilan d'étape sur son activité professionnelle, ses aspirations, ses souhaits professionnels, ses conditions de travail et ses compétences ;
- d'examiner les besoins de formation et les dispositifs existant dans l'entreprise ;
- d'anticiper l'évolution de sa seconde partie de carrière professionnelle ;
- d'étudier les opportunités professionnelles susceptibles de lui être proposées et qui répondraient à la fois à ses aspirations, aptitudes et aux besoins de l'entreprise ;
- d'examiner la participation du salarié à des actions de tutorat et/ ou de référent ;
- d'examiner les souhaits du salarié en matière d'aménagement de ses conditions et de son temps de travail ;
- d'informer le salarié sur ses droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

Un compte rendu de cet entretien sera établi et signé des deux parties.

L'objectif est que tous les salariés remplissant les conditions requises dans les entreprises et groupes d'entreprises de la branche dont l'effectif se situe entre 50 et moins de 300 salariés mettant en place les dispositions du présent accord bénéficient, à leur demande, de l'entretien de seconde partie de carrière.

(1) Article 7-1 étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail.

(ARRÊTÉ du 18 juin 2015 - art. 1)

7.2. Mobilité professionnelle

Les entreprises de la branche s'engagent à ce que les salariés âgés de 55 ans et plus bénéficient des mêmes opportunités de changement de poste en interne que les autres salariés. En cas de candidatures multiples, et à compétence et diplôme égaux, ils seront prioritaires et bénéficieront d'un accompagnement personnalisé. Un programme de formation d'adaptation ou d'accompagnement à l'intégration sur le nouvel emploi pourra leur être proposé.

Article 8

En vigueur étendu

Pour que les salariés acquièrent, tout au long de leur carrière professionnelle, de nouvelles compétences, la branche s'engage à promouvoir l'accès de tous les salariés, sans condition d'âge, à la formation professionnelle.

Il est rappelé que les salariés âgés de 55 ans ou plus sont éligibles aux dispositifs de professionnalisation. Les entreprises de la branche veilleront aussi à développer la reconnaissance de leur qualification par le biais de la VAE notamment.

En cas de demande de formation éligible au plan de formation par un senior, ce souhait sera étudié de manière prioritaire.

Les droits au compte personnel de formation (CPF) peuvent être mobilisés pour des actions de formation professionnelle décidées lors de l'entretien de seconde partie de carrière lorsqu'elles visent à préparer une évolution professionnelle à moyen ou à long terme. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-16 du code du travail.

(ARRÊTÉ du 18 juin 2015 - art. 1)

Article 9

En vigueur étendu

La transmission des savoirs et des compétences est un élément essentiel visant à transmettre l'expérience, les savoirs et les compétences dans l'entreprise, ainsi que préserver la mémoire de cette dernière.

9.1. Mise en place de binômes de compétences

Des binômes d'échanges de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes ayant développé une première expérience professionnelle seront mis en place sur la base du volontariat, pour les postes comprenant des compétences clés.

Ce binôme s'effectuerait sur la base d'un travail en commun sur le poste du titulaire, pendant une durée à déterminer selon l'importance des connaissances à transmettre. Cette transmission se fera sur la base de quelques heures ou jours par semaine de manière à ce que le salarié plus jeune soit à même d'assurer son poste.

L'objectif est que de tels binômes soient mis en place pour toutes les compétences clés de l'entreprise.

L'indicateur de suivi sera le nombre de binômes mis en place.

9.2. Mise en place du tutorat pour le transfert de compétences

La transmission des savoirs et des compétences sera réalisée par le biais du tutorat sur la base du volontariat auprès des salariés qui disposent des qualités relationnelles, pédagogiques et techniques nécessaires.

De manière à favoriser l'intergénérationnalité, une partie de ces formations, portant notamment sur des techniques nouvelles, sera confiée à des salariés de moins de 30 ans.

L'indicateur de suivi sera le nombre d'actions de tutorat mises en place au terme de chaque année d'application du présent accord recueillies par l'enquête annuelle relative au bilan social de la branche.

Article 10 En vigueur étendu

La gestion active des âges prend en compte tous les âges dans l'entreprise, quelle que soit sa taille. Elle tient compte des situations et des attentes individuelles de chaque salarié.

Elle permet ainsi :

- de préparer les conditions du maintien dans l'emploi, du point de vue de l'organisation et des conditions de travail ;
 - d'anticiper les modalités de gestion des carrières, en organisant, dans un cadre offensif, la mobilité et la gestion des compétences et des qualifications ;
 - de miser sur la diversité des générations pour maintenir la continuité de savoir-faire, de compétence et d'expertise dans l'entreprise.
- Une démarche de gestion active des âges s'accompagne d'une réflexion sur les potentiels de l'entreprise, ses besoins actuels et à venir en métiers et en compétences, ainsi que sur les attentes des salariés. Elle constitue une première étape de la démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Les entreprises de moins de 300 salariés peuvent bénéficier d'un dispositif d'appui-conseil « contrat de génération » pouvant être pris en charge financièrement par l'Etat, dans les conditions qu'il détermine.

Cet appui-conseil vise l'élaboration et la conception d'un diagnostic GPEC et d'un plan de préconisations, l'aide à la négociation d'accords collectifs ou à l'élaboration de plans d'action, ainsi que les mesures d'accompagnement à la mise en oeuvre des préconisations.

Les parties signataires s'engagent à demander à l'OPCA de la branche d'examiner l'opportunité d'un conventionnement avec l'Etat pour la mise en oeuvre d'actions auprès des PME de la branche, dans le cadre du dispositif d'appui-conseil « contrat de génération », en lien avec les orientations définies par le présent accord.

Article 11 En vigueur étendu

Les salariés âgés de plus de 55 ans affectés sur un emploi exposé à des facteurs de pénibilité au sens de l'article D. 4121-5 du code du travail qui sont désireux de transformer leur emploi à temps complet en emploi à temps partiel seront prioritaires pour l'attribution des emplois disponibles dans leur catégorie professionnelle.

Dans cette hypothèse, les salariés âgés d'au moins 55 ans, qui concluront, en application du présent accord, un avenant de passage à temps partiel, auront la possibilité d'opter, pour le calcul des cotisations d'assurance vieillesse et des régimes complémentaires obligatoires de retraite, pour le maintien d'une assiette de cotisations à la hauteur de la rémunération correspondant à un temps plein, et ce dans les conditions ci-après définies :

- à moins de 5 années de l'âge auquel le salarié peut bénéficier d'une retraite à taux plein, la société prendra en charge, jusqu'à cette date, 100 % du différentiel de cotisations salariales et patronales (régime général et complémentaire) résultant de cet élargissement d'assiette à hauteur d'une rémunération correspondant à un temps plein, sous réserve que l'avenant au contrat de travail prévoit un passage à temps partiel d'au moins 80 % du temps plein ;

- à moins de 2 années de l'âge auquel le salarié peut bénéficier d'une retraite à taux plein, la société prendra en charge, jusqu'à cette date, 100 % du différentiel de cotisations salariales et patronales (régime général et complémentaire) résultant de cet élargissement d'assiette à hauteur d'une rémunération correspondant à un temps plein, sous réserve que l'avenant au contrat de travail prévoit un passage à temps partiel d'au moins 50 % du temps plein. Les salariés bénéficiant d'un avenant à temps partiel dans le cadre de la situation précédente ne pourra pas par un nouvel avenant bénéficier de la présente disposition pour tout ou partie des 2 années précédant la date à laquelle il pourra prétendre à une retraite à taux plein.

Conformément aux dispositions de l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale, cette prise par la société d'une partie des cotisations salariales n'est pas assimilable à une rémunération au sens de l'article L. 242-1 dudit code.

Pour les salariés âgés de plus de 55 ans qui seront passés d'un contrat à temps plein à un contrat à temps partiel à compter de cet âge, l'indemnité de départ ou de mise à la retraite sera calculée sur la base d'une rémunération équivalente à un temps plein.

Objectif et indicateur chiffré

L'objectif est que les entreprises de la branche mettant en oeuvre le présent accord respectent cet engagement pour 100 % des avenants à temps partiel conclus dans le cadre de ce dispositif.

L'indicateur de suivi est le nombre de prises en charge des cotisations complémentaires par l'entreprise par avenant signé relevant du dispositif.

Article 12 En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans, à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel qui conditionne son entrée en vigueur.

Il aura pour terme définitif le dernier jour du dernier mois de cette période triennale, sans se transformer en accord à durée indéterminée.

Il s'appliquera à l'ensemble des entreprises après publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Une nouvelle discussion sur les sujets traités par cet accord devra intervenir au cours des 6 derniers mois de la période triennale.

Il en ira de même en cas de modification législative modifiant les équilibres du présent accord.

Elle sera l'occasion de faire le point sur la mise en oeuvre et la portée utile des mesures prévues par cet accord, ce bilan pouvant aboutir, le cas échéant, à une révision de ce dernier afin de l'adapter et de mieux répondre à ses objectifs.

Article 13

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de notification et de dépôt selon les dispositions légales à la diligence du SNIPO.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord, en application de l'article L. 2261-19 du code du travail, le SNIPO étant chargé d'accomplir les formalités à cette fin.

Avenant n° 4 du 21 mars 2014 à l'accord du 27 septembre 2006 relatif à la prévoyance

Le SNIPO,

En vigueur étendu

La FGTA FO ;
La FGA CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet :

- de mettre en conformité la définition des bénéficiaires du régime avec le décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire ;
- de modifier la répartition des taux de cotisation du régime de prévoyance ;
- de supprimer les limites d'âge contenues dans les articles 6 et 8 de l'accord du 27 septembre 2006.

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 2 « Bénéficiaires » sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Les bénéficiaires des garanties, dans les conditions fixées par le présent accord, sont l'ensemble des salariés des entreprises qui relèvent de la présente convention collective nationale, des oeufs et industries en produits d'oeufs et ce quelle que soit la nature du contrat de travail. »

Article 3

En vigueur étendu

L'article 11 « Cotisations et répartition » est modifié comme suit :

« Les taux de cotisation calculés sur les salaires bruts (tranches A et B) sont les suivants :

(En pourcentage.)

Garanties	Taux de cotisation		
	Total	Part employeur	Part salarié
Décès-invalidité permanente et totale (3e catégorie)	0,13	0,065	0,065
Double effet	0,01	0,005	0,005
Rente éducation OCIRP	0,10	0,05	0,05
Incapacité temporaire de travail	0,36	0,18	0,18
Invalidité	0,30	0,15	0,15
Inaptitude totale professionnelle ou non professionnelle	0,10	0,05	0,05

Taux global	1	0,5	0,5
-------------	---	-----	-----

La cotisation globale de 1 % sur les tranches A et B est financée à 50 % par les employeurs et à 50 % par les salariés, soit 0,5 % à la charge du salarié et 0,5 % à la charge de l'employeur, tel que cela figure dans le présent tableau.

Pour les personnels cadres et assimilés définis aux articles 4 et 4 bis de la convention collective du 14 mars 1947, il est rappelé que les dispositions du présent accord ne se substituent pas à l'obligation des employeurs de financer à hauteur de 1,5 % de la tranche A des garanties de prévoyance spécifiques aux cadres couvrant par priorité le risque décès. »

Article 4
En vigueur étendu

Le dernier alinéa de l'article 6 « Garantie incapacité temporaire de travail » est modifié comme suit :

« 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 ;
- au décès du salarié ;
- lors de la mise en invalidité ;
- à la date de liquidation de la pension vieillesse pour inaptitude au travail. »

L'avant-dernier alinéa de l'article 8 « Garantie inaptitude totale d'origine professionnelle ou non professionnelle » est modifié comme suit :

« L'indemnisation cesse dans les cas suivants :

- décès du salarié ;
- nouvel emploi retrouvé ;
- ouverture des droits à taux plein pour la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- en cas de bénéfice d'un régime de préretraite totale. »

Les autres dispositions de ces deux articles demeurent inchangées.

Article 5
En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet au 1er janvier 2014.

Article 6
En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministre chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 à L. 2231-7 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Avenant n° 5 du 18 février 2015 à l'accord du 27 septembre 2006 relatif à la prévoyance

Le SNIPO,

La FGA CFDT ;

La FGTA FO,

En vigueur étendu

A l'issue de l'ANI du 11 janvier 2013 et de l'article 1er de la loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi, créant l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale relatif au nouveau dispositif de portabilité, remplaçant celui instauré par l'accord national interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008.

Cette adaptation, portant notamment la durée du maintien des garanties de prévoyance à 12 mois, au lieu de 9, à compter légalement du 1er juin 2015, est effectuée favorablement à compter du 1er janvier 2015.

Dans le même temps, cet avenant révisé les taux de cotisation du régime de prévoyance, en conservant la même répartition entre employeur et salarié, afin de préserver l'équilibre financier du régime.

Article 1er
En vigueur étendu

Il est substitué à l'article 9 bis intitulé « Portabilité des droits du régime de prévoyance » de l'accord du 27 septembre 2006 (étendu par arrêté du 25 juillet 2008) un nouvel article rédigé comme suit.

« Article 9 bis

Portabilité des droits du régime de prévoyance collective

9 bis 1. Conditions d'ouverture des droits et garanties maintenues

Sont bénéficiaires du maintien à titre gratuit des garanties suivantes les anciens salariés des entreprises relevant du présent accord, dont la rupture du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvre droit à prise en charge par le régime de l'assurance chômage, sous réserve du respect des dispositions légales et des conditions du présent article 9 bis.

Cette portabilité vise, sous réserve d'en remplir les conditions, les garanties étendues suivantes de l'accord précité :

- article 4 " Garantie décès, invalidité permanente et totale des salariés cadres et non cadres " ;
- article 5 " Garantie rente éducation des salariés cadres et non cadres " ;
- article 6 " Garantie incapacité temporaire de travail des salariés cadres et non cadres " ;
- article 7 " Garantie invalidité des salariés cadres et non cadres dans les conditions prévues par chacun de ces articles ".

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits aient été ouverts chez le dernier employeur, au titre du régime de prévoyance conventionnel.

Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur au niveau du régime de prévoyance conventionnel, dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité.

De ce fait, en cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Conformément à la loi du 14 juin 2013, afin d'améliorer l'information du salarié quittant l'entreprise, l'employeur devra signaler le maintien des garanties dans le certificat de travail et informer l'organisme de prévoyance de la cessation du contrat de travail dans un délai de 1 mois.

Par ailleurs, la notice d'information fournie par l'organisme assureur et remise au salarié par l'employeur doit mentionner les conditions d'application de la portabilité.

L'ancien salarié doit justifier auprès de l'organisme de prévoyance qu'il remplit les conditions pour bénéficier du maintien des garanties de prévoyance susvisées tant au niveau des conditions d'ouverture que de leur maintien, conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

A ce titre, il transmet notamment à l'organisme assureur un justificatif de l'ouverture de ses droits à indemnisation chômage et s'engage à l'informer en cas de reprise d'une activité professionnelle, dès lors qu'il ne bénéficie plus d'aucune indemnisation au titre du chômage.

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié.

9 bis 2. Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse, à la date de l'évènement :

- lorsque le participant reprend un autre emploi ;
- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- en cas de liquidation de la pension de vieillesse de la sécurité sociale ;
- en cas de décès du participant ;
- en cas de suppression des dispositions conventionnelles concernées.

Par contre, la suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage pour cause de maladie ou pour tout autre motif n'a pas d'incidence sur le maintien des garanties dont la durée n'est pas prolongée pour autant.

Conformément à ce qui précède, dès qu'il en a connaissance, l'ancien salarié (ou ses ayants droit en cas de décès) doit informer l'organisme de prévoyance de toute cause entraînant la cessation anticipée des garanties.

9 bis 3. Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini au titre de l'article 3 de l'accord précité, pour les salariés en activité pour chaque garantie maintenue, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de cessation du contrat de travail. Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

9 bis 4. Incapacité de travail

L'indemnisation au titre de la garantie incapacité de travail, telle que définie à l'article 6 de l'accord précité, intervient pour tous les bénéficiaires de la portabilité en relais de l'indemnisation prévue à l'article 6.16 des dispositions générales de la convention collective intitulé " Indemnités de maladie ou d'accident ".

En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle l'ancien salarié ouvre droit et qu'il aurait perçues 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. Il en sera de même si la date théorique de fin de droit à l'allocation chômage survient au cours de la période d'indemnisation.

Pour la détermination du traitement de base, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés, primes de précarité et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel). »

Article 2 En vigueur étendu

Il est substitué à l'article 11 intitulé « Cotisations et répartition » de l'accord du 27 septembre 2006 (étendu par arrêté du 25 juillet 2008) un nouvel article rédigé comme suit :

« A compter du 1er janvier 2015, les taux de cotisation calculés sur les salaires bruts (tranches A et B) sont les suivants :

(En pourcentage.)

Garanties	Taux de cotisation		
	Total	Part employeur	Part salarié
Décès-invalidité permanente et totale (3e catégorie)	0,13	0,065	0,065
Double effet	0,01	0,005	0,005
Rente éducation OCIRP	0,10	0,05	0,05
Incapacité temporaire de travail	0,44	0,22	0,22
Invalidité	0,36	0,18	0,18
Inaptitude totale professionnelle ou non professionnelle	0,10	0,05	0,05
Taux global	1,14	0,57	0,57

La cotisation globale de 1,14 % sur les tranches A et B est financée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié, soit 0,57 % à la charge du salarié et 0,57 % à la charge de l'employeur, tel que cela figure dans le présent tableau.

Pour les personnels cadres et assimilés définis aux articles 4 et 4 bis de la convention collective du 14 mars 1947, il est rappelé que les dispositions du présent accord ne se substituent pas à l'obligation des employeurs de financer à hauteur de 1,50 % de la tranche A des garanties de prévoyance spécifiques aux cadres couvrant par priorité le risque décès. »

Article 3
En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet rétroactivement le 1er janvier 2015.

Article 4
En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la DIRECCTE de Paris ainsi qu'au secrétariat- greffe du conseil de prud'hommes, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 à L. 2231-7 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Accord du 18 août 2015 relatif à la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

SNIPO.

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT.

Préambule

En vigueur étendu

Dans le cadre de la mise en oeuvre des différents textes applicables en matière de formation professionnelle (notamment l'ANI du 14 décembre 2013 et la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale) et du rôle dévolu à la branche professionnelle en la matière, les parties signataires du présent accord conviennent de créer une commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE), propre à la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des oeufs et des industries en produits d'oeufs.

Les parties signataires du présent accord affirment la nécessité de promouvoir la formation professionnelle dans les entreprises de la branche, en lien avec les besoins identifiés, actuels et futurs des emplois.

La formation tout au long de la vie professionnelle contribue en effet à renforcer la compétitivité et la capacité de développement des entreprises tout en constituant un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels et de la promotion professionnelle et sociale des salariés.

Les parties reconnaissent donc l'importance d'organiser dans les meilleures conditions les dispositifs de la formation professionnelle, en lien avec l'OPCA OPCALIM et les dispositifs interbranches de la filière alimentaire.

Le présent accord annule et se substitue aux dispositifs antérieurs ayant le même objet.

I. - Composition de la CPNEFP

En vigueur étendu

Cette commission est composée de deux collèges :

- un collège salariés comprenant deux représentants (un titulaire et un suppléant) désignés par chacune des organisations syndicales de salariés, représentative dans la branche professionnelle ;

- un collège employeurs comprenant au maximum un même nombre total de représentants que ceux du collège salariés, représentant l'organisation d'employeur, signataire (SNIPO). Le collège employeurs définit librement ses membres participants.

Les membres suppléants remplacent les membres titulaires en cas d'absence temporaire ou définitive, une nouvelle désignation devant toutefois intervenir avant un délai de 1 année à compter de l'absence continue d'un titulaire.

En cas de démission d'un des membres titulaire ou suppléant, l'organisation syndicale de salariés concernée ou l'organisation patronale procède à une nouvelle désignation.

II. - Fonctionnement

En vigueur étendu

Le secrétariat de la CPNE est assuré par l'organisation du collège employeurs.

Le nom des personnes titulaires et suppléantes désignées doit lui être adressé pour chaque organisation ainsi qu'en cas de modification.

La CPNEFP est présidée chaque année alternativement par le collège salariés ou le collège employeurs, la première présidence étant assurée par la délégation patronale.

Chaque président est désigné par son collège pour une durée de 1 année civile. Un vice-président est également désigné parmi le collège n'assurant pas la présidence annuelle.

La CPNEFP se réunit au moins une fois par an, suivant un calendrier fixé à l'avance, sans formalisme particulier.

Il incombe toutefois à la présidence de faire parvenir l'ordre du jour de la réunion à tous les membres de la commission au moins 2 semaines à l'avance, sauf cas d'urgence.

Les décisions sont prises par accord entre le collège employeurs et le collège salariés, la position exprimée par chaque collège étant l'expression de la majorité des membres présents ou représentés dudit collège, sous réserve que deux organisations syndicales du collège salariés soient présentes ou représentées.

Les membres titulaires et leurs suppléants participent aux réunions de la CPNEFP. Seuls les membres titulaires ont droit de vote.

Toutefois, tout titulaire dans l'incapacité de participer à une réunion de la CPNEFP peut se faire représenter par un suppléant qui disposera alors du droit de vote.

En cas d'impossibilité de siéger du titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir à un membre de la CPNEFP de son choix, du même collège, représentant une autre organisation, s'il s'agit du collège salariés. Le nombre de pouvoirs sera limité à un par personne.

Les procès-verbaux des séances sont établis par le secrétariat de la commission. Il est normalement transmis aux membres de la commission dans le mois qui suit la réunion.

Il est considéré comme adopté en l'absence de remarques des destinataires dans un délai de 15 jours à compter de sa réception.

En cas de remarque, il est adopté à la prochaine réunion paritaire.

III. - Attributions

En vigueur étendu

La CPNEFP a pour attribution générale d'assurer la promotion de l'emploi et de la formation professionnelle au sein de la branche en liaison avec l'évolution des emplois et des métiers, dans le cadre défini par la loi et les accords professionnels ou interprofessionnels applicables.

Dans le domaine de l'emploi

La CPNEFP a pour mission générale en matière d'emploi d'étudier la situation de l'emploi dans la branche avec un rôle d'information et d'étude sur l'évolution de l'emploi, des métiers et des qualifications.

A ce titre, elle devra plus précisément procéder :

- à l'examen de la situation de l'emploi et son évolution en termes quantitatif et qualitatif, notamment dans leurs incidences sur la structure de qualification et les besoins de formation, cela afin de permettre l'information réciproque des partenaires sociaux ;
- à l'étude et à l'analyse de l'emploi et des déséquilibres entre l'offre et la demande et des raisons qui concourent à cette situation durable ;
- à l'établissement d'un rapport annuel sur la situation de l'emploi qui est inclus dans le rapport annuel de la branche ;
- à l'étude des modalités d'insertion professionnelle des jeunes ;
- à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités et des perspectives d'évolution de l'emploi, des métiers et des qualifications dans la branche ;
- la CPNEFP doit être informée de tout licenciement pour motif économique intervenant dans une entreprise de la branche ;
- en tant qu'instance paritaire et nationale, la commission peut émettre des avis et recommandations sur toute question relative à la gestion de l'emploi dans la branche.

Dans le domaine de la formation professionnelle

D'une manière générale, la CPNEFP a pour rôle de promouvoir la politique de formation définie par la branche. Elle a notamment pour missions :

- d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles au regard des informations issues de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification ;

- de rechercher avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens, et en particulier les mesures permettant l'accompagnement de métiers et la mise en adéquation de formations adaptées ;
 - de participer à la définition des priorités et orientations en matière de formation professionnelle qui auront préalablement été définies par accord et de déterminer à ce titre les qualifications professionnelles de la branche qui doivent donner lieu, en priorité, à une participation financière de l'OPCA concerné en fonction des besoins en qualification relevés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, des publics prioritaires définis par la branche et des ressources financières de l'OPCA ;
 - de s'assurer de la mise en oeuvre effective de ces priorités et orientations en matière de formation professionnelle définies par accord et prendre les dispositions en conséquence. De formuler à cet effet toute observation et proposition utile et notamment préciser, en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation ;
 - de promouvoir, dans le cadre défini ci-dessus, la politique de formation dans la profession ;
 - de suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle ;
 - de concourir à l'insertion professionnelle des jeunes et au maintien dans l'emploi ;
 - d'examiner chaque année le rapport réalisé par l'OPCA, destiné à faire le bilan des actions de formation engagées par la branche au cours de l'année écoulée ;
 - de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, existant pour les différents niveaux de qualification ;
 - d'examiner au moins une fois par an l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications au sein de la branche en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.
- Dans le cadre de ses missions, la CPNE procède également périodiquement à l'examen :
- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des ministères et instances, habilités à délivrer des certifications ;
 - si nécessaire, du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formations complémentaires, en concertation avec l'échelon régional ;
 - des informations sur les actions de formation professionnelle continue (contenu, objectif, validation) menées dans la profession et en particulier celles provenant de l'OPCA ainsi que celles fournies par l'observatoire prospectif des métiers.
- Plus généralement, la CPNEFP assurera les missions définies par les accords nationaux interprofessionnels ou les autres accords collectifs applicables à la branche.

IV. - Durée. - Entrée en vigueur. - Dépôt. - Publicité

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet à compter du premier jour du mois civil, suivant sa date de dépôt, sous réserve du respect des formalités légales relatives au droit d'opposition.

Il pourra être dénoncé dans les conditions légales moyennant le respect d'un préavis de 3 mois. Il pourra être révisé, à charge pour la partie qui initie la procédure de révision, d'adresser par lettre recommandée avec avis de réception, aux autres parties signataires, un exposé de la nature de la modification envisagée et le projet de texte révisé. Dans le délai de 1 mois suivant réception de ladite lettre, le représentant de l'entreprise ou la personne habilitée convoque les organisations syndicales représentatives à la négociation de l'accord de révision.

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Avenant n° 1 du 18 août 2015 à l'accord du 2 avril 2002 relatif aux classifications

Le SNIPO,

SNIPO.

La FGTA FO ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FGA CFDT,

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT.

En vigueur non étendu

il a été convenu ce qui suit, à l'issue des différentes commissions paritaires de négociation relatives à l'actualisation du système de classification des emplois, au sein des entreprises de la branche.

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent avenant complète et réactualise le tableau des emplois repères, sans apporter de modification pour le reste, le système de classification en vigueur répondant globalement aux besoins de fonctionnement des entreprises en la matière, compte tenu des emplois existants et de leur évolution, dans l'environnement actuel.

En conséquence, le nouveau tableau des emplois repères figurant ci-dessous, qui a été repris dans son ensemble, tout en intégrant les modifications intervenues,

dans un souci de meilleure visibilité, annule et se substitue au tableau des emplois repères précédent, figurant en annexe à l'accord du 2 avril 2002.

Article 2
En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Le présent accord fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit code, les formalités étant effectuées par le SNIPO.

Il sera applicable dès sa date de dépôt par les entreprises adhérentes au SNIPO, et dès le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension pour les autres.

Annexe

En vigueur non étendu

Tableau des emplois repères

Critères classants. - Emploi	Capacité professionnelle	Autonomie complexité	Animation	Encadrement	Total	Niveau	Définitions complémentaires des fonctions correspondantes
Agent de production	1	2	2	1	6	I	Tous types de travaux d'alimentation de machines avec surveillance minimale de bon fonctionnement, nettoyage simple, alerte si nécessaire et utilisation de base, le cas échéant, d'outil informatique
							Travaux de réception sur machines avec surveillance minimale de bon fonctionnement, alerte si nécessaire et utilisation de base, le cas échéant, d'outil informatique (ex. : sortie calibreuse)
							Travaux de conditionnement avec autocontrôle et utilisation de base, le cas échéant, d'outil informatique
							Tous travaux simples de maintenance avec rythme automatisé ou non, autocontrôle et utilisation de base, le cas échéant, d'outil informatique
Conducteur de machine simple	2	3	3	1	9	II	Conduite et réglage de machines simples en prenant les initiatives et en traitant les différents paramètres permettant de réaliser dans les conditions requises, les ordres de fabrication
							Autocontrôle et maîtrise de l'outil informatique dédié
							Ex. : filmeuse, casseuse, sécheur
Cariste avec ou non préparation de commandes	2	2	2	1	7	II	Fonction cariste avec regroupage en fonction des données reçues (BL ou autre) des produits finis, ou intermédiaire, par client ou destinataire, avec toutes opérations stockage/déstockage, chargement/déchargement nécessaires, y compris des oeufs ou emballages, avec maîtrise de l'outil informatique dédié
Agent de nettoyage des outils de production	3	2	2	1	8	II	Effectue toutes tâches d'entretien des salles de production, des contenants et des machines conformément à un cahier des charges intégrant des normes d'hygiène spécifiques
Conducteur d'installation	4	4	3	1	12	III	Conduite et réglage de machines complexes (ex. : réglage jet d'encre

(machine complexe, ex. : pasteurisation)							sur calibreuse) en prenant les initiatives et en traitant les différents paramètres permettant de réaliser dans les conditions requises les ordres de fabrication
							Ex. : pilote de calibreuse, pilote de pasteurisation
Chauffeur/chauffeur livreur	4	4	3	1	12	III	Assure au moyen d'un véhicule léger ou poids lourd tout enlèvement ou livraison, sur une tournée et un périmètre géographique prédéfini, en réalisant, le cas échéant, toutes opérations accessoires (chargement, déchargement, établissement de documents, interventions spécifiques)
Responsable réception	4	3	3	2	12	III	Assure et contrôle le regroupement des produits finis par clients. Vérifie et effectue toute opération de contrôle et de conformité (quantité, qualité) des produits entrants par rapport aux différents documents qui y sont liés, avec maîtrise de l'outil informatique dédié
							Assure le suivi du stock dont il est responsable
							Effectue ou participe aux opérations de chargement/déchargement avec engins de manutention s'il y a lieu (oeufs, emballages...)
Agent de maintenance	3	4	3	1	11	III	Effectue l'ensemble des opérations d'entretien préventif et curatif (après diagnostic simple) relevant de sa spécialité, des machines ou installations
Assistante administrative avec ou non fonction standard	4	2	3	1	10	III	Effectue tous travaux administratifs, de saisie ou de transmission de données de toute nature (photocopies, classement, tenue et suivie de dossiers...)
							Gère et transmet selon les consignes reçues les différents appels extérieurs, fax, courriers en arrivée ou à l'expédition et de manière générale tout type d'information entrante ou sortante selon les consignes prédéfinies
							Organise si nécessaire les déplacements et réunions
Assistant(e) comptable	4	3	4	1	12	III	Effectue la vérification des factures, des états, édite les bons de livraison, gère les avoirs... à partir des données utiles
							Effectue toute saisie informatique nécessaire à l'exécution de ses tâches, calculs simples...
Assistante commerciale (achat ou vente)	4	4	3	1	12	III	Assure par tout moyen de communication approprié la prise des commandes clients selon les normes requises et effectue les saisies dans le système informatique
							Assure le suivi, la gestion administrative et la stimulation des ventes
Chef d'équipe avec conduite d'installation, le cas échéant	4	4	4	3	15	IV	Assure, en plus des aspects techniques, le management optimal de l'équipe dont il a la responsabilité avec un pouvoir hiérarchique.
Responsable expédition	4	4	3	3	14	IV	Organise et assure la bonne réalisation dans les conditions et délais fixés de toutes les opérations

							d'expédition des produits. Assure la tenue, sur support informatique ou autre, de tous les documents nécessaires ; assure le suivi des stocks dont il est responsable et les contrôles qualitatif et quantitatif
							Participe, si nécessaire, aux opérations de chargement/déchargement (ex. : oeufs, emballages...) avec engin de manutention s'il y a lieu
Agent de maintenance qualifié	4	5	4	1	14	IV	Assure le suivi interne du parc machines. Commande les pièces de rechange courantes nécessaires dans le cadre du budget qui lui est, le cas échéant, alloué. Intervient de manière appropriée pour assurer l'entretien préventif et curatif des machines dont il a particulièrement la charge et est capable d'établir un diagnostic complexe pour déterminer l'origine de pannes dont les symptômes ne sont pas connus et le cas échéant en assurer la réparation
Contrôles qualité/laborantin qualifié	5	4	4	1	14	IV	Procède, selon les normes professionnelles requises et en conformité avec les cahiers des charges clients et fournisseurs, aux analyses physiques, chimiques ou bactériologiques ainsi qu'à leur bonne interprétation
Assistante commerciale import/export	5	4	4	1	14	IV	Assure les opérations de vente ou télévente à l'étranger en étant au minimum trilingue, ainsi que tous travaux ou correspondances liées à l'administration des ventes et le suivi des clients étrangers
Comptable	5	5	5	1	16	V	Passé, contrôle et garantit l'ensemble des écritures selon le plan comptable, en assure le suivi analytique, établit tout document de synthèse
							Assure la réalisation conforme et la transmission dans les délais des déclarations fiscales et sociales et le cas échéant la paie
							Assure la gestion courante de la trésorerie
Responsable maintenance	5	5	5	4	19	VI	Anime et supervise les agents de maintenance en veillant à maintenir constamment opérationnel l'ensemble du parc machines, des installations et équipements
							Assure à cette fin la bonne gestion du budget qui lui est, le cas échéant, alloué
							Peut être responsable temporairement de gros travaux
Responsable qualité	6	6	5	3	20	VI	Assure la gestion optimale du déroulement et des résultats de la démarche qualité, ainsi que des audits internes et externes des clients et organismes de contrôle, et des différents contrôles internes de manière générale
							Gère et maintient le caractère opérationnel de l'assurance qualité, des règles HACCP ; assure à cette fin le suivi de la législation et son application en proposant les chargements nécessaires suivant leur importance

Responsable fabrication ou adjoint responsable de production (assistant)	5	5	4	5	19	VI	Supervise et organise l'ensemble des opérations de fabrication en optimisant la production par rapport aux commandes et aux coûts de fonctionnement dans le cadre d'instructions générales, notamment en termes de planning de production
Responsable centre de conditionnement ou casserie (sans responsabilité des achats matière et des ventes)	6	6	6	6	24	VII	Est responsable de la bonne marche du centre ou de la casserie qu'il dirige et anime
							Assure à cette fin la gestion optimale du personnel, de la fabrication, des approvisionnements (oeufs et emballages...), de l'organisation des commandes, de la logistique (chauffeurs, livraisons...)
Responsable des achats	6	6	6	4	22	VII	Réalise les achats selon la politique, les procédures et les objectifs définis en la matière
							Participe à la définition de la politique des achats et sélectionne, le cas échéant, les fournisseurs.
Responsable commercial	6	6	6	6	24	VIII	Met en oeuvre la stratégie commerciale selon la politique et les objectifs définis en la matière
							Organise la fonction commerciale et dirige les équipes commerciales
							Participe à la définition de la politique commerciale de l'entreprise
Responsable R et D	7	7	7	5	26	VIII	Est responsable de la mission de recherche/développement dans le cadre des objectifs qui lui sont fixés
							Assure à cette fin l'interface et la synthèse idéale entre les clients, les commerciaux et la production en améliorant les produits existants et en recherchant et élaborant des produits nouveaux dans le respect de la politique de l'entreprise
Responsable centre de conditionnement ou casserie (avec responsabilité achat et vente)	7	7	7	7	28	VIII	Est responsable de la bonne marche du centre ou de la casserie qu'il dirige et anime
							Assure à cette fin la gestion optimale du personnel, de la fabrication, des approvisionnements (oeufs et emballages...) de l'organisation des commandes, de la logistique (chauffeurs, livraisons...)
							Assure en plus les achats et ventes (négociation en quantité et en prix pour l'achat des oeufs, matières premières, produits finis...)
Ouvrier d'élevage	2	3	3	1	9	II	Travaille à la conduite de l'élevage dans un cadre prescrit, en s'occupant essentiellement de la surveillance et de l'alimentation des animaux selon les formules requises. Il distribue les rations et nettoie l'élevage en respectant les règles d'hygiène
Ouvrier professionnel d'élevage	3	4	4	1	12	III	Réalise l'ensemble des opérations d'élevage de volailles selon les règles d'hygiène, de sécurité, les normes environnementales et les impératifs de production
Responsable d'élevage	4	4	4	4	16	V	

							Le responsable d'élevage organise et assure la gestion opérationnelle d'un élevage en vue d'obtenir des résultats techniques prévus de manière optimale
							Il assure notamment la relation courante avec les fournisseurs, les techniciens externes et entreprises d'alimentation. Il suit l'évolution des animaux et établit, surveille et présente les résultats techniques de l'élevage
							Il encadre et contrôle le travail du personnel de l'élevage
							Il veille au respect constant des conditions générales d'élevage (température, hygrométrie, ventilation) et recherche l'origine des éventuelles déficiences

Avenant n° 1 du 18 août 2015 relatif à la formation professionnelle et au changement d'OPCA

Le SNIPO,

La FGTA FO ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FGA CFDT ;

La FNAF CGT,

[En vigueur étendu](#)

il a été convenu ce qui suit à l'issue des différentes commissions paritaires de négociation intervenues, relatives à la formation professionnelle et au changement d'OPCA.

Article 1er [En vigueur étendu](#)

Après avoir analysé la situation et le rôle dévolu à la branche en matière de formation professionnelle ainsi que l'évolution des besoins, notamment en matière de certificats de qualification professionnelle, tout particulièrement interbranches, à la lumière de la dernière réforme portée par l'ANI du 14 décembre 2013 et traduite par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, les partenaires sociaux ont considéré que l'OPCA OPCALIM était plus à même de répondre à ces besoins que l'OPCA Intergros, dont la désignation relevait plus d'un choix historique qu'en termes de métier et de secteur professionnel adapté.

En conséquence, les parties signataires décident de désigner, à compter du 1er janvier 2016, l'OPCA OPCALIM, en lieu et place de l'OPCA Intergros au sens des dispositions de l'article L. 6331-9 du code du travail, pour le versement au titre de l'année 2015 de la contribution obligatoire au financement de la formation professionnelle continue. (1)

En conséquence, le présent avenant annule et se substitue aux dispositions ayant le même objet, à savoir l'accord du 16 janvier 1996 et tout particulièrement son article 1er ayant désigné l'OPCA Intergros, ainsi que les dispositions de l'accord du 15 mars 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, ayant réitéré cette désignation.

Le présent avenant est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des oeufs et des industries en produits d'oeufs.

Pour la mise en oeuvre de ce changement d'OPCA, il est convenu de procéder à l'adhésion à l'accord constitutif d'OPCALIM en application des articles L. 2261-3 et L. 2261-5 du code du travail ainsi qu'à l'accord sur la formation professionnelle dans diverses branches de la filière alimentaire du 30 octobre 2014, le SNIPO étant désigné pour procéder aux différentes formalités nécessaires pour ce faire.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'agrément ministériel d'OPCALIM, pris en application de l'article R. 6332-3 du code du travail, pour les entreprises relevant de la branche des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des oeufs et des industries en produits d'oeufs et des dispositions de l'article L. 6331-2 du code du travail.

(Arrêté du 24 mai 2016 - art. 1)

Article 2 [En vigueur étendu](#)

Les branches professionnelles de la filière alimentaire ayant désigné OPCALIM comme OPCA collecteur ont conclu un accord collectif unique entre elles pour mettre en oeuvre de manière plus optimale les missions des branches professionnelles en matière de formation professionnelle, en lieu et place de leurs propres accords antérieurs, en vigueur, sur la formation professionnelle.

Cet accord correspond à l'accord du 30 octobre 2014 sur la formation professionnelle dans diverses branches de la filière alimentaire.

Il est d'ores et déjà convenu que l'accord du 15 mars 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, au sein de la branche, soit considéré comme abrogé à la date d'entrée en vigueur de l'intégration du champ professionnel de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des oeufs et des industries en produits d'oeufs, par avenant à l'accord du 30 octobre 2014 sur la formation professionnelle dans diverses branches de la filière alimentaire, sans qu'aucun autre accord ou formalité ne soit nécessaire.

Article 3 En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. (2)

Le présent accord fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit code, les formalités étant effectuées par le SNIPO.

Il sera applicable à compter du 1er janvier 2016.

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-6 du code du travail.

(Arrêté du 24 mai 2016 - art. 1)

Textes Salaires

Accord du 12 juillet 2005

Le syndicat national des industries des professionnels de l'oeuf (SNIPO), 17, place des Vins-de-France, 75012 Paris ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, l'alimentation, des tabacs et allumettes, des services annexes (FGTA) FO, 7, passage Tenaille, 75680 Paris Cedex 14 ;

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19 ;

La fédération agroalimentaire CFE-CGC, 59-63, rue du Rocher, 75008 Paris,

En vigueur étendu

Article 1er

Champ d'application

Le présent accord national est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des oeufs et des industries en produits d'oeufs, tel qu'il est défini par l'article 1.1 de la convention collective.

Article 2

Barème des salaires minimaux conventionnels pour une durée de travail à temps plein

Le barème des salaires mensuels et annuels minimaux est applicable pour une durée mensuelle du travail de 151,67 heures ou sa durée annuelle équivalente.

(En euros)

NIVEAU	ECHELON	MINIMA MENSUELS	SALAIRE ANNUEL
		applicables au 1er juillet 2005	minimal (SAM) applicable au 31 décembre 2005
I	1	1 220	15 096
	2	1 227	15 224
	3	1 240	15 428
II	1	1 247	15 860
	2	1 256	16 016
	3	1 269	16 224
III	1	1 276	16 354
	2	1 284	16 497
	3	1 304	16 783
IV	1	1 320	16 991
	2	1 330	17 121
	3	1 346	17 329

V	1	1 411	18 161
	2	1 438	18 512
	3	1 476	18 993
VI	1	1 519	19 552
	2	1 562	20 111
	3	1 627	20 943
VII	1	1 735	22 334
	2	1 844	23 738
	3	1 951	25 116
VIII	1	2 167	27 898
	2	2 384	30 680
	3	2 708	34 853
	1	3 248	41 808

IX	2	3 571	45 968
	3	4 005	51 545

Les niveaux I à IV correspondent à la catégorie employés-ouvriers.

Les niveaux V à VI correspondent à la catégorie agents de maîtrise.

Les niveaux VII à IX correspondent à la catégorie cadres.

Il est rappelé qu'en cas de départ ou d'arrivée en cours d'année, de changement d'échelon ou de travail à temps partiel, le salaire annuel minimal est calculé au prorata (ainsi que le salaire minimum mensuel en cas de travail à temps partiel).

Article 3

Treizième mois

Les parties maintiennent leur engagement, de sorte que, dans le cadre des futurs accords sur les salaires à intervenir, l'écart entre le salaire annuel minimal et le total annuel des salaires minima mensuels bruts soit équivalent à 1/12 du total des salaires minima des 12 mois de l'année, à partir de l'exercice 2006.

Article 4

Date d'entrée en vigueur. - Durée. - Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est applicable dès le 1er juillet 2005 dans les conditions déterminées par l'article 2, sous réserve de son entrée en vigueur.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du code du travail à la diligence de l'organisation employeur, sous réserve du droit d'opposition visé à l'article L. 132-2-2 du code du travail.

Les parties signataires demandent conjointement l'extension du présent accord au ministère de l'emploi et de la solidarité.

Fait à Paris, le 12 juillet 2005.

Accord du 5 juin 2008 relatif aux salaires minima 2008

(1) Accord 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 21 octobre 2008, art. 1er)

Le syndicat national des industries des professionnels de l'oeuf (SNIPO).

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes, des services annexes (FGTA) FO ;

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT.

Article 1 En vigueur étendu

Le présent accord national est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des oeufs et des industries en produits d'oeufs, tels qu'il est défini par l'article 1. 1 de la convention collective.

Article 2 En vigueur étendu

Le barème des salaires mensuels et annuels minima est applicable pour une durée mensuelle du travail de 151,67 heures ou sa durée annuelle équivalente.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE MINIMUM MENSUEL au 1er mai 2008 arrondi au chiffre entier supérieur	SALAIRE ANNUEL MINIMUM applicable pour 2008 arrondi au chiffre entier supérieur
	1	1 280	16 515
I	2	1 287	16 606
	3	1 301	16 783
	1	1 309	16 887
II	2	1 318	17 004
	3	1 331	17 173
	1	1 339	17 273

III	2	1 348	17 390
	3	1 368	17 650
	1	1 385	17 867
IV	2	1 396	18 010
	3	1 412	18 218
	1	1 481	19 106
V	2	1 508	19 457
	3	1 548	19 973
	1	1 593	20 553
VI	2	1 639	21 147
	3	1 707	22 022
	1	1 820	23 483
VII	2	1 935	24 965
	3	2 046	26 399
	1	2 274	29 337
VIII	2	2 501	32 266
	3	2 840	36 643
	1	3 407	43 958
IX	2	3 746	48 330
	3	4 201	54 202

Les niveaux I à IV correspondent à la catégorie « employés-ouvriers ».

Les niveaux V à VI correspondent à la catégorie « agents de maîtrise ».

Les niveaux VII à IX correspondent à la catégorie « cadres ».

Il est rappelé qu'en cas de départ ou d'arrivée en cours d'année, de changement d'échelon ou de travail à temps partiel, le salaire annuel minimum est calculé au prorata (ainsi que le salaire minimum mensuel en cas de travail à temps partiel).

Article 3

En vigueur étendu

Il est rappelé que le salaire annuel minimal résultant de la classification comporte tous les éléments de rémunération, quelles que soient leur qualification et leur périodicité, à l'exception :

- des majorations diverses prévues par la loi ou la convention collective en raison de circonstances particulières (heures supplémentaires, heures travaillées un jour férié, un dimanche ou de nuit) ;

- du montant de la prime d'ancienneté ;

- des sommes qui constituent un remboursement de frais et ne supportent pas de ce fait les cotisations des régimes sociaux ;

- des sommes issues des accords de participation et d'intéressement qui n'ont pas le caractère de salaire.

En fin d'année civile, une comparaison doit être effectuée entre le montant brut de la rémunération effectivement perçue par chaque salarié et le salaire annuel minimum en prenant en compte les éléments définis précédemment.

Si le montant brut perçu est inférieur au salaire annuel minimum afférent au niveau de classification du salarié, le complément brut de rémunération correspondant est versé à l'intéressé à l'occasion de la première paie de l'année suivante.

Article 4

En vigueur étendu

Il est prévu qu'au cours de la prochaine réunion de la commission paritaire fixée au 20 juin 2008 le thème des salaires soit à nouveau abordé afin de faire le point sur le niveau des salaires minima conventionnels, par rapport notamment à l'évolution du SMIC.

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du code du travail à la diligence de l'organisation employeur, sous réserve du droit d'opposition visé à l'article L. 132-2-2 du code du travail.

Il sera applicable dès sa date de dépôt par les entreprises adhérentes au SNIPO, et dès le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension pour les autres.

Les parties signataires demandent conjointement l'extension du présent accord au ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité.

Accord du 29 août 2008 relatif aux salaires minima conventionnels pour 2008

(1) Accord 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 15 décembre 2008, art. 1er)

Le syndicat national des industries des professionnels de l'oeuf (SNIPO),

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes, des services annexes (FGTA) FO ;

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;

La fédération agroalimentaire CFE-CGC ;

La fédération agroalimentaire FNAF-CGT,

Article 1
En vigueur étendu

Un premier accord sur les salaires minima pour l'année 2008 a été négocié et conclu au mois d'avril. Cet accord contenait une clause prévoyant qu'un point serait fait en juin 2008 sur le niveau des salaires minima, en fonction notamment de l'évolution retenue pour le SMIC.

Le présent accord fait donc suite à la négociation qui a été engagée, en application de cette clause de revoyure et qui a abouti à l'évolution de la grille des salaires minima telle que prévue à l'article 2.

Le présent accord annule et se substitue donc au précédent accord de salaires minima de 2008 en ce qui concerne la grille des salaires minima mensuels applicable à compter du 1er juillet 2008, le salaire annuel minimum applicable pour l'année 2008 demeurant par contre inchangé.

Le présent accord national est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des oeufs et des industries en produits d'oeufs, tel qu'il est défini par l'article 1. 1 de la convention collective.

Article 2
En vigueur étendu

Le barème des salaires mensuels et annuels minima est applicable pour une durée mensuelle du travail de 151,67 heures ou sa durée annuelle équivalente.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE MINIMUM MENSUEL au 1er juillet 2008 arrondi au chiffre entier supérieur	SALAIRE MINIMUM ANNUEL applicable pour 2008 arrondi au chiffre entier supérieur
	1	1 322	16 515
I	2	1 322	16 606
	3	1 325	16 783
	1	1 330	16 887
II	2	1 330	17 004
	3	1 334	17 173
	1	1 339	17 273
III	2	1 348	17 390
	3	1 368	17 650
	1	1 385	17 867
IV	2	1 396	18 010
	3	1 412	18 218
	1	1 481	19 106
V	2	1 508	19 457
	3	1 548	19 973
	1	1 593	20 553
VI	2	1 639	21 147
	3	1 707	22 022
	1	1 820	23 483
VII	2	1 935	24 965
	3	2 046	26 399
	1	2 274	29 337
VIII	2	2 501	32 266
	3	2 840	36 643
	1	3 407	43 958
IX	2	3 746	48 330

	3	4 201	54 202
Les niveaux I à IV correspondent à la catégorie employés-ouvriers. Les niveaux V et VI correspondent à la catégorie agents de maîtrise. Les niveaux VII à IX correspondent à la catégorie cadres.			

Il est rappelé qu'en cas de départ ou d'arrivée en cours d'année, de changement d'échelon ou de travail à temps partiel, le salaire annuel minimum est calculé au prorata (ainsi que le salaire minimum mensuel en cas de travail à temps partiel).

Article 3
En vigueur étendu

Il est rappelé que le salaire annuel minimum résultant de la classification comporte tous les éléments de rémunération, quelle que soient leur qualification et leur périodicité, à l'exception :

- des majorations diverses prévues par la loi ou la convention collective en raison de circonstances particulières (heures supplémentaires, heures travaillées un jour férié, un dimanche ou de nuit) ;
- du montant de la prime d'ancienneté ;
- des sommes qui constituent un remboursement de frais et ne supportent pas de ce fait les cotisations des régimes sociaux ;
- des sommes issues des accords de participation et d'intéressement qui n'ont pas le caractère de salaire.

En fin d'année civile, une comparaison doit être effectuée entre le montant brut de la rémunération effectivement perçue par chaque salarié et le salaire annuel minimum en prenant en compte les éléments définis précédemment.

Si le montant brut perçu est inférieur au salaire annuel minimum afférent au niveau de classification du salarié, le complément brut de rémunération correspondant est versé à l'intéressé à l'occasion de la première paie de l'année suivante.

Article 4
En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du code du travail à la diligence de l'organisation employeur, sous réserve du droit d'opposition visé à l'article L. 132-2-2 du code du travail.

Il sera applicable dès sa date de dépôt par les entreprises adhérentes au SNIPO, et dès le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension pour les autres.

Les parties signataires demandent conjointement l'extension du présent accord au ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité.

Accord du 8 octobre 2009 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2009

(1) Accord 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 à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010. (Arrêté du 29 mars 2010, art. 1er)

Le syndicat national des industries des professionnels de l'oeuf (SNIPO),

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, l'alimentation, des tabacs et allumettes, des services annexes FO ;

La fédération générale agroalimentaire CFDT ;

La fédération agroalimentaire CFE-CGC,

Article 1
En vigueur étendu

Le présent accord national est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des oeufs et des industries en produits d'oeufs, tel qu'il est défini par l'article 1. 1 de la convention collective.

Article 2
En vigueur étendu

Le barème des salaires mensuels et annuels minimaux est applicable pour une durée mensuelle du travail de 151,67 heures ou sa durée annuelle équivalente.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE MENSUEL MINIMAL (au 1er juillet 2009)	SALAIRE ANNUEL MINIMAL (au 1er janvier 2009)
	1	1 339	16 962

I	2	1 339	17 008
	3	1 342	17 116
	1	1 347	17 201
II	2	1 347	17 259
	3	1 351	17 370
	1	1 356	17 453
III	2	1 366	17 571
	3	1 386	17 833
	1	1 403	18 053
IV	2	1 414	18 197
	3	1 430	18 406
	1	1 500	19 305
V	2	1 528	19 658
	3	1 568	20 179
	1	1 614	20 766
VI	2	1 660	21 365
	3	1 729	22 251
	1	1 844	23 725
VII	2	1 960	25 224
	3	2 073	26 671
	1	2 304	29 642
VIII	2	2 534	32 601
	3	2 877	37 021
	1	3 451	44 412
IX	2	3 795	48 831
	3	4 256	54 762

Les niveaux I à IV correspondent à la catégorie « employés-ouvriers ».

Les niveaux V à VI correspondent à la catégorie « agents de maîtrise ».

Les niveaux VII à IX correspondent à la catégorie « cadres ».

Il est rappelé qu'en cas de départ ou d'arrivée en cours d'année, de changement d'échelon ou de travail à temps partiel, le salaire annuel minimal est calculé au prorata (ainsi que le salaire minimal mensuel en cas de travail à temps partiel).

Article 3 En vigueur étendu

Il est rappelé que le salaire annuel minimal résultant de la classification comporte tous les éléments de rémunération, quelles que soient leur qualification et leur périodicité, à l'exception :

- des majorations diverses prévues par la loi ou la convention collective en raison de circonstances particulières (heures supplémentaires, heures travaillées un jour férié, un dimanche ou de nuit) ;
- du montant de la prime d'ancienneté ;
- des sommes qui constituent un remboursement de frais et ne supportent pas de ce fait les cotisations des régimes sociaux ;
- des sommes issues des accords de participation et d'intéressement qui n'ont pas le caractère de salaire.

En fin d'année civile, une comparaison doit être effectuée entre le montant brut de la rémunération effectivement perçue par chaque salarié et le salaire annuel minimal en prenant en compte les éléments définis précédemment.

Si le montant brut perçu est inférieur au salaire annuel minimal afférent au niveau de classification du salarié, le complément brut de rémunération correspondant est versé à l'intéressé à l'occasion de la première paie de l'année suivante.

Article 4 En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Le présent accord fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit code, les formalités étant effectuées par le SNIPO.

Il sera applicable dès sa date de dépôt par les entreprises adhérentes au SNIPO, et dès le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension pour les autres.

Accord du 6 avril 2010 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2010

(1) Accord 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 27 octobre 2010, art. 1er)

Le syndicat national des industries des professionnels de l'oeuf,

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes, des services annexes FO ;

La fédération générale agroalimentaire ;

La fédération agroalimentaire CFE-CGC,

Article 1er
En vigueur étendu

Le présent accord national est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des oeufs et des industries en produits d'oeufs, tel qu'il est défini par l'article 1.1 de la convention collective.

Article 2
En vigueur étendu

Le barème des salaires mensuels et annuels minimaux est applicable pour une durée mensuelle du travail de 151,67 heures ou sa durée annuelle équivalente.

Salaires minimaux 2010

(En euros.)

Niveau	Échelon	Minimum mensuel (applicable à compter du 1er avril 2010)	Salaire annuel minimum (applicable pour l'année 2010)
I	1	1 345	17 485
	2	1 349	17 537
	3	1 354	17 602
II	1	1 354	17 602
	2	1 360	17 680
	3	1 366	17 758
III	1	1 366	17 758
	2	1 376	17 888
	3	1 395	18 135
IV	1	1 415	18 395
	2	1 430	18 590
	3	1 445	18 785
V	1	1 530	19 890
	2	1 560	20 280
	3	1 590	20 670
VI	1	1 650	21 450
	2	1 700	22 100
	3	1 750	22 750
VII	1	1 900	24 700
	2	2 020	26 260
	3	2 140	27 820
VIII	1	2 380	30 940
	2	2 620	34 060
	3	2 970	38 610
IX	1	3 550	46 150
	2	3 900	50 700
	3	4 350	56 550

Les niveaux I à IV correspondent à la catégorie « employés-ouvriers ».

Les niveaux V à VI correspondent à la catégorie « agents de maîtrise ».

Les niveaux VII à IX correspondent à la catégorie « cadres ».

Il est rappelé qu'en cas de départ ou d'arrivée en cours d'année, de changement d'échelon ou de travail à temps partiel, le salaire annuel minimal est calculé au prorata (ainsi que le salaire minimum mensuel en cas de travail à temps partiel).

Article 3

En vigueur étendu

Il est rappelé que le salaire annuel minimal résultant de la classification comporte tous les éléments de rémunération, quelles que soient leur qualification et leur périodicité, à l'exception :

- des majorations diverses prévues par la loi ou la convention collective en raison de circonstances particulières (heures supplémentaires, heures travaillées un jour férié, un dimanche ou de nuit) ;
- du montant de la prime d'ancienneté ;
- des sommes qui constituent un remboursement de frais et ne supportent pas de ce fait les cotisations des régimes sociaux ;
- des sommes issues des accords de participation et d'intéressement qui n'ont pas le caractère de salaire.

En fin d'année civile, une comparaison doit être effectuée entre le montant brut de la rémunération effectivement perçue par chaque salarié et le salaire annuel minimal en prenant en compte les éléments définis précédemment.

Si le montant brut perçu est inférieur au salaire annuel minimal afférent au niveau de classification du salarié, le complément brut de rémunération correspondant est versé à l'intéressé à l'occasion de la première paie de l'année suivante.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Le présent accord fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit code, les formalités étant effectuées par le SNIPO.

Il sera applicable dès sa date de dépôt par les entreprises adhérentes au SNIPO, et dès le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension pour les autres.

Accord du 12 avril 2011 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2011

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 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)

Le syndicat national des industries des professionnels de l'oeuf,

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes, des services annexes FO ;

La fédération générale agroalimentaire CFDT ;

La fédération agroalimentaire CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord national est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des centres immatriculées de conditionnement, de commercialisation et de transformation des oeufs et des industries en produits d'oeufs, tels qu'il est défini par l'article 1.1 de la convention collective.

Article 2

En vigueur étendu

Le barème des salaires mensuels et annuels minimaux est applicable pour une durée mensuelle du travail de 151,67 heures ou sa durée annuelle équivalente.

Tableau des salaires minimaux 2011

(En euros.)

Niveau	Échelon	Minima mensuels (applicables à compter du 1er janvier 2011)	Salaire annuel minimal (SAM) (applicable pour l'année 2011)
I	1	1 366,00	17 758,00
	2	1 373,28	17 852,67
	3	1 378,37	17 918,84

II	1	1 380,37	17 944,84
	2	1 384,48	17 998,24
	3	1 390,59	18 077,64
III	1	1 392,59	18 103,64
	2	1 400,77	18 209,98
	3	1 420,11	18 461,43
IV	1	1 440,47	18 726,11
	2	1 455,74	18 924,62
	3	1 471,01	19 123,13
V	1	1 557,54	20 248,02
	2	1 588,08	20 645,04
	3	1 618,62	21 042,06
VI	1	1 679,70	21 836,10
	2	1 730,60	22 497,80
	3	1 781,50	23 159,50
VII	1	1 934,20	25 144,60
	2	2 056,36	26 732,68
	3	2 178,52	28 320,76
VIII	1	2 422,84	31 496,92
	2	2 667,16	34 673,08
	3	3 023,46	39 304,98
IX	1	3 613,90	46 980,70
	2	3 970,20	51 612,60
	3	4 428,30	57 567,90

Les niveaux I à IV correspondent à la catégorie « employés-ouvriers ».

Les niveaux V à VI correspondent à la catégorie « agents de maîtrise ».

Les niveaux VII à IX correspondent à la catégorie « cadres ».

Il est rappelé qu'en cas de départ ou d'arrivée en cours d'année, de changement d'échelon ou de travail à temps partiel, le salaire annuel minimal est calculé au prorata (ainsi que le salaire minimum mensuel en cas de travail à temps partiel).

Article 3 En vigueur étendu

Il est rappelé que le salaire annuel minimal résultant de la classification comporte tous les éléments de rémunération, quelle que soient leur qualification et leur périodicité, à l'exception :

- des majorations diverses prévues par la loi ou la convention collective en raison de circonstances particulières (heures supplémentaires, heures travaillées un jour férié, un dimanche ou de nuit) ;
- du montant de la prime d'ancienneté ;
- des sommes qui constituent un remboursement de frais et ne supportent pas de ce fait les cotisations des régimes sociaux ;
- des sommes issues des accords de participation et d'intéressement qui n'ont pas le caractère de salaire.

En fin d'année civile, une comparaison doit être effectuée entre le montant brut de la rémunération effectivement perçue par chaque salarié et le salaire annuel minimal en prenant en compte les éléments définis précédemment.

Si le montant brut perçu est inférieur au salaire annuel minimal afférent au niveau de classification du salarié, le complément brut de rémunération correspondant est versé à l'intéressé à l'occasion de la première paie de l'année suivante.

Article 4 En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L.2231-6 et D.2231-2 du code du travail.

Le présent accord fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit code, les formalités étant effectuées par le SNIPO.

Il sera applicable dès sa date de dépôt par les entreprises adhérentes au SNIPO, et dès le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension pour les autres.

Accord du 10 mai 2012 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2012

(1) Accord étendu sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et, d'autre part, de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 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 19 avril 2013 - art. 1)

Le SNIPO,

La FGTA FO ;

La CFE-CGC,

Article 1er En vigueur étendu

Le présent accord national est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des centres immatriculées de conditionnement, de commercialisation et de transformation des oeufs et des industries en produits d'oeufs, tel qu'il est défini par l'article 1.1 de la convention collective.

Article 2 En vigueur étendu

Le barème des salaires mensuels et annuels minimaux est applicable pour une durée mensuelle du travail de 151,67 heures ou sa durée annuelle équivalente.

Tableau des salaires minima 2012

(En euros.)

Niveau	Echelon	Salaire minimal mensuel (applicable au 1er janvier 2012)	Salaire minimal mensuel (applicable au 1er mars 2012)	Salaire annuel minimal (SAM) (applicable pour l'année 2012)
I	1	1 398,37	1 398,37	18 178,81
	2	1 398,37	1 401,00	18 207,30
	3	1 399,05	1 403,24	18 233,09
II	1	1 401,08	1 405,28	18 259,54
	2	1 405,25	1 409,46	18 313,88
	3	1 411,45	1 415,68	18 394,68
III	1	1 413,48	1 417,72	18 421,14
	2	1 421,78	1 426,04	18 529,34
	3	1 441,41	1 445,74	18 785,20
IV	1	1 462,08	1 466,46	19 054,52
	2	1 477,58	1 482,01	19 256,51
	3	1 493,08	1 497,55	19 458,50
V	1	1 580,90	1 585,65	20 603,12
	2	1 611,90	1 616,74	21 007,10
	3	1 642,90	1 647,83	21 411,09
VI	1	1 704,90	1 710,01	22 219,05
	2	1 756,56	1 761,83	22 892,36
	3	1 808,22	1 813,65	23 565,66
VII	1	1 963,21	1 969,10	25 585,57

	2	2 087,21	2 093,47	27 201,50
	3	2 211,20	2 217,83	28 817,44
VIII	1	2 459,18	2 466,56	32 049,30
	2	2 707,17	2 715,29	35 281,16
	3	3 068,81	3 078,02	39 994,29
IX	1	3 668,11	3 679,11	47 804,62
	2	4 029,75	4 041,84	52 517,76
	3	4 494,72	4 508,21	58 577,50

Les niveaux I à IV correspondent à la catégorie employés-ouvriers.

Les niveaux V à VI correspondent à la catégorie agents de maîtrise.

Les niveaux VII à IX correspondent à la catégorie cadres.

Il est rappelé qu'en cas de départ ou d'arrivée en cours d'année, de changement d'échelon ou de travail à temps partiel, le salaire annuel minimal est calculé au prorata (ainsi que le salaire minimum mensuel en cas de travail à temps partiel).

Article 3 En vigueur étendu

Il est rappelé que le salaire annuel minimal résultant de la classification comporte tous les éléments de rémunération, quelles que soient leur qualification et leur périodicité, à l'exception :

- des majorations diverses prévues par la loi ou la convention collective en raison de circonstances particulières (heures supplémentaires, heures travaillées un jour férié, un dimanche ou de nuit) ;
- du montant de la prime d'ancienneté ;
- des sommes qui constituent un remboursement de frais et ne supportent pas de ce fait les cotisations des régimes sociaux ;
- des sommes issues des accords de participation et d'intéressement qui n'ont pas le caractère de salaire.

En fin d'année civile, une comparaison doit être effectuée entre le montant brut de la rémunération effectivement perçue par chaque salarié et le salaire annuel minimal en prenant en compte les éléments définis précédemment.

Si le montant brut perçu est inférieur au salaire annuel minimal afférent au niveau de classification du salarié, le complément brut de rémunération correspondant est versé à l'intéressé à l'occasion de la première paie de l'année suivante.

Article 4 En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Le présent accord fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit code, les formalités étant effectuées par le SNIPO.

Il sera applicable dès sa date de dépôt par les entreprises adhérentes au SNIPO, et dès le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension pour les autres.

Accord du 25 février 2013 relatif aux salaires minimaux conventionnels pour l'année 2013

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 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 2 juillet 2013 - art. 1)

Le SNIPO,

La FGTA FO ;

La FGA CFTD,

Article 1er En vigueur étendu

Le présent accord national est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des centres immatriculées de conditionnement, de commercialisation et de transformation des oeufs et des industries en produits d'oeufs, tels qu'il est défini par l'article 1.1 de la convention collective.

Article 2 En vigueur étendu

Le barème des salaires mensuels et annuels minimaux est applicable pour une durée mensuelle du travail de 151,67 heures ou sa durée annuelle équivalente.

Tableau des salaires minima 2013

(En euros.)

Niveau	echelon	Salaire minimal mensuel (applicable au 1er janvier 2013)	Salaire annuel minimal (SAM) (applicable pour l'année 2013)
I	1	1 431	18 603
	2	1 435	18 655
	3	1 440	18 720
II	1	1 443	18 759
	2	1 446	18 798
	3	1 451	18 863
III	1	1 454	18 902
	2	1 457	18 941
	3	1 466	19 058
IV	1	1 487	19 331
	2	1 503	19 539
	3	1 518	19 734
V	1	1 606	20 878
	2	1 637	21 281
	3	1 668	21 684
VI	1	1 731	22 503
	2	1 782	23 166
	3	1 834	23 842
VII	1	1 990	25 870
	2	2 114	27 482
	3	2 238	29 094
VIII	1	2 487	32 331
	2	2 736	35 568
	3	3 099	40 287
IX	1	3 700	48 100
	2	4 062	52 806
	3	4 527	58 851

Les niveaux I à IV correspondent à la catégorie employés-ouvriers.

Les niveaux V à VI correspondent à la catégorie agents de maîtrise.

Les niveaux VII à IX correspondent à la catégorie cadres.

Il est rappelé qu'en cas de départ ou d'arrivée en cours d'année, de changement d'échelon ou de travail à temps partiel, le salaire annuel minimal est calculé au prorata (ainsi que le salaire minimum mensuel en cas de travail à temps partiel).

Article 3 En vigueur étendu

Il est rappelé que le salaire annuel minimal résultant de la classification comporte tous les éléments de rémunération, quelles que soient leur qualification et leur périodicité, à l'exception :

- des majorations diverses prévues par la loi ou la convention collective en raison de circonstances particulières (heures supplémentaires, heures travaillées un jour férié, un dimanche ou de nuit) ;
- du montant de la prime d'ancienneté ;
- des sommes qui constituent un remboursement de frais et ne supportent pas de ce fait les cotisations des régimes sociaux ;
- des sommes issues des accords de participation et d'intéressement qui n'ont pas le caractère de salaire.

En fin d'année civile, une comparaison doit être effectuée entre le montant brut de la rémunération effectivement perçue par chaque salarié et le salaire annuel minimal en prenant en compte les éléments définis précédemment.

Si le montant brut perçu est inférieur au salaire annuel minimal afférent au niveau de classification du salarié, le complément brut de rémunération correspondant est versé à l'intéressé à l'occasion de la première paie de l'année suivante.

S'agissant du salaire minimal mensuel, une régularisation sera, le cas échéant, à effectuer pour les mois antérieurs de l'année 2013, sur la paye du mois suivant celui

au cours duquel le présent accord sera entré en vigueur.

Article 4
En vigueur étendu

Il est rappelé que, outre le respect des salaires minima conventionnels, chaque employeur doit également respecter les principes légaux et jurisprudentiels en application de la règle « à travail égal, salaire égal ».

Il en résulte de manière générale que tout employeur doit assurer l'égalité des rémunérations entre tous les salariés placés dans une situation identique, tout particulièrement entre les hommes et les femmes, conformément aux dispositions des articles L. 3221-1 et suivants du code du travail.

Article 5
En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Le présent accord fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit code, les formalités étant effectuées par le SNIPO.

Il sera applicable dès sa date de dépôt par les entreprises adhérentes au SNIPO, et dès le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension pour les autres.

Accord du 21 mars 2014 relatif aux salaires minimaux conventionnels pour l'année 2014

(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 11 août 2014 - art. 1)

Le SNIPO,

La FGTA FO ;

La FGA CFDT,

Article 1er
En vigueur étendu

Le présent accord national est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des centres immatriculées de conditionnement, de commercialisation et de transformation des oeufs et des industries en produits d'oeufs, tels qu'il est défini par l'article 1.1 de la convention collective.

Article 2
En vigueur étendu

Le barème des salaires mensuels et annuels minimaux est applicable pour une durée mensuelle du travail de 151,67 heures ou sa durée annuelle équivalente.

Tableau des salaires minimaux 2014

(En euros.)

Niveau	Echelon	Salaire minimal mensuel (applicable à compter du 1er janvier 2014)	Salaire annuel minimal (SAM) (applicable pour l'année 2014)
I	1	1 446,74	18 808
	2	1 450,79	18 860
	3	1 455,84	18 926
II	1	1 458,87	18 965
	2	1 461,91	19 005
	3	1 466,96	19 070

III	1	1 469,99	19 110
	2	1 473,03	19 149
	3	1 482,13	19 268
IV	1	1 503,36	19 544
	2	1 519,53	19 754
	3	1 534,70	19 951
V	1	1 623,67	21 108
	2	1 655,01	21 515
	3	1 686,35	21 923
VI	1	1 750,04	22 751
	2	1 801,60	23 421
	3	1 854,17	24 104
VII	1	2 011,89	26 155
	2	2 137,25	27 784
	3	2 262,62	29 414
VIII	1	2 514,36	32 687
	2	2 766,10	35 959
	3	3 133,09	40 730
IX	1	3 740,70	48 629
	2	4 106,68	53 387
	3	4 576,80	59 498

Les niveaux I à IV correspondent à la catégorie employés-ouvriers.

Les niveaux V à VI correspondent à la catégorie agents de maîtrise.

Les niveaux VII à IX correspondent à la catégorie cadres.

Il est rappelé qu'en cas de départ ou d'arrivée en cours d'année, de changement d'échelon ou de travail à temps partiel, le salaire annuel minimal est calculé au prorata (ainsi que le salaire mensuel minimal en cas de travail à temps partiel).

Article 3 En vigueur étendu

Il est rappelé que le salaire annuel minimal résultant de la classification comporte tous les éléments de rémunération, quelles que soient leur qualification et leur périodicité, à l'exception :

- des majorations diverses prévues par la loi ou la convention collective en raison de circonstances particulières (heures supplémentaires, heures travaillées un jour férié, un dimanche ou de nuit) ;
- du montant de la prime d'ancienneté ;
- des sommes qui constituent un remboursement de frais et ne supportent pas de ce fait les cotisations des régimes sociaux ;
- des sommes issues des accords de participation et d'intéressement qui n'ont pas le caractère de salaire.

En fin d'année civile, une comparaison doit être effectuée entre le montant brut de la rémunération effectivement perçue par chaque salarié et le salaire annuel minimal en prenant en compte les éléments définis précédemment.

Si le montant brut perçu est inférieur au salaire annuel minimal afférent au niveau de classification du salarié, le complément brut de rémunération correspondant est versé à l'intéressé à l'occasion de la première paie de l'année suivante.

S'agissant du salaire mensuel minimal, une régularisation sera, le cas échéant, à effectuer pour les mois antérieurs à l'entrée en vigueur du présent accord depuis le 1er janvier 2014.

Cette régularisation devra intervenir sur la paie du mois suivant celui au cours duquel le présent accord sera entré en vigueur.

Article 4 En vigueur étendu

Il est rappelé que, outre le respect des salaires minimaux conventionnels, chaque employeur doit également respecter les principes légaux et jurisprudentiels en

application de la règle « à travail égal, salaire égal ».

Il en résulte de manière générale que tout employeur doit assurer l'égalité des rémunérations entre tous les salariés placés dans une situation identique, tout particulièrement entre les hommes et les femmes, conformément aux dispositions des articles L. 3221-1 et suivants du code du travail.

Article 5 En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Le présent accord fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit code, les formalités étant effectuées par le SNIPO.

Il sera applicable dès sa date de dépôt par les entreprises adhérentes au SNIPO, et dès le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension pour les autres.

Accord du 24 mars 2016 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2016

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 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 29 juillet 2016 - art. 1)

Le SNIPO,

La FGTA FO ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FGA CFDT,

Article 1er En vigueur étendu

Le présent accord national est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des centres immatriculées de conditionnement, de commercialisation et de transformation des oeufs et des industries en produits d'oeufs, tel qu'il est défini par l'article 1.1 de la convention collective.

Article 2 En vigueur étendu

Le barème des salaires mensuels et annuels minimaux est applicable pour une durée mensuelle du travail de 151,67 heures ou sa durée annuelle équivalente.

Tableau des salaires minima 2016

(En euros.)

Niveau	Echelon	Mensuel au 1er janvier	Annuel au 1er janvier	Ecart échelon	Pourcentage
I	1	1 467,62	19 079,06		1,44 %
	2	1 469,62	19 105,06	2,00	1,30 %
	3	1 471,62	19 131,06	2,00	1,08 %
II	1	1 473,62	19 157,06	2,00	1,01 %
	2	1 478,62	19 222,06	5,00	1,14 %
	3	1 486,62	19 326,06	8,00	1,34 %
III	1	1 488,62	19 352,06	2,00	1,27 %
	2	1 493,62	19 417,06	5,00	1,40 %
	3	1 501,62	19 521,06	8,00	1,32 %
IV	1	1 521,62	19 781,06	20,00	1,21 %
	2	1 536,62	19 976,06	15,00	1,12 %
	3	1 551,62	20 171,06	15,00	1,10 %
V	1	1 639,90	21 318,73	88,28	1,00 %
	2	1 671,56	21 730,24	31,65	1,00 %
	3	1 703,21	22 141,75	31,65	1,00 %

VI	1	1 767,54	22 978,04	64,33	1,00 %
	2	1 819,62	23 655,03	52,08	1,00 %
	3	1 872,72	24 345,30	53,10	1,00 %
VII	1	2 032,01	26 416,12	159,29	1,00 %
	2	2 158,63	28 062,15	126,62	1,00 %
	3	2 285,24	29 708,17	126,62	1,00 %
VIII	1	2 539,50	33 013,51	254,26	1,00 %
	2	2 793,76	36 318,84	254,26	1,00 %
	3	3 164,42	41 137,46	370,66	1,00 %
IX	1	3 778,11	49 115,39	613,69	1,00 %
	2	4 147,75	53 920,73	369,64	1,00 %
	3	4 622,56	60 093,34	474,82	1,00 %

Les niveaux I à IV correspondent à la catégorie « employés-ouvriers ».

Les niveaux V à VI correspondent à la catégorie « agents de maîtrise ».

Les niveaux VII à IX correspondent à la catégorie « cadres ».

Il est rappelé qu'en cas de départ ou d'arrivée en cours d'année, de changement d'échelon ou de travail à temps partiel, le salaire annuel minimal est calculé au prorata (ainsi que le salaire minimum mensuel en cas de travail à temps partiel).

Article 3 En vigueur étendu

Il est rappelé que le salaire annuel minimal résultant de la classification comporte tous les éléments de rémunération, quelles que soient leur qualification et leur périodicité, à l'exception :

- des majorations diverses prévues par la loi ou la convention collective en raison de circonstances particulières (heures supplémentaires, heures travaillées un jour férié, un dimanche ou de nuit) ;
- du montant de la prime d'ancienneté ;
- des sommes qui constituent un remboursement de frais et ne supportent pas de ce fait les cotisations des régimes sociaux ;
- des sommes issues des accords de participation et d'intéressement qui n'ont pas le caractère de salaire.

En fin d'année civile, une comparaison doit être effectuée entre le montant brut de la rémunération effectivement perçue par chaque salarié et le salaire annuel minimal en prenant en compte les éléments définis précédemment.

Si le montant brut perçu est inférieur au salaire annuel minimal afférent au niveau de classification du salarié, le complément brut de rémunération correspondant est versé à l'intéressé à l'occasion de la première paie de l'année suivante.

S'agissant du salaire minimal mensuel, une régularisation sera, le cas échéant, à effectuer pour les mois antérieurs à l'entrée en vigueur du présent accord depuis le 1er janvier 2016.

Cette régularisation devra intervenir sur la paie du mois suivant celui au cours duquel le présent accord sera entré en vigueur.

Article 4 En vigueur étendu

Il est rappelé que, outre le respect des salaires minima conventionnels, chaque employeur doit également respecter les principes légaux et jurisprudentiels en application de la règle « à travail égal, salaire égal ».

Il en résulte de manière générale que tout employeur doit assurer l'égalité des rémunérations entre tous les salariés placés dans une situation identique, tout particulièrement entre les hommes et les femmes, conformément aux dispositions des articles L. 3221-1 et suivants du code du travail.

Article 5 En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Le présent accord fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit code, les formalités étant effectuées par le SNIPO.

Il sera applicable dès sa date de dépôt par les entreprises adhérentes au SNIPO, et dès le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension pour les autres.

Textes Extensions

Arrêté du 2 août 1999

Article 1, 2, 3
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des oeufs et des industries en produits d'oeufs du 10 mai 1999, les dispositions de ladite convention.

Le deuxième alinéa de l'article V-15 est étendu sous réserve des dispositions des articles L. 221-5 et suivants du code du travail.

Le premier alinéa de l'article VI-20 est étendu sous réserve des dispositions des articles L. 122-26 et L. 122-26-1 du code du travail.

L'avant-dernier alinéa de l'article VIII-1 est étendu sous réserve du libre exercice du droit de grève par les salariés tel qu'il résulte de l'interprétation jurisprudentielle de la portée de ce droit.

Le dernier alinéa de l'article VIII-2 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 133-1 du code du travail.

L'article X-2 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 132-9 du code du travail.

L'extension des effets et sanctions de la convention collective susvisée est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention.

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 2 août 1999.

ARRETE du 3 décembre 2002

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 2 août 1999 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 20 décembre 2000, portant extension de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des oeufs et des industries en produits d'oeufs et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant du 2 avril 2002 relatif aux classifications à la convention collective susvisée ;

Vu l'accord du 2 avril 2002 relatif aux 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 5 juillet 2002 ;

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 28 novembre 2002,

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 susvisée, les dispositions de :

1. L'avenant du 2 avril 2002 relatif aux classifications à la convention collective susvisée ;

2. L'accord du 2 avril 2002 relatif aux salaires 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.

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. - Les textes de l'accord et de l'avenant ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2002/24 en date du 13 juillet

ARRETE du 7 février 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 2 août 1999 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 3 décembre 2002, portant extension de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des oeufs et des industries en produits d'oeufs et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'accord du 8 octobre 2002 relatif aux 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 28 décembre 2002 ;
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 susvisée, les dispositions de l'accord du 8 octobre 2002 relatif aux 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'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 a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2002/48 en date du 28 décembre 2002.

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 2 août 1999 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 7 février 2003, portant extension de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des oeufs et des industries en produits d'oeufs et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'accord du 3 septembre 2002 relatif au travail de nuit 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 27 décembre 2002 ;
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 susvisée, les dispositions de l'accord du 3 septembre 2002 relatif au travail de nuit conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion :

- de l'antépénultième alinéa du a (contreparties sous forme de repos) du 3.1 (contreparties spécifiques aux travailleurs de nuit) de l'article 3 comme étant contraire aux dispositions du premier alinéa de l'article L. 213-4 du code du travail ;

- de l'avant-dernier alinéa du a du 3.1 de l'article 3 précité comme étant contraire aux dispositions combinées des articles L. 213-4 et L. 227-1 du code du travail, lesquelles ne permettent pas l'affectation du repos compensateur au compte épargne-temps.

Le premier alinéa du a du 3.1 de l'article 3 est étendu sous réserve que la contrepartie sous forme de repos compensateur bénéficie, conformément aux dispositions du premier alinéa de l'article L. 213-4 du code du travail, non seulement aux salariés ayant travaillé 250 heures de nuit dans les conditions prévues au deuxième tiret de l'article 2 (Définition du travailleur de nuit), mais aussi aux travailleurs de nuit tels que définis au premier tiret du même article.

Le b (temps de pause) du 3.1 de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 220-2 du code du travail, selon lesquelles aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que le salarié ne bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes.

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° 2002/48.

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 2 août 1999 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 9 juillet 2003, portant extension de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des oeufs et des industries en produits d'oeufs et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 17 novembre 2003 relatif aux 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 28 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 susvisée, les dispositions de l'accord du 17 novembre 2003 relatif aux 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'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° 2004/02.

ARRETE du 23 novembre 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 2 août 1999 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 11 mars 2004, portant extension de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des oeufs et des industries en produits d'oeufs et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 1er juillet 2004 relatif aux 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 19 septembre 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 susvisée, les dispositions de l'accord du 1er juillet 2004 relatif aux salaires 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 modifiée instaurant une garantie de rémunération mensuelle.

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° 2004/37.

ARRETE du 29 mars 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 2 août 1999 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 23 novembre 2004, portant extension de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des oeufs et des industries en produits d'oeufs et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 7 avril 2005 relatif à la mise à la retraite, 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 23 février 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 16 mars 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 susvisée, les dispositions de l'accord du 7 avril 2005 relatif à la mise à la retraite, conclu dans le cadre de la convention collective 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'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/39.

ARRETE du 21 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 2 août 1999 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 29 mars 2006, portant extension de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des oeufs et des industries en produits d'oeufs et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 12 juillet 2005, relatif aux 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 28 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), 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 susvisée, les dispositions de l'accord du 12 juillet 2005, relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective 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° 2005/38.

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.

Cette convention collective est issue de la base KALI des journaux officiels du 28/09/2016.

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 : 978-2-7597-2597-7