

Convention collective

GLACES, SORBETS, CREMES GLACEES (industrie)



N° de brochure : 3030

N° IDCC : 2567

Date de dernière mise à jour : 2020-04-29

Sommaire

Convention collective nationale de l'industrie des glaces, sorbets et crèmes glacées du 3 mars 2006	1
<i>Préambule</i>	1
<i>Titre Ier : Dispositions générales</i>	1
<i>Titre II : Relations collectives au niveau de la branche</i>	2
<i>Titre III : Relations collectives dans l'entreprise</i>	4
<i>Titre IV : Dispositions relatives au contrat de travail</i>	5
<i>Titre V : Classifications</i>	9
<i>Titre VI : Rémunération</i>	12
<i>Titre VII : Congés et absences</i>	15
<i>Titre VIII : Indemnisation maladie - Accident</i>	17
<i>Titre IX : Sécurité, hygiène, repas</i>	20
<i>Titre X : Dispositions particulières applicables à certaines catégories de salariés</i>	21
<i>Titre XI : Organisation du temps de travail</i>	21
<i>Titre XII : Formation</i>	26
<i>Annexe I</i>	26
Annexe 1	29
Annexe 2	29
Annexe 3	30
<i>Annexe II (accord du 18 mars 1999)</i>	39
Préambule	39
Chapitre Ier Temps de travail	39
Chapitre II Modalité d'aménagement du temps de travail	40
Chapitre III Formation et emploi	41
Chapitre IV rémunération	42
Chapitre V Loi Aubry Mise en oeuvre de la réduction du temps de travail	43
Chapitre VI Dispositions générales	43
<i>Textes Attachés</i>	44
Accord du 29 février 2008 relatif au régime de prévoyance	44
Préambule	44
<i>Textes Salaires</i>	47
Accord du 11 janvier 2006 relatif aux salaires	47
Avenant n° 1 du 16 février 2007 relatif aux salaires	49
Avenant n° 2 du 12 décembre 2007 relatif aux salaires	49
Annexe	49
<i>Accord national pluriprofessionnel du 22 juin 1979 de mensualisation complétant et modifiant les accords des 23 décembre 1970 et 3 décembre 1974 relatifs à la mensualisation dans divers branches des industries agro-alimentaires</i>	49
<i>Préambule</i>	50
<i>TITRE Ier : Champ d'application</i>	50
<i>TITRE II : Garanties résultant du présent accord.</i>	51
Rémunération mensuelle	51
Jours fériés	52
Indemnisation de la maladie et de l'accident (1)(2)	52
Maternité	53
Période d'essai - Rappel en dehors de l'horaire normal - Arrêt de travail pendant l'horaire normal - Frais de déplacements - Délai de réflexion en cas de mutation	53
Préavis	54
Indemnité de licenciement et indemnité de départ en retraite	54
Prime d'ancienneté	54
Prime annuelle	54
<i>TITRE III : Dispositions diverses Réduction et aménagement du temps de travail</i>	54
<i>TITRE III : Dispositions diverses</i>	54
<i>Textes Attachés</i>	54
Annexe I Mensualisation dans les diverses branches des industries agricoles et alimentaire du 22 juin 1979	54
Liste des industries alimentaires visées par l'article 1er du titre Ier de l'accord	54
<i>Convention du 15 février 1977 portant création du fonds d'assurance formation des salariés des industries agricoles et alimentaires FAFORIA</i>	55
<i>Dénomination</i>	55
<i>Buts et moyens</i>	56
<i>Gestion</i>	56
<i>Domiciliation</i>	56
<i>Durée</i>	56
<i>Composition</i>	57
<i>Démission</i>	57
<i>Ressources du FAFORIA</i>	57
<i>Dépenses du FAFORIA</i>	58
<i>Contributions des entreprises (1)</i>	58
<i>Modification de la convention</i>	59
<i>Date d'effet</i>	59
- Adhésion à la convention	59
<i>Attribution de compétences</i>	59
<i>Textes Attachés</i>	59
Annexe I Liste des organisations syndicales patronales signataires de la convention du 15 février 1977	59
Annexe II Association pour la gestion du fonds d'assurance formation des salariés	60
Formation juridique	60
Objet	61
Dénomination	61
Durée	61
Siège social	61
Composition	61
Conseil d'administration	61

Délibérations du conseil d'administration	61
Bureau	62
Règlement intérieur	62
Droits de tirage des entreprises et sections	62
Ressources et dépenses	62
Modifications de statuts	62
Dissolution, liquidation	62
Annexe III : Champ d'application de la convention portant création du Fonds d'assurance formation des salariés du secteur agroalimentaire (Faforia)	
Accord du 18 mars 1994	62
ANNEXE III à la convention portant création du Fonds d'assurance formation des salariés du secteur agroalimentaire (Faforia)	63
Adhésion par lettre du 22 février 2010 du SNIV-SNCP et du SYNFAVIA aux accords du 15 février 1977 et du 20 octobre 2004	64
Accord national professionnel du 24 septembre 2002 relatif à la prévoyance	65
<i>Préambule</i>	65
<i>Objet de l'accord - Champ d'application</i>	65
<i>Prestations</i>	65
<i>Cotisations</i>	66
<i>Organismes désignés</i>	66
<i>Comité national paritaire de suivi</i>	66
<i>Changement d'organisme assureur</i>	66
<i>Clause de sauvegarde</i>	66
<i>Durée et modalités de révision et de dénonciation de l'accord</i>	66
<i>Date d'effet</i>	66
<i>Dépôt</i>	66
<i>Extension</i>	67
<i>Textes Attachés</i>	67
Accord du 7 janvier 2005 relatif à la mise en oeuvre du droit individuel à la formation dans diverses branches des industries alimentaires	67
<i>Préambule</i>	67
<i>Salariés bénéficiaires et durée de la formation</i>	67
<i>Droit individuel à la formation des salariés en contrat à durée déterminée</i>	68
<i>Mise en oeuvre du DIF</i>	68
<i>Exercice du DIF</i>	68
<i>Nature des actions de formation</i>	68
<i>Dispositions financières</i>	69
<i>Droits du salarié en cas de rupture du contrat de travail</i>	69
<i>Dispositions diverses</i>	69
<i>Textes Attachés</i>	70
Avenant n° 1 du 25 juillet 2005 relatif au champ d'application de l'accord du 7 janvier 2005 relatif à la mise en oeuvre du droit individuel à la formation dans diverses branches des industries alimentaires	70
Préambule	70
Accord du 16 mars 2005 relatif aux classifications	70
<i>Principes généraux</i>	70
<i>Définition des critères classants des niveaux et échelons</i>	71
<i>Définition des niveaux de qualification de branche</i>	71
<i>Échelons - Définition générique des critères classants</i>	73
<i>Positionnement de l'emploi et classement des salariés</i>	74
<i>Polyvalence</i>	74
<i>Mise en oeuvre</i>	74
<i>Méthodologie de mise en place de la classification</i>	75
<i>Processus de suivi des classifications</i>	75
<i>Durée - Dépôt - Extension</i>	75
<i>Liste des emplois repères non cadres</i>	76
<i>Glossaire</i>	76
<i>ANNEXE</i>	76
<i>ANNEXE</i>	77
<i>ANNEXE</i>	77
<i>ANNEXE</i>	77
<i>ANNEXE</i>	77
<i>Textes Attachés</i>	77
Annexe du 3 juillet 2007 à l'accord du 16 mars 2005 relatif aux classifications	77
Accord du 8 avril 2005 relatif au dialogue social et au développement de la négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux	78
<i>Préambule</i>	78
<i>Champ d'application</i>	78
<i>Accord de branche</i>	78
<i>Accord d'entreprise</i>	78
<i>Notification des accords</i>	78
<i>Négociation et ordre du jour</i>	78
<i>Observatoire paritaire de la négociation</i>	78
<i>Développement de la négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux</i>	79
<i>Déroulement de carrière</i>	80
<i>Durée de l'accord</i>	81
<i>Dérogation</i>	81
<i>Dépôt et Publicité</i>	81
<i>Entrée en vigueur</i>	81
<i>Textes Attachés</i>	81
Avenant n° 1 du 6 avril 2007 à l'accord du 8 avril 2005 relatif au dialogue social (1)	81
Accord relatif à la création d'une commission paritaire nationale interbranches emploi formation (CPNIEF)	84
<i>Champ d'application.</i>	84
<i>La commission paritaire nationale interbranches emploi formation (CPNIEF).</i>	84

<i>Elaboration et validation des CQP.</i>	85
<i>Bilan de l'application du présent accord.</i>	85
<i>Entrée en vigueur - Durée et dénonciation de l'accord.</i>	85
<i>Dépôt.</i>	85
Accord du 20 juin 2007 relatif à la reconnaissance des CQP IA dans diverses branches des industries alimentaires	86
<i>Préambule</i>	86
<i>Annexe</i>	87
Textes parus au JORF	JO-1
Liste des sigles	SIG-1
Liste thématique	THEM-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

Convention collective nationale de l'industrie des glaces, sorbets et crèmes glacées du 3 mars 2006

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets et crèmes glacées (SFIG).
Organisations de salariés	Fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des services annexes (FGTA) FO ; Fédération du personnel d'encadrement de la production, de la transformation, de la distribution, des services et organismes agroalimentaires et cuirs et peaux (FNAA) CFE-CGC ; Fédération nationale agroalimentaire et forestière (CGT) ; Fédération des syndicats CFTC des commerces, services et forces de vente (CSFV) CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires constatent que les conventions et accords antérieurs ne sont plus adaptés à une gestion efficace des personnels salariés de la profession du fait de leur dispersion, de contradictions et, sur certains points, de leur obsolescence.

Elles ont décidé en conséquence d'élaborer un texte unique en fusionnant les divers textes en vigueur et en actualisant le nouveau texte en vue de son extension.

La présente convention et ses annexes se substituent intégralement à compter de son extension aux dispositions de la convention collective du 15 octobre 1996 ainsi qu'aux avenants et accords suivants :

- convention collective nationale de l'industrie des glaces, sorbets et crèmes glacées du 15 octobre 1996 et ses annexes ;
- avenant n° 5 à la CCN du 15 octobre 1996 ;
- avenant n° 7 à la CCN du 15 octobre 1996 ;
- avenant n° 9 à la CCN du 15 octobre 1996 ;
- accord du 18 mars 1999 relatif à l'emploi, l'aménagement et la réduction du temps de travail ;
- accord du 18 mars 1999 portant reconduction de certaines dispositions de l'accord du 24 mars 1997 ;
- accord du 8 janvier 2002 relatif au travail intermittent ;
- avenant du 24 septembre 2002 à l'accord du 8 janvier 2002 relatif au travail intermittent ;
- accord relatif au travail de nuit du 2 mai 2002 ;
- avenant n° 16 à la CCN du 15 octobre 1996.

La présente convention se substituera à l'avenant n° 14 à la convention du 15 octobre 1996, à compter du 1er janvier 2008.

Titre Ier : Dispositions générales

Article 1.1

En vigueur étendu

Dans le cadre des articles L. 131 et suivants du code du travail, la présente convention règle sur le territoire métropolitain les rapports entre employeurs et salariés travaillant dans les établissements appartenant à des entreprises dont l'activité relève du code suivant de la nomenclature d'activités française (NAF) :

15.5 F Fabrication de glaces, sorbets et crèmes glacées.

Sont couvertes par la présente convention les entreprises qui ne sont pas immatriculées au répertoire des métiers et réalisent toutes les opérations en vue d'élaborer, de fabriquer, de livrer, de servir à la consommation les différents articles résultant de leur fabrication.

Les établissements à activités multiples relèvent de la convention collective applicable à l'activité principale.

Les clauses de la présente convention concernent tous les salariés des établissements entrant dans le champ d'application défini ci-dessus, même s'ils ne relèvent pas directement par leur profession de la rubrique.

Les travailleurs à domicile ne sont pas compris dans le champ d'application de la présente convention.

Les voyageurs-représentants-placiers sont régis par la convention collective nationale interprofessionnelle du 3 octobre 1975.

Les travailleurs saisonniers et intermittents bénéficient dès leur entrée dans l'entreprise de l'ensemble des dispositions de la convention collective ainsi que celles de l'article 8.1 relatives à l'accident du travail. Le bénéfice des autres dispositions de l'article 8.1, et celles des articles 7.1.3, 7.2.2 et 6.4, ainsi que des articles 6.3.2 et 6.3.3 est acquis lorsqu'ils ont travaillé dans l'établissement considéré soit pendant 1 200 heures réparties sur au moins 6 mois d'une même année civile, soit pendant au moins 1 200 heures réparties sur moins de 6 mois pendant chacune de 2 années civiles consécutives.

Article 1.2

En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée et s'applique à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Elle fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Article 1.3

En vigueur étendu

Chaque partie signataire peut demander la révision de tout ou partie de la présente convention et, le cas échéant, de ses annexes.

Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties contractantes, par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement.

Les négociations devront commencer au plus tard dans le délai de 1 mois suivant la date d'envoi de la lettre de notification.

Pendant toute la durée de la négociation paritaire, les parties s'engagent à ne pas dénoncer la présente convention.

Article 1.4

En vigueur étendu

La dénonciation partielle ou totale de la présente convention par l'une des parties signataires, qui ne peut intervenir dans les 12 mois suivant son extension, doit être portée à la connaissance des autres parties contractantes par lettre recommandée avec accusé de réception.

Elle est signifiée avec un préavis de 3 mois. Lorsque la dénonciation émane du signataire employeur ou de la totalité des signataires salariés, les dispositions concernées de la présente convention continuent de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'avenant qui leur est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis ci-dessus.

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

Article 1.5

En vigueur étendu

Tout syndicat professionnel représentatif au sens de l'article L. 132-2 du code du travail qui n'est pas partie prenante à la présente convention pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion est notifiée aux parties signataires et fait l'objet d'un dépôt prévu à l'article L. 132-10 du code du travail.

Article 1.6

En vigueur étendu

La présente convention ne peut être en aucun cas la cause de restriction aux avantages particuliers, de quelque nature qu'ils soient, acquis antérieurement à sa date de signature, 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.

Article 1.7

En vigueur étendu

La présente convention s'impose aux établissements, entreprises et groupes qui ne peuvent y déroger que de manière plus favorable.

Article 1.8

En vigueur étendu

Un exemplaire de la convention collective, de ses annexes et avenants sera mis à la disposition des salariés, dans chaque entreprise, selon des modalités fixées dans chacune d'elles.

En outre, conformément aux dispositions légales, un exemplaire de la convention collective, de ses annexes et avenants sera remis à chaque délégué syndical, délégué du personnel et représentant du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement ainsi qu'aux membres du CHSCT.

Article 1.9

En vigueur étendu

Tous les différends individuels et collectifs relatifs à l'interprétation de la présente convention, ainsi que des accords collectifs de branche relevant de son champ d'application n'ayant pas prévu de commission ad hoc en matière d'interprétation, doivent être soumis à la commission prévue à l'article 2.1.1 de la présente convention. Il est recommandé que la saisine ait lieu préalablement ou, à défaut, en concomitance à toute autre forme de procédure contentieuse ou d'action.

Article 1.10

En vigueur étendu

Tous les différends individuels et collectifs relatifs à la conciliation de la présente convention, ainsi que des accords collectifs de branche relevant de son champ d'application n'ayant pas prévu de commission ad hoc en matière de conciliation, peuvent être soumis à la commission prévue à l'article 2.1.2. Il est recommandé que la saisine ait lieu préalablement ou, à défaut, en concomitance à toute autre forme de procédure contentieuse ou d'action.

Titre II : Relations collectives au niveau de la branche

Article 2.1

En vigueur étendu

2.1.1. Commission d'interprétation

Il est institué une commission nationale paritaire d'interprétation. Son secrétariat est assuré par le SFIG.

Cette commission est composée de deux collèges :

- un collège « salarié » comprenant un représentant désigné, avant la tenue de chaque réunion, par chacune des organisations syndicales représentatives ;
- un collège « employeur » d'un même nombre total de représentants désignés par le SFIG.

Un commissaire salarié de l'un ou l'autre collège, voire un mandataire social, ne peut siéger à une réunion ayant à examiner une demande d'interprétation émanant de son groupe, entreprise ou établissement.

La commission d'interprétation est saisie par la partie la plus diligente (employeur ou salarié), par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à son secrétariat.

Cette lettre doit exposer succinctement la question posée. Une copie en sera jointe à la convocation des commissaires.

Le secrétariat adressera un accusé de réception et informera de la date à laquelle se réunira la commission.

Sauf accord entre le secrétariat de la commission et la partie demanderesse pour fixer un délai plus long, la commission se réunit dans un délai maximum de 21 jours francs à compter de la réception de la lettre recommandée par laquelle elle est saisie.

Lors des délibérations de la commission, chaque collège dispose de 5 voix réparties à égalité entre ses représentants présents.

Ses décisions sont prises à la majorité simple des voix exprimées, tous collèges confondus.

Ses interprétations seront consignées dans un procès-verbal rédigé séance tenante et signé par les commissaires siégeants. Celui-ci prend un effet obligatoire dès son dépôt auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi et au secrétariat du conseil de prud'hommes.

2.1.2. Commission de conciliation

Il est institué une commission nationale paritaire de conciliation. Son secrétariat est assuré par le SFIG.

Cette commission est composée de deux collèges :

- un collège « salarié » comprenant un représentant désigné, avant la tenue de chaque réunion, par chacune des organisations syndicales représentatives ;
- un collège « employeur » d'un même nombre total de représentants désignés par le SFIG.

Un commissaire salarié de l'un ou l'autre collège, voire un mandataire social, ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son groupe, entreprise ou établissement est partie prenante.

La commission de conciliation est saisie par la partie la plus diligente (employeur ou salarié), par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à son secrétariat. Toutefois, elle ne siégera qu'après avoir obtenu l'accord des parties concernées dans un délai maximum de 7 jours francs à compter de la réception de la demande de saisine.

La lettre de saisine doit exposer succinctement le différend opposant les parties, et une copie en sera jointe à la convocation des commissaires.

Sauf accord entre le secrétariat de la commission et la partie demanderesse pour fixer un délai plus long, la commission se réunit dans les meilleurs délais et dans la limite de 21 jours francs de la réception de la demande de saisine.

La présence des parties à la séance de conciliation est obligatoire. Celles-ci peuvent se faire assister par une personne de leur choix appartenant à l'entreprise.

La commission peut décider d'entendre les parties séparément et/ou contradictoirement. Elle peut en outre prendre tout avis qu'elle juge utile auprès d'experts et entendre toute personne qu'elle jugera bon. Elle peut, le cas échéant, par accord majoritaire, faire effectuer, éventuellement sur place, toute enquête nécessaire.

Lors des délibérations de la commission, chaque collège dispose de 5 voix réparties à égalité entre ses représentants présents.

Ses décisions sont prises à la majorité simple des voix exprimées, tous collèges confondus.

La commission formule, dans les conditions précitées, des propositions de conciliation qu'elle soumet 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 elles et par les membres de la

commission.

Celui-ci produit un effet obligatoire et prend force exécutoire dès son dépôt auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi et au secrétariat du conseil de prud'hommes.

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 un procès-verbal motivé de non-conciliation signé par les membres de la commission.

En cas de cessation de travail dans le cadre d'un différend opposant les parties, toutes dispositions doivent être prises pour que soient assurées la sécurité dans l'établissement, la sauvegarde du matériel, ainsi que la conservation des produits en cours de fabrication ou stockés dans l'établissement.

2.1.3. Dispositions communes

Sur justification de leur participation effective à une commission de conciliation ou d'interprétation, les commissaires salariés travaillant dans les établissements relevant de la présente convention doivent bénéficier d'autorisations d'absence pour participer à ses travaux.

Le temps passé en déplacement et aux réunions des commissions par les commissaires salariés leur est payé comme s'ils avaient normalement travaillé.

Lorsque le commissaire est salarié d'une entreprise adhérente au SFIG, ses frais de déplacement sont réglés par celui-ci aux taux et conditions visés à l'article 2.3.3 de la présente convention.

Ces frais sont remboursés directement à l'intéressé par l'entreprise non adhérente.

Article 2.2

En vigueur étendu

Les parties s'entendent pour considérer la formation professionnelle comme l'un des éléments essentiels de défense des intérêts de l'entreprise et de l'emploi des salariés qui y travaillent. Elles considèrent que la spécificité des entreprises, et des métiers qu'elles exercent, mérite que l'étude des questions relevant de la formation professionnelle et de l'emploi se fasse paritairement à un niveau compatible avec ses spécificités, à savoir la branche professionnelle.

A cet effet, le SFIG s'engage à créer avec l'Alliance 7 une commission paritaire nationale interbranches emploi formation.

Article 2.3

En vigueur étendu

2.3.1. Autorisations d'absence

Afin d'assister aux assemblées statutaires ordinaires de son organisation syndicale, le salarié exerçant une fonction statutaire dans ladite organisation, ou son remplaçant aux assemblées en question, peut demander au chef d'entreprise une autorisation d'absence, non rémunérée mais non imputable sur les congés payés, sur présentation, au moins 1 semaine à l'avance, d'une convocation écrite nominative.

Cette autorisation sera accordée pour autant qu'elle ne compromette pas de façon importante la marche de l'atelier ou du service auquel appartient l'intéressé. La réponse lui sera donnée par écrit dans les 48 heures suivant le dépôt de la demande.

Des autorisations d'absence sont accordées aux salariés participant à une réunion paritaire décidée entre les organisations d'employeurs et de salariés signataires de la présente convention. Ces autorisations seront délivrées dans les limites déterminées par lesdites organisations, d'un commun accord, notamment en ce qui concerne le nombre des délégués et la durée des réunions. Dans ce cas particulier, les intéressés, nominativement désignés, seront rémunérés comme s'ils avaient normalement travaillé, et leurs frais de déplacement leur seront remboursés par les organisations syndicales patronales, signataires ou adhérentes, lorsque le délégué fait partie d'une entreprise adhérente à une desdites organisations syndicales et directement à l'intéressé par l'entreprise dont il fait partie, dans le cas contraire.

Les salariés participant à ces réunions paritaires sont tenus d'en informer préalablement leur employeur et de s'efforcer, en accord avec lui, de réduire au minimum la gêne que leur absence pourrait apporter à la marche normale de l'établissement dans lequel ils travaillent.

2.3.2. Délégations

La composition des délégations des syndicats de salariés représentatifs participant aux réunions paritaires est arrêtée comme suit :

INSTANCES	COMPOSITION de la délégation
Réunion plénière	5
Groupes de travail	2
Commission paritaire de branche emploi formation	1
Autres	1

2.3.3. Frais de déplacement

Le remboursement des frais de déplacement générés à l'occasion des réunions citées à l'article ci-dessus s'effectuera sur les bases ci-après.

Lors de la tenue des réunions paritaires plénières, l'organisateur de la réunion versera à chaque délégation syndicale de salariés, pour le compte commun des organisations patronales représentées, une somme globale et forfaitaire de 150 €.

Lorsque la situation le justifie, le SFIG versera aux délégués salariés des entreprises adhérentes une indemnité forfaitaire de frais de déplacement aux mêmes taux et aux mêmes conditions que les remboursements de frais de déplacement attribués aux délégués des membres participant aux assemblées générales de l'ISICA.

Sur la demande des intéressés, des avances sur leurs frais de déplacement leur seront versées par leur employeur.

Le remboursement des frais précités est organisé différemment selon que la réunion paritaire a lieu le matin, l'après-midi ou toute la journée.

En effet, les réunions paritaires s'organisent selon 3 modalités distinctes :

- réunion matinale (9 h 30 / 13 heures) ;
- réunion après-midi (14 heures / 17 h 30) ;
- réunion journée (9 h 30 / 17 h 30).

Les remboursements de frais s'organisent également de façon différente selon la durée programmée du trajet SNCF (province/Paris) de gare à gare :

PÉRIODE	REPAS veille	HÔTEL	PETIT déjeuner	REPAS déjeuner	REPAS soir
Matin (9 h 30/13 h) Durée trajet : > 2 heures	oui	oui	oui	oui	non
	≤ 2 heures	non	non	non	oui
Après-midi (14 h 30/17 h 30) Durée trajet : > 2 heures	non	non	oui	oui	oui
	≤ 2 heures	non	non	non	oui

Journée (9 h 30/17 h 30) Durée trajet : > 2 heures	oui	oui	oui	oui	oui
≤ 2 heures	non	non	non	oui	non

Les frais de déplacement des délégués salariés d'entreprises non adhérentes à l'organisation patronale seront réglés directement par ces dernières dans les conditions ci-dessus.

2.3.3.1. Avion

Par exception, lorsque le temps de trajet en train excède 3 heures, les frais de déplacement en avion des délégués salariés pourront être remboursés si cette solution est la plus économique et la plus performante.

Le remboursement desdits frais se fera dans les conditions suivantes :

- aller et retour effectués dans la même journée ;
- prise en charge du seul déjeuner dans les mêmes conditions que les frais de déplacement attribués aux délégués des membres participants aux assemblées générales de l'ISICA.

2.3.3.2. Entreprises non adhérentes

Les frais de déplacement des délégués salariés d'entreprises non adhérentes à l'organisation patronale seront réglés directement par ces dernières dans les conditions ci-dessus.

2.3.4. Permanent syndical

Lorsqu'un salarié quitte son employeur pour exercer des fonctions de permanent dans une organisation syndicale pendant une durée n'excédant pas 3 ans, il pourra, lorsque ces fonctions prendront fin, et à condition d'en faire la demande écrite, bénéficier pendant un délai de 6 mois d'une priorité de réembauchage dans un emploi correspondant à ses capacités.

Dans l'hypothèse où il est réembauché, et par exception aux dispositions de l'article 4.10 de la présente convention, il garde son ancienneté.

Article 2.4

En vigueur étendu

La négociation sur les salaires est l'occasion, une fois par an, d'un examen, par les parties, de l'évolution économique et de la situation de l'emploi dans la branche, de son évolution et des prévisions annuelles et pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les contrats à durée déterminée et les missions de travail temporaire, des actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions, de l'évolution des salaires effectifs moyens par catégorie professionnelle et par sexe, au regard des salaires minima hiérarchiques. A cet effet, un rapport est remis par la partie patronale aux organisations de salariés au moins 15 jours avant la date d'ouverture de la négociation.

Ce rapport annuel est complété par :

- le bilan de l'activité de la CPNIEF ;
- le bilan d'application des dispositions relatives aux modalités d'aménagement et de réduction du temps de travail ;
- le bilan concernant l'évolution de l'utilisation des contrats à temps partiel et des contrats de travail intermittent ;
- le bilan concernant les travailleurs à domicile.

Titre III : Relations collectives dans l'entreprise

Article 3.1

En vigueur étendu

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

La liberté d'opinion ainsi que le droit, pour les travailleurs, d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué conformément au code du travail sont reconnus.

L'entreprise étant un lieu de travail, les employeurs s'engagent à ne prendre en considération, notamment, ni les opinions politiques ou philosophiques des salariés, ni leurs origines sociales ou ethniques, ni les croyances religieuses, ni le sexe, l'âge, le handicap, ni l'exercice du droit de grève, ni le fait d'appartenir ou non à un syndicat, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne, en particulier, l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, les mutations à l'intérieur de l'entreprise, l'avancement, les mesures de discipline ou de congédiement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux.

Les parties invitent, d'une part, les employeurs à n'exercer aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat et, d'autre part, le personnel à respecter la liberté syndicale et la liberté d'opinion des autres salariés.

Si un salarié estime qu'une mesure a été prise à son encontre en violation du droit syndical, le chef d'entreprise ou son représentant et le délégué du personnel assisté du délégué syndical s'emploieront à établir les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable sans que cette procédure fasse obstacle à la possibilité du recours à la commission de conciliation compétente prévue par la présente convention ou à ce que le conflit soit soumis à la juridiction compétente.

L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

Article 3.2

En vigueur étendu

Tout syndicat affilié à une organisation représentative sur le plan national ainsi que tout autre syndicat représentatif dans l'entreprise peut constituer, au sein de l'entreprise ou de l'établissement, une section syndicale qui assure la représentation des intérêts professionnels de ses membres conformément aux dispositions du code du travail.

3.2.1. Modalités de fonctionnement

Dans les établissements groupant de 301 à 1 000 salariés, le délégué syndical peut avoir un suppléant, dont le nom est porté par écrit à la connaissance de la direction. Le délégué suppléant peut remplacer le délégué titulaire avec imputation sur le crédit d'heures de celui-ci.

Dans ses interventions auprès de la direction, le délégué syndical peut, en cas de circonstances exceptionnelles, se faire assister par un représentant de son organisation syndicale extérieure à l'entreprise.

Dans les mêmes circonstances exceptionnelles, et après accord entre les parties, le chef d'entreprise peut également se faire assister par un représentant de sa propre organisation syndicale.

Dans les établissements où ont été désignés 2 délégués titulaires, ceux-ci peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent pour assumer leurs fonctions ; ils en informent la direction.

Dans les entreprises de moins de 2 000 salariés qui comportent au moins 2 établissements de 50 salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif peut désigner l'un de ses délégués syndicaux d'établissement en vue d'exercer également les fonctions de délégué syndical central d'entreprise. Quel que soit l'établissement auquel il appartient, son crédit d'heures est alors porté au chiffre correspondant à l'effectif total de l'entreprise.

Dans les entreprises de plus de 2 000 salariés comportant au moins 2 établissements de 50 salariés, les organisations syndicales représentatives peuvent désigner un délégué syndical central distinct des délégués syndicaux d'établissement ; ce délégué syndical central dispose alors, conformément aux dispositions de l'article L. 412-20 du code du travail, d'un crédit d'heures de délégation de 20 heures par mois.

3.2.2. Collecte des cotisations

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

3.2.3. Informations et communications syndicales

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

Ces panneaux sont placés à l'intérieur des établissements dans des endroits permettant une information effective du personnel ; ils mesurent au moins 0,65 x 0,90 m ; ils peuvent être grillagés et fermés à clé.

Les panneaux réservés aux communications syndicales portent une indication permettant d'identifier les organisations syndicales auxquelles ils sont affectés ainsi que le nom du ou des délégués syndicaux désignés.

Chaque organisation syndicale représentative dispose d'un panneau dans les établissements dont l'effectif est inférieur ou égal à 100 salariés. Dans les établissements de plus de 100 salariés, le nombre de ces panneaux doit être de 2 au moins par organisation syndicale représentative, un accord entre la direction et le délégué syndical pouvant, en cas de besoin, fixer à un chiffre plus élevé le nombre approprié de ces panneaux.

Les communications des délégués syndicaux sont conformes aux dispositions prévues à cet effet par le code du travail.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux salariés de l'entreprise, dans l'enceinte de celle-ci, aux lieux et aux heures d'entrée et de sortie du travail. Le contenu de ces affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors des locaux de travail suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.

L'entreprise pourra définir par voie d'accord les conditions dans lesquelles les organisations syndicales et les institutions représentatives du personnel auront accès, dans l'exercice de leur mandat, aux différents moyens d'information et de communication existant dans l'entreprise.

3.2.4. Local mis à la disposition des sections syndicales

Dans les établissements de moins de 200 salariés, le local syndical peut être celui des délégués du personnel ou des membres du comité d'entreprise.

Dans les entreprises ou les établissements employant habituellement plus de 200 salariés, le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales un local commun convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement, et un local par section dans les entreprises ou établissements employant habituellement plus de 1 000 salariés, convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués. Les modalités d'aménagement et d'utilisation de ce local, ou des locaux, par les sections syndicales sont fixées par accord avec le chef d'entreprise.

3.2.5. Congé de formation sociale, économique et syndicale

Le congé de formation sociale, économique et syndicale peut être pris par fractions dont le nombre ne peut excéder 4. Chaque fraction ne saurait être inférieure à 2 jours. La demande d'autorisation de congé doit être présentée par le bénéficiaire à l'employeur 15 jours au moins avant le commencement de ce congé.

Article 3.3

En vigueur étendu

La désignation, la durée des fonctions, la révocation et les attributions des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du comité d'hygiène et des conditions de travail sont déterminées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur (livre II, titre III, chapitre IV et livre IV, titres II et III du code du travail).

3.3.1. Délégués du personnel

Dans chaque établissement occupant habituellement plus de 10 salariés, la représentation du personnel est assurée par les délégués du personnel.

3.3.2. Ressources du comité d'entreprise

La contribution de l'employeur au financement des activités sociales et culturelles du comité d'entreprise est au moins égale à 0,75 % du montant des rémunérations brutes.

Si lors de la première constitution du comité d'entreprise, l'entreprise finançait déjà un ou plusieurs programmes d'avantages sociaux ou de réalisations sociales qui lui sont propres, ces programmes peuvent, en accord avec le comité d'entreprise, être confiés à celui-ci avec le budget correspondant.

Dans le cas de refus de prise en charge par le comité des avantages sociaux ou réalisations sociales propres à l'entreprise, l'employeur peut maintenir ces avantages ou réalisations dans leur intégralité. Dans ce cas, le coût de ces avantages ou réalisations n'est pas imputé sur le montant de la contribution prévue au premier alinéa du présent article.

Si l'entreprise finance déjà, sur le plan régional ou local, un ou plusieurs programmes d'avantages sociaux ou de réalisations sociales ayant un caractère collectif, les organisations syndicales et patronales intéressées ouvriront des négociations en vue de rechercher des solutions propres à éviter les cumuls et à sauvegarder les intérêts en cause.

En l'absence de comité d'entreprise ou de comité inter-entreprises, l'employeur devra justifier de l'emploi d'une somme équivalente à cette contribution sous forme d'avantages ou de réalisations sociales en faveur de son personnel.

Le comité d'entreprise percevra, en outre, en application de l'article L. 434-8, une subvention de fonctionnement d'un montant annuel de 0,2 % de la masse salariale brute. En accord avec le comité d'entreprise, le chef d'entreprise peut déduire de cette subvention les sommes ou moyens en personnel fournis au comité. Il lui appartient d'apporter les justificatifs nécessaires. A défaut d'accord, le comité d'entreprise percevra uniquement la subvention de fonctionnement.

3.3.3. Information et communication des institutions représentatives du personnel

Des panneaux d'affichage sont spécialement réservés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Ces panneaux sont placés à l'intérieur des établissements dans des endroits permettant une information effective du personnel ; ils mesurent au moins 0,65 x 0,90 m ; ils peuvent être grillagés et fermés à clé.

Les communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise sont apposées :

- sur 1 panneau dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 10 et 100 salariés ;
- sur 2 panneaux au moins dans les entreprises dont l'effectif est supérieur à 100 salariés ;

un accord entre la direction et les délégués du personnel et le comité d'entreprise pouvant, en cas de besoin, augmenter le nombre de panneaux.

L'entreprise pourra définir par voie d'accord les conditions dans lesquelles les institutions représentatives du personnel pourront avoir accès, dans l'exercice de leur mandat, aux différents moyens d'information et de communication existant dans l'entreprise.

Article 3.4

En vigueur étendu

Dans tous les cas où il est fait application de substitutions de congés compensateurs à des majorations de rémunération ou à des primes, l'employeur doit se doter des moyens nécessaires pour présenter chaque année aux délégués syndicaux, lors de la négociation annuelle sur les salaires et la durée du travail, un bilan faisant ressortir le rapport entre les heures de travail ainsi libérées, et leur incidence sur l'emploi, qu'il s'agisse d'embauches ou d'emplois sauvegardés en tout ou partie. En l'absence de délégués syndicaux, les délégués du personnel sont régulièrement informés. En tout état de cause, ce bilan est transmis au comité d'entreprise. Ces moyens sont dégagés soit par aménagement du bilan social ou du compte de compensation prévu à l'accord du 18 mars 1999 relatif à la réduction du temps de travail, soit par tout autre moyen propre à faire ressortir clairement le rapport recherché.

Un bilan annuel relatif au travail intermittent est établi par l'employeur et présenté aux représentants du personnel.

Titre IV : Dispositions relatives au contrat de travail

Article 4.1 (1)

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 122-45 du code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, ni être sanctionnée, licenciée ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales, mutualistes ou associatives, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou, sauf inaptitude constatée par la médecine du travail dans le cadre du titre IV du livre II du code du travail, en raison de son état de santé ou de son handicap.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire visée à l'alinéa précédent en raison de l'exercice normal du droit de grève.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux alinéas précédents ou pour les avoir relatés.

Toute disposition contraire ou tout acte contraire à l'égard d'un salarié est nul de plein droit.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 122-45 du code du travail, qui ajoutent le motif fondé sur l'état de grossesse, introduit par l'article 2 de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 (arrêté du 20 mars 2007, art. 1er).

Article 4.2

En vigueur étendu

L'employeur veillera au respect de l'égalité de traitement entre les salariés de nationalité française et étrangère, tant au regard des conditions d'emploi que de rémunération, de formation et de promotion professionnelle.

La considération du sexe ne peut être retenue par l'employeur, notamment :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail 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 professionnelle.

Les représentants du personnel seront consultés sur les modalités de mise en œuvre de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment lors de la conclusion d'un contrat pour l'égalité professionnelle. Le plan d'égalité professionnelle doit résulter d'un accord collectif négocié. En l'absence d'accord, un plan peut être mis en œuvre sur décision de l'employeur prise après avoir recueilli l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

La commission de conciliation prévue à l'article 2.1.2 peut être saisie pour tout litige relatif à l'égalité dans l'emploi.

Article 4.3

En vigueur étendu

Un contrat de travail écrit devra être signé par les parties avant toute embauche. Il devra stipuler notamment :

- l'identité des parties ;
- la date d'entrée du salarié, qui sera celle du début de la période d'essai, ainsi que la durée de la période d'essai ;
- l'emploi occupé dans la classification, le coefficient hiérarchique et le ou les établissements de la France dans lesquels l'emploi s'exercera ; lorsqu'il y aura référence à plusieurs établissements, seront précisées les conditions de déménagement et de logement en cas de changement de résidence dû aux transferts d'établissements ;
- la rémunération ainsi que la durée à laquelle elle correspond ;
- la durée du préavis ;
- le cas échéant, l'énumération des avantages particuliers dont bénéficie l'intéressé.

Le personnel est tenu informé, par voie d'affichage ou par tout moyen approprié, des catégories professionnelles dans lesquelles des postes sont vacants.

En vue de favoriser la promotion dans l'entreprise, les employeurs, en cas de vacance ou de création de postes, choisiront par priorité des salariés travaillant dans l'entreprise et justifiant des capacités nécessaires.

A capacité égale, il est recommandé aux employeurs de donner, à l'embauche, la préférence aux candidats qui ne sont pas bénéficiaires d'une retraite.

D'autre part, le personnel ayant déjà travaillé dans l'entreprise avec un contrat à durée déterminée fera l'objet d'une embauche prioritaire s'il a donné satisfaction au cours de son dernier contrat.

Lorsqu'une épreuve préliminaire est effectuée, cette épreuve ne constitue pas un engagement. Le temps passé à cette épreuve est payé au taux minimum de la catégorie.

Tout nouveau salarié fait obligatoirement l'objet d'un examen médical dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur.

Article 4.4

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 122-4 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation, aux termes desquelles les parties au contrat de travail peuvent prévoir une durée de période d'essai plus courte que celle fixée par la convention collective (Cass. soc. 20 janvier 1999, Bull. civ.V n° 361), mais pas une durée plus longue (Cass. soc. 18 juin 1997, Bull. civ.V n° 2653) (arrêté du 20 mars 2007, art. 1er).

Article 4.5

En vigueur étendu

Les contrats destinés à permettre une opération de lancement ou de promotion d'un produit ne peuvent être qualifiés de contrats saisonniers.

Les contrats saisonniers ne peuvent être conclus que pour l'accomplissement de tâches non durables appelées à se répéter chaque année à une époque voisine en fonction du rythme naturel des saisons ou des demandes cycliques des consommateurs (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article L. 122-1-1 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation en ce qui concerne la définition de l'emploi saisonnier (Cass. soc. 12 octobre 1999, n° 97-40915) (arrêté du 20 mars 2007, art. 1er).

Article 4.6

En vigueur étendu

Toute modification de caractère individuel apportée au contrat en cours doit faire préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite précisant la nouvelle fonction et les nouvelles conditions d'emploi.

La mutation individuelle consiste à être affecté définitivement à un nouveau poste, le cas échéant après une période d'adaptation.

L'information sur les éléments de la mutation doit être précisée par écrit par l'entreprise. Dans ce contexte, une période d'adaptation au poste doit être prévue.

Lorsque la mutation oblige le salarié à changer de résidence, l'employeur autorise le salarié, pendant le délai de réflexion, à se rendre sur place aux frais de l'entreprise.

La prise en charge des frais est limitée à un trajet aller-retour et aux repas, et éventuellement à une nuit d'hôtel si la durée de trajet nécessite une nuitée sur place.

En cas de modification du contrat de travail, le délai de réflexion pour faire connaître l'acceptation ou le refus de l'intéressé est fixé à 1 mois. En cas de modification pour motif économique, à défaut de réponse dans le délai de 1 mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

Dans le cas où le refus d'une telle modification entraînerait la rupture du contrat de travail, cette rupture ne serait pas considérée comme étant le fait du salarié.

Si, après avoir recherché les possibilités de reclassement sans réduction de salaire avec le comité d'entreprise ou, à défaut, avec les délégués du personnel, un employeur se voit dans l'obligation de demander à un salarié d'accepter définitivement un emploi comportant un salaire inférieur à celui de l'emploi qu'il occupe ou un changement substantiel dans la nature de son activité et n'entrant pas dans les changements de postes habituels dans l'établissement, ce salarié dispose, pour faire connaître son refus, d'un délai de réflexion dont la durée est de 1 mois et qui commence à courir à compter de la date à laquelle la proposition de mutation lui a été faite par écrit.

Dans le cas d'une promotion d'un salarié à une fonction supérieure dans l'entreprise où il est déjà occupé, la période d'adaptation d'une durée équivalente à la période d'essai du poste est facultative ; si elle est effectuée et qu'une insuffisance professionnelle est constatée, le fait que la promotion envisagée n'ait en définitive pas lieu ne peut constituer une cause de licenciement et le salarié retrouve son poste ou un poste équivalent.

Article 4.7

En vigueur étendu

Les conditions de déménagement et de logement liés à un changement de lieu de travail décidé par l'employeur doivent faire l'objet d'une notification écrite.

Les modalités de l'affectation dans un établissement de la même société à l'étranger doivent être précisées par écrit, avant le départ du salarié, en ce qui concerne notamment la fonction exercée, le montant des appointements, les conditions de travail, de repos et de congés payés, les conditions de voyage, logement, installation éventuelle de la famille, les garanties sociales applicables.

Lorsque dans les 6 mois qui suivent la période d'adaptation le contrat de travail se trouve rompu, sauf faute grave ou lourde, les frais occasionnés par le retour de l'intéressé, ainsi que ceux de sa famille, sont pris en charge par l'employeur dans les conditions ci-après.

Tout salarié qui, après un changement de résidence effectué en France métropolitaine pour les besoins du service, est licencié avant un délai de 3 ans au lieu de sa nouvelle résidence, a droit, sauf faute grave ou lourde, et sur justification de son retour dans le délai de 6 mois, au remboursement de ses frais de retour et de déménagement, ainsi que de ceux de sa famille, jusqu'au lieu de sa résidence au moment de son engagement, ou au nouveau lieu de travail de l'intéressé dans la limite d'une distance équivalente. En cas de décès au cours de cette période de 3 ans, les frais de retour, de déménagement de sa famille (conjoint et personnes à charge) et de retour du corps seront à la charge de l'employeur, sur justification et si le retour du corps a lieu dans les 6 mois suivant le décès du salarié.

Article 4.8

En vigueur étendu

Le remplacement provisoire effectué dans un poste de classification supérieur n'entraîne pas promotion. Il ne peut excéder une durée de 6 mois sauf si le remplacement est motivé par la maladie ou par l'accident du titulaire, auquel cas il ne peut excéder une durée de 1 an.

A l'expiration de ce délai, selon le cas, de 6 mois ou de 1 an, si l'intéressé n'est pas réintégré dans ses fonctions antérieures, il est titularisé dans ses nouvelles fonctions.

Lorsque le remplacement est motivé par le congé payé du titulaire, le remplaçant continue à percevoir sa rémunération antérieure pendant toute la durée du remplacement. Cette disposition ne peut jouer que pour un total de 5 semaines par salarié et par an (1).

Lorsque le remplacement est motivé par toute autre circonstance, le salarié ne continue à percevoir sa rémunération antérieure que pendant un délai fixé par le tableau ci-dessous (1).

CATÉGORIE	DÉLAI
Ouvriers et employés	2 semaines
Techniciens et agents de maîtrise	1 mois
Cadres	3 mois

A l'expiration de ce délai et jusqu'à la fin du remplacement, il perçoit le salaire minimum applicable dans l'entreprise au poste qu'il occupe provisoirement lorsque ce salaire est supérieur à son salaire habituel. Si le même salarié assure, au cours d'une période de 12 mois, plusieurs remplacements successifs dans le même emploi, le délai susvisé ne lui est opposable qu'une seule fois. Pour qu'il y ait remplacement au sens du présent paragraphe, il est nécessaire que l'ensemble des fonctions et des responsabilités du titulaire du poste soit assuré par son remplaçant provisoire (2).

Les remplacements provisoires effectués dans des postes de classification moins élevée n'entraînent pas de changement de classification ni de réduction de salaire.

L. 136-2 du code du travail l'article L. 140-2 du code du travail

, aux termes desquelles le salaire minimum vise le salaire de base mais également tous les autres avantages et accessoires payés par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi occupé (arrêté du 20 mars 2007, art. 1er).

Article 4.9

En vigueur étendu

Dans le cas où le salarié est appelé à assurer de façon habituelle des emplois différents comportant des coefficients différents, le coefficient de l'intéressé sera le plus élevé de ceux-ci, à condition qu'il soit occupé dans cet emploi au moins 2 heures par jour, cette moyenne étant calculée sur la semaine.

Article 4.10 (1)

En vigueur étendu

Pour l'application des dispositions de la présente convention qui sont subordonnées à une certaine ancienneté, on déterminera celle-ci en tenant compte :

- de la « présence continue » dans l'établissement, c'est-à-dire du temps écoulé depuis la date d'engagement du contrat de travail en cours, sans que soient exclues des périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu, telles que :

- périodes de maladie ou d'accident ;

- périodes militaires obligatoires ;

- congés maternité et de paternité ;

- congés individuels de formation ;

- congés de formation économique, sociale et syndicale ;

- délais accordés dans certains cas par l'employeur aux immigrés pour faciliter leurs congés dans leur pays d'origine ;

- périodes de repos des travailleurs intermittents ;

- autres autorisations d'absence prévues par la présente convention ;

- de la période comprise entre le départ au service militaire obligatoire et la réintégration dans l'entreprise, lorsque l'intéressé avait au moins 1 an de présence

au moment de son départ et qu'il a pu être réintégré après avoir fait connaître à l'employeur, au plus tard dans le mois suivant sa libération, son désir de reprendre immédiatement son emploi ;

- enfin, de la durée des contrats antérieurs dans l'établissement, à l'exclusion toutefois de ceux qui auraient été rompus pour faute grave ou lourde.

Lorsque l'utilisateur embauche, après une mission, un salarié mis à disposition par un entrepreneur de travail temporaire, la durée des missions effectuées chez l'utilisateur au cours des 6 derniers mois précédant l'embauche est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié. La durée des missions est déduite de la période d'essai éventuellement prévue.

La durée du congé parental visé à l'article L. 122-28-1 du code du travail est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-26 du code du travail qui prévoient, outre le congé maternité et de paternité, le congé d'adoption (arrêté du 20 mars 2007, art. 1er).

Article 4.11

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 4.12

En vigueur étendu

Les parties se réfèrent à la réglementation en vigueur concernant le licenciement pour motif économique.

Lorsque la direction de l'entreprise est en mesure de prévoir les conséquences, dans le domaine de l'emploi, mais aussi de la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions et l'organisation du travail, des décisions de fusion, de concentration, de modernisation ou d'introduction de nouvelles technologies, il doit en informer le comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut, les délégués du personnel et, s'il y a lieu, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les consulter et étudier avec eux les conditions de mise en œuvre de ces projets.

Ces représentants du personnel seront consultés sur les actions particulières de formation susceptibles :

- de développer la compétence des salariés, notamment les moins qualifiés ;
- de favoriser la polyvalence, la mobilité et l'adaptation des salariés à de nouveaux postes de travail.

D'une façon générale, la direction de l'entreprise doit envisager toutes dispositions tendant à éviter les licenciements pour raison économique ou en limiter le nombre, ainsi qu'à faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne peut être évité.

L'entreprise s'efforcera de développer la compétence des salariés les moins qualifiés et de favoriser la polyvalence, la mobilité et l'adaptation des salariés à de nouveaux postes de travail.

Dans l'hypothèse où une entreprise serait amenée à élaborer un plan de sauvegarde pour l'emploi, elle devrait envisager en priorité la mise en œuvre d'une réduction collective du temps de travail de telle sorte que la durée hebdomadaire moyenne ne dépasse pas 35 heures pour le site ou les catégories de personnels concernés.

Article 4.13

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article R. 122-2 du code du travail (arrêté du 20 mars 2007, art. 1er).

Article 4.14 (1) (2)

En vigueur étendu

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de retraite a droit à l'indemnité de départ en retraite.

La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

Tout salarié remplissant les conditions fixées par la législation en vigueur, dont la mise à la retraite résulte d'une décision de l'employeur, bénéficie de la même indemnité de départ en retraite, distincte du préavis, et, de ce fait, ne peut bénéficier d'une indemnité de licenciement.

L'employeur mettant à la retraite un salarié TAM ou cadre devra respecter un préavis de 6 mois.

L'indemnité de départ ou de mise en retraite est égale à la moitié de l'indemnité de licenciement calculée comme il est dit à l'article ci-dessus, majoration d'âge non comprise.

En cas de mise à la retraite, ce montant ne peut être inférieur à l'indemnité légale de licenciement.

Les dispositions ci-dessus sont remplacées jusqu'au 31 décembre 2007 par l'avenant n° 14 à la convention collective nationale de l'industrie des glaces, sorbets et crèmes glacées du 15 octobre 1996, en date du 13 septembre 2004 (en annexe du présent document).

(1) Les dispositions de l'avenant n° 14 du 13 septembre 2004 sont applicables jusqu'au 1er janvier 2008.

(2) Article exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 122-14-13 du code du travail, tel que modifié par la loi n° 2006-1640 du 21 décembre 2006 de financement de la sécurité sociale pour 2007, aux termes desquelles les accords conclus et étendus avant la publication de la loi susvisée, qui ont prévu la possibilité de mise à la retraite d'office d'un salarié avant l'âge fixé au premier alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale, cessent de produire leurs effets (arrêté du 20 mars 2007, art. 1er).

Article 4.15

En vigueur étendu

Le personnel des établissements entrant dans le champ d'application de la présente convention collective bénéficie d'un régime de retraite complémentaire par répartition conformément aux dispositions de l'accord général du 8 décembre 1961 modifié et sont adhérentes pour les entreprises créées avant le 1er janvier 2002 à ISICA Retraite (institution de retraite et de prévoyance des salariés du secteur agroalimentaire) pour le personnel non cadre et cadre de la tranche A et à l'UGRC (union générale de retraite des cadres) pour les cadres des tranches B et C, cette dernière caisse appartenant au même groupe, et ce conformément à la rédaction de l'article 70 de la convention collective du 1er juillet 1993, étendue par arrêté du 15 novembre 1993.

Il est par ailleurs convenu qu'en application de l'accord du 10 février 2001 concernant les régimes de retraite complémentaire, ISICA Retraite et l'UGRC sont seules compétentes pour recevoir les adhésions des entreprises nouvellement créées depuis le 1er janvier 2002, le champ d'application de la convention collective n'étant pas modifié par rapport à celui défini dans la convention collective nationale initiale du 1er juillet 1993, étendue par arrêté du 15 novembre 1993.

Les cadres bénéficient des régimes de retraite en vigueur dans l'entreprise pour cette catégorie de personnel, et en particulier du régime de retraite complémentaire des cadres de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

En particulier, il est rappelé que les agents de maîtrise dont le coefficient hiérarchique est égal ou supérieur à 300 doivent obligatoirement être affiliés au

Article 4.16

En vigueur étendu

Dans le but de favoriser l'emploi, les employeurs sont invités, dans le cadre d'une négociation, à promouvoir la convention de préretraite progressive conclue avec l'Etat en application de l'article L. 422-4-3 du code du travail lorsque la transformation de l'emploi à temps plein de salariés âgés de 55 ans et plus en emploi à temps partiel permet, notamment, le recrutement d'un ou plusieurs demandeurs d'emploi. A défaut de convention conclue avec l'Etat, un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir un régime différent.

Lorsqu'il est fait application de ces conventions ou accords, les entreprises prendront, dans la mesure où leur situation le leur permet, les dispositions nécessaires pour que les cotisations patronales et salariales de retraite et de prévoyance, ainsi que l'indemnité de départ en retraite, soient calculées sur la base de la rémunération à temps plein.

Article 4.17

En vigueur étendu

Au moment où il cesse de faire partie de l'entreprise, il est remis à tout salarié en main propre ou, à défaut, adressé immédiatement à son domicile, un certificat de travail établi conformément à la loi.

Titre V : Classifications

Article 5.1

En vigueur étendu

Les parties entendent définir les conditions de mise en œuvre dans les entreprises de l'accord interprofessionnel du 19 juin 1991 sur la classification des emplois (voir annexe), dans la clarté et avec la participation des instances représentatives du personnel.

A cet effet, elles conviennent expressément :

- que, dans un souci d'efficacité, cette mise en œuvre sera faite à l'aide d'un système d'évaluation des postes aussi simple que possible, applicable aussi bien dans les PME que dans les grandes entreprises, et cohérent avec les définitions des niveaux contenues dans l'accord interprofessionnel ;
- que les instances représentatives du personnel seront informées et consultées lors de la mise en place de la nouvelle classification ;
- que l'ensemble des salariés est informé du système retenu pour le classement ;
- que le système d'évaluation permet de valoriser chaque poste ou groupe de postes similaires en fonction de leur contenu réel, ce qui pourra conduire à affecter des coefficients différents à plusieurs postes ayant une désignation identique, mais un contenu différent ;
- que le classement de chaque poste de travail pourra évoluer dans le temps dès lors qu'une modification significative sera apportée au contenu de celui-ci ;
- qu'en définitive, est bien atteint l'objectif d'introduire une nouvelle dynamique dans le classement des postes de nature à faciliter à tous les niveaux les évolutions de carrière.

5.1.1. Conformément à l'article 1er de l'accord interprofessionnel susvisé, il est convenu que la mise en application dudit accord est effectuée dans les entreprises concernées selon les modalités qui suivent, sous réserve d'accords déjà intervenus ou à intervenir dans les entreprises ou établissements sur le même sujet, pour autant que ceux-ci prévoient la mise en place d'un système d'évaluation des postes.

5.1.2. Les travaux pour la mise en place des classifications doivent être précédés d'une réunion avec les délégués syndicaux lorsqu'ils existent et d'une consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel.

Dans un premier temps, il est procédé à la description des postes en précisant les tâches significatives au moyen du guide proposé en annexe.

Cette description peut, au choix de l'employeur, être effectuée soit par un groupe de travail animé par la hiérarchie, soit par entretien avec un ou plusieurs titulaires du poste.

En tout état de cause, les descriptions de poste sont portées par écrit à la connaissance des titulaires des postes pour avis et remarques le cas échéant.

En cas de différend, les salariés pourront solliciter un entretien avec la direction de l'établissement. S'ils le souhaitent, ils pourront se faire assister par un délégué du personnel.

5.1.3. Pour chaque poste, le niveau de classification et le coefficient sont déterminés par référence aux définitions contenues dans l'accord interprofessionnel et par application du système d'évaluation des postes suivant ; le total des points obtenus pour chacun des 5 critères détermine, par simple lecture, l'attribution du coefficient correspondant, selon le tableau figurant à l'article 5.4.

Des exemples figurant en annexe illustrent le système prévu par le présent article.

5.1.4. Dans le cas où un ouvrier ou un employé est appelé à occuper de façon habituelle des postes différents, mais relevant d'un même coefficient, il est tenu compte de cette spécificité dans l'application du système défini aux articles ci-dessus.

5.1.5. Préalablement à la mise en œuvre effective de la classification définie aux articles ci-dessus, une présentation globale du résultat obtenu est faite aux représentants du personnel faisant ressortir l'état d'équilibre de l'ensemble.

Article 5.2

En vigueur étendu

Dans l'année qui suit la mise en œuvre de la classification dans les entreprises et annuellement par la suite, un bilan d'application sera présenté aux instances représentatives du personnel.

Tous les 5 ans suivant la mise en œuvre des classifications au sein de l'entreprise ou de l'établissement, lesdites classifications pourront faire l'objet d'un réexamen compte tenu de l'évolution de l'organisation du travail dans l'entreprise (1).

l'article L. 132-12 du code du travail

(arrêté du 20 mars 2007, art. 1er).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de

, qui prévoient que les partenaires sociaux examinent, au moins tous les 5 ans, la nécessité de réviser les classifications professionnelles de la branche

Article 5.3

En vigueur étendu

Connaissances requises ou expérience équivalente

Ce critère évalue les capacités qu'il faut posséder pour tenir normalement le poste ou la fonction. Ces capacités peuvent être sanctionnées par un diplôme ou par une expérience équivalente à l'un de ceux-ci.

NIVEAU	QUALIFICATION	POINT
I	A. - Aucune connaissance requise.	1 point
	B. - Formation de base : savoir lire, écrire, compter, complétée, le cas échéant, par une formation adaptée dans l'entreprise.	2 points
II	Niveau de connaissances : CAP.	4 points

III	Niveau de connaissances : brevet professionnel (BP), éventuellement niveau bac d'enseignement général, technologique ou professionnel. CQP Conducteur machines de fabrication et/ou conditionnement, activité glaces et crèmes glacées. CQP Agent logistique, activité glaces et crèmes glacées. CQP Ouvrier qualifié de nettoyage industriel.	6 points
IV	Les connaissances de base mises en œuvre correspondent au niveau bac, complétées par une formation technique approfondie ou une expérience professionnelle équivalente. CQP Conducteur de ligne(s) de fabrication et/ou de conditionnement, industrie des glaces et crèmes glacées. CQP Pilote d'installation automatisée de fabrication, industrie des glaces et crèmes glacées.	8 points
V	Met en œuvre des techniques et connaissances correspondant au niveau BTS, DUT, DEUG, bac 2 ou éventuellement CQP. CQP Attaché commercial. CQP Animateur d'équipe en production. CQP Agent de maintenance d'installation de fabrication et/ou de conditionnement, activité glaces et crèmes glacées.	10 points
VI	L'intervention du titulaire requiert de sa part des connaissances approfondies d'un domaine principal et des notions de spécialités connexes pour l'étude, la mise au point ou l'implantation des nouveaux moyens ou procédés. Les connaissances de base mises en œuvre correspondent au niveau BTS, DUT, complétées par une expérience approfondie. CQP Attaché commercial, avec expérience approfondie. CQP Responsable d'atelier de production.	12 points
VII	Les connaissances de base mises en œuvre sont les mêmes que pour le niveau VI, complétées par des formations dans plusieurs spécialités ou domaines de l'entreprise : programmation, gestion du personnel, administration, gestion économique, etc.	14 points
VIII	L'intervention du titulaire de ce niveau requiert : - soit l'acquisition d'un savoir-faire spécialisé, nécessitant un apprentissage dans d'autres domaines de l'entreprise (budget ou coûts, gestion du personnel, programmation, etc.) ; - soit les connaissances théoriques d'une discipline (informatique, juridique...) ou une expérience pratique équivalente. Le niveau de formation équivaut à un diplôme d'études supérieures.	16 points

Technicité/Complexité

Technicité : caractère de ce qui appartient à un domaine particulier, spécialisé, de l'activité ou de la connaissance (ensemble des procédés et des méthodes d'un métier, d'une industrie).

Complexité : caractère de ce qui est difficile, de ce qui contient plusieurs éléments différents. Un poste complexe comprend un grand nombre d'actions qui supposent réflexion et combinaison de moyens en vue d'obtenir un résultat déterminé.

Complexité : La polyvalence s'apprécie dans le cadre de ce critère.

Niveau I Exécution de travaux simples, souvent répétitifs, et ne demandant qu'une connaissance limitée des moyens de travail. Une attention particulière pour la surveillance et le contrôle est requise pour certains postes et la bonne réalisation du travail peut nécessiter de modifier quelques paramètres. Ces travaux nécessitent la mise en œuvre de quelques actions connues, peu nombreuses et usuelles. Le titulaire du poste alerte en cas d'anomalie	1 point
Niveau II Exécution de travaux qualifiés relevant : - soit d'une bonne connaissance du métier ; - soit d'une connaissance des principes de base de fonctionnement d'une installation ou du système de gestion, en vue d'assurer une fonction élargie en relation avec l'environnement du poste. Le poste nécessite de la part du titulaire une compréhension qui dépasse le cadre de son activité, afin notamment d'interpréter correctement les dysfonctionnements. Ces travaux nécessitent la mise en œuvre d'actions connues mais nombreuses et variées. Le titulaire du poste détecte et alerte en cas d'anomalie.	2 points
Niveau III Postes exigeant des connaissances particulières du produit fabriqué, des équipements ou des procédures. Il est nécessaire, pour la bonne réalisation du travail, d'avoir à ce niveau une capacité de compréhension ou de représentation du système de production ou de gestion, pour interpréter correctement les informations et agir sur les aléas. Ces travaux nécessitent des choix parmi plusieurs possibilités d'action pour trouver la plus adaptée. Le titulaire du poste détecte, alerte et propose une ou des solutions en cas d'anomalie.	3 points
Niveau IV Postes exigeant la parfaite maîtrise d'une spécialité professionnelle, en vue de l'exécution des tâches comportant des difficultés techniques ou une recherche d'optimisation. L'activité rend indispensable une capacité de compréhension de situations différentes à travers une conceptualisation globale d'une installation ou d'un système d'information. Pour tenir ces postes, il est nécessaire de traiter et de sélectionner des informations complexes et variées. Ces travaux nécessitent parfois la recherche et l'application d'actions inhabituelles face à des situations imprévues. Mise en œuvre de solutions parfois nouvelles.	4 points
Niveau V Définition identique à celle du niveau IV. De plus, le titulaire du poste exerce son activité à partir de programmes établis en vue d'objectifs de portée plus ou moins lointaine nécessitant la mise en œuvre de techniques connexes et dont la réalisation s'apprécie à leur terme.	5 points
Niveau VI Les travaux impliquent souvent l'invention d'actions originales en vue d'atteindre un objectif. Application de solutions le plus souvent nouvelles.	6 points
Niveau VII Définition identique à celle du niveau VI. De plus, les situations peuvent être difficiles, mettant en jeu des données nombreuses et complexes.	7 points
Niveau VIII Figurent dans cette position les ingénieurs et collaborateurs ayant acquis une formation technique qui leur permet de se mettre rapidement au courant des questions de fabrication, d'études, de recherche, d'essais, d'achat, de vente, etc., et qu'ils mettent en œuvre dans l'accomplissement de leurs fonctions.	8 points

Les informations reçues présentent de grandes difficultés de traitement.

Initiative/Autonomie

Autonomie : droit pour l'individu de déterminer librement les règles auxquelles il se soumet ; marge de manœuvre dont on dispose dans la situation de travail.

Consigne : instruction formelle et stricte donnée à quelqu'un.

Directives : ensemble des indications, ligne de conduite à suivre qu'une autorité hiérarchique donne à ses subordonnés.

Objectif : but, résultat qu'on se propose d'atteindre.

Critère : principe permettant d'émettre une estimation, un jugement d'appréciation.

Niveau I Reçoit quelques consignes simples, précises et permanentes. Le travail est soumis à un contrôle permanent.	1 point
Niveau II Reçoit des consignes, explications orales ou écrites complémentaires parfois nécessaires. Le travail est soumis à des contrôles fréquents.	2 points
Niveau III Agit dans le cadre de directives précises, les critères de choix étant clairement définis. Le travail est soumis à des contrôles ponctuels ou, éventuellement, à un contrôle de bonne fin.	3 points
Niveau IV Agit dans le cadre de directives générales ou complexes où les détails ne sont pas définis. Le travail est soumis à un contrôle de bonne fin ou, éventuellement, le titulaire du poste rend compte à son supérieur hiérarchique.	4 points
Niveau V Agit à partir d'objectifs spécifiques, de programmes et d'instructions précisant les conditions d'organisation et les moyens dont il dispose.	5 points
Niveau VI Contribue, avec les autres services qui concourent à la marche de son secteur, au développement technique et aux innovations dans l'organisation.	6 points
Niveau VII En général, seuls les objectifs sont définis et il incombe au titulaire du poste de ce niveau d'adapter les règles ou procédures applicables dans le cadre de son activité.	7 points
Niveau VIII Participe à l'élaboration de directives à suivre au niveau d'un service, d'un atelier ou d'un site. En fonction d'objectifs définis, adapte, voire améliore les règles ou procédures applicables dans le cadre de son activité.	8 points

Animation/Encadrement

Action d'encadrer des personnes au sens hiérarchique (organisation, contrôle, évaluation), mais également action d'assister, au sens d'expertise, une autre personne dans la direction technique de ses affaires.

Dans les deux cas, il y a la notion d'autorité : soit hiérarchique (le chef), soit technique (l'expert), à condition que celle-ci soit permanente.

Cette expertise technique n'est à considérer que si elle s'exerce à l'intérieur de l'entreprise.

Action exercée à l'intérieur d'un groupe et visant à faciliter les relations entre ses membres, à les coordonner, à faire vivre un groupe qui partage les mêmes objectifs ou bien conseil technique occasionnel.

Niveau I Le poste ne requiert pas nécessairement une action d'animation.	1 point
Niveau II Occasionnellement : actions d'animation sur du personnel peu qualifié.	2 points
Niveau III Le titulaire du poste peut être amené, dans le cadre de sa spécialité, à assurer un rôle d'entraînement, d'assistance ou de conseil et d'information.	3 points
Niveau IV Dans certains cas, le poste exige du titulaire une assistance technique et/ou un rôle d'animation et de conseil auprès d'autres salariés.	4 points
Niveau V Peut exercer une fonction d'encadrement. S'il dirige ou anime un groupe : - il répartit les tâches entre les membres de son équipe ; - il assure les liaisons nécessaires pour la bonne exécution du programme ; - il est responsable de l'activité produite par le personnel d'un niveau hiérarchique inférieur au sien.	5 points
Niveau VI Le titulaire du poste, du fait de sa compétence technique, est responsable de l'animation et de l'optimisation de l'activité de son secteur. Peut encadrer des techniciens et agents de maîtrise.	6 points
Niveau VII Le commandement peut s'exercer sur des groupes de professionnels ou de techniciens. Le poste peut requérir d'assurer la coordination avec des services connexes.	7 points
Niveau VIII Le commandement peut s'exercer sur des groupes de professionnels et techniciens effectuant des métiers différents. Le titulaire du poste peut animer des groupes de techniciens et agents de maîtrise de disciplines différentes ou des réunions de cadres pour donner des informations relevant de son domaine de compétence.	8 points

Communication

Communiquer : action d'entretenir des relations de travail, verbales ou écrites, avec d'autres personnes ; action d'exploiter et transmettre correctement des informations reçues.

Niveau I Les communications utiles se limitent le plus souvent à des relations de bon voisinage.	1 point
Niveau II La réalisation du travail nécessite des échanges d'informations permanentes avec le groupe et, éventuellement, des relations avec les autres ateliers ou services.	2 points
Niveau III Les communications utiles au travail s'étendent aux autres services.	3 points

Niveau IV Les relations de travail peuvent s'étendre à des contacts fréquents, éventuellement avec l'extérieur.	4 points
Niveau V S'il dirige et anime un groupe : - il fournit aux services intéressés tous les renseignements d'ordre quantitatif ; - il fait circuler les informations en les expliquant aux membres de son équipe.	5 points
Niveau VI S'il dirige et anime un groupe, outre les fonctions traditionnelles de répartition des tâches et de collecte des informations, le titulaire du poste de ce niveau est en contact permanent avec les autres services qui concourent à la marche de son secteur et il organise avec eux les développements techniques et les innovations organisationnelles.	6 points
Niveau VII La situation professionnelle requiert une recherche d'adhésion, la nécessité de convaincre pour obtenir la coopération des ateliers ou services proches. Des relations externes peuvent exister dans le cadre de la spécialité professionnelle. On trouve aussi, à ce niveau, des relations suivies avec les fournisseurs ou les clients.	7 points
Niveau VIII Le titulaire du poste peut négocier et engager la responsabilité de l'entreprise en clientèle auprès des fournisseurs ou des administrations.	8 points

Article 5.4

En vigueur étendu

Elle établit la relation entre le total des points obtenus pour chacun des 5 critères définis à l'annexe II et le coefficient correspondant.

OUVRIERS ET EMPLOYES	TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE	CADRES
Niveau I 5 - 120 6 - 125 7 - 130 8 - 135 9 - 140 Niveau II 10 - 145 11 - 150 12 - 155 13 - 160 14 - 165 Niveau III 15 - 170 16 - 175 17 - 180 18 - 185 19 - 190 20 - 195	Niveau IV 21 - 200 22 - 210 23 - 220 Niveau V 24 - 230 25 - 240 26 - 250 Niveau VI 27 - 260 28 - 270 29 - 280 30 - 290 Niveau VII 31 - 300 32 - 310 33 - 320 34 - 330 35 - 340	Niveau VIII 36 - 350 37 - 360 38 - 370 39 - 380 40 - 390 Niveau IX 41 - 400 42 - 410 43 - 420 44 - 430 45 - 440 46 - 450 47 - 460 48 - 470

Article 5.5

En vigueur étendu

Les cas litigieux pourront être soumis à la commission de conciliation prévue au titre II de la présente convention.

Titre VI : Rémunération

Article 6.1

En vigueur étendu

6.1.1. Ressource brute conventionnelle annuelle (RCA)

Conformément à la loi, les organisations liées par la présente convention collective se réunissent, au moins une fois par an, pour négocier les rémunérations minima de la branche. Cette négociation porte sur un barème de ressources brutes conventionnelles annuelles (RCA), sur un barème de ressources brutes mensuelles garanties hiérarchisées (RMGH) et sur un barème d'assiette de primes (BAP) dont les montants respectifs figurent au paragraphe 6.1.4.

La ressource brute conventionnelle annuelle (RCA) intègre pour la durée moyenne mensuelle de travail figurant en annexe, toutes les sommes versées au cours de l'année civile, y compris les primes et gratifications existant dans l'entreprise, à l'exception de la prime d'ancienneté aux taux prévus à l'annexe « Salaires » et des sommes constituant un remboursement de frais ou versées en contrepartie directe des conditions particulières de travail en raison desquelles une prime spéciale a été prévue par la présente convention.

La ressource brute conventionnelle annuelle est égale, pour chaque coefficient hiérarchique tel qu'il ressort de l'accord de classification des emplois, au montant figurant dans le tableau joint en annexe.

Cette ressource brute conventionnelle annuelle est garantie au personnel ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise. La régularisation doit intervenir au 31 décembre de chaque année.

S'il y a lieu, cette régularisation est faite pro rata temporis pour le personnel remplissant cette condition d'ancienneté au sens de l'article 4.10.

6.1.2. Rémunération mensuelle brute garantie hiérarchisée (RMGH)

La ressource brute mensuelle garantie hiérarchisée par coefficient (RMGH) est égale pour chaque coefficient hiérarchique, tel qu'il ressort de l'accord de classification des emplois du 30 novembre 1992, au montant figurant dans le tableau joint en annexe.

La ressource brute mensuelle garantie hiérarchisée (RMGH) intègre toutes les primes et gratifications existant dans l'entreprise, à l'exception de la prime d'ancienneté aux taux prévus à l'annexe salaires, et des sommes constituant un remboursement de frais ou versées en contrepartie directe des conditions particulières de travail en raison desquelles une prime spéciale a été prévue par la présente convention.

Cette ressource brute mensuelle garantie hiérarchisée s'entend pour la durée figurant à l'article 6.1.4. Elle est réduite proportionnellement dans le cas d'un horaire de travail inférieur.

A cette ressource, s'ajoute la rémunération des heures supplémentaires calculée selon les dispositions légales.

Pour un coefficient donné, la ressource brute mensuelle garantie hiérarchisée est obtenue :

- en déduisant du montant de la RCA correspondante la valeur de la prime annuelle figurant au barème « Assiette de primes » et en divisant le résultat par 12 pour les ouvriers, employés et TAM visés par la présente convention ;
- en divisant le montant de la RCA par 13 pour les cadres visés par la présente convention.

6.1.3. Barème d'assiette de primes (BAP)

Le barème d'assiette de primes (BAP) sert de base au calcul des primes prévues par la présente convention.

6.1.4. Tableau des minima conventionnels (1).

(1) Voir partie « Salaires ».

Article 6.2

En vigueur étendu

Les frais de voyage et de séjour pour les besoins du service sont à la charge de l'employeur et remboursés selon des modalités qui doivent être identiques pour les ouvriers et les employés et sont fixées par accord d'établissement sous réserve des dispositions suivantes.

6.2.1. TAM

a) Les frais de voyage et de séjour pour les besoins du service sont à la charge de l'employeur et sont remboursés selon des modalités fixées en commun avec lui. Les déplacements en chemin de fer sont assurés en 2e classe le jour, en 1re classe ou en couchette de 2e classe la nuit.

Par exception, lorsque le temps de trajet en train excède 3 heures, les frais de déplacement en avion des délégués salariés pourront être remboursés si cette solution est la plus économique et la plus performante.

b) En cas de déplacements effectués en avion en accord avec l'employeur, les diverses assurances-vie couvrant l'agent de maîtrise doivent au total garantir à ses ayants droit un montant égal à 3 années de son dernier traitement ; s'il y a lieu, l'employeur doit, en conséquence, souscrire spécialement à cet effet une police d'assurance en sus des garanties générales dont bénéficie l'intéressé.

c) Pour les agents de maîtrise autorisés à utiliser, pour les besoins du service, une automobile leur appartenant, le remboursement des frais est déterminé par accord préalable avec l'employeur. Ce remboursement doit notamment couvrir l'assurance appropriée à la nature du déplacement de l'intéressé, assurance dont celui-ci doit fournir justification à l'employeur.

d) En cas de déplacements d'une durée supérieure à 2 mois effectués en France métropolitaine à une distance d'au moins 300 kilomètres, les dispositions suivantes sont appliquées :

- il est accordé à l'agent de maîtrise un voyage de détente payé aller et retour, lui permettant de passer à son domicile 2 jours francs consécutifs, dont 1 non ouvrable, tous les 2 mois. Ce voyage ne donne pas lieu à retenue d'appointements. Le voyage de détente n'est accordé que s'il se place à 15 jours au moins de la fin de la mission. Il n'est payé que s'il est réellement effectué ;

- si l'agent de maîtrise renonce à un voyage de détente auquel il avait droit et fait venir son conjoint, le voyage de celui-ci est payé sur justification de sa réalité ;

- un voyage est payé à l'agent de maîtrise électeur pour prendre part à toutes les élections auxquelles il peut participer en qualité de salarié et de citoyen (législatives, Assemblée nationale, conseil général, représentation prud'homale, sécurité sociale, comité d'entreprise, etc.) s'il est inscrit sur les listes électorales du domicile correspondant à son lieu de travail habituel et s'il n'a pas eu la possibilité de voter par correspondance. Ce voyage compte comme voyage de détente et, sur justification de sa réalité, est remboursé dans les mêmes conditions.

Ces dispositions ne sont pas applicables aux agents de maîtrise dont les fonctions comportent en permanence des déplacements habituels.

e) Dans le cas où l'agent de maîtrise serait appelé à prendre son congé annuel au cours de la période où il se trouve en déplacement, les frais de voyage pour le retour à son lieu de résidence habituel lui seraient remboursés sur justification de son retour à ce lieu avant son départ en congé.

f) En cas de maladie ou d'accident grave pouvant mettre en danger les jours de l'agent de maîtrise, le conjoint ou le plus proche parent de l'intéressé a droit, sur attestation médicale, au remboursement d'un voyage effectivement accompli au lieu où l'agent de maîtrise se trouve.

En cas de décès de l'agent de maîtrise, les frais de retour du corps au lieu de résidence sont assurés par l'employeur.

Les prestations en espèces de la sécurité sociale, des régimes de prévoyance auxquelles l'intéressé pourrait prétendre viennent en déduction des versements faits par l'employeur pour le même objet.

g) Les cas de maladie ou d'accident entraînant hospitalisation sont examinés individuellement.

6.2.2. Cadres

a) Les frais de voyage et de séjour pour les besoins du service sont à la charge de l'employeur et sont remboursés selon des modalités fixées en commun avec lui. Les déplacements en chemin de fer sont assurés en 1re classe le jour, en 1re classe ou en couchette de 1re classe la nuit.

Par exception, lorsque le temps de trajet en train excède 3 heures, les frais de déplacement en avion des délégués salariés pourront être remboursés si cette solution est la plus économique et la plus performante.

b) En cas de déplacements effectués en avion en accord avec l'employeur, les diverses assurances-vie couvrant le cadre doivent au total garantir à ses ayants droit un montant égal à 3 années de son dernier traitement ; s'il y a lieu, l'employeur doit, en conséquence, souscrire spécialement à cet effet une police d'assurance en sus des garanties générales dont bénéficie l'intéressé.

c) Pour les cadres autorisés à utiliser, pour les besoins du service, une automobile leur appartenant, le remboursement des frais est déterminé par accord préalable avec l'employeur. Ce remboursement doit notamment couvrir l'assurance appropriée à la nature du déplacement de l'intéressé, assurance dont celui-ci doit fournir justification à l'employeur.

d) En cas de déplacements d'une durée supérieure à 2 mois effectués en France métropolitaine à une distance d'au moins 300 kilomètres, les dispositions suivantes sont appliquées :

- il est accordé au cadre un voyage de détente payé aller et retour, lui permettant de passer à son domicile 2 jours francs consécutifs, dont 1 non ouvrable, tous les 2 mois. Ce voyage ne donne pas lieu à retenue d'appointements. Le voyage de détente n'est accordé que s'il se place à 15 jours au moins de la fin de la mission. Il n'est payé que s'il est réellement effectué ;

- si le cadre renonce à un voyage de détente auquel il avait droit et fait venir son conjoint, le voyage de celui-ci est payé sur justification de sa réalité ;

- un voyage est payé au cadre électeur pour prendre part à toutes les élections auxquelles il peut participer en qualité de salarié et de citoyen (législatives, Assemblée nationale, conseil général, représentation prud'homale, sécurité sociale, comité d'entreprise, etc.) s'il est inscrit sur les listes électorales du domicile correspondant à son lieu de travail habituel et s'il n'a pas eu la possibilité de voter par correspondance. Ce voyage compte comme voyage de détente et, sur justification de sa réalité, est remboursé dans les mêmes conditions.

Ces dispositions ne sont pas applicables aux cadres dont les fonctions comportent en permanence des déplacements habituels.

e) Dans le cas où le cadre serait appelé à prendre son congé annuel au cours de la période où il se trouve en déplacement, les frais de voyage pour le retour à son lieu de résidence habituel lui seraient remboursés sur justification de son retour à ce lieu avant son départ en congé.

f) En cas de maladie ou d'accident grave pouvant mettre en danger les jours du cadre, le conjoint ou le plus proche parent de l'intéressé a droit, sur attestation médicale, au remboursement d'un voyage effectivement accompli au lieu où le cadre se trouve.

En cas de décès du cadre, les frais de retour du corps au lieu de résidence sont assurés par l'employeur.

Les prestations en espèces de la sécurité sociale, des régimes de prévoyance auxquelles l'intéressé pourrait prétendre, viennent en déduction des versements faits par l'employeur pour le même objet.

g) Les cas de maladie ou d'accident entraînant hospitalisation sont examinés individuellement.

Article 6.3

En vigueur étendu

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 6.4

En vigueur étendu

Le paiement de la rémunération est effectué une fois par mois. Un acompte est versé à ceux qui en font la demande correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle.

Article 6.5

En vigueur étendu

Lorsque pour certaines catégories d'emplois, un salaire forfaitaire est pratiqué dans l'établissement, il doit être déterminé, après consultation des représentants du personnel, en tenant compte, sur la base d'un horaire moyen de référence, des variations de la durée hebdomadaire du travail propres à l'emploi considéré ; les éléments de ce salaire forfaitaire doivent pouvoir être réexaminés chaque année.

Article 6.6

En vigueur étendu

Tout salarié rappelé pour les besoins du service à titre exceptionnel, en dehors de son horaire normal de travail, après avoir quitté l'établissement reçoit une indemnité de dérangement forfaitairement fixée au 1/151,67 de sa rémunération mensuelle effective pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ; cette indemnité est doublée si le rappel est effectué entre 21 heures et 5 heures du matin ou un dimanche ou un jour férié et, en tout état de cause, si la durée du travail exceptionnel demandé est inférieure à 2 heures.

Les frais de déplacement sont à la charge de l'employeur.

D'autre part, des dispositions doivent être prises dans les établissements pour assurer une indemnisation spéciale aux salariés effectuant une astreinte.

Article 6.7

En vigueur étendu

En cas d'arrêt de travail imputable à l'établissement, les heures prévues dans l'horaire normal de l'intéressé et non travaillées du fait de l'arrêt de travail au cours d'une journée commencée ne donnent lieu à aucune réduction du salaire. Toutefois, l'employeur peut exiger un travail à un autre poste. De même, tout salarié non prévenu de l'arrêt de travail imputable à l'établissement qui s'est présenté à l'heure normale et n'a pu prendre son poste ou être employé à un autre poste ne subit de ce fait aucune réduction de salaire.

Article 6.8

En vigueur étendu

Le bulletin de paie est établi conformément à la loi.

Il ne peut être exigé, au moment de la paie, aucune formalité de signature ou d'émargement autre que celle établissant que la somme remise au travailleur correspond bien au montant de la rémunération nette indiquée sur le bulletin de paie.

En cas de contestation à caractère individuel, le salarié a la faculté de demander communication des éléments ayant servi à la détermination du montant de sa paie.

Article 6.9

En vigueur étendu

Tout salarié non cadre bénéficiera d'un régime de prévoyance obligatoire.

Les salariés couverts par ce régime obligatoire sont ceux inscrits à l'effectif de l'entreprise. Les VRP sont exclus de l'application de ce régime.

Celui-ci prévoit en cas de décès toutes causes ou d'invalidité permanente et totale du salarié le versement d'un capital aux bénéficiaires désignés ou, à défaut, aux héritiers de premier rang ou, à défaut, selon l'ordre de la dévolution successorale, et une rente éducation aux enfants à charge du salarié.

Le montant des versements est déterminé en pourcentage du salaire de référence, à savoir de la rémunération annuelle brute précédant le décès ou la déclaration d'invalidité, limitée à la tranche B des salaires (4 plafonds de la sécurité sociale).

Capital décès-invalidité permanente et totale

Un capital égal à 100 % du salaire de référence des salariés assurés est servi aux bénéficiaires désignés ou, à défaut, aux héritiers de premier rang ou, à défaut, selon l'ordre de la dévolution successorale.

Ce capital est majoré de 20 % du salaire de référence pour chaque enfant à charge au moment où intervient le décès.

Un deuxième capital est versé aux enfants à charge en cas de décès simultané ou postérieur du conjoint ou du partenaire de PACS ou du concubin notoire, non remarié *et âgé de moins de 60 ans* (1). Ce deuxième capital est égal au capital versé au moment du premier décès hors majoration.

En cas d'invalidité permanente et totale, le salarié perçoit un capital d'un montant identique à celui prévu en cas de décès. Est considéré en situation d'invalidité permanente et totale le participant reconnu par la sécurité sociale, avant l'âge de 65 ans, soit comme invalide 3e catégorie en application de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, soit victime d'accident du travail bénéficiant de la rente pour incapacité permanente et totale, majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne.

Ce capital est versé en 4 fois (1 / 4 par trimestre) dans l'année civile suivant la déclaration d'invalidité permanente et totale par la sécurité sociale. Il pourra être versé en une fois à la demande expresse du salarié.

Garantie rente éducation

En cas de décès d'invalidité permanente et totale du salarié, les enfants à charge bénéficient d'une rente égale à :

6 % du salaire de référence jusqu'au 16e anniversaire de l'enfant ;

8 % du salaire de référence au-delà du 16e anniversaire et jusqu'au 18e anniversaire de l'enfant ;

8 % du salaire de référence de 18 à 25 ans inclus si poursuite d'études ou d'événements assimilés.

La rente est doublée lorsque les enfants sont orphelins de père et mère.

Si l'enfant est reconnu invalide 2e ou 3e catégorie par la sécurité sociale avant son 21e anniversaire, il lui est versé une rente à hauteur de 6 % du salaire de référence jusqu'à 15 ans inclus, puis une rente viagère à hauteur de 8 % du salaire de référence.

Cotisation

Le taux global de cotisation des garanties susvisées est de 0,38 % du salaire de référence partagé de la manière suivante :

GARANTIES	PART SALARIÉ (en %)	PART EMPLOYEUR (en %)	TOTAL (en %)
Décès-invalidité	0,12	0,12	0,24
Rente éducation	0,07	0,07	0,14
Total	0,19	0,19	0,38

Le salaire de référence est le salaire brut limité à la tranche B (4 plafonds de la sécurité sociale).

Organismes désignés

L'organisme assureur désigné est ISICA Prévoyance pour la garantie décès-invalidité permanente et totale (ISICA Prévoyance, 26, rue de Montholon, 75305

Paris Cedex 9) et l'OCIRP pour la garantie rente éducation (OCIRP, 10, rue Cambacérès, 75008 Paris), ISICA Prévoyance recevant délégation de la part de cette dernière pour appeler les cotisations et régler les prestations.

Les modalités d'organisation de la mutualisation des risques couverts seront examinées par la commission paritaire composée des signataires dans un délai de 5 ans à compter du 1er mai 2003, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale. Cette réunion se tiendra au cours du semestre qui précédera l'expiration de ce délai.

Comité national paritaire de suivi

Un comité national paritaire de suivi, composé d'un représentant de chacune des organisations syndicales signataires et d'un nombre égal de membres de l'organisation patronale, est chargé d'étudier l'ensemble des questions posées par l'application de ce régime et de veiller à son bon fonctionnement par l'organisme assureur désigné.

Ce comité se réunira une fois par an. L'assureur est chargé au cours de cette réunion de présenter les résultats.

Changement d'organisme assureur

Conformément à la réglementation en vigueur, dans l'hypothèse du changement d'organisme assureur au sein de l'entreprise résultant de l'adhésion à l'organisme assureur désigné ou en cas de changement d'organisme assureur décidé par les partenaires sociaux à l'occasion d'une révision de ces dispositions, les rentes éducation en cours de service seront maintenues à leur niveau atteint à la date de résiliation.

Par ailleurs, la revalorisation des rentes éducation sera assurée par le nouvel organisme dans les conditions au moins identiques à celles définies ci-dessus.

A compter du 1er mai 2003, les salariés bénéficiaires d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale et de rente d'invalidité se verront maintenir la couverture du risque décès. Le changement d'organisme assureur sera sans effet sur les prestations à naître au titre du maintien de garanties en cas de survenance du décès avant le terme de la période d'incapacité de travail ou d'invalidité.

Par contre, le nouvel assureur devra assurer la couverture du risque décès au profit des salariés qui bénéficieraient ultérieurement, et après le changement d'organisme assureur, d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale et de rente d'invalidité.

Clause de sauvegarde

Conformément au 2e alinéa de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les entreprises ayant souscrit avant le 1er mai 2003 un contrat de prévoyance pour leur personnel non cadre et s'acquittant des cotisations correspondantes ne seront pas tenues d'adhérer aux organismes désignés (2).

En cas de litige, le comité national paritaire de suivi pourra être saisi.

En conséquence, les entreprises sont tenues d'affilier, à compter du 1er mai 2003, leur personnel salarié non cadre visé à l'article 1er auprès d'ISICA Prévoyance tant pour les risques assurés par ISICA Prévoyance que ceux assurés par l'OCIRP, sauf si elles proposent une couverture prévoyance d'un niveau supérieur à celui fixé par la branche.

Une notice d'information est adressée aux entreprises, à charge pour elles de la remettre à chaque salarié afin de lui faire connaître les caractéristiques du régime (détail des garanties, désignation de l'organisme assureur, formalités de prise en charge).

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 122-45 du code du travail (arrêté du 20 mars 2007, art. 1er).

(2) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, aux termes desquelles la possibilité de ne pas adhérer au régime de branche doit se limiter aux seules entreprises disposant, risque par risque, de couvertures prévoyance de niveau strictement supérieur (arrêté du 20 mars 2007, art. 1er).

Titre VII : Congés et absences

Article 7.1

En vigueur étendu

Pour tout ce qui concerne les congés payés annuels, il est convenu d'appliquer la législation en vigueur.

7.1.1. Congés d'ancienneté

Le salarié bénéficie des jours de congés d'ancienneté ci-dessous :

7.1.1.1. Ouvriers et employés

ANCIENNETÉ / ÂGE	APRÈS 10 ans	APRÈS 15 ans	APRÈS 20 ans	APRÈS 25 ans	APRÈS 30 ans
Moins de 55 ans			2 jours (*)	4 jours (*)	6 jours (*)
55 ans et +	1 jour	2 jours	3 jours	4 jours	6 jours

(*) Attribution de jours de congés ou indemnité compensatrice correspondante (au choix de l'employeur).

7.1.1.2. TAM et cadres

ANCIENNETÉ	APRÈS 10 ans	APRÈS 15 ans	APRÈS 20 ans	APRÈS 25 ans	APRÈS 30 ans
	1 jour	2 jours	3 jours	5 jours	6 jours

7.1.1.3. Les dispositions des articles 7.1.1 et 7.1.2 ne sont pas applicables dans les entreprises ayant fait usage de la dérogation prévue à l'article 12.1.1 de l'accord du 18 mars 1999 relatif à l'emploi, l'aménagement et la réduction du temps de travail.

7.1.2. Congés payés

7.1.2.1. Ordre des départs

L'ordre des départs en vacances est établi par l'employeur après consultation des délégués du personnel et, pour les cas particuliers, des intéressés.

L'ordre des départs est établi, dans la mesure du possible, compte tenu des souhaits exprimés par les intéressés, de leur ancienneté dans l'établissement et de leur situation de famille. Notamment, l'employeur s'efforce de fixer à la même date les congés des membres d'une même famille vivant sous le même toit. En tout état de cause, les conjoints travaillant dans la même entreprise bénéficieront d'un droit au départ en congés simultané. Les congés du personnel dont les enfants fréquentent l'école sont donnés dans la mesure du possible au cours des vacances scolaires.

Lorsque cela s'avère possible, l'ordre des départs en vacances est porté à la connaissance du personnel par affichage dès le 15 janvier (1).

Lorsque l'employeur estime n'être pas en mesure de l'afficher dès cette date, il s'efforce, en tout cas, de préciser les dates de départ des membres du personnel ayant fait savoir qu'ils devraient procéder à des locations en vue de leurs vacances (1).

En tout état de cause, et sauf circonstances exceptionnelles, l'ordre des départs en vacances devra être affiché au plus tard au 1er avril (2).

7.1.2.2. Salariés originaires de pays étrangers ou des DOM-TOM

Des dispositions spéciales pourront être prises dans le cadre des établissements et d'un commun accord entre l'employeur et les salariés intéressés, pour faciliter la prise de congés des salariés originaires de pays étrangers ou des DOM-TOM situés à plus de 500 kilomètres de la frontière française ou de la métropole et désirent se rendre à cette occasion dans leur pays d'origine.

7.1.2.3. Détermination de la durée des congés

Sont considérées comme temps de travail effectif pour l'application des congés payés :

- les périodes de congé maternité,

- les périodes de suspension du contrat de travail par suite d'accident du travail ou d'accident du trajet survenu au service de l'établissement, limitées à une période de 1 an,
- les périodes de maladie dûment justifiées dans la limite d'une durée totale de :
 - 2 mois pour les salariés ayant 1 à 10 ans d'ancienneté ;
 - 3 mois après 10 ans d'ancienneté,
- les périodes d'absences autorisées pour événements familiaux ;
- enfin les périodes assimilées à du travail effectif par l'article L. 223-4 du code du travail.

7. 1. 2. 4. Congé sans solde

Les salariés ayant au moins 6 mois de présence au 1er juin peuvent, sur leur demande, bénéficier, dans le cadre du plan de départ en vacances fixé à l'article 7. 1. 2. 1 ci-dessus, d'un complément de congé non payé jusqu'à concurrence de la durée normale correspondant à 1 an de présence.

Toutefois, la condition d'ancienneté de 6 mois ne s'applique pas aux jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente.

7.1.2.5. Indemnité de congés payés

L'indemnité de congés payés est égale, conformément à la loi, au 1 / 10 de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence, sans pouvoir être inférieure à la rémunération qu'aurait perçue l'intéressé s'il avait continué à travailler pendant la période de congés.

Les modalités de paiement de l'indemnité de congé sont fixées par accord entre l'employeur et les salariés intéressés. Lorsqu'un salarié part en congé, il peut, avant son départ, demander à percevoir sous forme d'acompte une somme correspondant à tout ou partie de son indemnité de congé payé.

Les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante doivent figurer sur le bulletin de paie.

7.1.2.6. Rappel pendant les congés (3)

Dans les cas exceptionnels où un salarié en congé est rappelé pour les besoins du service, il lui est accordé un congé supplémentaire effectif de 2 jours ouvrés. Les frais de voyage et les frais supplémentaires qui sont occasionnés par ce rappel lui sont remboursés sur justification.

7.1.3. Congé de maternité

L'interruption de travail due à l'état de grossesse médicalement constaté, et dont, dans diverses hypothèses, la durée est fixée par la loi, est indemnisée par l'employeur à 90 % du salaire brut de l'intéressée, déduction faite du montant des indemnités journalières qu'elle reçoit de la sécurité sociale et, le cas échéant, de tout autre régime de prévoyance comportant participation de l'employeur, pour la part correspondant à cette participation (4).

Cette disposition peut être couverte par un régime collectif de prévoyance selon les modalités prévues à l'article 8. 1.

En cas d'état pathologique attesté par un certificat médical, la période de suspension du contrat est augmentée de la durée de cet état pathologique dans les limites fixées par la loi.

Dans cette hypothèse, si la salariée remplit les conditions fixées par l'article 8. 1 de la présente convention, elle bénéficie pendant cette durée des indemnités complémentaires prévues par ce texte sans qu'il y ait lieu d'observer le délai de carence éventuellement applicable.

(

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 223-7 et D. 223-4 du code du travail (arrêté du 20 mars 2007, art. 1er).

(2) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions des articles L. 223-7 et D. 223-4 du code du travail aux termes desquelles la période ordinaire des vacances doit être portée par l'employeur à la connaissance du personnel au moins 2 mois avant l'ouverture de la période (arrêté du 20 mars 2007, art. 1er).

(3) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 223-8 du code du travail, qui prévoient que le fractionnement par l'employeur du congé principal requiert l'agrément du salarié (arrêté du 20 mars 2007, art. 1er).

Article 7.2

En vigueur étendu

7.2.1. Absences exceptionnelles pour événements de famille (1)

Des autorisations d'absence ne donnant lieu à aucune retenue sur le salaire sont accordées dans les conditions suivantes aux salariés (nombre de jours) :

(Voir tableau page suivante.)

CONDITION D'ANCIENNETÉ	AUCUNE	1 MOIS	3 MOIS	1 AN
Mariage du salarié	4			1 semaine civile
Mariage d'un enfant	1			2
Décès du conjoint (y compris PACS) :				
- avec enfant de moins de 16 ans au foyer	2			5
- sans enfant de moins de 16 ans au foyer	2			3
Décès d'un enfant (y compris PACS) :				
- vivant au foyer	2			3
- ne vivant pas au foyer	2			
Décès du père, de la mère	1	2		
Décès d'un beau-parent		2		
Décès d'un grand-parent ou d'un petit-enfant				1
Décès d'un frère, d'une sœur			1	
Décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur				1
Naissance ou adoption d'un enfant	3 jours (consécutifs ou non)			

Un jour d'absence payé supplémentaire est accordé pour le mariage d'un enfant ou le décès d'un grand-parent, si le lieu de l'événement est situé à plus de 200 kilomètres.

7.2.2. Garde d'un enfant malade (2)

La mère ou le père de famille a droit à autorisations d'absence non rémunérées, dans la limite de 10 jours par an, pour soigner leur enfant malade âgé de moins de 14 ans, sur production d'un certificat médical précisant la nécessité de la présence au chevet de l'enfant.

Les personnes seules ont droit aux mêmes autorisations, dans les mêmes conditions, et bénéficient en outre d'une indemnisation sur la base de 50 % du salaire brut qui aurait été perçu pendant la période considérée.

7.2.3. Préparation défense nationale

Tout salarié ou tout apprenti bénéficie, dans le but exclusif de participer à l'appel de préparation à la défense nationale, d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 1 jour. Cette absence n'entraîne pas de réduction de rémunération et est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination du congé annuel.

7.2.4. Absences fortuites

Les absences de courte durée dues à un cas fortuit et grave (tel que décès du conjoint, d'un enfant ou d'un ascendant direct, maladie ou accident grave du conjoint, incendie du domicile), dûment justifiées et portées, sauf empêchement de force majeure, dans les 48 heures à la connaissance de l'employeur,

n'entraînent pas la rupture du contrat de travail pourvu que la durée de l'absence soit en rapport avec l'événement qui les a motivées.

La même disposition s'applique au père ou à la mère de famille en cas de maladie ou d'accident grave de son enfant ou de force majeure dûment justifiée le concernant.

7.2.5. Rémunérations

Dès lors qu'il s'agit bien d'une absence de courte durée motivée par une obligation de caractère impératif - c'est-à-dire une obligation à laquelle on ne peut se soustraire, à jour et heure donnés -, l'intégralité de l'absence visée ne doit donner lieu à aucune déduction, quel que soit l'horaire de travail du salarié en cause et cela même dans le cas où le salarié bénéficie d'un horaire dit « flexible ».

Il en résulte en pratique que, lorsqu'un salarié bénéficie d'une telle autorisation, sa rémunération ne doit pas s'en trouver affectée et que, notamment, les heures supplémentaires qu'il est susceptible d'avoir effectuées au cours de la semaine considérée - heures dont le décompte doit se faire, conformément à la loi, dans le cadre de la semaine - doivent être rémunérées avec les majorations correspondantes.

Le fait d'avoir bénéficié d'une autorisation d'absence ne peut cependant en aucun cas, et notamment lorsque interviennent des variations d'horaire, avoir pour effet de porter la rémunération de l'intéressé à un niveau supérieur à ce qu'elle aurait été s'il avait normalement travaillé le jour où se situe l'absence autorisée.

Ces dispositions s'appliquent à toute absence autorisée dans les conditions prévues ci-dessus ; ne sont pas visées ici les autres absences susceptibles d'être autorisées, comme celles qui pourraient l'être pour des raisons de convenance personnelle.

7.2.6. Absences pour maladie et accident

Les absences résultant d'une maladie ou d'un accident, à l'exception de l'accident du travail et de la maladie professionnelle, dont, sauf cas de force majeure, l'employeur est averti dans les 48 heures et dont la justification lui est fournie par l'intéressé dans les 3 jours, ne constituent pas un motif de rupture du contrat de travail si elles ne se prolongent pas au-delà des durées indiquées ci-dessous pour le personnel et n'apportent pas au service une perturbation nécessitant le remplacement effectif du salarié absent :

- ayant entre 1 an et 3 ans d'ancienneté : 3 mois ;
- ayant entre 3 ans et 10 ans d'ancienneté : 6 mois ;
- ayant plus de 10 ans d'ancienneté : 9 mois.

Dans le cas où un salarié viendrait à être absent pour cause de maladie ou d'accident 2 ou plusieurs fois au cours d'une même année civile, la garantie prévue aux paragraphes ci-dessus resterait limitée en tout état de cause à une durée totale correspondant aux garanties fixées ci-dessus.

Le salarié malade ou accidenté s'efforcera, en temps utile, d'informer la direction de son intention de reprendre le travail.

Une visite de reprise est obligatoire après une absence pour maladie professionnelle, un congé de maternité, une absence d'au moins 21 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, en cas d'absences répétées pour raison de santé au plus tard dans les 8 jours de la reprise du travail. Elle a pour but d'apprécier l'aptitude du salarié à reprendre son ancien emploi, la nécessité d'une adaptation des conditions de travail ou d'une réadaptation du salarié, ou éventuellement de l'une ou de l'autre de ces mesures. En cas d'accident du travail, la visite médicale de reprise aura lieu si l'absence a duré au moins 8 jours ; mais le médecin du travail devra être informé de tout arrêt de travail d'une durée inférieure à 8 jours pour cause d'accident du travail.

Si le salarié est déclaré, par le médecin du travail, inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur doit rechercher un reclassement. Le reclassement doit être recherché même si l'inaptitude n'est que temporaire.

Dans le cas où une incapacité momentanée, médicalement constatée, aurait empêché le malade ou accidenté de reprendre son travail dans les délais de garantie prévus ci-dessus, il bénéficie pendant une durée de 6 mois à compter de la fin de son indisponibilité d'un droit de priorité pour occuper dans l'établissement un autre emploi à la mesure de ses capacités.

Pour bénéficier de ce droit de priorité, l'intéressé doit notifier à la direction, dans les 15 jours suivant l'expiration de son indisponibilité, son intention de s'en prévaloir.

7.2.7. Autres absences

Les congés mutualistes, de représentation d'une association ou d'une mutuelle, les absences pour participer à l'activité d'organismes sociaux, d'organismes paritaires, les congés de candidats parlementaires, des élus parlementaires, des élus locaux, des conseillers prud'hommes sont régis conformément au code du travail, aux textes conventionnels et aux contrats de travail.

L'employeur laissera aux salariés le temps nécessaire pour participer aux séances plénières de ces conseils et institutions ou des commissions qui en dépendent.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 226-1 du code du travail, qui ne prévoient pas de condition d'ancienneté pour pouvoir bénéficier d'une autorisation exceptionnelle d'absence (arrêté du 20 mars 2007, art. 1er).

(2) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 122-28-8 du code du travail, qui prévoient un droit à congé de 3 jours par an pour les enfants âgés de moins de 16 ans (arrêté du 20 mars 2007, art. 1er).

Titre VIII : Indemnisation maladie - Accident

Article 8.1

En vigueur étendu

Chaque maladie ou accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, pris en charge par la sécurité sociale, donne lieu au versement par l'employeur d'indemnités aux salariés dans les conditions visées aux articles ci-dessous, sans préjudice des dispositions de la loi sur la mensualisation du 19 janvier 1978 suivantes :

CAS DE SUSPENSION	ANCIENNETÉ	MAINTIEN DU SALAIRE BRUT - (IJSS et RP)		
		90 %	75 %	66 %
Accident du travail :				
- avec hospitalisation		180 jours	-	
- sans hospitalisation	2 mois	180 jours	-	
Accident de trajet (*) :				
- avec hospitalisation	6 mois	180 jours		
- sans hospitalisation	6 mois à 27 ans	150 jours		
	28 ans à 32 ans	150 jours		+ 10 jours
	A partir de 32 ans	150 jours		+ 30 jours
Maladie (*) :				
- avec hospitalisation	6 mois à 12 ans	45 jours	135 jours	
	13 à 17 ans	50 jours	130 jours	
	18 à 22 ans	60 jours	120 jours	
	23 à 27 ans	70 jours	110 jours	
	28 à 32 ans	80 jours	100 jours	
	A partir de 33 ans	90 jours	90 jours	

- sans hospitalisation	1 an à 12 ans	45 jours	105 jours	
	13 à 17 ans	50 jours	100 jours	
	18 à 22 ans	60 jours	90 jours	
	23 à 27 ans	70 jours	80 jours	
	28 à 32 ans	80 jours	70 jours	+ 10 jours
	A partir de 33 ans	90 jours	60 jours	+ 30 jours

(*) Disposition conventionnelle à comparer avec les dispositions légales qui peuvent s'avérer plus favorables à partir d'une certaine ancienneté.

Le versement des indemnités complémentaires des articles 8.1.2, 8.1.3 et 8.1.4 suivants aux salariés intervient :

- du jour de la prise en charge par la sécurité sociale en cas d'accident du travail, d'accident de trajet et de maladie avec hospitalisation ;
- à compter du 8e jour en cas de maladie sans hospitalisation.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances telles qu'elles sont définies ci-dessus, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler, sous déduction de la rémunération correspondant au délai de franchise.

La rechute reconnue comme telle par la sécurité sociale ne donne pas lieu à application du délai de franchise, qu'elle intervienne ou non au cours de la même année civile que la première interruption.

Au cas où pendant la période d'indemnisation il y aurait rupture du contrat de travail, le salarié intéressé bénéficierait du reliquat des droits à indemnisation ouverts au titre de la maladie ou de l'accident en cause jusqu'à épuisement de ces droits sans qu'aucune nouvelle maladie ou aucun nouvel accident survenant après la rupture du contrat de travail ne puisse ouvrir de nouveaux droits.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence : toutefois, si un salarié acquiert, pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, l'ancienneté requise pour bénéficier de ces dispositions, il lui en est fait application pour la période d'indemnisation restant à courir sans qu'il y ait lieu d'observer de délai de franchise si celui-ci a déjà couru.

Les établissements peuvent recourir à un régime collectif d'incapacité temporaire, tel que celui institué à cet effet par l'ISICA, comportant une cotisation à la charge exclusive de l'employeur, lui permettant d'obtenir le remboursement des indemnités, indemnités qu'il lui incombe, en tout état de cause, de verser directement aux intéressés.

L'ensemble de cet article ne s'applique pas au personnel ayant atteint l'âge légal de la retraite.

Il est précisé que les dispositions de l'article 8.1 sont indépendantes de celles de l'article 7.2.6 relatif à la garantie d'emploi et qu'en conséquence les périodes pendant lesquelles l'emploi est garanti au titre dudit article ne sauraient être prolongées du fait de la durée d'indemnisation dont l'intéressé peut bénéficier au titre du présent article.

8.1.2. Ouvriers et employés

Sans condition d'ancienneté en cas d'accident du travail avec hospitalisation, et sous réserve que le salarié ait au moins 2 mois d'ancienneté en cas d'accident du travail sans hospitalisation, versement, du jour de la prise en charge par la sécurité sociale et pendant 180 jours, d'une indemnité égale à 90 % de ce qu'aurait été le salaire brut dudit salarié s'il avait travaillé, calculé sur la base de l'horaire habituel du travail ou de l'horaire en vigueur dans l'établissement pendant la période d'indemnisation si ledit horaire a été modifié, déduction faite du montant des indemnités journalières que l'intéressé reçoit de la sécurité sociale (ou de l'équivalent s'il est hospitalisé) et, le cas échéant, de tout autre régime de prévoyance comportant participation de l'employeur pour la part correspondant à cette participation.

En cas d'accident de trajet, sous réserve que le salarié ait au moins 6 mois d'ancienneté, versement, du jour de la prise en charge par la sécurité sociale et pendant 150 jours (180 jours s'il y a hospitalisation), d'une indemnité égale à 90 % de ce qu'aurait été le salaire brut de l'intéressé, calculé comme il est dit ci-dessus et après avoir opéré les mêmes déductions.

En cas de maladie avec hospitalisation, sous réserve que le salarié ait au moins 6 mois d'ancienneté, versement, du jour de la prise en charge par la sécurité sociale et pendant 180 jours, d'une indemnité égale pendant les 45 premiers jours à 90 % et pendant le reste de la période d'indemnisation à 75 % du salaire brut (calcul et déductions comme dit plus haut).

En cas de maladie sans hospitalisation, sous réserve que le salarié ait au moins 1 an d'ancienneté, versement, à partir du 8e jour et pendant 150 jours, d'une indemnité égale pendant les 45 premiers jours à 90 % et pendant le reste de la période d'indemnisation à 75 % du salaire brut (calcul et déductions comme dit plus haut) (2) (3) (4).

CAS DE SUSPENSION	ANCIENNETÉ	MAINTIEN DU SALAIRE BRUT - (IJSS et RP)	
		90 %	75 %
Accident du travail :			
- avec hospitalisation		180 jours	-
- sans hospitalisation	2 mois	180 jours	-
Accident de trajet (*) :			
- avec hospitalisation	6 mois	180 jours	
- sans hospitalisation	6 mois	150 jours	
Maladie (*) :			
- avec hospitalisation	6 mois	45 jours	135 jours
- sans hospitalisation	1 an	45 jours	105 jours

(*) Disposition conventionnelle à comparer avec les dispositions légales qui peuvent s'avérer plus favorables à partir d'une certaine ancienneté.

Au cas où plusieurs absences pour maladie ou accident interviennent au cours d'une même année civile, l'intéressé est indemnisé pour chacune de ces absences dans les conditions indiquées aux paragraphes ci-dessus, sans toutefois que le nombre des journées indemnisées puisse, pendant ladite année civile, dépasser au total le maximum prévu selon la cause de l'absence. Lorsque la cause des absences a été successivement la maladie et l'accident, le maximum à prendre en considération est celui qui correspond au cas de l'accident.

8.1.3. Techniciens et agents de maîtrise

Les absences par suite de maladie ou d'accident dûment constatées par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, prises en charge par la sécurité sociale, ainsi que l'interruption légale du travail dû à l'état de grossesse médicalement constaté, donnent lieu au versement des indemnités suivantes.

Après 1 an de présence dans l'entreprise :

- pendant 45 jours :

- 100 % de ce qu'auraient été les appointements de l'intéressé s'il avait travaillé, calculés sur son horaire habituel de travail, déduction faite des indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale et éventuellement par d'autres régimes de prévoyance comportant participation de l'employeur ;

- pendant les 105 jours suivants (135 jours en cas d'hospitalisation) :

- 75 % desdits appointements ;

Après 5 ans de présence dans l'entreprise :

- pendant 60 jours :
- 100 % des appointements calculés comme indiqué ci-dessus ;
- pendant les 90 jours suivants (120 jours en cas d'hospitalisation) :
- 75 % desdits appointements ;

Après 10 ans de présence :

- pendant 90 jours :
- 100 % des appointements calculés comme indiqué ci-dessus ;
- pendant les 90 jours suivants :
- 75 % desdits appointements.

Si au cours de la période de 12 mois suivant le début de la première absence indemnisée l'intéressé est à nouveau absent pour maladie ou accident, il sera à nouveau indemnisé dans les conditions de délai et de calcul indiquées aux paragraphes ci-dessus sans que la durée d'indemnisation puisse, pendant les 12 mois considérés, dépasser au total les périodes d'indemnisation indiquées ci-dessus selon l'ancienneté de l'intéressé.

ANCIENNETÉ	MAINTIEN DU SALAIRE BRUT - (IJSS et RP)	
	100 %	75 %
< 1 an	Même indemnisation que pour les ouvriers et employés	
> 1 an	45 jours	105 jours, 135 jours en cas d'hospitalisation
> 5 ans	60 jours	90 jours, 120 jours en cas d'hospitalisation
> 10 ans	90 jours	90 jours

Ces dispositions sont à comparer avec les dispositions légales qui peuvent s'avérer plus favorables à partir d'une certaine ancienneté.

8.1.4. Cadres

Les absences par suite de maladie ou d'accident dûment constatées par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, prises en charge par la sécurité sociale, ainsi que l'interruption légale du travail dû à l'état de grossesse médicalement constaté, donnent lieu au versement des indemnités suivantes :

Après 6 mois de présence dans l'entreprise :

- pendant 1 mois :
- 100 % de ce qu'auraient été les appointements de l'intéressé, s'il avait travaillé, calculés sur son horaire habituel de travail, déduction faite des indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale et éventuellement par d'autres régimes de prévoyance comportant participation de l'employeur ;
- pendant le mois suivant :
- 75 % desdits appointements.

Après 1 an de présence dans l'entreprise :

- pendant 1,5 mois :
- 100 % des appointements calculés comme indiqué ci-dessus ;
- pendant le mois et demi suivant :
- 75 % des appointements.

Après 2 ans de présence :

- pendant 2 mois :
- 100 % des appointements calculés comme indiqué ci-dessus ;
- pendant les 2 mois suivants (4 mois en cas d'hospitalisation) :
- 75 % desdits appointements.

Après 3 ans de présence :

- pendant 3 mois :
- 100 % des appointements calculés comme indiqué ci-dessus ;
- pendant les 3 mois suivants :
- 75 % des appointements.

Après 5 ans de présence :

- pendant 4 mois :
- 100 % des appointements calculés comme indiqué ci-dessus ;
- pendant les 4 mois suivants :
- 75 % des appointements.

Après 10 ans de présence :

- pendant 5 mois :
- 100 % des appointements calculés comme indiqué ci-dessus ;
- pendant les 5 mois suivants :
- 75 % des appointements.

Après 15 ans de présence :

- pendant 6 mois :
- 100 % des appointements calculés comme indiqué ci-dessus ;
- pendant les 6 mois suivants :
- 75 % des appointements.

ANCIENNETÉ	MAINTIEN DU SALAIRE BRUT - (IJSS et RP)	
	100 %	75 %
< 6 mois	Même indemnisation que les ouvriers et employés	

> 6 mois	1 mois	1 mois
> 1 an	1 mois et demi	1 mois et demi
> 2 ans	2 mois	2 mois, 4 mois en cas d'hospitalisation
> 3 ans	3 mois	3 mois
> 5 ans	4 mois	4 mois
> 10 ans	5 mois	5 mois
> 15 ans	6 mois	6 mois

Si au cours de la période de 12 mois suivant le début de la première absence indemnisée l'intéressé est à nouveau absent pour maladie ou accident, il sera à nouveau indemnisé dans les conditions de délai et de calcul indiquées aux paragraphes ci-dessus sans que la durée d'indemnisation puisse, pendant les 12 mois considérés, dépasser au total les périodes d'indemnisation indiquées ci-dessus selon l'ancienneté de l'intéressé.

Titre IX : Sécurité, hygiène, repas

En vigueur étendu

Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en œuvre pour préserver la santé des salariés occupés dans les différents établissements.

L'entreprise doit mettre en application toutes dispositions propres à améliorer la sécurité des salariés, les conditions d'hygiène du travail et à développer la prévention.

Article 9.1

En vigueur étendu

9.1.1. Formation des membres du CHSCT

Dans les entreprises ou établissements de moins de 300 salariés, l'employeur prend toutes dispositions pour que soit assurée aux salariés nouvellement désignés comme membres du CHSCT la formation leur permettant d'exercer leurs fonctions dans les meilleures conditions, en les faisant participer à tous stages, tant extérieurs qu'intérieurs à l'entreprise, susceptibles de leur apporter ladite formation.

Les entreprises prennent, de même, toutes dispositions pour assurer, en tant que de besoin, le recyclage des membres du CHSCT ayant déjà reçu cette formation. En tout état de cause cette formation doit être renouvelée lorsque les intéressés ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non.

La durée de chacune des formations prévues aux alinéas ci-dessus est d'au moins 3 jours. Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel.

Dans les établissements occupant 300 salariés et plus, cette formation est assurée conformément au code du travail.

9.1.2. Matériel de protection

Les employeurs veillent 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 s'engagent à veiller à la qualité et à l'efficacité du matériel de protection et à rechercher, en accord avec le CHSCT ou les délégués du personnel, les moyens les plus appropriés pour assurer la sécurité des travailleurs. Les salariés doivent respecter les consignes prises pour la prévention des accidents, et notamment celles concernant le port de matériels de protection individuels.

Pour toute machine dont la mise en route ou le fonctionnement présente des risques particuliers d'accident, une information systématique des salariés sur les risques connus et la formation nécessaire sur les précautions à prendre pour les éviter sont assurées, au poste même de travail. Dans toute la mesure du possible, il est recouru à une signalisation spécifique, notamment par voie d'affiches, affichettes, plaque.

Le personnel d'encadrement a la préoccupation constante de la sécurité du personnel dont ils dirigent le travail. Un effort particulier est fait en ce sens en utilisant notamment les moyens résultant de la loi sur la formation (1).

Dans les cas où la suppression ou la réduction d'une nuisance peut être obtenue soit par une protection individuelle contraignante pour le salarié, soit par un équipement protecteur du matériel, le choix devra être fait, sauf impossibilité, en faveur de la seconde hypothèse (2).

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

L'entretien des dispositifs ou des effets de protection est assuré par l'employeur qui en conserve la propriété.

Les ouvriers travaillant dans les chambres froides sont munis, par les soins de l'établissement, de vêtements appropriés.

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

Les entreprises doivent rappeler dans le cahier des charges, qu'elles établissent à l'occasion d'appels d'offres ou de commandes de matériel, la nécessité où sont les fabricants ou vendeurs de fournir un matériel équipé de toutes les protections exigées par la réglementation française en vigueur.

9.1.3. Evaluation des risques (3)

Dans chaque établissement, le chef d'entreprise doit :

- évaluer les risques pour la sécurité et la santé physique et mentale des salariés, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail ; à la suite de cette évaluation et en tant que de besoin, les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production mises en œuvre par l'employeur doivent garantir un meilleur niveau de protection à la sécurité et à la santé des travailleurs et être intégrées dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement. Le bilan de cette évaluation des risques doit être consigné et mis à jour, au moins une fois par an, dans un document unique ;

- lorsqu'il confie des tâches à un salarié, prendre en considération les capacités de l'intéressé à mettre en œuvre les précautions nécessaires pour la sécurité et la santé.

1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 231-3-2 du code du travail, qui prévoient que le chef d'établissement est tenu d'organiser et de dispenser une information des salariés sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier (arrêté du 20 mars 2007, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du h du II de l'article L. 230-2 du code du travail, qui imposent à l'employeur de prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle (arrêté du 20 mars 2007, art. 1er).

(3) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 230-1 du code du travail, qui prévoient que le bilan de l'évaluation des risques est mis à jour au moins chaque année ainsi que lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail (arrêté du 20 mars 2007, art. 1er).

Article 9.2 (1)

En vigueur étendu

Compte tenu du caractère d'industrie alimentaire des activités visées par la présente convention, les parties invitent le personnel à observer la plus grande propreté corporelle et à suivre scrupuleusement les prescriptions légales sur l'hygiène de la fabrication des produits alimentaires.

Les règlements intérieurs des établissements prévoient toutes dispositions à cet égard.

Il est mis à la disposition du personnel des lavabos avec savon et essuie-mains, des vestiaires et des w.-c. en nombre suffisant, compte tenu de l'effectif du personnel.

Chaque fois que la situation des locaux le permet, et spécialement dans le cas de construction d'usines nouvelles ou d'ateliers détachés, il est prévu des installations de douches appropriées.

Les salariés affectés à des travaux particulièrement salissants doivent pouvoir bénéficier de ces douches quotidiennement 15 minutes avant la fin du temps de travail.

Les établissements fournissent des vêtements spéciaux de travail au personnel suivant des modalités à définir dans le cadre de chaque établissement intéressé.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 231-65-1 du code du travail, qui prévoient qu'en raison des travaux susceptibles d'exposer les salariés à des agents biologiques pathogènes une surveillance médicale spéciale des salariés affectés à ces tâches est organisée (arrêté du 20 mars 2007, art. 1er).

Article 9.3

En vigueur étendu

Dans le cadre des réalisations sociales, l'employeur doit mettre à la disposition du personnel :

- un appareil permettant de réchauffer ou cuire rapidement les aliments ;
- des assiettes, des couverts et des verres ;
- lorsque la disposition des lieux le permet et spécialement dans le cas de construction d'usines nouvelles et, en tout état de cause, lorsque le nombre de personnes intéressées atteint au moins 25, un local clair, propre, aéré et chauffé est mis à la disposition du personnel pour lui permettre de prendre ses repas, après consultation du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel. Une installation d'eau chaude nécessaire au nettoyage de la vaisselle y est prévue.

Titre X : Dispositions particulières applicables à certaines catégories de salariés

Article 10.1

En vigueur étendu

Tout employeur occupant au moins 20 salariés doit employer, à temps plein ou à temps partiel, des mutilés de guerre et des personnes handicapées, dans la proportion de 6 % de l'effectif total de ses salariés, conformément à la réglementation en vigueur.

A défaut, l'employeur peut s'acquitter de l'obligation légale d'emploi des salariés handicapés par le versement d'une contribution financière annuelle forfaitaire, la sous-traitance de certains travaux, l'application d'un programme en faveur des salariés handicapés conformément à la réglementation en vigueur (1).

Le salaire des salariés handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi ne peut être inférieur à celui résultant de l'application des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles.

Toutefois, dans des conditions déterminées par voie réglementaire, des réductions de salaire peuvent être autorisées lorsque leur rendement professionnel est notablement diminué : catégorie B ou C : 10 % du salaire normalement alloué au travailleur valide accomplissant la même tâche (2).

Il n'y a pas d'abattement pour la catégorie A (handicap léger).

Lorsque le salaire ainsi réduit est inférieur au SMIC, la décision est prise par le directeur départemental du travail et de l'emploi, si la réduction n'excède pas 10 % du minimum garanti.

Le chef d'établissement s'efforce, dans la mesure des postes disponibles, d'affecter les salariés handicapés à des travaux leur permettant de bénéficier d'un salaire égal à celui des salariés de même catégorie. Cette recherche est effectuée en collaboration avec le médecin du travail et le CHSCT.

Les salariés handicapés sont autorisés à rentrer 5 minutes après le début du travail et à sortir 5 minutes avant la cessation de celui-ci.

(1) Paragraphe étendu sous réserve de

l'application des dispositions des articles L. 323-1 et suivants du code du travail, qui prévoient 5 modalités permettant à l'entreprise de répondre à l'obligation d'emploi : l'emploi direct de personnes handicapées

; la conclusion de contrats de sous-traitance, de prestations de services ou de fourniture avec des entreprises adaptées ou des organismes du milieu protégé, dans la limite de 50 % de son obligation d'emploi ; l'accueil de personnes handicapées bénéficiaires d'un stage de la formation professionnelle, dans la limite de 2 % de l'effectif d'assujettissement ; le versement d'une contribution au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées, géré par l'AGEFIPH ; la mise en

Article 10.2

En vigueur étendu

Les conditions particulières de travail des jeunes salariés sont réglées conformément à la loi et à la présente convention.

Il est expressément rappelé que les jeunes de moins de 18 ans doivent être soumis tous les 3 mois à un examen médical. Ils sont exclus du travail de nuit (1).

Dans tous les cas où les jeunes travailleurs de 16 à 18 ans effectuent d'une façon courante, et dans des conditions égales d'activité, de rendement et de qualité, des travaux habituellement confiés à des adultes, ils sont rémunérés selon les tarifs établis pour la rémunération du personnel adulte effectuant ces mêmes travaux.

Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans ne bénéficiant pas d'un contrat d'apprentissage ont la garantie du salaire minimum de la catégorie ou de l'emploi auxquels ils sont rattachés, sous réserve de l'abattement correspondant à leur âge et à leur temps de pratique dans l'établissement.

Ces abattements sont les suivants :

- moins de 17 ans 20 % ;
- de 17 à 18 ans 10 %.

Ces abattements disparaissent après 3 mois de service dans l'établissement sans préjudice des dispositions de l'article R. 141-1 du code du travail.

En tout état de cause, ces abattements ne doivent pas entraîner une rémunération inférieure au minimum légal.

(1) Alinéa exclu de l'extension comme n'étant pas conforme aux dispositions de l'article R. 241-49 du code du travail issues du décret n° 2004-760 du 28 juillet 2004 prévoyant une visite médicale tous les 24 mois et dont l'objectif est de privilégier la mission de prévention de la médecine du travail à celle du contrôle (arrêté du 20 mars 2007, art. 1er).

Article 10.3

En vigueur étendu

Les femmes enceintes de 4 mois révolus sont autorisées à rentrer 5 minutes après le début du travail et à sortir 10 minutes avant la cessation de celui-ci ; ces aménagements d'horaires, qui sont rémunérés, sont notamment destinés à éviter la bousculade dans les vestiaires et à faciliter l'accès des transports en commun.

Titre XI : Organisation du temps de travail

Article 11.1

En vigueur étendu

Dans le cadre des textes législatifs et réglementaires en vigueur et après consultation des représentants du personnel, les entreprises peuvent avoir recours :

11.1.1. Equipes de suppléance

A des horaires réduits spéciaux de fin de semaine ; ces horaires réduits spéciaux peuvent être mis en place au niveau de l'entreprise, d'un établissement, d'un service ou d'un atelier et dans le cadre d'une durée forfaitaire de 24 heures réparties sur 2 ou 3 jours ; les entreprises peuvent faire appel pour ces horaires réduits spéciaux soit à des salariés volontaires faisant déjà partie de l'entreprise, soit à des salariés embauchés à cet effet (1).

La mise en œuvre de ces horaires réduits spéciaux est subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou à l'autorisation de l'inspection du travail donnée après information et consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'ils existent.

La rémunération du temps de travail des salariés intéressés est majorée d'au moins 50 % par rapport à celle qui serait due pour une durée équivalente, effectuée sur un horaire normal de l'entreprise.

Lorsque l'horaire de travail est réparti sur 2 jours, la durée maximale journalière peut être portée à 11 heures 20 de temps de travail effectif. Lorsque l'horaire est réparti sur 3 jours, le temps de travail quotidien des salariés concernés ne peut excéder 10 heures de temps de travail effectif sauf autorisation expresse

de l'inspection du travail.

Le personnel travaillant en équipes de suppléance bénéficie :

- d'une pause « casse-croûte » de 30 minutes par jour non fractionnée lorsque le temps de travail quotidien est inférieur ou égal à 10 heures de travail effectif ;
- de deux pauses « casse-croûte » de 20 minutes lorsque celui-ci est supérieur à 10 heures de temps de travail effectif.

Le temps de travail s'entend du temps de travail effectif tel que défini à l'article L. 212.4, alinéa 1, et à l'article 1.1 de l'accord du 24 mars 1999.

Le personnel travaillant dans ces équipes de suppléance bénéficie du plan de formation de l'entreprise dans les mêmes conditions que le personnel occupant les mêmes postes en semaine. Si la formation a lieu en dehors du temps de travail des équipes de suppléance, le temps de formation est rémunéré en totalité au taux normal appliqué en semaine, sans majoration.

Les salariés qui ont accepté de faire partie de ces équipes bénéficient en priorité d'un droit de retour dans les équipes de semaine lorsque des postes similaires sont vacants éventuellement après avoir reçu une formation appropriée. Les salariés qui ont été engagés spécifiquement pour faire partie de ces équipes bénéficient de ce même droit. Une information sur les postes disponibles doit être faite par tous moyens appropriés auprès des salariés concernés, ainsi qu'auprès des délégués syndicaux et du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

11.1.2. Repos hebdomadaire (2)

A l'octroi du 2^e jour de repos hebdomadaire un autre jour que le samedi, par principe les salariés bénéficient de 48 heures de repos consécutives incluant le dimanche, sauf accord d'entreprise relatif à la modulation.

La possibilité de donner le repos hebdomadaire par roulement lorsque l'organisation du travail est en continu ou en cas de surcroît temporaire d'activité dû, notamment, à une commande exceptionnelle ou à un contrat d'exportation.

11.1.3. Equipes chevauchantes

Au travail par équipes chevauchantes : ce travail peut être mis en place par accord d'entreprise ou d'établissement ou avec l'autorisation de l'inspection du travail donnée après information et consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent. La composition nominative de chaque équipe devra être affichée.

L'organisation du travail par équipes chevauchantes ne doit pas avoir pour effet d'allonger l'amplitude de la durée journalière de travail pour les salariés intéressés ni de remettre en cause les temps de pause dont ils peuvent bénéficier.

11.1.4. Horaires atypiques

A des reports d'heures d'une semaine sur l'autre dans le cadre d'horaires hebdomadaires flexibles ou cycliquement inégaux.

La mise en place d'horaires hebdomadaires flexibles est subordonnée à une demande du personnel et à l'absence d'opposition du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, et à l'information préalable de l'inspection du travail.

Si l'horaire hebdomadaire flexible entraîne des reports d'heures d'une semaine sur une autre, ces reports ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires pourvu qu'ils résultent d'un libre choix du salarié concerné. Ces reports ne peuvent excéder 8 heures par semaine et leur cumul ne peut avoir pour effet de porter le total des heures reportées à plus de 16 sans préjudice des dispositions des articles L. 212.5 et L. 212.5.1.

Au cas où l'horaire de travail est établi dans le cadre d'un cycle régulier, les majorations d'heures supplémentaires s'appliquent dans le cadre de ce cycle aux heures effectuées au-delà de la durée moyenne hebdomadaire. La durée du cycle ne peut excéder 12 semaines. Ces reports n'entraînent pas pour les heures en question d'imputation sur le contingent d'heures supplémentaires.

Dans le cas de travail posté en cycle continu, la durée moyenne hebdomadaire du travail est systématiquement fixée au maximum à 35 heures. Lorsqu'il est fait usage de cette faculté, les salariés concernés doivent obligatoirement bénéficier de 2 jours de repos consécutifs par semaine.

Chaque heure effectuée le dimanche ouvre droit à la majoration de 30 % qui peut être transformée en repos.

dispositions de l'article L. 221-5-1 du code du travail (arrêté du 20 mars 2007, art. 1er).

l'article L.221-5 et suivants du code du travail

relatives au repos hebdomadaire, aux termes desquelles un accord relatif à la modulation ou un surcroît d'activité dû notamment à une commande exceptionnelle ou à un contrat d'exportation ne constituent pas des cas de dérogations au repos dominical des salariés (arrêté du 20 mars 2007, art. 1er).

Article 11.2 (1)

En vigueur étendu

Les heures effectuées exceptionnellement le dimanche sont majorées de 75 % s'ajoutant, le cas échéant, à la majoration au titre des heures supplémentaires.

D'autre part, les heures effectuées habituellement le dimanche sont majorées de 30 % à condition qu'il n'ait pas déjà été tenu compte, au moment de l'embauche, de l'obligation du travail habituel du dimanche dans la fixation de la rémunération de l'intéressé. Si, à l'occasion de l'embauchage, il en est tenu compte, ce point doit être précisé par écrit. Cette majoration ne se cumule pas avec celle visée à l'article 11.1.4 ci-dessus.

Tous les jours fériés sont normalement chômés et leur rémunération est comprise dans la rémunération mensuelle.

Le paiement d'un jour férié n'est pas subordonné à l'accomplissement de la dernière journée de travail le précédant et de la première journée de travail le suivant ; par conséquent, l'absence, même non autorisée et non justifiée, d'un salarié au cours de l'une de ces 2 journées, ou de l'une et l'autre d'entre elles, ne saurait être sanctionnée par le non-paiement du jour férié.

Cependant, pour qu'un salarié ait droit à indemnisation d'un jour férié, il faut, bien entendu, qu'il y ait perte de salaire du fait de ce jour férié, ce qui n'est pas le cas lorsque ce jour férié se situe au cours d'une période d'absence pour maladie ou accident, une telle période ne comportant pas d'attribution de salaire à l'intéressé, mais le versement d'indemnités de sécurité sociale ainsi que d'indemnités complémentaires dans les conditions fixées par l'article ; en revanche, lorsqu'un jour férié se trouve être « accolé » à une période d'absence pour maladie ou accident (ou à une période d'absence assimilée), ce jour férié ne doit pas être compris dans la période d'absence, mais au contraire doit être considéré comme inclus dans la période de travail précédente ou suivante et, à ce titre, donner droit à indemnisation.

Au cas où un salarié serait amené, en raison des nécessités du service, à travailler un jour férié, il aurait droit à un jour de repos compensateur n'entraînant aucune réduction de la rémunération du mois au cours duquel ce repos serait pris, et cela de préférence à la majoration de rémunération dont il serait susceptible de bénéficier au titre de son travail ledit jour férié ; si les nécessités du service ne permettent pas d'accorder ce repos compensateur, le salarié serait, dans les conditions prévues par la réglementation applicable à la journée du 1^{er} mai, indemnisé pour le travail effectué le jour férié.

Sauf nécessités impératives liées à la nature du poste occupé, compte tenu de l'activité de l'établissement, toutes dispositions devront être prises, et, en cas de difficultés, en liaison avec les représentants du personnel, pour éviter qu'un même salarié soit appelé systématiquement à travailler les jours fériés.

En ce qui concerne les « ponts » susceptibles d'être accordés, sous forme d'autorisation individuelle ou collective préalable d'absence permettant au salarié de ne pas travailler la veille ou le lendemain d'un jour férié, ils devront, dans toute la mesure du possible, et sous réserve donc des seules nécessités de l'organisation du travail et de la production, être accordés de la même façon aux diverses catégories de personnel visées par la présente convention.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 221-6 et R. 221-1 du code du travail, qui prévoient une autorisation préfectorale pour bénéficier de l'une des exceptions à l'attribution le dimanche du repos hebdomadaire (arrêté du 20 mars 2007, art. 1er) .

Article 11.3

En vigueur étendu

11.3.1. Conditions de mise en place du travail de nuit

Le recours au travail de nuit doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique.

Il ne peut être mis en place ou étendu à de nouvelles catégories de salariés que s'il est :

- soit impossible techniquement d'interrompre, chaque jour, le fonctionnement des équipements utilisés ;
- soit indispensable économiquement d'allonger le temps d'utilisation des équipements, en raison, en particulier, de la part que représente le coût de ces équipements dans le prix de revient des produits de l'entreprise ou du caractère impératif des délais de fabrication et de livraison des produits finis ;
- soit impossible, pour des raisons tenant à la sécurité des matières premières et des produits finis et donc à la sécurité alimentaire du consommateur, d'interrompre l'activité des salariés au cours d'une partie ou de la totalité de la plage horaire considérée, ou bien de faire effectuer les travaux à un autre moment que pendant cette plage horaire.

La mise en place du travail de nuit ne peut se faire qu'après accord d'entreprise. A cette occasion, les partenaires pourront étudier les solutions alternatives plus favorables et définiront les mesures destinées à améliorer les conditions de travail des travailleurs ainsi que celles destinées à faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice des responsabilités familiales et sociales, notamment en ce qui concerne les moyens de transport. Dans tous les cas, et là où il existe, le CHSCT est consulté.

Lors de l'introduction ou de l'extension du travail de nuit dans une entreprise ou un établissement, le CE et le CHSCT, ou à défaut de ces instances, les délégués du personnel, sont informés des motifs justifiant cette mesure et consultés sur les modalités de mise en œuvre, notamment en ce qui concerne la santé et la sécurité des travailleurs, les horaires et les formes d'organisation du travail de nuit les mieux adaptés et l'organisation nocturne des services sociaux.

11.3.2. Définition du travail de nuit

Conformément à l' article L. 213-1-1 du code du travail , constitue un travail de nuit tout travail accompli entre 21 heures et 6 heures.

Il est possible, par accord d'entreprise, de substituer à cette période 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.

La période substituée doit être définie par l'accord collectif.

11.3.3. Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit tout salarié :

- dont l'horaire de travail habituel le conduit, au moins 2 fois par semaine, à effectuer au moins 3 heures de son temps de travail quotidien dans la plage horaire définie à l'article 11.3.2 ;
- soit qui accomplit sur une année civile au moins 300 heures de travail effectif sur la plage horaire définie à l'article 11.3.2 ci-dessus.

11.3.4. Durée du travail de nuit

La durée quotidienne effectuée par un salarié travaillant de nuit ne peut excéder 8 heures, à l'exception des salariés occupés dans le cadre de l' article L.221-5-1 du code du travail .

La durée maximale quotidienne de travail effectif des salariés travaillant de nuit peut être portée à 9 heures dans les cas suivants : travaux de sécurité, traitement de denrées périssables, absence de relève sur des postes stratégiques et rotation équilibrée avec les équipes de jour.

La durée maximale quotidienne du poste de nuit peut être portée à 12 heures pour les travailleurs de nuit exerçant des activités de maintenance, 3 fois par semaine dans la limite de 12 semaines par an.

Il peut également être dérogé à la durée maximale quotidienne de 8 heures dans les autres conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les salariés travaillant de nuit dont le temps de travail effectif quotidien est égal ou supérieur à 7 heures 30 bénéficient d'une pause dite de casse-croûte d'une durée de 30 minutes. Conformément à l' article L. 220-2 du code du travail , lorsque le temps de travail effectif atteint 6 heures, la durée de cette pause est de 20 minutes. Les pauses précitées ne sont pas rémunérées. Elles ne sont pas cumulables avec toute autre pause d'origine conventionnelle ou non ayant la même fonction.

La durée de travail effectif hebdomadaire moyenne des salariés travaillant de nuit ne peut dépasser 40 heures *sauf dans le cadre d'une modulation* (1).

Cette durée hebdomadaire de travail peut être portée à 42 heures maximum lorsque l'organisation du travail, imposée par les contraintes d'utilisation des équipements tenant aux caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise, le justifie.

Il peut également être dérogé à la durée moyenne hebdomadaire maximale de travail des salariés travaillant de nuit dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

11.3.5. Contreparties

11.3.5.1. Repos compensateur

Tout travailleur de nuit tel que défini à l'article 11.3.3 ci-dessus, accomplissant 1 582 heures de travail effectif de nuit dans l'année bénéficie, en sus des repos compensateurs ou avantages financiers de remplacement prévus par la présente convention collective, d'un repos payé de 2 jours par an.

La durée de ce repos est réduite proportionnellement et à due concurrence de la durée du travail effectif accomplie sur l'année par le salarié. Ce repos, qui n'est pas cumulable avec des avantages ayant la même origine servis par les entreprises avant le 8 mai 2002, est pris, dans la mesure du possible, par journée entière, la date étant fixée d'un commun accord en fonction des nécessités de production.

Le repos compensateur objet du présent article sera également dû aux cadres dits autonomes dont le temps de travail est décompté sous forme d'un forfait annuel en jours dès lors qu'ils auront acquis au cours de l'année civile la qualité de travailleur de nuit au titre de l'article 11.3.3 susvisé.

11.3.5.2. Prime de nuit

Tout salarié travaillant sur la plage horaire de 8 heures retenue par l'employeur entre 21 heures et 6 heures bénéficie, à due concurrence de la durée du temps de travail effectif accomplie sur ladite plage, d'une majoration de 20 % de leur taux horaire de base.

La disposition figurant au précédent alinéa s'applique à condition, pour les contrats établis antérieurement au 8 mai 2002, qu'il n'ait pas été tenu compte du travail de nuit dans la fixation de la rémunération de l'intéressé au moment de l'embauche.

Les salariés concernés doivent être informés de leur passage en équipe de nuit au moins 3 jours ouvrés à l'avance. Au cas où ce délai ne serait pas respecté, la majoration prévue ci-dessus est portée à 75 % pendant une durée maximale de 1 semaine.

Les entreprises peuvent déroger au paiement de ces majorations en leur substituant, avec l'accord des salariés, un repos équivalent en temps.

11.3.5.3. Prime de panier

Tout salarié effectuant au moins 4 heures de travail effectif sur la plage horaire nocturne de 8 heures retenue par l'employeur entre 21 heures et 6 heures bénéficie de la fourniture d'un repas ou, à défaut, d'une indemnité forfaitaire égale à 2,65 fois le minimum garanti en vigueur.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux gardiens et veilleurs de nuit.

11.3.6. Droits des travailleurs de nuit

11.3.6.1. Priorité pour un emploi de jour

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour 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 d'un emploi équivalent. L'employeur doit porter à la connaissance des travailleurs de nuit la liste des emplois disponibles correspondants.

11.3.6.2. Transfert à un poste de jour pour raisons familiales

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, telles que la garde d'un enfant de moins de 6 ans ou la prise en charge par le seul salarié d'une personne dépendante, le travailleur de nuit peut demander son affectation sur un poste de jour.

11.3.6.3. Transfert à un poste de jour pour raisons médicales

Lorsque son état de santé, constaté par le médecin du travail, l'exige, le travailleur de nuit 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.

Dans ce cas, l'intéressé continue à percevoir la majoration prévue à l'article 11.3.5.2 ci-dessus jusqu'à la fin du mois en cours et au minimum pendant 2 semaines.

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

11.3.6.4. Droit pour le salarié de refuser un emploi de nuit

Sauf lorsqu'elle est expressément prévue par le contrat de travail, l'affectation à un poste de nuit entraînant la qualité de travailleur de nuit d'un salarié occupé sur un poste de jour est soumise à l'accord exprès de l'intéressé.

Lorsque le contrat de travail prévoit que le salarié occupé à un poste de jour pourra être occupé en qualité de travailleur de nuit, l'intéressé sera fondé à refuser son affectation à un poste de nuit s'il justifie que cette affectation serait incompatible avec des obligations familiales impérieuses, telles que la garde d'un enfant de moins de 6 ans ou la prise en charge par le seul salarié d'une personne dépendante, sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

Lors de l'affectation d'un salarié à un poste de nuit, l'employeur portera une attention particulière en vue de rechercher des solutions appropriées aux difficultés rencontrées individuellement par certains salariés, notamment en ce qui concerne les gardes d'enfants et l'utilisation des transports.

11.3.6.5. Surveillance médicale des travailleurs de nuit

Avant son affectation sur un poste de nuit et à intervalles réguliers de 6 mois au plus, tout travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale particulière dont les conditions sont déterminées par la réglementation en vigueur.

Le médecin du travail doit prodiguer à l'entreprise tous conseils sur la façon de réduire ou d'éviter les problèmes de santé associés au travail de nuit.

Le médecin du travail est consulté par le CHSCT avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit.

11.3.6.6. Sécurité

Toutes dispositions doivent être prises pour maintenir pendant le travail de nuit le même niveau de protection contre les risques professionnels que pendant le reste de la journée, notamment en évitant l'isolement des travailleurs ou en prévoyant des dispositifs de communication appropriés.

11.3.6.7. Formation des travailleurs de nuit

L'organisation du travail de nuit ne doit pas constituer un obstacle à la formation des intéressés.

A cet effet, lors de l'établissement du plan de formation, l'employeur et, lorsqu'elle existe, la commission compétente du comité d'entreprise portent une attention particulière à l'examen des demandes formulées par les salariés travaillant de nuit lorsque ces demandes sont motivées par le désir des intéressés d'acquiescer une qualification à leur poste ou qu'elles leur permettent d'accéder à un emploi de jour, à une promotion, voire à l'exercice d'un autre métier.

Les demandes des salariés occupant depuis plusieurs années un poste de nuit en permanence ou en équipes alternantes sont examinées de façon prioritaire.

Les travailleurs de nuit qui, sur la demande de l'employeur, suivent une formation organisée sur une plage de travail diurne, ne subiront aucune diminution de leur rémunération ou de toute autre forme de contrepartie, à l'exception de la prime de panier.

11.3.6.8. Représentation du personnel

Les représentants du personnel et délégués syndicaux travaillant de nuit devant pouvoir exercer normalement leur mandat, leur horaire de travail peut être temporairement modifié. Cette modification temporaire d'horaire sera sans incidence ni sur la rémunération de l'intéressé ni sur toute autre forme de contrepartie accordée par l'employeur.

11.3.6.9. Protection des femmes enceintes

Un régime de protection des femmes enceintes ou ayant accouché et travaillant de nuit est mis en place par la loi du 9 mai 2001 « relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ». Cette protection se traduit, pour les intéressées, par un droit de transfert sur un poste de jour et, en l'absence d'une telle possibilité de reclassement, par la suspension de leur contrat de travail assortie d'une garantie de rémunération.

L'affectation d'une salariée enceinte sur un poste de jour ne doit avoir aucune incidence ni sur la rémunération ni sur toute autre forme de contrepartie.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 212-8 du code du travail (arrêté du 20 mars 2007, art. 1er).

Article 11.4

En vigueur étendu

11.4.1. Repos payé

11.4.1.1. Le personnel travaillant habituellement ou occasionnellement de nuit et le personnel travaillant habituellement en équipes alternantes de 3 x 8 bénéficie d'un repos payé correspondant à 1/50 d'heure de repos par heure de travail effectif ; ce repos est pris en principe par journée entière, dont la date est fixée d'un commun accord et en fonction des nécessités de la production.

11.4.1.2. Le personnel travaillant habituellement en équipe alternante de 2 x 8 bénéficie d'un repos payé correspondant à 1/100 d'heure de repos par heure de travail effectif ; ce repos est pris en principe par journée entière, dont la date est fixée d'un commun accord en fonction des nécessités de la production.

11.4.1.3. Les dispositions des deux articles précédents ne se cumulent pas avec celles qui pourraient exister dans les entreprises pour les mêmes contraintes, notamment sous forme d'indemnisation. Ces entreprises peuvent négocier la transformation en repos payé des majorations et indemnités diverses, conventionnelles ou contractuelles, existant en la matière.

11.4.2. Pausas non payées

11.4.2.1. Travail à la chaîne (1)

Les pauses définies ci-dessous ne sont pas rémunérées. Elles ne constituent pas du temps de travail effectif dès lors que les dispositions de l'article 1.1 de l'accord du 18 mars 1999 sont réunies.

Est considéré comme travail à la chaîne le travail d'un ouvrier qui effectue, selon une cadence déterminée, un travail répétitif sur un produit qui, soit se déplace devant lui, soit lui est transmis par un voisin, sans que soit prévue entre deux l'existence de stocks-tampons.

Lorsque la durée journalière du travail est organisée en 2 périodes autour d'un arrêt pour le repas, le personnel travaillant sur une chaîne dont le mouvement est ininterrompu et maintenu au même rythme pendant la durée de chaque période bénéficie, à l'intérieur de la période de travail sans que celle-ci soit allongée, d'une ou plusieurs pauses dont la durée est, au total pour la journée, égale à 1/4 d'heure.

11.4.2.2. Pause repas, salarié « posté »

Le salarié « posté » dont le travail est organisé sur une amplitude journalière de 8 heures bénéficie d'une pause dite de « repas » non fractionnable de 30 minutes, étant entendu qu'aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

Il bénéficie d'un repos compensateur annuel calculé à raison de 1 jour par semestre de travail posté dès lors que le salarié aura effectué 600 heures de travail effectif sur celui-ci. Ce repos compensateur ne se cumule pas avec un éventuel maintien du paiement de la pause.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L.220-2 du code du travail, qui prévoient qu'aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes sauf dispositions conventionnelles plus favorables fixant un temps de pause supérieur (arrêté du 20 mars 2007, art. 1er).

Article 11.5
En vigueur étendu

Le salarié employé à temps partiel bénéficie des droits reconnus aux salariés à temps complet par les textes en vigueur, notamment en termes de rémunération, sous réserve des modalités spécifiques prévues par le présent article .

Les contrats de travail à temps partiel peuvent prévoir une répartition de la durée du travail sur la semaine ou sur le mois.

Les entreprises souhaitant mettre en œuvre le temps partiel choisi devront en définir les modalités de mise en œuvre par un accord collectif.

Le salarié à temps partiel qui souhaite occuper ou reprendre un emploi à temps plein, de même que le salarié à temps plein qui désire occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou la même entreprise, a priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Le salarié à temps partiel bénéficie d'une classification répondant au contenu de son poste et aux dispositions de la présente convention collective. Il dispose des mêmes droits que les salariés à temps complet en matière de promotion et de formation.

Le salarié à temps partiel bénéficie également d'une priorité d'affectation aux emplois à temps complet correspondant à sa qualification professionnelle, sous réserve d' en exprimer le souhait par lettre recommandée avec accusé de réception .

L'employeur est tenu de répondre à sa demande par lettre motivée dans un délai maximal de 15 jours ouvrés.

Il est prévu par ailleurs que les heures complémentaires prévues au contrat peuvent être portées de 1/10 de l'horaire contractuel à 1/3 de celui-ci pour le personnel volontaire.

Il est rappelé que les contrats à temps partiel annualisés conclus antérieurement à la loi du 19 janvier 2000 demeurent en vigueur.

Les modalités d'application des textes en vigueur en matière de temps partiel doivent également faire l'objet d'un accord d'entreprise.

Dans le cadre de tels accords d'entreprise, il peut être dérogé :

- à la durée minimale du travail qui est, en principe, fixée à 800 heures par an (durée minimale d'emploi pour le versement de certaines prestations de sécurité sociale) ;

- lorsque la nature de l'emploi ne permet pas de fixer à l'avance avec précisions les périodes de travail et la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes, le délai de prévenance pour fixer ces périodes et cette répartition, qui est arrêté conventionnellement à 7 jours, peut être modifié dans la limite de 15 jours ;

- en cas de modification de la répartition de la durée du travail, celle-ci doit être notifiée à l'intéressé au moins 7 jours calendaires à l'avance.

La période minimale de travail continue est fixée à 2 heures par jour ouvré. Le nombre des interruptions d'activité au cours d'une même journée, qui doivent être exceptionnelles et motivées, est limité à une.

Article 11.6
En vigueur étendu

11.6.1. Définition

Compte tenu de la spécificité de nos secteurs professionnels connaissant d'importantes fluctuations d'activité sur l'année, il convient de permettre aux entreprises concernées de s'y adapter en leur donnant la possibilité de conclure des contrats de travail intermittents pour pourvoir des emplois permanents comportant par nature une alternance de périodes travaillées et non travaillées.

Cette forme de travail peut concerner tous les emplois de la branche, quelle que soit leur qualification : ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, cadres.

11.6.2. Statut du salarié intermittent

Le salarié intermittent bénéficie d'une classification répondant au contenu de son poste (cf. annexe) et aux dispositions des conventions et accords collectifs. Il dispose des mêmes droits que les salariés à temps complet en matière de promotion et de formation.

Le salarié intermittent bénéficie en outre d'une priorité d'affectation aux emplois à temps complet correspondant à sa qualification professionnelle, sous réserve d' en exprimer le souhait par lettre recommandée avec accusé de réception .

L'employeur est tenu de répondre à sa demande par lettre motivée dans un délai maximal de 15 jours ouvrés.

11.6.3. Contrat de travail intermittent

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée. Il doit faire l'objet d'un écrit qui reprend les éléments suivants : la qualification du salarié, les éléments de rémunération (éventuellement le lissage de celle-ci), la durée annuelle minimale de travail, les périodes de travail et la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes ainsi que les modalités et les périodes de prise des congés payés.

11.6.4. Durée annuelle minimale de travail

La durée minimale de travail est fixée à 800 heures sur 12 mois consécutifs, sauf si le salarié exerce une autre activité lui permettant d'atteindre ce seuil ou s'il en fait la demande expresse. Cette durée annuelle minimale de travail sera atteinte par l'addition des périodes de travail qui alterneront avec des périodes non travaillées.

11.6.5. Périodes travaillées

Durant les périodes travaillées, le salarié suit l'horaire collectif de son atelier. Les périodes de travail et la répartition des heures à l'intérieur de celles-ci dépendent du type d'intermittence :

- pour les périodes d'emploi connues à l'avance, le contrat en détermine les dates de début et de fin ;

- pour des périodes d'emploi dont les dates de début et de fin ne peuvent pas être déterminées avec précision, le contrat prévoit le nombre de périodes (en fonction des variations saisonnières ou de production ou des contraintes commerciales).

A l'intérieur de ces périodes, l'entreprise peut demander au salarié de venir travailler moyennant un délai de prévenance d'au moins 15 jours calendaires. Ce délai pourra être réduit à 8 jours en cas de circonstances exceptionnelles. Dans ce dernier cas, le salarié bénéficiera d'une indemnité exceptionnelle équivalente à 2 % de la rémunération de la période de travail considérée. Cette indemnité sera versée à la fin de ladite période.

Le salarié peut refuser les dates proposées ou la répartition des horaires dans la limite de 2 fois si la proposition est incluse dans la durée annuelle fixée et de 4 fois si elle constitue un dépassement de cette durée.

Les congés payés sont pris en dehors des périodes travaillées (sauf accord des parties) et ne s'imputent pas sur la durée annuelle du temps de travail effectif prévue au contrat.

11.6.6. Dépassement possible de la durée de travail contractuelle

Les heures dépassant la durée annuelle maximale fixée au contrat ne peuvent excéder le tiers de celle-ci sauf accord écrit du salarié.

Les heures effectuées au cours d'une semaine donnée au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail applicable dans l'entreprise par un salarié intermittent sont des heures supplémentaires.

11.6.7. Périodes non travaillées

En dehors des périodes de travail prévues ci-dessus, le contrat de travail du salarié intermittent sera suspendu.

11.6.8. Rémunération

Le salarié intermittent perçoit une rémunération correspondant à son coefficient hiérarchique.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité.

Le salarié intermittent bénéficie de droits légaux et conventionnels, sous réserve, pour ces derniers, des modalités spécifiques prévues par l'article 1.1 de la présente convention.

Le lissage de la rémunération est possible, avec l'accord du salarié, sur la base du 1/12 de la rémunération de base, primes, gratifications et indemnités de congés payés comprises. A défaut, la rémunération sera calculée selon l'horaire réellement travaillé.

Le paiement des heures dépassant la durée minimale fixée au contrat (y compris, le cas échéant, les majorations légales et conventionnelles pour heures supplémentaires) est effectué avec le salaire du mois au cours duquel le dépassement est constaté.

Article 11.7 (1)

En vigueur étendu

La mise en œuvre du compte épargne-temps (CET) fait l'objet d'un accord d'entreprise. A défaut d'accord, l'entreprise ne peut mettre en place un CET qu'après consultation, là où ils existent, du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

Le CET peut faire l'objet de différents apports par le salarié, tels que prévus par l'article L. 227-1 du code du travail, et, le cas échéant, par l'employeur au moyen d'abondement et selon des modalités définies par accord d'entreprise.

Les primes et indemnités figurant parmi les éléments pouvant être inscrits au CET sont transformées en temps selon le salaire horaire brut du salarié au moment de leur acquisition sur le compte.

Toutes les majorations de salaire pour lesquelles la présente convention prévoit une possibilité de transformation en repos peuvent être affectées au compte épargne-temps.

La décision du salarié quant aux apports dont il souhaite faire créditer son CET sera communiquée à l'employeur par écrit. Le crédit des apports décidés par le salarié prendra effet au 1er du mois suivant la notification par le salarié.

La décision concernant la nature des apports à faire au crédit du CET du salarié engage ce dernier jusqu'à la fin de l'année civile en cours.

L'utilisation des éléments portés au CET peut notamment concerner :

- les congés légaux normalement sans solde (congé parental, congé sabbatique, congé pour création d'entreprise...);
- les congés conventionnels;
- les congés de fin de carrière;
- les congés accordés pour convenance personnelle.

Sauf dispositions contraires prévues par accord d'entreprise ou d'établissement, seule peut être envisagée la prise d'un congé à temps complet et ininterrompu d'une durée de 1 mois minimum. Le congé doit être posé par écrit 6 mois à l'avance.

A l'occasion de son congé, et pendant la durée correspondant aux droits acquis, le salarié percevra une indemnité mensuelle calculée selon les règles applicables en matière de congés payés prévues à l'article L. 223-11 du code du travail.

Les droits au congé portés au crédit du CET ne peuvent être liquidés autrement que par la prise de congés, sauf dans les deux cas figurant ci-après.

La liquidation des droits au congé sous forme d'indemnité compensatrice est autorisée, si elle est totale, lorsque survient :

- un événement visé à l'article R. 442-17 du code du travail relatif aux cas de déblocage anticipé des droits constitués au titre de la participation aux résultats de l'entreprise;
- la rupture du contrat de travail du salarié, ou son transfert dans un autre établissement ou entreprise du même groupe dès lors que le changement entraîne l'application d'une convention collective différente.

Pendant la durée du congé, l'état du contrat de travail est assimilé à celui des contrats en cours des congés payés. A l'issue de ce congé, le salarié est réintégré dans son précédent emploi. En cas d'impossibilité, dûment motivée, il lui sera proposé un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Lorsque le congé pris par le salarié est égal ou supérieur à 4 mois, celui-ci est remplacé pendant la durée du congé par une embauche sous contrat à durée déterminée.

Les éléments de rémunération entrant normalement dans la composition de la ressource conventionnelle annuelle et éventuellement affectés au CET seront réputés payés pour déterminer si la ressource conventionnelle annuelle est respectée ou non.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 227-1 du code du travail. La mise en place du CET dans les entreprises ou établissements doit, en effet, s'entendre comme une adhésion sans ajout ni modification de l'ensemble des dispositions relatives au CET contenues dans la présente convention (arrêté du 20 mars 2007, art. 1er).

Titre XII : Formation

En vigueur étendu

Les parties se réfèrent aux accords signés dans diverses branches des industries agroalimentaires (cf. annexes) :

- accord du 6 décembre 2004 relatif à la création d'un observatoire prospectif des métiers et qualifications dans diverses branches des industries alimentaires;
- accord du 6 décembre 2004 relatif à la professionnalisation dans diverses branches des industries alimentaires;
- accord du 6 décembre 2004 relatif au développement du tutorat dans diverses branches des industries alimentaires;
- accord du 6 décembre 2004 relatif à la prise en charge des actions d'accompagnement et du fonctionnement des jurys liés à la mise en œuvre dans les entreprises de certificats de qualification professionnelle des industries alimentaires;
- accord du 7 janvier 2005 relatif à la mise en œuvre du droit individuel à la formation dans diverses branches des industries alimentaires.

Annexe I

En vigueur étendu

ANNEXE I

Classifications

Accord du 19 juin 1991 portant classification de postes dans diverses branches des IAA

Article 1er

En vigueur étendu

Les classifications de postes des différentes catégories de personnel figurant à l'article 4 ci-après se substitueront à celles de l'accord d'harmonisation du 20 juin 1974, aux exemples de postes qui y étaient joints et à ses annexes. Elles ne concernent pas le personnel doté d'un statut propre, et notamment les VRP et les médecins du travail.

Ces classifications seront mises en œuvre dans les entreprises, selon un système d'évaluation de postes :

- soit à l'aide d'un accord de branche conclu dans un délai de 18 mois à compter de la signature du présent accord;
- soit dans un délai de 24 mois à compter de la date de signature du présent accord, et en l'absence d'accord de branche, ou en application d'une disposition d'un tel accord autorisant cette dérogation, à l'aide d'un accord d'entreprise conclu avec les délégués syndicaux, ou, en leur absence, sur décision prise après avis conforme du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

A défaut, la mise en œuvre des classifications sera réalisée dans les entreprises à l'aide de la méthode d'évaluation des postes annexée au présent accord.

Dans ce cas, l'entreprise informera son personnel de la méthodologie utilisée, au plus tard au cours de la première réunion de négociation annuelle visée par l'article L. 132-27 du code du travail .

Article 2

En vigueur étendu

Chaque salarié travaillant dans un établissement relevant d'une branche liée par les présentes classifications devra être classé par référence à celles-ci ; toutefois, il n'y aura, à cette occasion, ni modification systématique du salaire ni, en aucun cas, réduction du coefficient et du salaire antérieurement acquis par le titulaire du poste à titre personnel, quelle que soit l'origine de la situation.

Article 3

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les classifications de poste prévues par le présent accord s'appliquent uniformément au personnel masculin et féminin.

Article 4

En vigueur étendu

Les classifications des postes se font dans le cadre des niveaux suivants :

Niveau I. - Coef. 120-144

Exécution de travaux simples, souvent répétitifs, et ne demandant qu'une connaissance limitée des moyens de travail. Des consignes précises fixent la nature des tâches à accomplir et les communications utiles se limitent le plus souvent à des relations de bon voisinage.

Une attention particulière pour la surveillance et le contrôle est requise pour certains postes, et la bonne réalisation du travail peut nécessiter de modifier quelques paramètres.

Niveau II. - Coef. 145-169

Exécution de travaux qualifiés relevant :

- soit d'une bonne connaissance du métier ;
- soit d'une connaissance des principes de base de fonctionnement d'une installation ou du système de gestion, en vue d'assurer une fonction élargie, en relation avec l'environnement du poste.

La réalisation du travail nécessite des échanges d'informations permanents avec le groupe et des relations avec les autres ateliers ou services. Ce poste nécessite de la part du titulaire une compréhension qui dépasse le cadre de son activité, afin notamment d'interpréter correctement les dysfonctionnements.

Le niveau de connaissances est celui du CAP ; il peut être atteint par voie scolaire ou par une formation équivalente pouvant être acquise notamment par la formation professionnelle continue ou par l'expérience professionnelle.

Niveau III. - Coef. 170-199

Postes exigeant des connaissances particulières du produit fabriqué, des équipements ou des procédures.

Il est nécessaire, pour la bonne réalisation du travail, d'avoir à ce niveau une capacité de compréhension ou de représentation du système de production ou de gestion, pour interpréter correctement les informations et agir sur les aléas.

Les communications utiles au travail s'étendent aux autres services et le titulaire de ce poste peut être amené, dans le cadre de sa spécialité, à assurer un rôle d'entraînement, d'assistance ou de conseil et d'information.

Le niveau de connaissances est celui du brevet professionnel (BP), du bac d'enseignement général, technologique ou professionnel.

Ce niveau peut être acquis par voie scolaire ou par une formation équivalente, et notamment par la formation professionnelle continue ou une expérience professionnelle équivalente.

Niveau IV. - Coef. 200-229

Postes exigeant la parfaite maîtrise d'une spécialité professionnelle, en vue de l'exécution des tâches comportant des difficultés techniques ou une recherche d'optimisation.

L'activité rend indispensable une capacité de compréhension de situations différentes à travers une conceptualisation globale d'une installation ou d'un système d'information.

Pour tenir ces postes, il est nécessaire de traiter et de sélectionner des informations complexes et variées. Les relations de travail peuvent s'étendre à des contacts fréquents, éventuellement avec l'extérieur.

Dans certains cas, le poste exige du titulaire une assistance technique et/ou un rôle d'animation et de conseil auprès d'autres salariés.

Les connaissances de base mises en œuvre correspondent au niveau bac, complétées par une formation technique approfondie ou une expérience professionnelle équivalente.

Niveau V. - Coef. 230-259

A partir d'objectifs spécifiques, de programmes et d'instructions précisant les conditions d'organisation et les moyens dont il dispose, le titulaire du poste :

- s'il dirige et anime un groupe :
- répartit les tâches entre les membres de son équipe ;
- assure les liaisons nécessaires pour la bonne exécution du programme ;
- fournit aux services intéressés tous les renseignements d'ordre quantitatif ;
- fait circuler les informations en les expliquant aux membres de son équipe ;
- est responsable de l'activité produite par le personnel d'un niveau hiérarchique inférieur au sien ;
- s'il n'exerce pas de commandement :
- met en œuvre des techniques et connaissances correspondant au niveau BTS ou DUT.

Niveau VI. - Coef. 260-299

Le titulaire du poste, du fait de sa compétence technique, est responsable de l'animation et de l'optimisation de l'activité de son secteur.

S'il dirige et anime un groupe, outre les fonctions traditionnelles de répartition des tâches et de collecte des informations, le titulaire du poste de ce niveau est en contact permanent avec les autres services qui concourent à la marche de son secteur, et il organise avec eux les développements techniques et les innovations organisationnelles.

S'il n'exerce pas de commandement, l'intervention du titulaire requiert de sa part des connaissances approfondies d'un domaine principal et des notions de spécialités connexes pour l'étude, la mise au point ou l'implantation des nouveaux moyens ou procédés.

Les connaissances de base mises en œuvre correspondent au niveau BTS, DUT, complétées par une expérience approfondie.

Niveau VII. - Coef. 300-349

Le champ des activités couvre plusieurs spécialités ou plusieurs domaines de l'entreprise : programmation, gestion du personnel, administration, gestion économique, etc.

En général, seuls les objectifs sont définis et il incombe au titulaire du poste de ce niveau d'adapter et d'améliorer les règles ou procédures connues par les

spécialistes des autres services.

La situation professionnelle requiert une recherche d'adhésion, la nécessité de convaincre pour obtenir la coopération des ateliers ou services proches. Des relations externes peuvent exister dans le cadre de la spécialité professionnelle.

On trouve aussi, à ce niveau, des relations suivies avec les fournisseurs ou les clients.

Niveau VIII. - Coef. 350-399

L'intervention du titulaire de ce niveau requiert

- soit l'acquisition d'un savoir-faire spécialisé, nécessitant un apprentissage dans d'autres domaines de l'entreprise (budget ou coûts, gestion de personnel, programmation, etc.) ;

- soit les connaissances théoriques d'une discipline (informatique, juridique, etc.) ou une expérience pratique équivalente.

Une recherche d'adhésion et la nécessité de convaincre pour obtenir la coopération des ateliers ou services proches sont deux des conditions nécessaires à la tenue de la fonction.

Des relations externes peuvent exister dans le cadre de la spécialité professionnelle.

Niveau IX. - Coef. 400-599

Deux cas se présentent à ce niveau :

- une intervention dans un domaine d'activité bien délimité, mais exigeant un niveau d'expérience technique, complété par un savoir-faire relationnel ;

- une gestion de différents domaines d'activité exigeant la maîtrise de plusieurs techniques (compétences techniques, organisationnelles et humaines).

Le fonctionnement se fait en général par objectif dans le cadre d'une politique connue. Le titulaire de ce niveau intervient le plus souvent sur un budget d'importance significative.

Niveau X. - Coef. 600-700

Le titulaire est très expérimenté et supervise différents domaines d'activité exigeant expérience et capacité relationnelle élevées.

Le titulaire de ce niveau doit traduire en objectifs ou en orientations politiques les choix stratégiques. Il peut être confronté à une grande variété de situations exigeant des capacités d'analyse élevées, complétées d'une excellente connaissance opérationnelle.

Il gère un budget qui lui est propre, d'importance significative.

Article 5

En vigueur étendu

Par ailleurs, les titulaires des postes ainsi classés sont répartis en 3 catégories :

5.1. Ouvriers. - Employés. - Coef. 120 à 199.

5.2. Techniciens. - Agents de maîtrise. - Coef. 200 à 349.

L'agent de maîtrise dirige et anime par délégation d'autorité ; il assure de façon permanente, selon les directives soit de l'employeur, soit d'un cadre ou d'un agent de maîtrise d'un niveau supérieur, la distribution, la coordination et le contrôle du travail du personnel placé sous sa responsabilité. Il doit avoir des connaissances générales et professionnelles fonction de la nature, de l'importance et de la technicité des travaux dont il assume la responsabilité. Il doit disposer, sur le plan de l'entreprise, d'une information spécifique ainsi que de précisions suffisantes sur les rapports hiérarchiques et ses propres possibilités d'intervention et d'action, sur lesquelles il doit être mis en mesure d'exprimer son point de vue, de manière à organiser au mieux les moyens mis à sa disposition, en les adaptant aux travaux à exécuter.

Le technicien est un opérateur particulièrement qualifié ou spécialiste qui effectue, notamment, des travaux d'étude, de recherche, de contrôle, d'analyse ou de synthèse, à partir d'instructions ou de programme définissant l'objectif et un cadre d'action laissant une place à l'initiative. Il met en œuvre des connaissances professionnelles, théoriques et pratiques, acquises soit dans une école, soit par l'expérience, soit par la formation professionnelle continue et fonction des travaux dont il a la charge.

Il appartient au technicien et à l'agent de maîtrise, à leur niveau et dans leur secteur, de faire respecter les consignes générales et les règles d'hygiène et de sécurité.

5.3. Cadres. - Coef. 350 à 700.

Les ingénieurs, cadres et assimilés sont classés dans les positions définies à l'article 4, qui sont indépendantes les unes des autres et peuvent exister ou non simultanément dans le même établissement.

Le classement est effectué dans chaque établissement en utilisant ces positions, compte tenu de l'importance dudit établissement, de la réalité des fonctions exercées et du degré de responsabilité.

Pour les mêmes fonctions, selon les sociétés ou établissements, les postes des cadres ou ingénieurs peuvent avoir des appellations différentes ; c'est donc par référence aux caractéristiques du poste occupé et non au titre donné que le classement de chaque intéressé doit être effectué.

Les ingénieurs, cadres et assimilés doivent disposer, sur le plan de l'entreprise, d'une information spécifique ainsi que de précisions suffisantes sur les rapports hiérarchiques et leurs propres possibilités d'intervention et d'action, sur lesquelles ils doivent être mis en mesure d'exprimer leur point de vue.

Ces postes exigent généralement des capacités de management.

Article 6

En vigueur étendu

Dans le cas où un ouvrier ou un employé est appelé à occuper de façon habituelle des postes relevant de coefficients différents, le coefficient de l'intéressé sera celui du poste relevant du coefficient le plus élevé, à condition qu'il occupe ce poste, en moyenne, au moins 2 heures par jour, cette moyenne étant calculée sur la semaine.

Des dispositions particulières seront examinées pour les ouvriers ou employés appelés à occuper de façon habituelle des postes différents, mais relevant d'un même coefficient, dans le cadre de chaque branche liée par le présent accord. Lorsqu'une de ces branches en retiendra le principe, elle en fixera également les modalités.

Article 7

En vigueur étendu

Les organisations signataires décident de constituer une commission nationale paritaire d'interprétation composée de deux représentants de chaque organisation représentative de salariés, signataire du présent accord, et d'un nombre égal de représentants patronaux désignés en commun par les organisations patronales de branches liées par le présent accord.

Cette commission pourra être saisie par toute organisation signataire des problèmes d'interprétation du présent accord.

En outre, mais d'un commun accord entre les organisations patronales et de salariés signataires d'une convention collective de branche, elle pourra également être saisie, pour recherche d'une solution appropriée, des difficultés d'adaptation ou d'application qui n'auraient pu être résolues par la commission de conciliation ou d'interprétation existant au niveau de la branche.

Article 8

En vigueur étendu

Les organisations signataires décident de constituer une commission paritaire de suivi composée de 2 représentants de chaque organisation représentative de salariés signataire du présent accord, et d'un nombre égal de représentants patronaux désignés en commun par les organisations patronales de branches liées par le présent accord.

Cette commission fera un premier bilan d'application de l'accord, à l'issue d'un délai de 3 ans à compter de la date de signature de l'accord.

Annexe 1

En vigueur étendu

Liste des signataires patronaux, il s'agit des industries suivantes : laiterie, conserves et confiture, charcuterie, pâtes alimentaires, exploitations frigo, bouillons et potages, cafés, condiments, vinaigre, produits exotiques, levure, aviculture, l'Alliance 7.

En vigueur étendu

Au cours de la réunion, les parties contractantes ont été amenées à préciser leur interprétation concernant différentes dispositions de l'accord de classification dans diverses branches de industries agricoles alimentaires.

Les points suivants ont été ainsi précisés.

Article 1er

En vigueur étendu

Il est indiqué que les classifications pourront être mises en œuvre dans les entreprises selon un système d'évaluation des postes pouvant être mis en œuvre à l'aide d'un accord de branche.

Dans ce cas, les parties signataires ont convenu que la méthode retenue par de tels accords pourrait être illustrée par des postes repères dont le nombre, limité, pourrait être de un par niveau.

Article 2

En vigueur étendu

L'accord a prévu qu'en aucun cas il n'y aurait, à l'occasion de l'application des nouvelles classifications, de réduction du coefficient ou du salaire antérieurement acquis par le titulaire du poste à titre personnel, quelle que soit l'origine de la situation.

Les parties signataires tiennent à préciser que la situation individuelle acquise par un salarié, à titre individuel ou par application d'un accord collectif antérieur, aussi bien pour ce qui concerne son coefficient que son salaire, ne pourra être en aucun cas soumise à une modification en baisse.

Article 4

En vigueur étendu

L'accord interalimentaire a défini des niveaux qui sont limités par une fourchette de coefficients :

- pour l'attribution des coefficients à chaque poste, il sera fait appel à un système d'évaluation des postes qui déterminera le coefficient obtenu à l'intérieur de chaque niveau ;
- l'écart minimum entre deux coefficients successifs devra être de 5 points.

Niveau de connaissances

Les définitions de niveaux font souvent référence à un niveau de connaissances en relation avec un diplôme.

Les parties signataires précisent, comme cela d'ailleurs a été prévu dans le texte, qu'en aucun cas le diplôme n'est exigé pour qu'un individu puisse occuper les postes correspondants. C'est le niveau de connaissances seul qui est exigé, et ce niveau peut être éventuellement sanctionné par un diplôme, ou bien reconnu par l'expérience professionnelle ou une formation professionnelle continue.

Article 6

En vigueur étendu

L'accord précise que « dans le cas où un ouvrier ou un employé est appelé à occuper de façon habituelle des emplois relevant de coefficients différents, le coefficient de l'intéressé sera celui de l'emploi relevant du coefficient le plus élevé, à condition qu'il occupe cet emploi, en moyenne, au moins 2 heures par jour, cette moyenne étant calculée sur la semaine ».

S'agissant de préciser la portée des termes « de façon habituelle », les parties constatent qu'il faut éviter les deux écueils suivants :

- soit une application trop stricte de la lettre même du texte de l'accord, qui permettrait de soutenir que toute semaine où l'on ne constaterait pas en moyenne 2 heures de travail par jour accomplies au poste le plus élevé ne justifierait pas le bénéfice de la règle de la « polyvalence verticale » - c'est-à-dire le paiement de tout le temps de travail au tarif du coefficient le plus élevé - et comporterait donc le paiement des heures respectivement effectuées aux deux niveaux au tarif propre à chaque niveau ;
- soit la prise en compte de n'importe quelle alternance, quelle que soit sa fréquence, ce qui aboutirait à faire bénéficier de la règle de la polyvalence verticale des travaux ;
- ou effectués de façon occasionnelle, ce qui n'est pas l'esprit du texte ;
- ou accomplis à l'occasion du remplacement d'un salarié malade ou en congé, ce qui relève des règles particulières prévues à cet effet par les diverses conventions collectives.

En conséquence, les parties estiment que, pour qu'il y ait application de la règle de la polyvalence verticale, il faut qu'il y ait une régularité certaine dans l'alternance de l'occupation des postes, c'est-à-dire qu'elle s'étende sur la plus grande partie de l'année et qu'elle soit raisonnablement prévisible ; au cas où une telle alternance n'était pas prévue de façon régulière à l'origine, il faut, pour que la polyvalence verticale devienne applicable, qu'elle soit devenue, par la suite, suffisamment habituelle pour être prévisible.

Dès lors que ces conditions sont réunies, il n'y a pas lieu de calculer, semaine par semaine, la moyenne minimale des 2 heures par jour et ce calcul peut être fait sur un certain nombre de semaines à déterminer selon la nature des travaux considérés.

Les parties rappellent enfin que la « polyvalence verticale occasionnelle », c'est-à-dire l'occupation successive, mais de façon inhabituelle, de postes de coefficients différents, doit donner lieu au paiement du temps passé à chacun des postes occupés aux tarifs respectifs correspondant aux coefficients de chacun de ces postes.

Annexe 2

En vigueur étendu

La présente annexe est celle prévue par l'article 4 de l'accord du 30 novembre 1992 sur la classification des emplois.

Intitulé du poste : description sommaire

Décrire en quelques lignes la mission du poste (en faisant abstraction du ou des titulaires).

Situation du poste dans la hiérarchie

et l'organisation de l'entreprise ou de l'établissement

1. Faire l'organigramme.

2. Préciser s'il y a des subordonnés :

- combien ;
- quelle qualification,

ou s'il y a seulement supervision ou une relation spécifique avec d'autres services.

Description du contenu du poste

1. Décrire (lister) les principales tâches du poste.
2. Y a-t-il des tâches occasionnelles.
3. Lister le matériel utilisé ou mis en œuvre dans ce poste.

Identification des éléments déterminants

Dans les tâches principales décrites, préciser celles qui vous apparaissent les plus significatives :

1. Les connaissances à maîtriser.

Lister les tâches. Pourquoi (éventuellement) €

2. La technicité du poste.

Domaine particulier et/ou spécifique.

Connaissance des produits, mise en œuvre des procédés, des méthodes, d'un métier, etc.

Lister les tâches. Pourquoi (éventuellement) €

La complexité

Ce qui est difficile ; y a-t-il des éléments différents, un grand nombre d'actions qui suppose réflexion ou combinaison de moyens ; y a-t-il conduite habituelle de plusieurs machines soit de même type, soit de types différents, etc.

Lister les tâches. Pourquoi (éventuellement) €

3. L'initiative et l'autonomie.

Y a-t-il des règles €

Quelle est la liberté de manœuvre.

Instructions formelles, strictes.

Indications, ligne de conduite ou objectifs.

Lister les tâches. Pourquoi (éventuellement) €

4. L'animation, l'encadrement.

Au sens hiérarchique mais également au sens expertise ou assistance.

Lister les tâches. Pourquoi (éventuellement) €

5. La communication.

Relations de travail, verbales, écrites, avec d'autres personnes.

De simples échanges d'informations jusqu'à la négociation.

Lister les tâches. Pourquoi (éventuellement) €

Annexe 3

En vigueur étendu

La présente annexe est celle prévue à l'article 5, dernier alinéa, de l'accord du 30 novembre 1992 sur la classification des emplois.

Ces exemples sont destinés à illustrer la manière dont doivent être appliquées les annexes 1, 2 et 3 du présent accord, étant entendu que plusieurs postes ayant le même intitulé peuvent avoir des contenus différents et, en conséquence, être classés différemment.

N.B. : Il ne s'agit donc pas d'exemples de postes comme dans l'ancienne classification Parodi de 1946, modifiée en 1974, mais bien d'illustrations de la méthode d'évaluation des postes présentée dans les annexes I, II et III.

Intitulé du poste : RAMASSEUR MANUEL

Description sommaire

Ramasse et classe les biscottes sur un tapis qui les conduira vers une machine (empocheuse).

Effectue un contrôle (tri) des biscottes sur le tapis (sortie de four de grillage).

Situation du poste dans la hiérarchie et l'organisation de l'entreprise ou de l'établissement

Rattaché au chef d'équipe.

Description du contenu du poste

Contrôle la qualité des biscottes en effectuant un tri selon des critères définis (formes, couleur, trous, talons...).

Jette les biscottes non conformes dans des bacs (autour du poste).

Ramasse les biscottes (en prend un nombre déterminé) et les positionne sur un tapis « rail » qui les conduit vers la « mise sous pochons ».

Change les bacs de déchets quand ils sont pleins.

Peut être amené (fréquent) à constituer des « stocks tampons » en cas d'arrêt de machines (le tapis continue d'avancer).

Identification des éléments déterminants

1. Les connaissances à maîtriser :

- lit les consignes et spécifications de qualité ;

- compte les lots.

2. La technicité du poste :

- habileté manuelle pour ramasser et positionner les biscottes sur le tapis ; rapidité nécessaire ;

- tri ; nécessite la connaissance des divers produits ; repérage des biscottes cassées, brûlées, etc.

La complexité :

- tâches simples.

3. L'initiative et l'autonomie :

- reçoit des consignes orales ;

- est prévenu par le chef d'équipe des changements de variétés ;

- peut arrêter la machine ;

- en cas d'anomalie, alerte le chef d'équipe.

4. L'animation, l'encadrement :

- pas de tâches d'animation ou d'encadrement.

5. La communication :

- reçoit des consignes ;
- alerte le chef d'équipe en cas d'anomalie ;
- contacts avec les autres ouvriers travaillant sur la même ligne.

Intitulé du poste : CONDUCTEUR ÉTUYEUSE

Description sommaire

Assure la conduite et la surveillance de la machine qui emballe les pochons dans les étuis :

- approvisionne la machine en étuis ;
- détecte les aléas (pannes, incidents) ;
- contrôle la qualité des pochons avant leur entrée dans l'étuyeuse.

Situation du poste dans la hiérarchie et l'organisation de l'entreprise ou de l'établissement

Rattaché au chef d'équipe conditionnement (équipe de 8 opérateurs).

Description du contenu du poste

Contrôle de certains éléments de fonctionnement de l'étuyeuse :

- le codage ;
- le niveau et la pression de la colle ;
- le « magasin d'étuis ».

Contrôle la qualité en amont et en aval de l'étuyeuse :

- en amont : vérification des pochons et des produits ;
- en aval : reprendre les pochons éjectés par la « peseuse ».

Gérer les aléas (bourrage dans l'étuyeuse, appel du régleur en cas de panne.).

Identification des éléments déterminants

1. Les connaissances à maîtriser :

- lit les anomalies sur le tableau de bord ;
- vérifie le codage.

2. La technicité du poste :

- le remplissage des étuis nécessite agilité et doigté ;
- anticipe le bourrage de la machine, évite l'arrêt ;
- surveillance et contrôle de l'étiquetage ;
- connaît le fonctionnement de la machine (niveau de colle...) ;
- vérifie la qualité des pochons et des produits.

2. La complexité :

- anticipe pour éviter l'arrêt de la machine par bourrage ;
- le poste nécessite agilité, rapidité d'intervention.

3. L'initiative et l'autonomie :

- reçoit des consignes orales ;
- met le code du jour en fonction des directives ;
- n'intervient sur la machine qu'en cas de bourrage ;
- contrôle la qualité (colle, fermeture de l'étui...).

Il n'y a pas de post-contrôle.

4. L'animation, l'encadrement :

- pas de tâches d'animation ou d'encadrement.

5. La communication :

- contacts avec le régleur en cas de changement de format ou de dépannage ;
- décrit les anomalies constatées.

Intitulé du poste : CHEF D'ÉQUIPE DE CONDITIONNEMENT

Description sommaire

Est responsable du bon fonctionnement et des performances des lignes de conditionnement dont il a la charge, conformément au planning de production établi.

Situation du poste dans la hiérarchie et l'organisation de l'entreprise ou de l'établissement

Responsable d'atelier.

Contremaître conditionnement.

Chef d'équipe.

Equipe de 12 personnes.

Relations fonctionnelles avec :

- le service achats (bobines) ;
- le service maintenance.

Description du contenu du poste

Assure la gestion et l'animation de son personnel.

Est responsable de l'organisation du travail :

- assure le respect des procédures de travail, des normes de qualité, des règles d'hygiène et de sécurité ;
- gère les commandes spéciales le cas échéant ;
- pour la fabrication, peut modifier le mouillage ou la quantité de poudre levante dans le cadre des tolérances fixées, en lien avec les matières premières.

Est responsable de la résolution des incidents techniques.

Assure le suivi de la production.

Identification des éléments déterminants

1. Les connaissances à maîtriser :

- différentes machines de conditionnement ;
- process ;
- animation d'une équipe.

2. La technicité du poste :

- interaction entre les machines ;
- réglage et dépannage premier niveau.

La complexité :

- est responsable de la qualité des produits.

3. L'initiative et l'autonomie :

- consignes orales du contremaître qui passe tous les matins ;
- fonctionnement par habitude mais avec des changements de programmes ;
- vérifie la qualité du produit par rapport aux spécifications de qualité ;
- le process est formalisé.

4. L'animation, l'encadrement :

- responsable hiérarchique sur une douzaine de personnes qualifiées ou non qualifiées :
- 4 machinistes (rotations) ;
- 4 conditionneuses ;
- 2 sur tapis avant découpeuse ;
- 1 à la palettisation ;
- 1 polyvalent.

5. La communication :

- relations orales avec l'équipe ;
- relation avec l'entretien, le service achat ;
- échanges d'informations portant essentiellement sur les éléments techniques.

Intitulé du poste : ÉLECTROMÉCANICIEN DÉPANNAGE

Description sommaire

Dépanne toutes les machines de conditionnement et assure les changements de format et réglages des machines.

Situation du poste dans la hiérarchie et l'organisation de l'entreprise ou de l'établissement

Rattaché ainsi que 8 autres professionnels de métiers différents au chef de maintenance du conditionnement.

Equipe de 9.

Description du contenu du poste

Répare les pannes mécaniques ou électriques sur place.

Démarrage des machines lors des changements des produits (réglage, changement de format) ou en cas de problèmes.

Assure l'entretien ordinaire quand les chaînes ne fonctionnent pas.

Entretien préventif.

Tient à jour les documents de suivi technique : historique des pannes, historique d'interventions, rapports de dépannages.

Propose toute idée d'amélioration concernant la conduite, la conception et la sécurité des installations.

Identification des éléments déterminants

1. Les connaissances à maîtriser :

- connaissances générales nécessaires pour assurer le dépannage courant en électricité ou mécanique.

2. La technicité du poste :

- connaissance du fonctionnement des machines de conditionnement ;
- connaissance des dysfonctionnements possibles et des interactions électriques et mécaniques ;
- maîtrise les sécurités des machines.

La complexité :

- comprendre l'origine des pannes ;
- anticiper les problèmes techniques en analysant les incidents quotidiens.

3. L'initiative et l'autonomie :

- changer de format d'après un programme ;
- réglage en fonction des spécifications mais aussi en tenant compte de l'expérience acquise ;
- autonomie dans les moyens mis en œuvre dans le dépannage quotidien ;
- assistance de la hiérarchie dans les gros problèmes techniques.

4. L'animation, l'encadrement :

- pas d'animation directe ;
- assistance auprès des opérateurs de machine ;
- formation des débutants.

5. La communication :

- échanges verbaux techniques avec la hiérarchie ;

- explication du fonctionnement des machines avec les opérateurs ;
- transmission de documents techniques.

Intitulé du poste : OPÉRATEUR EMPAQUETAGE

Description sommaire

Assure la mise en paquets des biscuits en conduisant une machine d'emballage.

Contrôle la qualité des paquets.

Situation du poste dans la hiérarchie et l'organisation de l'entreprise ou de l'établissement

Rattaché au chef d'équipe conditionnement.

Description du contenu du poste

Emballageuse :

- conduit et approvisionne la machine ;
- effectue les réglages de la machine, par exemple : tirage de l'imprimé, centrage des longueurs de cartons gaufrés, écartement de la table de pliage, température de scellage, pression de la brosse sur les paquets en sortie ;
- contrôle la qualité du gaufré, la qualité des imprimés, le niveau d'encre dans le marqueur et le solvant, la qualité des paquets ;
- effectue le nettoyage de la machine.

Matériel : couloirs vibrants d'alimentation de la machine ; emballageuse et matériel de contrôle des paquets.

Identification des éléments déterminants

1. Les connaissances à maîtriser :

- la conduite de la machine demande la compréhension de son fonctionnement : couloirs vibrants et emballageuse.

2. La technicité du poste :

- connaissance du produit, des normes de qualité du paquet, poids, marquage, dimensions ;
- réglages des paramètres de conduite : tirage de l'imprimé, centrage des longueurs du gaufré, température de scellage, pression des brosses.

La complexité :

- régularisation de l'alimentation des biscuits et conduite de la machine sur une ligne rapide.

3. L'initiative et l'autonomie :

- les consignes et spécifications de qualité sont définies et écrites ;
- les défauts entraînent des actions correctives par réglage de 3 à 4 paramètres prédéterminés ;
- la gamme des défauts possibles est peu nombreuse (10) ;
- le chef d'équipe ou le régleur est alerté dans les autres cas.

4. L'animation, l'encadrement.

5. La communication :

- expose au régleur les incidents survenus ;
- donne au chef d'équipe des informations quotidiennes sur la marche de la machine : qualité des produits, vitesse de la machine, incidents survenus.

Intitulé du poste : CARISTE DÉPÔT

Description sommaire

Assure le transfert par chariot automoteur des palettes de produits finis de l'atelier de conditionnement jusqu'au dépôt de l'usine, mise en racks.

Situation du poste dans la hiérarchie et l'organisation de l'entreprise ou de l'établissement

Rattaché au chef de dépôt.

Description du contenu du poste

Conduite permanente d'un chariot automoteur.

Tâches permanentes :

- réceptionne les palettes de produits finis à l'atelier conditionnement (après banderolage) ;
- « superpose » deux palettes sur son chariot ;
- les conduit au dépôt ;
- les « classe » dans les racks selon leurs références (codes).

Autres tâches quotidiennes :

- charger les batteries du chariot ;
- réapprovisionner l'atelier en palettes (vides).

Identification des éléments déterminants

1. Les connaissances à maîtriser :

- lire les consignes de sécurité, compter les palettes ;
- permis cariste.

2. La technicité du poste :

- conduite du chariot ;
- reconnaître les différentes palettes ;
- manœuvres précises pour entrée et sortie des racks ;
- règles de sécurité.

2. La complexité :

- circulation en charge dans l'usine et dans le dépôt ;
- chargements de produits en cours de journée possibles ;
- entretien simple du chariot.

3. L'initiative et l'autonomie :

- consignes journalières du chef de dépôt par feuille de programme ;

- travail répétitif mais différents produits ;
- organise lui-même le remplissage de racks pour faciliter le travail lors de la reprise des produits.

4. L'animation, l'encadrement.

5. La communication :

- avertit le chef de dépôt des aléas et problèmes ;
- communique avec la maintenance pour la réparation du chariot.

Intitulé du poste : CARISTE MAGASINIER

Description sommaire

Réceptionne les marchandises.

Effectue les livraisons au service production selon les critères (qualité, quantité, délai) fixés par l'ordonnancement.

Saisit sur informatique les mouvements de stocks.

Situation du poste dans la hiérarchie et l'organisation de l'entreprise ou de l'établissement

Rattaché au chef d'équipe magasin.

Description du contenu du poste

Réception : réceptionne les marchandises, effectue le contrôle des quantités et du bon état.

Fait les prélèvements à l'intention du laboratoire.

Livraison : approvisionne en temps et en heure les ateliers (quantité, qualité, délai).

Stockage/déstokage : il assure la bonne tenue de stockage/déstokage (rotation, manutention).

Utilise au mieux les emplacements avec toute la rigueur nécessaire.

Inventaire : participe aux inventaires.

Gestion des stocks : saisit les mouvements de stocks sur un système informatique.

Assure l'état de rangement et de propreté des magasins.

Identification des éléments déterminants

1. Les connaissances à maîtriser :

- lire les consignes ;
- compter les palettes ;
- permis de cariste ;
- logiciel de gestion des stocks et utilisation d'un terminal.

2. La technicité du poste :

- connaissance des différents matériaux de conditionnement, matières premières ;
- connaissance des lieux de livraison ;
- critères de bon état des livraisons.

La complexité :

- effectue les livraisons en divers lieux en fonction des caractéristiques des matériaux qu'il détermine directement (par lecture) ou selon les indications du laboratoire.

3. L'initiative et l'autonomie :

- réceptionne les marchandises en fonction d'un planning ;
- approvisionne les ateliers en fonction des stocks des différents matériaux ;
- gère les emplacements de stockage.

4. L'animation, l'encadrement.

5. La communication :

- les résultats du laboratoire lui sont communiqués ;
- transfert des données de stockage sur le terminal ;
- échanges d'informations avec les livreurs.

Intitulé du poste :

CONDUCTEUR DE LIGNE DE CONDITIONNEMENT

Description sommaire

Assure la conduite de machines de conditionnement et surveille l'activité de ligne de conditionnement.

Situation du poste dans la hiérarchie et l'organisation de l'entreprise ou de l'établissement

Rattaché au chef d'équipe.

Coordonne et aide les opérateurs de machines de conditionnement de sa ligne.

Description du contenu du poste

Surveille le bon fonctionnement de l'ensemble de sa ligne (synoptique, armoire de contrôle), la qualité des produits finis et anticipe les déviations qualitatives du produit.

Participe au suivi et à la gestion des opérations de conditionnement dont il a la charge.

En cas d'arrêt, localise les défauts et participe au diagnostic avec le régleur.

Effectue le « petit » entretien une fois par semaine.

Identification des éléments déterminants

1. Les connaissances à maîtriser :

- fonctionnement des machines de conditionnement.

2. La technicité du poste :

- connaît l'ensemble des installations de sa ligne, sait les conduire ;
- détecte les dysfonctionnements et procède au premier diagnostic pour pouvoir intervenir lui-même ou déclencher l'intervention de la maintenance ;

- analyse les résultats d'autocontrôle à l'aide d'éléments statistiques (moyennes, écart type, etc.).

La complexité :

- identifie les besoins en matériaux de conditionnement, en fonction des recettes, tant sur le plan quantitatif que sur le plan qualitatif.

3. L'initiative et l'autonomie :

- reçoit les consignes de sa hiérarchie ;

- analyse les résultats de production avec sa hiérarchie, en termes de performance et de qualité.

4. L'animation, l'encadrement :

- coordonne l'activité du personnel de sa ligne : répartit les tâches dans le cadre de l'organisation préétablie ;

- forme le personnel nouveau sur sa ligne ;

- s'assure que l'ensemble des opérations exécutées sur sa ligne est conforme aux règles d'hygiène et de sécurité requises.

5. La commission :

- transmet les consignes aux opérateurs de sa ligne ;

- échange d'informations permanent au sein de son groupe ;

- contacts avec la maintenance.

Intitulé du poste : CONDUCTEUR DE PROCESS

Description sommaire

Fournir au conditionnement un produit conforme aux spécifications.

Situation du poste dans la hiérarchie et l'organisation de l'entreprise ou de l'établissement

Rattaché au chef d'équipe.

Coordonne l'activité de quelques opérateurs de machines de process.

Description du contenu du poste

Conduit, surveille et coordonne le déroulement du process dont il a la charge.

Rend compte des anomalies survenues dans le déroulement du process.

Résout tous les problèmes qui se présentent dans le cadre d'une recette et des spécifications de conduite précisées.

Respecte les normes de qualité.

Peut conduire chaque machine de process.

Participe au suivi et à la gestion des opérations de process.

Identification des éléments déterminants

1. Les connaissances à maîtriser :

- fonctionnement des machines de process.

2. La technicité du poste :

- connaît l'ensemble des installations du process dont il a la charge et sait les conduire ;

- détecte les dysfonctionnements et procède au premier diagnostic pour pouvoir intervenir lui-même ou déclencher l'intervention de la maintenance ;

- connaît les paramètres influant sur la qualité des matières premières et des produits avant leur conditionnement ;

- analyse les résultats d'autocontrôle présentés sous forme d'éléments statistiques (moyenne, écart type, etc.).

La complexité :

- identifie les besoins en matières premières, en fonction des recettes, tant sur le plan quantitatif que sur le plan qualitatif ;

- suivi des flux de produits (quantité, qualité, temps).

3. L'initiative et l'autonomie :

- reçoit les consignes de sa hiérarchie sous forme de programmes de fabrication, de recettes, de normes de qualité... ;

- analyse les résultats de production avec sa hiérarchie, en termes de performance et de qualité.

4. L'animation, l'encadrement :

- coordonne l'activité de quelques opérateurs de process ;

- s'assure que l'ensemble des opérations exécutées sur les installations du process est conforme aux règles d'hygiène et de sécurité requises.

5. La communication :

- transmet les consignes aux opérateurs de process ;

- échanges d'informations permanent au sein de son groupe ;

- contacts avec la maintenance ;

- participation active aux essais R et D, à l'amélioration du rendement des installations, etc.

Intitulé du poste :

EMPLOYÉ(E) SECTION COMMANDES EXPORT

Description sommaire

Chargé(e) de la prise de commandes de l'export.

Situation du poste dans la hiérarchie et l'organisation de l'entreprise ou de l'établissement

Rattaché(e) au responsable de la section commandes du service.

Description du contenu du poste

Réceptionne les commandes passées par les assistantes commerciales.

Réalise la saisie ordinateur des commandes export.

Contrôle et complète les commandes.

Informe la clientèle des variations sur l'ordre initial.

Met en production vers les usines si commandes spéciales.

Etablit tous les documents et effectue toutes les actions nécessaires au bon déroulement de la vente.

Déclenche l'impression des factures export tiers.

Rassemble et remet les documents nécessaires à l'encaissement.

Suit les stocks export.

Identification des éléments déterminants

1. Les connaissances à maîtriser :

- compréhension du circuit de la commande jusqu'à la livraison, en passant par la facturation.

2. La technicité du poste :

- tous les circuits administratifs par pays ;

- les circuits de facturation, de comptabilité ;

- les productions par usine.

La complexité :

- nombreux paramètres à maîtriser sur l'ensemble de la chaîne.

3. L'initiative et l'autonomie :

- procédures administratives établies ;

- actions très encadrées.

4. L'animation, l'encadrement :

- aucun.

5. La communication :

- échanges d'informations fréquents avec l'ensemble de ses correspondants par pays ;

- contacts avec la clientèle lors des variations des programmes initiaux.

Intitulé du poste :

SECRÉTAIRE DU DIRECTEUR DU CENTRE DE RECHERCHE

Description sommaire

Assure l'assistance du directeur du centre de recherche dans les domaines du secrétariat, préparation de dossiers techniques, comptes rendus de réunions, planning.

Situation du poste dans la hiérarchie et l'organisation de l'entreprise ou de l'établissement

Dépend du directeur recherche et développement.

Description du contenu du poste

Secrétariat :

- frappe de courriers, notes, comptes rendus divers (en français et en anglais) ;

- prise en sténo de courrier, notes, puis retranscription ;

- rédaction de courriers (réponses stagiaires, problèmes de facturation, confirmations réunions...).

Organisation :

- réunions : salles, dates, préparation documents, intendance (hôtel, repas, badges), ordre du jour, comptes rendus ;

- voyages ;

- rendez-vous.

Gestion et administration :

- planning (tenu du planning de chacun) ;

- rapport mensuel d'activité ;

- tenue feuilles heures, planning congés, courrier, dispatching des demandes, suivi et relance, informations montantes et descendantes.

Identification des éléments déterminants

1. Les connaissances à maîtriser ;

- bon niveau de formation pour assimiler les problèmes techniques : comptes rendus des réunions ;

- bon niveau de culture générale pour assurer les relations avec les différents pays ;

- anglais courant.

2. La technicité du poste :

- préparation de dossiers de recherche très techniques ;

- comptes rendus de réunions utilisant un langage spécialisé (les procédés de fabrication, les machines, les techniques) ;

- secrétariat : traitement de textes, messageries, tableaux de bord, etc.

La complexité :

- le centre de recherche travaille pour 13 sociétés dans le monde entier ;

- la secrétaire doit comprendre les différentes liaisons pour organiser les différents types de réunions par projet.

3. L'initiative et l'autonomie :

- organiser elle-même son activité ;

- contrôle a posteriori du travail ;

- absences fréquentes de son responsable.

4. L'animation, l'encadrement :

- pas de responsabilité hiérarchique mais elle rappelle aux chefs de service du centre de recherche les échéances qu'ils ont à respecter : bilan d'activités et réponses aux demandes.

5. La communication :

- doit convaincre ses interlocuteurs lors de l'organisation de réunions ;

- échange des informations souvent techniques avec de nombreuses personnes.

Intitulé du poste :

SECRÉTAIRE SERVICE DU PERSONNEL
ET ASSISTANTE FORMATION

Description sommaire

Secrétariat du chef du personnel : classement ; courrier ; mise à jour du tableau de bord ; comptes rendus des réunions CE, DP, CHSCT.

Suivi du plan de formation.

Suivi des relations écoles-entreprises (convention de stages...).

Remplacement du responsable paie.

Relation service du personnel autres services.

Situation du poste dans la hiérarchie et l'organisation de l'entreprise ou de l'établissement

Rattaché au chef du personnel.

Relation avec tous les services de l'entreprise.

Description du contenu du poste

Secrétariat : frappe du courrier et comptes rendus de réunions ; suivi du courrier ; classement ; réception des appels téléphoniques du chef du personnel ; mise à jour du tableau de bord social.

Formation : préparation du plan de formation ; liaison avec les services de l'entreprise et les organismes de formation ; mise en œuvre du plan ; suivi du plan.

Matériel : logiciel de gestion de personnel ; traitement de texte.

Identification des éléments déterminants

1. Les connaissances à maîtriser :

- maîtriser parfaitement le traitement de texte ;
- maîtriser la sténographie ;
- connaître parfaitement l'organisation de la société et ses règles propres ;
- avoir des notions sur la législation sociale ;
- avoir des notions sur la législation de la formation.

2. La technicité du poste :

- saisie informatique ;
- traitement de texte ;
- règles de paie ;
- gestion de la formation.

La complexité :

- tâches très variées qui vont de la simple frappe du courrier à la mise en œuvre du plan de formation et à son suivi en termes de budget.

3. L'initiative et l'autonomie :

- suit les règles préétablies et rend compte régulièrement à son chef de service.

4. L'animation, l'encadrement :

- conseille et assiste les utilisateurs du traitement de texte.

5. La communication :

- relations de travail avec les autres services, relais et transmission de l'information, réponses aux questions posées par le personnel et la hiérarchie, mise en application du plan de formation ;
- relations extérieures avec les organismes de formation.

Intitulé du poste :

TECHNICIEN RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT

Description sommaire

Le titulaire du poste participe à la conception de nouveaux produits et au suivi des essais industriels.

Situation du poste dans la hiérarchie et l'organisation de l'entreprise ou de l'établissement

Est placé sous la responsabilité d'un chef de projet.

Description du contenu du poste

Participe avec son responsable hiérarchique à l'élaboration des plans d'actions nécessaires au développement des programmes.

Exécute tout ou partie de ces plans d'action.

Recommande les solutions et options appropriées pour résoudre techniquement les projets auxquels il participe.

Identification des éléments déterminants

1. Les connaissances à maîtriser :

- connaissance des techniques agroalimentaires : microbiologie, conservation, physico-chimie, etc. ;
- bonnes notions de réglementation alimentaire ;
- bon niveau en informatique ;
- bonne pratique de l'anglais indispensable.

2. La technicité du poste :

- assure, par des actions techniques, le déroulement des projets, depuis le stade laboratoire jusqu'au lancement et au suivi des produits.

La complexité :

- recherche et sélectionne les nouvelles matières premières spécifiques à la mise au point des projets ;
- doit tenir compte des souhaits des autres services avec lesquels il est en relation ;
- veille à la faisabilité industrielle des projets (produits, matériels, etc.).

3. L'initiative et l'autonomie :

- respecte les plannings préétablis d'avancement des projets ;
- rend compte fréquemment à sa hiérarchie de l'état d'avancement de ses travaux ;

- s'assure de la disponibilité des moyens (effectifs, matériels, matières premières, etc.) nécessaires à la réalisation de ses missions.

4. L'animation, l'encadrement :

- assiste le chef de projets auprès de la production et du contrôle qualité, dans le cadre du lancement des nouveaux projets (spécifications matières premières, procédures, points clés, etc.).

5. La communication :

- contacts réguliers et fréquents avec différents services de la société : le contrôle qualité, le planning ordonnancement, la production, le marketing, les achats... ;

- peut être amené à prendre contact avec des fournisseurs, des sous-traitants, etc.

Intitulé du poste : STANDARDISTE

Description sommaire

Assure le fonctionnement du service télécommunication : téléphone, télécopie, télex.

Situation du poste dans la hiérarchie et l'organisation de l'entreprise ou de l'établissement

Responsable administration des ventes.

Titulaire.

Standardiste d'appoint (supervision technique).

Description du contenu du poste

Téléphone.

Prise, accueil et orientation de la totalité des appels entrants (95 % français, 5 % anglais) :

- inscription registre d'appels entrants (journaliers) ;

- transfert d'appels avec ou sans recherche de personne (68 postes internes) ;

- prise et transmission de messages écrits ;

- prise occasionnelle d'appels intérieurs (recherches Minitel d'abonnés extérieurs) et transfert communications.

Collecte et archivage mensuel des registres d'appels entrants.

Préparation tableau récapitulatif mensuel de taxations par poste.

Télécopie.

Sortant :

- recherche occasionnelle du numéro d'abonné (annuaires) si pas spécifié ;

- inscription sur page de garde télécopie ;

- envoi télécopies ;

- vérifier rapport d'émission ; si besoin, réémettre ;

- faire distribuer télécopie à expéditeur.

Entrant :

- identifier destinataire ;

- vérifier nombre de pages ; si anomalie, le signaler à l'expéditeur ;

- faire distribuer télécopies.

Collecte rapports de réception/émission journalières ; archivage mensuel.

Télex.

Sortant :

- identification du destinataire ; recherche occasionnelle de son télex (annuaire) ;

- lecture messages télex manuscrits (imprimé) pour déceler anomalies apparentes éventuelles ; le cas échéant, vérifier texte avec expéditeur ;

- composition texte vérifié ;

- envoi télex directement ou programmer envoi différé ;

- assurer distribution des copies du télex ;

- classer copie archives.

Entrant :

- identifier destinataire(s) ;

- faire distribuer ;

- classer copie archives.

Divers :

- régler anomalies provoquées par émission télécopie/réception télex simultanées (réémettre télécopie).

Identification des éléments déterminants

1. Les connaissances à maîtriser :

- capacité de comprendre les mécanismes de fonctionnement du matériel ;

- notions d'anglais.

2. La technicité du poste :

- maîtrise du fonctionnement du matériel simple (télex, télécopie, standard téléphonique) ;

- connaissance dactylographique ;

- connaissance de l'organigramme de la société ;

- connaissance des techniques d'accueil téléphonique.

La complexité :

- tâches nombreuses et variées avec des matériels multiples ;

- faire face à des situations simultanées et urgentes.

3. L'initiative et l'autonomie :

- suivi des procédures préétablies ;
 - vérification des textes de télex manuscrits : recherche anomalie apparente ;
 - décision de faire rappeler ou prendre message en cas de non-disponibilité de l'appelé.
4. L'animation, l'encadrement :
- mise au courant de personnel de suppléance d'appoint du fonctionnement du matériel et des procédures.
5. La communication :
- contacts téléphoniques clientèle, fournisseurs, administration ; échanges d'informations simples ;
 - transmission de messages externes / internes ;
 - assurer le cloisonnement de la transmission des informations.

COTATIONS

POSTE	CONNAISSANCES requis	TECHNICITÉ complexité	INITIATIVE autonomie	ANIMATION encadrement	COMMUNICATION	TOTAL	COEFFICIENT
Ramasseur manuel	2	1	1	1	1	6	125
Conducteur d'étuyeuse	2	3	2	1	1	9	140
Opérateur emballage	4	2	3	1	2	12	155
Electromécanicien dépannage	8	4	3	3	2	20	195
Cariste	4	2	2	1	1	10	145
Cariste magasinier	6	2	3	1	2	14	165
Conducteur de ligne conditionnement	6	2	3	2	2	15	170
Conducteur de process	6	3	3	4	3	19	190
Chef d'équipe de conditionnement	8	4	3	5	3	23	220
Standardiste	4	2	2	2	4	14	165
Secrétaire service du personnel	8	3	3	3	4	21	200
Employé section commande export	4	2	2	1	4	13	160
Secrétaire directeur centre de recherche	10	3	4	3	4	24	230
Technicien R & D	10	4	5	4	4	27	260

Annexe II (accord du 18 mars 1999)

Préambule

En vigueur étendu

La conclusion du présent accord, qui s'inscrit dans le cadre de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, témoigne de la volonté commune des parties signataires d'assurer, par la réduction et l'organisation du temps de travail, non seulement le développement et le maintien de l'emploi de toutes les catégories de personnel, mais également la réduction du chômage, l'amélioration des conditions de vie des salariés et l'insertion professionnelle des jeunes tout en préservant la compétitivité des entreprises.

La volonté d'atteindre les objectifs ainsi visés est exprimée à travers la diversité des moyens dont l'accord permet la mise en œuvre. Ce dernier donne aux entreprises la possibilité de choisir et d'adapter la formule d'organisation du travail répondant le mieux à leurs spécificités. Il leur permet de renforcer leur compétitivité et de conforter le développement et le maintien de l'emploi.

Bien qu'aucun engagement chiffré ne puisse être pris en matière d'emploi, les signataires soulignent leur volonté de favoriser l'emploi permanent et l'amélioration des conditions de vie des salariés.

Les parties entendent, pour l'application du présent accord, privilégier la négociation collective dans les entreprises telle que prévue par les dispositions de la loi n° 96-985 du 12 novembre 1996 et par l'accord des 5 branches sur le développement de la négociation collective du 31 octobre 1997.

Chapitre Ier Temps de travail

Article 1er

En vigueur étendu

Article 1.1

En vigueur étendu

Le temps de travail désigné dans le présent accord s'entend du temps de travail effectif tel que défini à l'article L. 212-4, alinéa 1 modifié, du code du travail.

En application de l'article précité, et compte tenu des spécificités de l'organisation du travail pratiquée dans les entreprises relevant du champ d'application du présent accord, est notamment exclue du temps de travail effectif toute période d'inactivité pendant le poste, sous réserve que soient remplies les 3 conditions suivantes :

- le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur ;
- le salarié n'a pas à se conformer aux directives de l'employeur ;
- le salarié est libre de vaquer à des occupations personnelles.

Ainsi, n'est pas considéré comme temps de travail effectif le temps de pause « casse-croûte » tel que défini :

- à l'article 4 de l'annexe « Ouvriers » de la convention collective nationale des industries alimentaires diverses et des produits exotiques du 1er avril 1969 ;
 - à l'article 4 de l'annexe « Ouvriers-Employés » de la convention collective nationale des biscotteries, biscuiteries, céréales prêtes à consommer ou à préparer, chocolateries, confiseries, aliments de l'enfance et de la diététique, préparations pour entremets et desserts ménagers ;
 - à l'article 4 de l'annexe « Ouvriers-Employés » de la convention collective nationale de l'industrie des glaces, sorbets et crèmes glacées,
- pour autant que celui-ci soit pris en dehors du poste de travail.

Les parties conviennent de considérer que ni la rémunération des temps de pause ni leur éventuelle incorporation à titre dérogatoire dans le calcul déterminant le déclenchement des majorations pour heures supplémentaires et les repos compensateurs légaux ne leur confèrent la nature de temps de travail effectif.

Article 1.2

En vigueur étendu

Le temps de travail effectif ne peut être supérieur à une durée hebdomadaire absolue de 46 heures et à une durée hebdomadaire moyenne de 44 heures sur toute période de 12 semaines consécutives.

La limite hebdomadaire absolue pourra être portée exceptionnellement à 48 heures, et dans la limite maximale de 6 semaines, dans les branches à activités

saisonnnières qui transforment les matières premières agricoles périssables énumérées ci-après :

- pendant la durée de la campagne de fabrication des cornichons (1er juillet au 30 septembre) ;
- en cas de gel, pendant la durée de la campagne de fabrication du céleri-rave (1er octobre au 15 février) ;
- pour la fabrication des hors-d'œuvre frais ne faisant l'objet d'aucun traitement de conservation ;
- dans la limite calendaire de chaque saison de production pour les entreprises traitant des produits agricoles à l'état frais destinés à la préparation d'aliments diététiques infantiles.

Toutefois, la mise en œuvre de ces dispositions dérogatoires fera l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Article 1.3

En vigueur étendu

En dehors de toute modulation, la durée hebdomadaire du temps de travail peut être répartie sur 4 jours.

Article 2

En vigueur étendu

Tout salarié bénéficie, au cours de chaque période de 24 heures, d'une durée minimale de repos de 11 heures consécutives entre deux postes.

Il peut être dérogé à cette règle dans les limites précisées par l'article D. 220 et suivants du code du travail. Le cas échéant, la durée de repos minimal pourra être réduite à 9 heures. L'intéressé bénéficiera alors d'un repos égal au moins à la différence entre les 11 heures susvisées et la durée réelle du repos sauf accord d'entreprise plus favorable.

Article 3

En vigueur étendu

Pour les salariés soumis à une organisation du travail particulière (modulation d'horaires), il conviendra pour une semaine d'absence pour congés payés de débiter le compte « congés payés » du salarié d'un nombre d'heures correspondant à l'horaire hebdomadaire moyen de référence (calculé sur l'année) en vigueur dans l'entreprise, l'établissement, l'atelier ou le service concerné et pour une journée de congés payés de ce même nombre d'heures divisé par 5 (1).

Pour le personnel dont la durée du travail est décomptée en heures (base 35 heures hebdomadaires), la durée des congés payés telle que prévue par

l'article L. 223-1 du code du travail

s'entend comme 5 semaines à raison de 35 heures hebdomadaires (1).

La rémunération de ces congés respectera les dispositions légales en la matière.

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 23 juin 1999, art. 1er).

Chapitre II Modalité d'aménagement du temps de travail

Article 4

En vigueur étendu

Article 4.1 (1)

En vigueur étendu

Pour répondre aux variations pouvant être enregistrées dans l'activité de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier, tout en favorisant l'emploi permanent, la durée hebdomadaire du travail peut faire l'objet d'une modulation, sur tout ou partie de l'année.

Les entreprises qui choisiront de pratiquer la modulation de type III devront réduire la durée du temps de travail sur l'année. Cette nouvelle durée ne pourra être supérieure à 35 heures hebdomadaires en moyenne sur l'année.

La durée annuelle correspondant à 35 heures hebdomadaires de travail se calcule de la manière illustrée dans l'exemple ci-dessous :

ANNÉE	1999	2000	2001
(1) Nombre total de jours dans l'année	365	366	365
(2) Nombre total de samedis	52	53	52
(3) Nombre total de dimanches	52	53	52
(4) Nombre total de jours fériés ouvrés	7	9	10
(5) Nombre total de jours ouvrés de congés payés	25	25	25
(6) Total (2) + (3) + (4) + (5)	136	140	139
(7) Nombre total de jours travaillés dans l'année : (1)-(6)	229	226	226
(8) Nombre total de semaines travaillées dans l'année : (7) / (5)	45, 80	45, 20	45, 20
(9) Total heures travaillées dans l'année : (8) x 35	1 603	1 582	1 582

(1) Dispositions étendues sous réserve de l'application des articles L. 212-8-2 (§ 1) et L. 212-2-1 du code du travail (arrêté du 23 juin 1999, art. 1er).

Article 4.3

En vigueur étendu

Lorsqu'une entreprise pratique la modulation, la régularité des ressources mensuelles des salariés est assurée sur la base de l'horaire moyen de référence.

Article 4.4

En vigueur étendu

Les absences sont comptabilisées sur la base de l'horaire moyen de référence.

Un compte de compensation en temps est instauré pour chaque salarié. Il porte en positif les heures effectuées au-delà de l'horaire moyen de référence. Il porte en négatif les heures payées mais non travaillées lorsque la durée du travail est inférieure à l'horaire moyen de référence.

Ce compte doit être apuré au terme de la période d'annualisation ou lors du départ du salarié.

Article 4.5 (1)

En vigueur étendu

La réglementation relative au chômage partiel doit être adaptée au présent dispositif pour tenir compte des horaires effectivement pratiqués lorsque ceux-ci sont inférieurs aux horaires programmés en période basse, de même que lorsque, en fin de période de modulation, il est constaté que la durée moyenne prévue n'a pas pu être atteinte. Cette adaptation peut faire l'objet d'un accord d'entreprise ou d'établissement (1).

Article 4.6

En vigueur étendu

La modulation est appliquée dans le cadre d'une programmation indicative annuelle qui doit obligatoirement faire l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, lorsqu'ils existent, toute modification de la programmation étant portée à la connaissance des salariés intéressés, au moins 1 semaine à l'avance.

Article 4.7

En vigueur étendu

Si au terme de la période de modulation retenue, la durée hebdomadaire moyenne du travail constatée excède par semaine travaillée la durée moyenne conventionnelle de référence, ces heures excédentaires ouvrent droit à majoration ou à repos compensateur de remplacement. Elles s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires. Ces heures n'ouvrent pas droit au repos compensateur légal.

Article 5

En vigueur étendu

Conformément à l'article 4 de la loi du 13 juin 1998, la réduction du temps de travail pourra être organisée en tout ou partie sous forme de jours de repos. Celle-ci pourra être combinée avec une modulation d'horaire.

A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, l'entreprise pourra organiser la réduction du temps de travail par l'octroi de jours de repos, sous réserve de respecter les conditions ci-après :

- pour les salariés soumis à un décompte horaire de leur durée du travail, le nombre de jours à octroyer sera obtenu en divisant le nombre d'heures de réduction du temps de travail sur l'année par la durée journalière moyenne de référence pratiquée dans l'entreprise ;
- le choix des jours de repos résultant de la réduction du temps de travail précitée reviendra, pour moitié d'entre eux, à l'employeur et pour moitié au salarié, sous réserve d'un délai de prévenance réciproque de 10 jours ouvrés ;
- les jours de repos seront pris dans un délai maximum de 1 an à partir de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail, à l'exception de ceux qui auraient été éventuellement imputés au compte épargne-temps ;
- la rémunération mensuelle des salariés entrant dans ce dispositif sera lissée sur l'année.

Article 6

En vigueur étendu

Un contingent annuel d'heures supplémentaires peut être effectué sans qu'il y ait lieu à autorisation de l'inspection du travail. Ce contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 110 heures par an et par salarié. Il est majoré de 15 heures en l'absence d'annualisation.

Les heures de travail effectives effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire, et dans les limites prévues dans le cadre de la modulation, ne s'imputent pas sur le contingent prévu au présent article.

Dans le but de favoriser le maintien, voire le développement de l'emploi, les parties conviennent que les heures supplémentaires prévues au présent article ne seront pas rémunérées. Dans ce cas, elles ouvrent droit à un congé compensateur d'une durée équivalente, majoration légale comprise.

Les conditions dans lesquelles ce congé de remplacement est pris sont fixées après avis des représentants du personnel ou, à défaut de ceux-ci, par accord avec les intéressés.

Toutefois, par dérogation aux dispositions ci-dessus, une compensation différente du repos peut être prévue par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, après avis conforme des délégués du personnel. Cette compensation différente peut concerner tout ou partie des heures en cause (1).

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail (arrêté du 23 juin 1999, art. 1er).*

1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail (arrêté du 23 juin 1999, art. 1er).

Article 7

En vigueur étendu

Article 7.1

En vigueur étendu

Le personnel cadre, hors les cadres de direction, bénéficie de la réduction du temps de travail selon des modalités appropriées. Il bénéficie également des dispositions relatives au compte épargne-temps éventuellement mis en place dans l'entreprise.

Article 7.2 (1)

En vigueur étendu

Les signataires conviennent toutefois que pour le personnel cadre, en raison notamment de la nature de ses responsabilités, de l'importance de ses fonctions, de l'autonomie dans l'organisation de son travail et/ou de ses déplacements, un décompte du temps de travail en heures est difficile, voire inadapté.

Aussi est-il convenu que la durée du temps de travail du personnel concerné sera décomptée à l'année et en journées, sauf dispositions contraires prévues par un accord d'entreprise ou d'établissement.

Dispositions étendues sous réserve de l'application

des articles L. 212-15-3 (§ 1 et III), L. 422-3

L. 432-3 et D. 220-8 du code du travail, en tant que :

- des conventions de forfait annuel en jours ne pourront être conclues qu'avec le personnel cadre dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée, et leur bien-fondé devra reposer sur une analyse objective des fonctions réellement exercées ;
- l'accord ne précisant pas les catégories de cadres concernées, un accord complémentaire devra fixer ce point ;
- l'accord ne comportant pas, outre celle susmentionnée, toutes les clauses légalement exigées, il en résulte que :
- les modalités de décompte des journées et demi-journées travaillées devront être précisées par l'employeur après consultation des institutions représentatives du personnel ;
- les modalités de prise des journées et demi-journées de repos devront être précisées au niveau de l'entreprise après consultation des institutions représentatives du personnel ;
- les conditions de contrôle d'application de l'accord ainsi que les modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés, de l'amplitude de leurs journées d'activité, et de la charge de travail qui en résultent devront être précisées par l'employeur après consultation des institutions représentatives du personnel ;
- les modalités concrètes d'application du repos quotidien et hebdomadaire devront être précisées au niveau de l'entreprise, par application des dispositions de l'article D. 220-8 ou de modalités définies dans un accord collectif (arrêté du 19 décembre 2000, art. 1er).

Article 7.3 (1)

En vigueur étendu

La fixation du volume et les modalités de la réduction du temps de travail des cadres seront déterminées au niveau de l'entreprise ou de l'établissement sans que le nombre annuel de jours effectivement travaillés puisse être supérieur à 216.

Article 7.4 (1)

En vigueur étendu

Les jours de repos au titre de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail précitée, pris par journées entières ou demi-journées, ne seront pas accolés aux congés payés.

Article 8 (1)

En vigueur étendu

Pour le personnel commercial itinérant et de la force de vente dont la durée horaire du temps de travail ne peut être contrôlée, les modalités d'organisation et de réduction de temps de travail sont celles figurant à l'article 7 ci-dessus.

(1) Article exclu de l'extension (arrêté du 23 juin 1999, art. 1er).

Chapitre III Formation et emploi

Article 9 (1)

En vigueur étendu

Il pourra être convenu par accord d'entreprise ou d'établissement d'instituer un crédit temps de formation exprimé en heures (ou en jours pour les cadres).

Dans la mesure où le bénéfice d'un tel crédit sera généralisé à tous les salariés d'une catégorie professionnelle de l'entreprise (ou à l'ensemble des salariés), il sera considéré comme réduction du temps de travail pour la ou les catégories bénéficiaires.

Il appartiendra à chaque bénéficiaire d'en proposer à son supérieur hiérarchique l'utilisation pour une action de développement de ses compétences professionnelles prévue soit dans le plan de formation de l'entreprise, soit parmi les formations agréées par les CNPIE ou les accords de branche, au minimum 3 mois avant la mise en œuvre du plan annuel de formation de l'entreprise, afin de pouvoir y être repris.

La durée du crédit sera de 3 jours par an (sauf si l'accord d'entreprise ou d'établissement en prévoit une durée différente). Le coût pédagogique sera supporté par l'entreprise, le temps de formation étant pris sur le temps de repos de l'intéressé.

Il pourra, enfin, être convenu par accord entre les parties de cumuler le crédit de 2 ou 3 années au maximum.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 132-13 et L. 932-2 du code du travail, en tant que :

- seule une partie de la formation pourra être suivie en dehors du temps de travail ;

- ces stipulations s'entendent sans préjudice des dispositions éventuelles de l'accord national interprofessionnel mentionné au quatrième alinéa de l'article L. 932-2 (arrêté du 19 décembre 1999, art. 1er).

Article 10

En vigueur étendu

Dans l'hypothèse où une entreprise serait amenée à élaborer un plan social, elle devrait envisager en priorité la mise en œuvre d'une réduction collective du temps de travail de telle sorte que la durée hebdomadaire moyenne ne dépasse pas 35 heures pour le site ou les catégories de personnels concernés.

Article 11

En vigueur étendu

Dans tous les cas où il est fait application des substitutions de congés compensateurs à des majorations de rémunération ou à des primes, l'entreprise doit se doter des moyens nécessaires pour présenter chaque année aux délégués syndicaux, lors de la négociation annuelle sur les salaires et la durée du travail, un bilan faisant ressortir le rapport entre les heures de travail ainsi libérées, et leur incidence sur l'emploi, qu'il s'agisse d'embauches ou d'emplois sauvegardés en tout ou partie. En l'absence de délégués syndicaux, les délégués du personnel sont régulièrement informés. En tout état de cause, ce bilan est également transmis au comité d'entreprise.

Ces moyens sont dégagés soit par aménagement du bilan social ou du compte de compensation prévu par l'article 4.4, soit par tout autre moyen propre à faire ressortir clairement le rapport recherché.

Chapitre IV rémunération

Article 12

En vigueur étendu

L'incidence salariale de la réduction du temps de travail sera examinée au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Article 12.1

En vigueur étendu

Les entreprises qui réduiront la durée du temps de travail effectif hebdomadaire moyen de l'entreprise, d'un établissement ou d'un service déterminé à 35 heures au plus, calculé sur l'année, et qui maintiendront le niveau de rémunération de base antérieur des salariés concerné seront dispensées :

12.1.1. - de l'application des articles relatifs à la prime d'ancienneté prévus dans les conventions collectives dont elles relèvent. Toutefois, l'avantage financier dont bénéficie le salarié au moment de la mise en œuvre de cette dispense restera acquis et son montant continuera à lui être servi sous forme d'indemnité compensatrice fixe.

12.1.2. - de l'application des articles relatifs à l'octroi de jours de congés payés supplémentaires d'ancienneté prévus dans les conventions collectives nationales dont elles relèvent.

Article 12.2

En vigueur étendu

Sans déroger à l'article L. 132-27 du code du travail relatif à l'obligation annuelle de négocier, le niveau de rémunération cité à l'article 12.1 restera inchangé pendant une période de 2 ans à compter de la date de la mise en œuvre de la réduction effective de la durée du temps de travail dans l'entreprise, sous réserve que le taux d'inflation reste inférieur ou égal à 2 % sur la totalité de la période considérée.

Article 12.3

En vigueur étendu

Pour le personnel cadre et le personnel commercial itinérant figurant respectivement aux articles 7 et 8 du présent accord et sans déroger à l'article L. 132-27 du code du travail précité, le niveau de rémunération de base antérieur à la réduction du temps de travail restera inchangé pendant une période de 2 ans à compter de la réduction effective de la durée du travail dans l'entreprise, sous réserve que le taux d'inflation reste inférieur ou égal à 2 % sur la totalité de la période considérée. Ce maintien de rémunération dispense l'entreprise de l'application des articles prévus à la convention collective dont elle relève relatifs à l'octroi de jours de congés supplémentaires d'ancienneté et au paiement de la prime d'ancienneté. Concernant la prime d'ancienneté, l'avantage financier dont bénéficie le salarié au moment de la mise en œuvre de cette dispense restera acquis et son montant continuera à lui être servi sous forme d'indemnité compensatrice fixe.

Article 12.4

En vigueur étendu

Les mesures d'augmentation de la rémunération relevant des promotions ou décidées par l'employeur à titre individuel ne sont pas concernées par les articles 12.2 et 12.3 précités.

Article 12.5

En vigueur étendu

Les dispenses prévues aux articles 12.1.1 à 12.4 s'appliqueront pour tous les salariés, quelle que soit leur date d'entrée dans l'entreprise.

Article 12.6

En vigueur étendu

Sauf pour le personnel figurant aux articles 7 et 8, le maintien de cette rémunération sera organisé sur les bases suivantes :

- le versement d'un salaire de base équivalent au nouvel horaire (rémunéré au taux horaire perçu par l'intéressé avant la mise en œuvre de la réduction d'horaire) ;

- le versement d'une indemnité compensatrice de la réduction du temps de travail (ICRTT) qui compensera la différence entre la rémunération de base antérieurement perçue par l'intéressé et celle correspondant à la nouvelle durée appliquée par l'entreprise.

Article 12.7

En vigueur étendu

Cette indemnité compensatrice de réduction du temps de travail (ICRTT) sera intégrée progressivement dans la rémunération de base à raison de la moitié de son montant chaque année, à compter de la date d'anniversaire de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

Article 12.8

En vigueur étendu

A l'exception du personnel figurant aux articles 7 et 8, le personnel embauché postérieurement à la mise en œuvre de la réduction du temps de travail dans l'entreprise sera rémunéré sur la base du taux horaire de base en vigueur dans l'entreprise au moment de son entrée.

Chapitre V Loi Aubry Mise en oeuvre de la réduction du temps de travail

Article 13

En vigueur étendu

La mise en œuvre de la réduction du temps de travail avant la date prévue pour le passage à la nouvelle durée légale de 35 heures ouvre droit aux allègements des charges sociales patronales dans les conditions prévues par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, qui prévoit notamment :

- soit une réduction d'au moins 10 % de la durée initiale de travail, assortie d'une obligation d'embauche d'au moins 6 % de l'effectif concerné par la réduction du temps de travail ;
- soit une réduction d'au moins 15 % de cette durée, assortie d'une obligation d'embauche d'au moins 9 % de l'effectif concerné par la réduction du temps de travail.

Chapitre VI Dispositions générales

Article 14

En vigueur étendu

Afin de permettre l'ouverture rapide des négociations au niveau des entreprises désirant anticiper sur la réduction de la durée légale du travail, le présent accord entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès du service compétent (1).

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dans la mesure où des dispositions de caractère législatif ou réglementaire complèteraient ou modifieraient la loi du 13 juin 1998 et les décrets du 22 juin 1998, les partenaires sociaux s'engagent à réexaminer les conséquences que pourraient avoir ces dispositions nouvelles sur celles prévues par le présent accord.

Celui-ci pourra être dénoncé par l'une des parties signataires, moyennant le respect d'un préavis de 6 mois. Les modalités de dénonciation sont fixées par les dispositions du code du travail.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-2-1, L. 212-5 et L. 220-1 du code du travail (arrêté du 23 juin 1999, art. 1er).

Article 15

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est celui des conventions collectives... Les dispositions du présent accord annulent et remplacent les dispositions antérieures de même nature figurant dans les CCN précitées et dans l'accord du 24 mars 1997 relatif à l'emploi, l'aménagement et la réduction du temps de travail.

Article 16

En vigueur étendu

Les points figurant dans l'accord du 24 mars 1997 relatif à l'emploi, l'aménagement et la réduction du temps de travail et non traités dans le présent accord et dans l'accord de reconduction du 1er mars 1999 sont prorogés jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la nouvelle durée légale du temps de travail fixée à 35 heures.

Article 17

En vigueur étendu

La mise en œuvre du présent accord fera obligatoirement l'objet d'une négociation au niveau de l'entreprise ou de l'établissement avec les délégués syndicaux. Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, la négociation devra être engagée telle que prévue par l'accord du 31 octobre 1997 sur le développement de la négociation collective.

A défaut d'accord dans les 3 mois suivant l'ouverture des négociations dans les entreprises, les dispositions du présent accord pourront être appliquées directement.

Ce délai est porté à 4 mois dès lors que l'accord en négociation prévoit la signature d'une convention avec l'Etat visant à obtenir les aides à la réduction du temps de travail prévues par la loi Aubry.

Article 18

En vigueur étendu

Il est créé une commission paritaire de suivi du présent accord. Elle est composée de l'ensemble des organisations signataires des conventions collectives précitées. Elle se réunit une fois par an pour en examiner le bilan d'application.

Article 19

En vigueur étendu

La partie la plus diligente demandera l'extension du présent accord.

Article 20

En vigueur étendu

Le présent accord national, 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.

En vigueur étendu

Fait à Paris, le 3 mars 2006

Alliance 7 et les organisations patronales figurant à l'annexe 1.

Alliance des syndicats des industries de la biscotterie, de la biscuiterie, des céréales prêtes à consommer ou à préparer, de la chocolaterie, de la confiserie, des aliments de l'enfance et de la diététique, des préparations pour entremets et desserts ménagers (l'Alliance 7) ;

Syndicat national des fabricants de café soluble ;

Syndicat national de l'industrie et du commerce du café ;

Chambre syndicale des torréfacteurs de café de France ;

Syndicat des fabricants de chicorée de France ;

Syndicat national des fabricants de bouillons et potages ;

Fédération des industries condimentaires de France ;

Syndicat national des fabricants de vinaigres ;

Chambre syndicale française de la levure ;

Syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets et crèmes glacées ;

Syndicat du thé et des plantes à infusions ;

Syndicat national des transformateurs de poivres, épices, aromates et vanille.

CFDT ;

CFTC ;

CGC ;

CGT-FO.

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture et de l'alimentation (FGTA) FO.

Accord du 29 février 2008 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets et crèmes glacées,
Organisations de salariés	La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ; La fédération générale des travailleurs de l'alimentation, des tabacs et des services annexes FO ; La fédération agroalimentaire CFE-CGC ; La CSFV-CFTC ; La fédération nationale agroalimentaire et forestière (FNAF) CGT.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de modifier et d'améliorer les dispositions de l'accord interprofessionnel relatif à la prévoyance du 24 septembre 2002.

En effet, les partenaires sociaux ont décidé d'améliorer le régime de prévoyance en créant une garantie incapacité de travail et une garantie invalidité. Ils ont également décidé de modifier la répartition des cotisations relatives aux garanties conventionnelles existantes entre l'employeur et le salarié, et ont fixé le taux de cotisation des nouvelles garanties créées.

Les modalités de l'ensemble du régime de prévoyance sont définies ci-après.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux entreprises ou établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du syndicat de l'industrie des glaces, sorbets et crèmes glacées du 3 mars 2006.

Le présent accord s'applique en France métropolitaine et dans les DOM.

Salariés bénéficiaires

Article 2

En vigueur étendu

Les bénéficiaires des garanties prévues par le présent accord sont les salariés non cadres titulaires d'un contrat de travail et inscrits à l'effectif de l'entreprise (ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise).

Sont exclus de l'application du présent accord les VRP.

Salaire de référence

Article 3

En vigueur étendu

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations décès et rente éducation est le salaire brut annuel (tranches A et B) soumis à cotisation durant les 4 trimestres civils précédant le décès, la déclaration en invalidité permanente et totale, ou l'arrêt de travail du salarié si une période de maladie ou d'invalidité a précédé le décès.

Le salaire de référence servant de base au calcul des indemnités journalières et aux rentes d'invalidité est le salaire brut annuel (tranches A et B) soumis à cotisation durant les 4 trimestres civils précédant l'arrêt de travail initial du salarié.

La tranche A correspond à la fraction du salaire brut dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale. La tranche B correspond à la fraction de salaire comprise entre le plafond annuel de la sécurité sociale et 3 fois celui-ci.

Garanties

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord institue au profit des salariés les garanties suivantes.

Garantie décès toutes causes ou invalidité permanente et totale

Article 4.1

En vigueur étendu

Le capital versé est égal à 100 % du salaire de référence des salariés assurés. Ce capital est majoré de 20 % du salaire de référence pour chaque enfant à charge au moment où intervient le décès ou l'invalidité permanente et totale.

Un deuxième capital est versé aux enfants à charge en cas de décès simultané ou postérieur du conjoint ou du partenaire de Pacs ou du concubin notoire, non remarié. Ce deuxième capital est égal au capital versé au moment du premier décès hors majoration pour enfant à charge.

En cas d'invalidité permanente et totale, le salarié perçoit un capital d'un montant identique à celui prévu en cas de décès. Est considéré en situation d'invalidité permanente et totale le salarié reconnu par la sécurité sociale, soit comme invalide 3e catégorie en application de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, soit comme victime d'accident du travail bénéficiant de la rente pour incapacité permanente et totale, majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne.

Le paiement du capital en cas d'invalidité permanente et totale met fin à la garantie décès.

Le capital décès-invalidité permanente et totale est versé au salarié lui-même en cas d'invalidité permanente et totale ou au(x) bénéficiaire(s) qu'il aura expressément désigné en cas de décès. A défaut de désignation expresse, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :

- à son conjoint non séparé de corps judiciairement, ni divorcé ;
- à défaut, à la personne liée au salarié par la signature d'un Pacs ;
- à défaut, à son concubin notoire ;
- à défaut, à ses enfants par parts égales entre eux ;
- à défaut, à ses père et mère par parts égales entre eux ;
- à défaut, à ses autres héritiers par parts égales entre eux.

Lorsqu'il y a attribution de majorations familiales, chacune d'entre elles est versée au profit de l'enfant au titre duquel elle est accordée ou si l'enfant est mineur ou majeur protégé, à son représentant légal.

Concubin. - Partenaire de Pacs

Sont assimilés à des conjoints au sens légal les partenaires liés par un Pacs si le contrat de Pacs a été conclu depuis au moins 2 ans avant la date du sinistre ouvrant droit à la garantie. Cette condition n'est pas exigée si le bénéficiaire peut justifier d'une durée de vie commune avec le participant d'au moins 2 ans avant la date du sinistre.

Sont également assimilés à des conjoints au sens légal les concubins pouvant justifier avoir vécu notoirement avec le participant depuis au moins 2 ans avant la date du sinistre. De plus ils doivent être, comme le participant décédé, libres, au regard de l'état civil, de tout lien de mariage ou de contrat de Pacs.

En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin ou lié par un Pacs, ce délai de 2 ans n'est pas exigé.

Enfants à charge

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, inscrit 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'invalide civil, 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 rente éducation

Article 4.2

En vigueur étendu

En cas de décès ou d'invalidité permanente et totale du salarié, est prévu au bénéfice des enfants à charge (définis à l'article 4.1) le versement d'une rente éducation dont le montant est fixé à :

- jusqu'au 16e anniversaire de l'enfant : 6 % du salaire de référence ;
- au-delà et jusqu'au 18e anniversaire : 8 % du salaire de référence (jusqu'au 26e anniversaire de l'enfant si poursuites d'études ou événements assimilés).

De plus, si l'enfant est reconnu invalide dans les conditions définies ci-après, il lui est versé une rente à hauteur de 6 % du salaire de référence jusqu'à son 16e anniversaire, puis une rente viagère à hauteur de 8 % du salaire de référence.

Pour les enfants orphelins de père et de mère, la rente est doublée.

Garantie incapacité de travail. - Relais mensualisation

Article 4.3

En vigueur étendu

En cas d'incapacité de travail pour cause de maladie, accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, les salariés bénéficient des dispositions de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 conclu dans diverses branches des industries agroalimentaires, auxquelles s'ajoutent les dispositions plus favorables des conventions collectives visées à l'article 1er du présent accord.

Lorsque cette incapacité de travail se poursuit au-delà des périodes prévues par les dispositions de mensualisation susvisées, les salariés bénéficient d'une indemnisation complémentaire à celle de la sécurité sociale à hauteur de 60 % du salaire de référence sous déduction des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale, et ce jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail.

En cas d'épuisement des droits à mensualisation, l'indemnisation intervient après la franchise de la sécurité sociale.

Sont couverts les salariés non cadres dont le contrat de travail est toujours en vigueur, qui se trouvent être en arrêt de travail à compter ou postérieurement à la date d'effet de l'adhésion de l'entreprise au présent régime de prévoyance (art. 9) ainsi que ceux couverts au titre de la reprise des encours prévue à l'article 6.

Pour les salariés bénéficiaires qui n'ont pas l'ancienneté requise pour bénéficier des dispositions de mensualisation susvisées, l'indemnisation complémentaire de l'incapacité de travail prend effet après un arrêt de travail continu de 180 jours.

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.

Les indemnités journalières complémentaires ne sont versées que si le salarié perçoit des indemnités journalières de la sécurité sociale. 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 du salarié ;
- au décès du salarié ;
- lors de la mise en invalidité ;
- à la date de liquidation de la pension vieillesse pour inaptitude versée par la sécurité sociale.

Garantie invalidité

Article 4.4

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, survenant pendant la période d'affiliation du salarié au présent régime, 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 36 % du salaire de référence, sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale,

- pour une invalidité 2e ou 3e catégorie ou une incapacité permanente dont le taux est égal ou supérieur à 66 %, le montant de la rente est de 60 % 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 d'invalidité de la sécurité sociale et au plus tard jusqu'à la liquidation d'une pension vieillesse (au sens notamment des articles L. 341-15 et R. 341-22 du code de la sécurité sociale) ou du décès du salarié. La rente est réduite ou suspendue en cas de réduction ou de suspension de la pension versée par la sécurité sociale.

Revalorisations

Article 5

En vigueur étendu

Les prestations versées en cas d'incapacité de travail et d'invalidité sont revalorisées sur la base de l'évolution du point de retraite AGIRC, dans la limite de 90 % du rendement de l'actif général d'ISICA Prévoyance.

Les rentes éducation sont revalorisées chaque année sur décision du conseil d'administration de l'OCIRP désigné à l'article 8 du présent accord.

Reprise des encours

Article 6

En vigueur étendu

L'entreprise qui adhère au 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 4.3 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 et invalidité, les prestations indemnités journalières et les rentes d'invalidité seront revalorisées dans les conditions définies à l'article 5 du présent accord.

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 4.4 du présent accord, 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 par le précédant assureur au profit des salariés ou anciens salariés bénéficiant de prestations incapacité ou invalidité complémentaires, à la date de résiliation du contrat de prévoyance.

Sous cette réserve, les garanties décès et rente éducation, définies aux articles 4.1 et 4.2, s'appliquent aux salariés en arrêt de travail dont le contrat de travail est en cours, à la date d'adhésion de l'entreprise du présent régime.

La prise en charge des risques en cours est financée par une cotisation sur 3 ans à raison de 0,05 % et fait l'objet d'un compte spécifique.

Cotisations et répartitions

Article 7

En vigueur étendu

Les cotisations sont assises sur le salaire brut, tranches A et B.

(En pourcentage.)

GARANTIES	TAUX DE COTISATION	PART EMPLOYEUR	PART SALARIÉ
Décès	0,19*	0,12	0,07
Rente éducation	0,11*	0,06	0,05
Incapacité de travail	0,13	-	0,13
Reprise d'encours incapacité de travail	0,03	-	0,03
Invalidité	0,08	0,08	-
Reprise d'encours invalidité	0,02	0,02	-
Total	0,56	0,28	0,28

(*) Taux d'appel sur 3 ans.

Selon le tableau ci-dessus, la répartition du total des cotisations est établie sur la base de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

Enfin les taux de cotisation de la garantie décès et de la garantie rente éducation sont des taux d'appel sur 3 ans à compter de la date de la signature du présent accord. A l'issue de ces 3 années, les taux contractuels de ces deux garanties seront appliqués à savoir 0,24 % du salaire brut pour la garantie décès et 0,14 % du salaire brut pour la garantie rente éducation.

Désignation des organismes assureurs

Article 8

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 de Montholon, 75305 Paris Cedex 09, est désignée pour assurer et gérer les garanties décès, incapacité de travail et invalidité prévues au présent accord.

L'OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 10, rue Cambacérés, 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 gérer les prestations.

Les modalités d'organisation de la mutualisation du régime seront réexaminées par la commission nationale paritaire au cours d'une réunion et ce dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord.

La commission se réunit au moins 1 fois par an pour examiner les résultats du régime de prévoyance ainsi que toutes les statistiques ou éléments concernant le régime dont elle pourrait avoir besoin.

Changement d'organisme assureur

Article 9

En vigueur étendu

En cas de changement d'organisme assureur décidé par les partenaires sociaux à l'occasion d'une révision du présent accord, les prestations incapacité de

travail et invalidité permanente 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 quittés (ISICA Prévoyance, OCIRP). Par ailleurs, la revalorisation de ces prestations sera assurée par le nouvel organisme dans des conditions au moins identiques à celles définies dans le présent accord.

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

(1) L'article 9 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, la couverture du risque décès devant inclure une clause de maintien de la garantie décès en cas d'incapacité de travail ou d'invalidité.

(Arrêté du 3 décembre 2008, art. 1er)

Date d'effet. - Durée

Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord prend effet le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, date à laquelle il se substituera à l'accord précédemment en vigueur.

Par conséquent, les entreprises sont tenues d'affilier leurs salariés à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord. Une notice d'information sera remise par l'employeur à chacun des salariés de l'entreprise visés par le présent accord afin de lui faire connaître les caractéristiques du régime (détail des garanties, désignation de l'organisme assureur, formalités de prise en charge).

Il est à durée indéterminée.

Clause de sauvegarde

Article 11

En vigueur étendu

Par exception et sous réserve des dispositions de l'article L. 912-1 2e alinéa du code de la sécurité sociale, les entreprises, ayant souscrit antérieurement à la date d'effet du présent accord un contrat de prévoyance au profit des salariés visés par le présent accord assurant des garanties à des niveaux strictement supérieurs à ceux prévus à l'article 4 du présent accord, ne seront pas tenues d'adhérer à l'organisme désigné dans le présent accord, tant que ledit contrat sera en vigueur.

Clause pour adhésion tardive

Article 12

En vigueur étendu

En cas d'adhésion intervenant après la date d'application du régime de prévoyance (art. 9), ISICA Prévoyance procédera à l'analyse du risque propre à l'entreprise concernée et portant sur les garanties couvertes par le présent accord, et ce au regard des déclarations faites par l'entreprise sur le nombre de salariés en arrêt de travail. ISICA Prévoyance évaluera, le cas échéant, la nécessité de constituer des provisions, et adaptera le montant des cotisations dues par l'entreprise afin d'éviter tout déséquilibre éventuel du régime de prévoyance.

Modalités de dénonciation

Article 13

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois. En cas de dénonciation, l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément à l'article L. 132-8 du code du travail.

Dépôt et extension

Article 14

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 ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité en application des articles L. 133-1 et suivants du code du travail.

Accord du 11 janvier 2006 relatif aux salaires

En vigueur étendu

Barème « Assiette de primes »

Base : 151,67 heures par mois. - Effet au 1er janvier 2006

Pour garanties annuelles. Prise d'effet des garanties mensuelles au 1er janvier 2006.

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	MONTANT
I	120	869,72
	125	885,88
	130	902,35
	135	919,12
	140	934,06
II	145	949,30
	150	966,07
	155	983,30
	160	995,95
	165	1 008,91
III	170	1 021,56
	175	1 031,47
	180	1 041,38
	185	1 051,14
	190	1 061,05
	195	1 074,16

IV	200	1 089,40
	210	1 120,96
	220	1 154,95
V	230	1 189,71
	240	1 224,32
	250	1 258,62
VI	260	1 293,07
	270	1 327,37
	280	1 361,83
	290	1 395,98
VII	300	1 430,28
	310	1 471,90
	320	1 511,84
	330	1 552,69
	340	1 593,24
Contrepartie opération d'habillage-déshabillage : 7,62 € (indemnité forfaitaire mensuelle).		

Barème de ressources garanties

Base : 151,67 heures par mois. - Effet au 1er janvier 2006

Pour garanties annuelles. Prise d'effet des garanties mensuelles au 1er janvier 2006.

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	RESSOURCES GARANTIES	
		Annuelle	Mensuelle
I	120	15 522,06	1 221,03
	125	15 584,15	1 224,86
	130	15 646,48	1 228,68
	135	15 709,07	1 232,50
	140	15 771,90	1 236,49
II	145	15 929,62	1 248,36
	150	16 088,92	1 260,24
	155	16 249,81	1 272,21
	160	16 412,31	1 284,70
	165	16 576,43	1 297,29
III	170	16 775,35	1 312,82
	175	16 976,65	1 328,77
	180	17 180,37	1 344,92
	185	17 386,53	1 361,28
	190	17 595,17	1 377,84
IV	195	17 806,32	1 394,35
	200	18 162,44	1 422,75
	210	18 525,69	1 450,39
V	220	18 896,20	1 478,44
	230	19 481,99	1 524,36
	240	20 085,93	1 571,80
VI	250	20 708,59	1 620,83
	260	21 278,08	1 665,42
	270	21 863,23	1 711,32
	280	22 464,46	1 758,55
VII	280	23 082,24	1 807,19
	300	23 717,00	1 857,23
	310	24 369,22	1 908,11
	320	25 039,37	1 960,63
	330	25 727,95	2 014,60
VIII	340	26 435,47	2 070,19
	350	27 162,45	2 089,42
	360	27 909,41	2 146,88
	370	28 676,92	2 205,92
	380	29 451,20	2 265,48
IX	390	30 225,77	2 325,06
	400	30 905,85	2 377,37
	410	31 601,23	2 430,86
	420	32 312,25	2 485,56
	430	33 039,28	2 541,48
	440	33 782,66	2 598,67
	450	34 549,53	2 657,66
	460	35 309,62	2 716,12
X	470	36 075,84	2 775,06
	500	38 377,48	2 952,11
	600	46 052,97	3 542,54
	700	53 730,00	4 133,08

Avenant n° 1 du 16 février 2007 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets et crèmes glacées (SFIG),
Organisations de salariés	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 du personnel d'encadrement de la production, de la transformation, de la distribution, des services et organismes agroalimentaires et cuirs et peaux (FNAA) CFE-CGC ; La fédération des syndicats des commerces, services et forces de vente (CSFV) CFTC,

Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable à compter du 1er février 2007 et 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. Son extension sera demandée.

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Texte étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (arrêté du 3 juillet 2007, art. 1er).

Avenant n° 2 du 12 décembre 2007 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets et crèmes glacées (SFIG),
Organisations de salariés	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 du personnel d'encadrement de la production, de la transformation, de la distribution, des services et organismes agroalimentaires et cuirs et peaux (FNAA) CFE-CGC ; La fédération des syndicats commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC,

Article 1er

En vigueur non étendu

L'article 6.1.4 « Tableau des minima conventionnels » de la convention collective nationale des biscotteries, biscuiteries, céréales prêtes à consommer ou à préparer, chocolateries, confiseries, aliments de l'enfance et de la diététique, préparations pour entremets et desserts ménagers du 17 mai 2004 est remplacé par le tableau joint au présent avenant.

Article 2

En vigueur non étendu

A compter du 1er janvier 2008, la ressource mensuelle brute garantie hiérarchisée (RMGH) est revalorisée de 2 % et le barème d'assiette de primes augmente, quant à lui, de 3 %.

Article 3

En vigueur non étendu

La négociation annuelle obligatoire sur les salaires dans les entreprises de la branche doit permettre de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à situation égale, avant le 31 décembre 2010.

Article 4

En vigueur non étendu

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. Son extension sera demandée.

Annexe

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord national pluriprofessionnel du 22 juin 1979 de mensualisation complétant et modifiant les accords des 23 décembre 1970 et 3 décembre 1974 relatifs à la mensualisation dans divers branches des industries agro-alimentaires

Signataires

Organisations patronales	Fédération nationale de l'industrie de la salaison, de la charcuterie en gros et des conserves de viandes ; Chambre syndicale nationale des industries de la conserve ; Fédération nationale des syndicats de confituriers et conserveurs de fruits ; Syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets et crèmes glacées ; Union intersyndicale des industries françaises de biscuiterie, biscotterie et panification fine, préparation pour entremets et desserts ménagers, aliments diététiques et divers ; Union des chambres syndicales nationales des chocolatiers, confiseurs, fabricants détaillants de chocolaterie et de confiserie ; Syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France ; Syndicat national des fabricants de café soluble ; Syndicat national de l'industrie et du commerce du café ; Fédération nationale des syndicats de torréfacteurs de café ; Chambre syndicale des torréfacteurs de café de France ; Syndicat national des plantes à infusions conditionnées ; Syndicat national des triturateurs-conditionneurs de poivres et épices ; Syndicat français des importateurs de thé ; Syndicat national des importateurs-transformateurs et conditionneurs de vanilles, fruits secs et produits exotiques ; Fédération des industries condimentaires de France ; Syndicat national des fabricants de vinaigres ; Syndicat national des fabricants de bouillons et potages ; Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques ; Chambre syndicale des fabricants de levure de France ; Chambre syndicale des abattages et conditionnement de produits de basse-cour et le syndicat national des abattoirs de volailles.
Organisations de salariés	Fédération nationale des travailleurs des industries alimentaires C.G.T. ; Syndicat national des ingénieurs, cadres et assimilés, techniciens et agents de maîtrise des industries alimentaires (Syndicalim) ; Fédération des travailleurs des industries alimentaires et des branches connexes C.F.D.T. ; Union nationale des ingénieurs, cadres et techniciens de l'alimentation C.F.D.T. ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes F.O. ; Syndicat national des ingénieurs et cadres de l'alimentation F.G.T.A.-F.O. ; Fédération nationale des cadres et agents de maîtrise des industries et commerces agricoles et alimentaires (F.N.C.A.) C.G.C. ; Centrale syndicale chrétienne des travailleurs de l'alimentation C.F.T.C. ; Union générale des ingénieurs et cadres et assimilés C.F.T.C..

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord fait suite aux accords des 23 décembre 1970 et 3 décembre 1974 conclus dans le cadre de la déclaration commune du C.N.P.F., de la C.G.P.M.E. et des confédérations syndicales de salariés du 20 avril 1970 afin de mettre en oeuvre une mensualisation effective dans les industries agro-alimentaires signataires. Les organisations signataires confirment que l'objectif d'une politique de mensualisation comporte l'unicité à terme du statut social du personnel, à l'exception des dispositions liées directement à la nature des fonctions exercées et des responsabilités assumées. Elles précisent que, dans l'état actuel des choses, il y a lieu de considérer comme directement liées à la nature des fonctions exercées et des responsabilités assumées les dispositions relatives à la rémunération, la période d'essai, le préavis, l'indemnité de licenciement, l'indemnité de départ en retraite, les régimes de retraite et de prévoyance. Elles indiquent en outre, qu'un certain nombre de questions, qui ne sont pas, pour l'essentiel, directement liées à la nature des fonctions exercées et des responsabilités assumées, peuvent cependant faire l'objet de dispositions restant particulières à certaines catégories de personnel : il en est ainsi de ce qui touche au recrutement, à la forme des contrats, à l'aménagement des conditions de travail, au remplacement, à la mutation, à la formation professionnelle, aux brevets d'invention, à la non-concurrence. Les dispositions du présent accord, communes aux diverses branches signataires, règlent, pour l'ensemble de ces branches, les points qui y figurent. Sont renvoyés à l'étude des conventions collectives de branches les points qui, ne figurant pas dans le présent accord, feront l'objet d'une demande d'examen auprès desdites branches par les organisations de salariés signataires. D'autre part, les conventions collectives de branches, comme leurs avenants régionaux, lorsqu'il en existe, examineront les problèmes particuliers d'adaptation que poseraient, au niveau des branches comme des régions concernées, les garanties résultant du présent accord. Ces conventions ou avenants pourront, d'un commun accord entre toutes les organisations qui en sont signataires, décider de remplacer certaines garanties par d'autres considérées comme au moins équivalentes et mieux appropriées. De même dans l'esprit de la réglementation et des accords en vigueur, la solution des problèmes relatifs au présent accord qui pourront se poser dans les établissements sera recherchée avec les délégués syndicaux, les représentants élus du personnel, ou avec ces derniers seulement dans les établissements où il n'existerait pas de délégués syndicaux (1). Les différends éventuels pourront être soumis à la procédure de conciliation de la convention collective dont relève l'établissement.

aux problèmes d'interprétation, d'adaptation ou d'application des dispositions figurant dans l'accord de mensualisation, et qu'il faut entendre par " problèmes relatifs à la mensualisation " au sens de cet alinéa tout problème qui peut se poser dans un établissement à l'occasion de la mise en oeuvre de la mensualisation, dès lors qu'il est directement lié à cette mise en oeuvre. La recherche de la solution de tels problèmes, lorsqu'ils se posent dans un établissement, appelle donc un contact préalable entre la direction de l'établissement et les délégués syndicaux ou les représentants élus du personnel. Enfin, les parties signataires considèrent que, lorsqu'il existait, à la date de signature de l'accord de mensualisation, dans un établissement, un avantage dont bénéficiait une catégorie de personnel et qui, n'étant pas directement lié à la nature des fonctions exercées et des responsabilités assumées, était susceptible d'être compris dans la réalisation progressive de l'unicité des statuts, la suppression ou la modification de cet avantage - même avec l'accord du personnel bénéficiaire ou de ses représentants - ne saurait être opposée aux salariés d'une autre catégorie de personnel de l'établissement demandant, par la suite, à en bénéficier au titre de l'unification des statuts, sauf si cette suppression ou modification avait été faite également en accord avec eux ou leurs représentants.

NB : (1) Les parties signataires constatent que ce texte se réfère expressément aux établissements et non pas aux entreprises, de telle sorte que, lorsqu'une entreprise comporte plusieurs établissements - et sauf accord entre les parties pour traiter le problème au niveau de l'entreprise - c'est au niveau de chaque établissement qu'il convient de rechercher avec les délégués syndicaux ou les représentants élus du personnel la solution des problèmes qui peuvent se poser à propos de la mise en oeuvre de la mensualisation. Elles estiment à cet égard que la portée du dernier alinéa du préambule ne saurait être limitée.

TITRE 1er : Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord s'appliquent, dans le cadre de la programmation et sous les conditions définies pour certaines des garanties prévues, aux ouvriers, aux employés, ainsi qu'aux techniciens et agents de maîtrise, sans distinction de qualification, travaillant sur le territoire métropolitain dans les établissements appartenant à des entreprises adhérentes des organisations patronales signataires et dont l'activité ressortit aux chapitres de la nomenclature des activités économiques de l'INSEE (code APE) figurant sur la liste annexée au présent accord.

Les dispositions du présent accord pourraient devenir également applicables dans les établissements appartenant à des entreprises adhérentes à toute autre organisation patronale des I.A.A. qui en ferait la demande aux organisations signataires du présent accord ; cette demande devrait être adressée au secrétariat de la commission nationale paritaire instituée par l'article 16 ci-après qui, après avoir constaté l'accord des organisations signataires, le notifierait à l'organisation intéressée pour effet à compter du premier jour du mois civil suivant cette notification.

Les avantages prévus par ledit accord ne pourront être la cause de réduction des avantages acquis antérieurement à sa signature, sans toutefois qu'il puisse y avoir cumul avec des avantages attribués pour le même objet (1).

Les travailleurs à domicile ne sont pas compris dans le champ d'application du présent accord.

Les travailleurs saisonniers et les travailleurs intermittents en bénéficient lorsqu'ils ont travaillé dans l'établissement considéré soit pendant au moins 1 200 heures réparties sur au moins six mois d'une même année civile, soit pendant au moins 1 200 heures réparties sur moins de six mois pendant chacune de deux années civiles consécutives ; toutefois, ils bénéficient dès leur entrée dans l'entreprise des dispositions des articles 2,10 et 11 du présent accord ainsi que des dispositions de l'article 8 relatives à l'accident du travail avec hospitalisation ; ils bénéficient également, après deux mois de présence dans l'entreprise, des dispositions de l'article 8 relatives à l'accident du travail sans hospitalisation.

NB : (1) Les parties signataires soulignent qu'il doit être tenu compte de ces dispositions dans la recherche des solutions à apporter aux problèmes relatifs à la mensualisation dans les établissements.

Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Les parties signataires considèrent que les contrats destinés à permettre une opération de lancement ou de promotion d'un produit ne peuvent être qualifiés de contrats saisonniers. (2) Les

Article 3

En vigueur étendu

Les établissements à activités multiples sont liés par le présent accord lorsque leur activité principale en relève.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé au secrétariat du conseil de Paris.

TITRE II : Garanties résultant du présent accord.

Article 5

En vigueur étendu

Le régime des bénéficiaires définis à l'article 1er sera déterminé dans les conditions fixées aux articles 6 à 15 ci-après.

Pour l'application de celles de ces dispositions qui sont subordonnées à une certaine ancienneté, on déterminera celle-ci en tenant compte :

- de la ' présence continue ' dans l'établissement, c'est-à-dire du temps écoulé depuis la date d'engagement du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu, telles que :

- périodes de maladie ou d'accident ;
- périodes militaires obligatoires ;
- périodes de repos des femmes en couches prévues par l'article 9 a ci-après ;
- congés de formation obtenus dans le cadre de la loi du 17 juillet 1978 et des décrets du 27 mars 1979 ;
- congés d'éducation ouvrière obtenus dans le cadre de l'article 1er de la loi du 23 juillet 1957 ;
- délais accordés dans certains cas par l'employeur aux immigrés pour faciliter leurs congés dans leurs pays d'origine ;
- autres autorisations d'absences prévues par la convention collective ;
- de la période comprise entre le départ au service militaire obligatoire et la réintégration dans l'entreprise, lorsque l'intéressé avait au moins un an de présence au moment de son départ et qu'il a pu être réintégré après avoir fait connaître à l'employeur, au plus tard dans le mois suivant sa libération, son désir de reprendre immédiatement son emploi ;
- du congé sans solde pour élever son enfant obtenu par la mère de famille dans les conditions prévues par l'article 9 (paragraphe c) ci-après, qu'il y ait eu ou non réintégration à l'issue de ce congé (1) ;
- enfin, de la durée des contrats antérieurs dans l'établissement, à l'exception toutefois de ceux qui auraient été rompus pour faute grave.

(1) Les parties signataires précisent que la durée du congé parental d'éducation est, conformément à l'article L. 122-28-2 du code du travail, prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Rémunération mensuelle

Article 6

En vigueur étendu

a) Principe

La rémunération sera faite au mois et sera, pour un horaire hebdomadaire de travail déterminé et effectivement accompli pendant le mois considéré, indépendante du nombre de jours travaillés dans le mois.

b) Rémunération mensuelle minimale

La rémunération mensuelle minimale, pour l'horaire hebdomadaire de quarante heures, sera obtenue en multipliant par 174 le salaire horaire minimum garanti résultant, pour la catégorie de l'intéressé, de la convention collective ou de l'accord de salaire applicable dans l'établissement.

Les conventions collectives, ou accords, traitant de salaires minima dans les branches professionnelles entrant dans le champ d'application du présent accord devront assurer au personnel ouvrier et au personnel employé de même coefficient hiérarchique la même rémunération minimale garantie, sans distinction entre le personnel féminin et masculin.

c) Rémunération mensuelle effective

Rémunération fixe. - La rémunération mensuelle effective pour un horaire hebdomadaire de quarante heures se calculera en multipliant par 174 le taux horaire effectif de l'intéressé, en y ajoutant, s'il y a lieu, les indemnités compensatrices de réduction d'horaire lorsqu'elles n'ont pas été intégrées dans le salaire horaire.

Rémunération variable. - La rémunération mensuelle effective devra être au moins égale à la rémunération mensuelle minimale pour un travail normal ; elle résultera de la formule de rémunération au rendement ou à la tâche, telle qu'elle est appliquée dans l'établissement, étant entendu que les primes de production et de rendement qui subsisteraient feront l'objet d'une intégration progressive dans le salaire se terminant, au plus tard, le 31 décembre 1981.

Article 6

En vigueur étendu

d) Adaptation de la rémunération mensuelle à l'horaire réel

Les rémunérations mensuelles, minimale et effective, seront adaptées à l'horaire réel, de telle sorte que :

- si des heures supplémentaires sont effectuées en sus de l'horaire hebdomadaire de quarante heures, elles sont rémunérées en supplément avec les majorations correspondantes, conformément aux dispositions légales en vigueur ; lorsqu'un mois civil se termine sur une semaine civile incomplète, les heures supplémentaires afférentes à ladite semaine seront payées le mois suivant ;
- si une partie de l'horaire hebdomadaire ayant servi à la détermination de la rémunération mensuelle n'est pas effectuée, elle est déduite de ladite rémunération mensuelle sur la base, pour un horaire hebdomadaire de quarante heures, de un cent soixante-quatorzième par heure non effectuée (1) ; toutefois, ne donneront pas lieu à déduction les absences de courte durée dûment autorisées, motivées par des obligations de caractère impératif (2). Il est en outre précisé :

Que l'indemnité de congés payés est égale, conformément à la loi, au douzième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence, sans pouvoir être inférieure à la rémunération qu'aurait perçue l'intéressé s'il avait continué à travailler pendant la période de congés.

Qu'en conséquence :

- lorsque l'intéressé n'a pas effectué d'heures de travail dans le cadre du mois civil au cours duquel il a pris son congé payé de quatre semaines, il y a lieu de s'assurer que l'indemnité de congés payés est au moins égale au montant de sa rémunération mensuelle habituelle ;
- lorsque l'intéressé a effectué un certain nombre d'heures de travail dans le cadre du mois civil au cours duquel a été pris ledit congé, il y a lieu de s'assurer que lui est versée, au titre du mois en cause, une rémunération au moins égale au total, d'une part, de l'indemnité de congés payés calculée à raison du douzième de la rémunération de la période de référence, et, d'autre part, de la rémunération afférente aux heures de travail ainsi effectuées ;
- lorsque le congé payé chevauche deux mois ou est fractionné sur plusieurs mois, l'indemnité de congés payés ainsi que la rémunération des heures de travail effectuées doivent être calculées en se référant à ces mêmes principes (3).

(1) Les parties signataires estiment que ce texte ne fait pas obstacle, sur le plan pratique, à l'application dans un établissement d'un système différent de déduction des absences, tel que celui du 1/30, lorsqu'il est en usage dans ledit établissement et à la condition expresse qu'il ne lèse aucun salarié par rapport à la règle du 1/174, ce qui suppose la vérification des cas individuels et, éventuellement, les rappels nécessaires. (2) Les parties signataires estiment que, dès lors qu'il s'agit bien d'une absence de courte durée motivée par une obligation de caractère impératif - c'est-à-

dire une obligation à laquelle on ne peut se soustraire à jour et heures donnés -, l'intégralité de l'absence visée ne doit pas donner lieu à déduction, quel que soit l'horaire de travail du salarié en cause, et cela même dans le cas où le salarié bénéficie d'un horaire dit flexible. Il en résulte en pratique que, lorsqu'un salarié bénéficie d'une telle autorisation, sa rémunération ne doit pas s'en trouver affectée et que, notamment, les heures supplémentaires qu'il est susceptible d'avoir effectuées au cours de la semaine considérée - heures dont le décompte doit se faire, conformément à la loi, dans le cadre de la semaine - doivent lui être rémunérées avec les majorations correspondantes. Le fait d'avoir bénéficié d'une autorisation d'absence ne peut cependant en aucun cas - et notamment lorsque interviennent des variations d'horaires, avoir pour effet de porter la ressource de l'intéressé à un niveau supérieur à ce qu'elle aurait été s'il avait normalement travaillé le jour où se situe l'absence autorisée. Ces dispositions s'appliquent à toute absence autorisée dans les conditions prévues par l'article 6 d ; ne sont pas visées ici les autres absences susceptibles d'être autorisées, comme celles qui pourraient l'être pour des raisons de convenance personnelle. (3) Les parties signataires rappellent que : Depuis l'accord de mensualisation du 23 décembre 1970, et à raison, par semaine, de quarante heures en cinq jours, compte tenu des années bissextiles et de la répartition des jours de la semaine commençant chaque année, la durée moyenne mensuelle du travail est considérée comme s'élevant à 174 heures. Quand un congé de vingt-quatre jours ouvrables est entièrement pris à l'intérieur d'un mois donné, il est possible, selon la place des jours de la semaine par rapport au quantième du mois, qu'en outre, dans ce même mois, soient travaillées une, deux ou trois journées. Elles estiment en conséquence que : 1° Lorsqu'un salarié est dans ce cas, c'est-à-dire, lorsqu'il a travaillé un certain nombre d'heures au cours du mois où il a pris la totalité de son congé, il a droit, d'une part, à la rémunération afférente aux heures de travail ainsi effectuées (soit 1/174 de sa rémunération mensuelle par heure effectuée) et, d'autre part, à une indemnité de congé payé égale au douzième de la rémunération totale perçue pendant la période de référence, sans pouvoir être inférieure à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler pendant le congé.

Article 6

En vigueur étendu

e) Salaires forfaitaires

Lorsque, pour certaines catégories d'emplois, un salaire forfaitaire est pratiqué dans l'établissement, il devra être déterminé selon les modalités prévues au dernier alinéa du préambule du présent accord et en tenant compte, sur une base d'un horaire moyen de référence, des variations de la durée hebdomadaire du travail propres à l'emploi considéré : les éléments de ce salaire forfaitaire devront pouvoir être réexaminés chaque année (1).

f) Paiement

Le paiement de la rémunération sera effectué une fois par mois. Un acompte sera versé à ceux qui en feront la demande, correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle.

(1) 3e paragraphe, délibération n° 2 du 15 janvier 1972 : ' Les parties signataires estiment que la solution de tout problème se posant dans un établissement à l'occasion de la mise en oeuvre de la mensualisation, à propos d'un salaire forfaitaire qui y était pratiqué, doit être recherchée avec les délégués syndicaux ou les représentants élus du personnel dudit établissement, ce qui suppose un contact entre la direction de l'établissement et lesdits délégués ou représentants préalablement à toute solution.

Jours fériés

Article 7

En vigueur étendu

Tous les jours fériés légaux sont normalement chômés et leur rémunération est comprise dans la rémunération mensuelle (1).

Au cas où un salarié serait amené, en raison des nécessités du service, à travailler un jour férié, il aurait droit à un jour de repos compensateur n'entraînant aucune réduction de la rémunération du mois en cours duquel ce repos serait pris, et cela de préférence à la majoration de rémunération dont il serait susceptible de bénéficier au titre de son travail ledit jour férié ; si les nécessités du service ne permettaient pas d'accorder ce repos compensateur, le salarié serait, dans les conditions prévues par la réglementation applicable à la journée du 1er mai, indemnisé pour le travail effectué le jour férié.

Sauf nécessités impératives liées à la nature du poste occupé, compte tenu de l'activité de l'établissement, toutes dispositions devront être prises, et en cas de difficulté en liaison avec les représentants du personnel comme il est dit au dernier alinéa du préambule, pour éviter qu'un même salarié soit appelé systématiquement à travailler les jours fériés.

En ce qui concerne les ' ponts ' susceptibles d'être accordés, sous forme d'autorisation individuelle ou collective préalable d'absence permettant au salarié de ne pas travailler la veille ou le lendemain d'un jour férié, ils devront, dans toute la mesure possible, et sous réserve donc des seules nécessités de l'organisation du travail et de la production, être accordés de la même façon aux diverses catégories de personnel visées par le présent accord.

La récupération des heures de travail perdues en dessous de quarante heures pourra avoir lieu dans les conditions prévues par la loi mais ne devra pas revêtir un caractère systématique et ne devra donc intervenir que dans la mesure où les nécessités du service la justifient.

(1) Les parties signataires soulignent que le paiement d'un jour férié n'est pas subordonné à l'accomplissement de la dernière journée de travail le précédant et de la première journée de travail le suivant et que, par conséquent, l'absence, même non autorisée et non justifiée, d'un salarié au cours de l'une de ces deux journées, ou de l'une et l'autre d'entre elles, ne saurait être sanctionnée par le non-paiement du jour férié. Cependant, pour qu'un salarié ait droit à indemnisation d'un jour férié, il faut, bien entendu, qu'il y ait perte de salaire du fait de ce jour férié, ce qui n'est pas le cas lorsque ce jour férié se situe au cours d'une période d'absence pour maladie ou accident, une telle période ne comportant pas d'attribution de salaire à l'intéressé, mais le versement d'indemnités de sécurité sociale, ainsi que d'indemnités complémentaires dans les conditions fixées par l'article 8 de l'accord ; en revanche, lorsqu'un jour férié se trouve être ' accolé ' à une période d'absence pour maladie ou accident (ou à une période d'absence assimilée), ce jour férié ne doit pas être compris dans la période d'absence, mais, au contraire, doit être considéré comme inclus dans la période de travail précédente ou suivante, et, à ce titre, donner droit à indemnisation.

Indemnisation de la maladie et de l'accident (1)(2)

Article 8

En vigueur étendu

Chaque maladie ou accident dûment constaté par certificat médical, et contre-visite s'il y a lieu, pris en charge par la sécurité sociale, donne lieu au versement par l'employeur d'indemnités aux salariés dans les conditions suivantes :

Sans conditions d'ancienneté en cas d'accident du travail avec hospitalisation et sous réserve que le salarié ait au moins deux mois d'ancienneté en cas d'accident du travail sans hospitalisation, versement, du jour de la prise en charge par la sécurité sociale et pendant cent quatre-vingts jours, d'une indemnité égale à 90 % de ce qu'aurait été le salaire brut dudit salarié s'il avait travaillé, calculé sur la base de l'horaire habituel du travail ou de l'horaire en vigueur dans l'établissement pendant la période d'indemnisation si ledit horaire a été modifié, déduction faite du montant des indemnités journalières que l'intéressé reçoit de la sécurité sociale (ou de l'équivalent s'il est hospitalisé) et le cas échéant, de tout autre régime de prévoyance comportant participation de l'employeur pour la part correspondant à cette participation.

En cas d'accident du trajet, sous réserve que le salarié ait au moins six mois d'ancienneté, versement, du jour de la prise en charge par la sécurité sociale et pendant cent cinquante jours (cent quatre-vingts jours s'il y a hospitalisation), d'une indemnité égale à 90 % de ce qu'aurait été le salaire brut de l'intéressé, calculé comme il est dit ci-dessus et après avoir opéré les mêmes déductions.

En cas de maladie avec hospitalisation, sous réserve que le salarié ait au moins six mois d'ancienneté, versement, du jour de la prise en charge par la sécurité sociale et pendant cent quatre-vingts jours, d'une indemnité égale pendant les quarante-cinq premiers jours à 90 % du salaire brut (calcul et déductions comme dit plus haut).

En cas de maladie sans hospitalisation, sous réserve que le salarié ait au moins un an d'ancienneté, versement, à partir du huitième jour et pendant cent cinquante jours d'une indemnité égale pendant les quarante-cinq premiers jours à 90 % et pendant le reste de la période d'indemnisation à 75 % du salaire brut (calcul et déductions comme dit plus haut).

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances telles qu'elles sont définies ci-dessus, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident du travail, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué de travailler, sous déduction de la rémunération correspondant au délai de franchise.

Au cas où plusieurs absences pour maladie ou accident interviendraient au cours d'une même année civile, l'intéressé serait indemnisé pour chacune de ces absences dans les conditions indiquées au paragraphe ci-dessus sans toutefois que le nombre des journées indemnisées puisse, pendant ladite année civile, dépasser au total le maximum prévu selon la cause de l'absence. Lorsque la cause des absences a été successivement la maladie et l'accident, le maximum à prendre en considération est celui qui correspond au cas de l'accident (3).

La rechute reconnue comme telle par la sécurité sociale ne donne pas lieu à application de délai de franchise, qu'elle intervienne ou non au cours de la même année civile que la première interruption.

Au cas où pendant la période d'indemnisation il y aurait rupture du contrat de travail, le salarié intéressé bénéficierait du reliquat des droits à indemnisation ouverts au titre de la maladie ou de l'accident en cause jusqu'à épuisement de ces droits sans qu'aucune nouvelle maladie ou aucun nouvel accident survenant après la rupture du contrat de travail puisse ouvrir de nouveaux droits (4).

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence ; toutefois, si un salarié acquiert, pendant

qu'il est absent pour maladie ou accident, l'ancienneté requise pour bénéficier de ces dispositions, il lui en est fait application pour la période d'indemnisation restant à courir sans qu'il y ait lieu d'observer de délai de franchise si celui-ci a déjà couru.

Les branches professionnelles concernées, ou les établissements, pourront recourir à un régime collectif de prévoyance, tel que celui institué à cet effet par l'I.S.I.C.A., comportant une cotisation à la charge exclusive de l'employeur, lui permettant d'obtenir le remboursement des indemnités, indemnités qu'il lui incombe, en tout état de cause, de leur verser directement (5).

(1) Voir accord d'interprétation du 25 septembre 1979. (2) Les parties signataires précisent que les dispositions contenues dans le présent article doivent se conjuguer avec celles résultant de la loi du 19 janvier 1978 portant généralisation de la mensualisation. Compte tenu des difficultés que pose cette adaptation - notamment en ce qui concerne les dispositions relatives à l'indemnisation de la maladie - l'examen de cette question est renvoyé à la commission prévue par l'article 15 du présent accord qui, à cet effet, se réunira en septembre 1979 (voir accord du 25 septembre 1979, p...) (3) Les parties signataires précisent qu'en ce qui concerne la durée d'indemnisation, le principe est que chaque maladie ou accident ouvre droit à l'indemnisation pour sa durée, dans la limite du nombre maximum de jours prévus, selon les cas, par le texte. S'il y a successivement plusieurs maladies ou plusieurs accidents au cours d'une même année civile, l'intéressé est indemnisé pendant cette année civile pour chaque maladie ou accident jusqu'à ce que le total du nombre de journées indemnisées atteigne le maximum prévu selon la cause de l'absence ; s'il y a successivement à la fois maladie et accident - et quel que soit l'ordre dans lequel ces événements ont lieu - on procède de la même façon en prenant toujours comme plafond d'indemnisation le maximum correspondant au cas de l'accident. (4) Les parties signataires précisent que, dans les entreprises occupant plus de dix salariés, en cas de prolongation de l'absence d'un salarié à la suite d'une maladie ou d'un accident et lorsque ce salarié a au moins un an d'ancienneté, l'employeur qui envisage, dans le cadre des dispositions de la convention collective dont relève son établissement, soit de rompre le contrat de travail de l'intéressé, soit d'en constater la rupture, doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé à l'entretien préalable prévu par l'article L. 122-14 du code du travail. Elles rappellent en outre que, si la prolongation de l'absence est due soit à un accident du travail, soit à une maladie professionnelle, l'employeur est alors tenu de verser les indemnités de licenciement légales, à moins que la convention collective applicable à l'établissement ne contienne des dispositions plus favorables. Elles précisent par ailleurs que, lorsqu'il y a poursuite de l'indemnisation après la rupture du contrat de travail et jusqu'à épuisement des droits ouverts, les sommes ainsi versées par l'employeur au salarié ne sont plus assimilables à un salaire et n'ont donc plus à supporter les cotisations de sécurité sociale et des régimes complémentaires (directive de l'A.C.O.S.S. aux U.R.S.S.A.F. en date du 30 mars 1972, paragraphe 17), ni à être déclarée comme salaire au fisc (mais comme 'pension', instruction fiscale du 18 février 1972, paragraphe 9). (5) Les parties signataires recommandent aux employeurs de procéder à ces versements dès que la prise en charge par la sécurité sociale est établie (c'est-à-dire, par exemple, à réception du premier décompte de la sécurité sociale), avec versement d'un acompte, si possible dès le premier mois, puis, si l'indisponibilité se prolonge, versement des indemnités à intervalles réguliers et, de préférence, aux dates habituelles de paie.

Maternité

Article 9

En vigueur étendu

a) Congé de maternité

L'interruption de travail due à l'état de grossesse médicalement constaté commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se poursuit dix semaines après celui-ci, soit seize semaines au total qui sont indemnisées par l'employeur à 90 % du salaire brut de l'intéressée, déduction faite du montant des indemnités journalières qu'elle reçoit de la sécurité sociale et, le cas échéant, de tout autre régime de prévoyance comportant participation de l'employeur, pour la part correspondant à cette participation (1).

Cette disposition peut être couverte par un régime collectif de prévoyance selon les modalités prévues au dernier alinéa de l'article 8 ci-dessus pour la maladie et l'accident.

En cas d'état pathologique, attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches, la période de suspension du contrat est augmentée de la durée de cet état pathologique sans pouvoir excéder huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et quatorze semaines après la date de celui-ci, soit au maximum vingt-deux semaines.

Dans cette hypothèse, si la salariée remplit les conditions fixées par l'article 8 du présent accord, elle bénéficie, à partir de la dix-septième semaine, des indemnités complémentaires prévues par ce texte sans qu'il y ait lieu d'observer le délai de carence éventuellement applicable.

b) Horaire de travail pendant la grossesse

Les femmes enceintes de quatre mois révolus seront autorisées à rentrer cinq minutes après le début du travail et à sortir dix minutes avant la cessation de celui-ci ; ces décalages d'horaires, qui seront rémunérés, sont notamment destinés à éviter la bousculade dans les vestiaires et à faciliter l'accès des transports en commun.

(1) Les parties signataires précisent que ce texte doit se conjuguer avec les dispositions de l'article L. 122-26 du code du travail qui dispose notamment que, lorsque l'accouchement a lieu avant la date présumée, la salariée peut prolonger la suspension du contrat de travail jusqu'à épuisement des seize semaines auxquelles elle a droit et que, lorsque l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la sixième semaine suivant l'accouchement, la salariée peut reporter à la fin de la date d'hospitalisation, tout ou partie du congé auquel elle peut encore prétendre.

Article 9

En vigueur étendu

c) Congé sans solde pour élever un enfant

La mère de famille ayant une ancienneté dans l'établissement égale ou supérieure à un an avant son accouchement peut obtenir, à l'expiration de son congé de maternité, un congé sans solde pour élever son enfant jusqu'à l'âge d'un an. A l'issue de ce congé et à condition d'aviser l'employeur un mois à l'avance de son intention de reprendre son travail, elle sera assurée de retrouver son emploi ou un emploi équivalent, sauf dans le cas où l'employeur ne serait pas en mesure de la réintégrer, soit parce qu'il aurait été dans l'impossibilité d'assurer son remplacement provisoire et aurait dû procéder à un remplacement définitif, et qu'il n'existerait pas d'emploi équivalent, soit dans le cas où il devrait être fait application à l'intéressée, des règles relatives au licenciement collectif. En cas de non-réintégration, les indemnités de préavis et de licenciement sont dues et l'intéressée bénéficie pendant une période de douze mois d'une priorité de réembauchage pour occuper dans l'établissement un emploi correspondant à ses capacités (1).

(1) Les parties signataires précisent que ce paragraphe doit se conjuguer avec l'article L. 122-28 du code du travail ainsi qu'avec les dispositions de la loi du 12 juillet 1977 qui a institué un congé parental d'éducation. Il y a lieu de distinguer entre les entreprises où s'applique le congé parental d'éducation institué par la loi du 12 juillet 1977 - c'est-à-dire, dès maintenant, les entreprises employant habituellement plus de 200 salariés, puis, à partir du 1er janvier 1981, les entreprises employant habituellement plus de 100 salariés - et les autres entreprises - c'est-à-dire celles qui emploient habituellement moins de 200, puis de 100 salariés : 1. Entreprises employant habituellement plus de 200 salariés (100 à compter du 1er janvier 1981) : La loi du 12 juillet 1977 attribuant au père ou à la mère des avantages plus importants que ceux qu'avait institués l'accord de mensualisation, c'est la nouvelle loi qui s'applique. Elle permet : - à la femme salariée justifiant d'une ancienneté minimale d'un an à la date de naissance de l'enfant ou de l'adoption d'un enfant de moins de trois ans - ou à titre subsidiaire, au père salarié qui remplit les mêmes conditions si la mère y renonce ou ne peut en bénéficier - de demander, au terme du congé de maternité ou d'adoption, un congé parental d'éducation dont elle détermine elle-même la durée dans la limite d'un maximum de deux ans. A l'issue de ce congé - qui peut être écourté en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante du revenu du ménage - la mère (ou le père) retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente et en conservant le bénéfice des avantages acquis avant le début du congé, étant entendu que la durée de ce congé est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté. - lorsque l'ancienneté de la salariée est inférieure à un an à la date de la naissance ou de l'adoption de l'enfant, elle a droit aux seules dispositions de l'article L. 122-28, c'est-à-dire à un congé sans solde d'un an à compter de l'expiration du congé de maternité avec une priorité de réembauchage d'une année à condition qu'elle ait sollicité son réembauchage quinze jours au moins avant la fin du congé sans solde. 2. Entreprises employant moins de 200 salariés (moins de 100 à compter du 1er janvier 1981) : Il convient ici de combiner les dispositions de l'accord de mensualisation et celles de l'article L. 122-28 du code du travail. Il faut observer à cet égard d'une part que le bénéfice de l'accord est subordonné à une condition d'ancienneté que le code du travail n'exige pas, d'autre part, que l'accord ouvre un droit à réintégration et non comme le fait l'article L. 122-28, à simple priorité de réembauchage, et enfin que les dates de prise d'effet des délais de notification diffèrent d'un texte à l'autre. En pratique, trois cas sont possibles :

Article 9

En vigueur étendu

d) Garde d'un enfant malade

La mère ou le père de famille, lorsqu'ils sont tous deux salariés, auront droit à des autorisations d'absence dans la limite de dix jours par an pour soigner leur enfant malade âgé de moins de quatorze ans, sur production d'un certificat médical précisant la nécessité de la présence au chevet de l'enfant.

Les personnes seules, chef de famille, auront droit aux mêmes autorisations, dans les mêmes conditions, et bénéficieront en outre d'une indemnisation sur la base de 50 % du salaire brut qui aurait été perçu pendant la période considérée (1).

(1) Les parties précisent que par ' personne seule ', dès lors que cette personne est chef de famille, il faut entendre aussi bien le père que la mère de l'enfant malade.

Période d'essai - Rappel en dehors de l'horaire normal - Arrêt de travail pendant l'horaire normal - Frais de déplacements - Délai de réflexion en cas de mutation

Article 10

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Préavis

Article 11

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Indemnité de licenciement et indemnité de départ en retraite

Article 12

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Les parties signataires précisent que, si l'indemnité de licenciement instituée par l'accord de mensualisation est, dans la plupart des cas, et bien qu'elle soit réduite de moitié à partir de soixante-cinq ans ou de soixante ans en cas d'incapacité au travail, nettement plus avantageuse que l'indemnité légale de licenciement ou, à la limite, au moins équivalente - puisque, à partir de cinq années d'ancienneté, elle se calcule sur la base de 1/5 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée du salarié dans l'entreprise - il en va autrement lorsque l'intéressé compte moins de cinq ans d'ancienneté au moment de la résiliation du contrat de travail. En effet, de un à quatre ans d'ancienneté, l'indemnité prévue par l'accord de mensualisation pour un salarié âgé de soixante-cinq ans (ou de soixante ans en cas d'incapacité au travail) ne dépasse pas la moitié de 1/10 de mois par année, soit 1/20, alors que l'indemnité légale est de 1/10 de mois par année dès la première année. En conséquence, les salariés se trouvant dans ce cas peuvent prétendre à l'indemnité légale de licenciement comme étant plus avantageuse que l'indemnité conventionnelle.

Prime d'ancienneté

Article 13

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Les parties signataires précisent que le salaire minimum garanti est celui qui résulte de la convention collective ou de l'accord de salaire applicable dans l'établissement - que cette convention ou cet accord soit national, régional, local, d'entreprise ou d'établissement ; à défaut de convention collective ou d'accord de salaire applicable dans l'établissement, le salaire minimum à prendre en considération est le salaire minimum effectivement pratiqué dans l'établissement pour la catégorie de l'intéressé. (2) Les parties signataires soulignent que seuls peuvent être pris en considération à cet égard les écarts - quelle qu'en soit l'origine - qui auraient été en fait liés à l'ancienneté (et qui ne seraient donc pas, par exemple, la conséquence de l'incorporation dans le salaire d'indemnités compensatrices de réduction d'horaire) dont aurait bénéficié, dans l'établissement, l'ensemble des salariés de même coefficient ayant au moins l'ancienneté considérée, à l'exclusion des écarts ayant un caractère individuel et personnel.

Article 13

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 42 du 17-9-1998 BOCC 98-47.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Prime annuelle

Article 14

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Les parties signataires précisent que le salaire minimum garanti est celui qui résulte de la convention collective ou de l'accord de salaire applicable dans l'établissement - que cette convention ou cet accord soit national, régional, local, d'entreprise ou d'établissement ; à défaut de convention collective ou d'accord de salaire applicable dans l'établissement, le salaire minimum à prendre en considération est le salaire minimum effectivement pratiqué dans l'établissement pour la catégorie de l'intéressé.

Article 14

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 42 du 17-9-1998 BOCC 98-47.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

TITRE III : Dispositions diverses Réduction et aménagement du temps de travail

Article 15

En vigueur étendu

A l'issue des négociations engagées à ce sujet entre le C.N.P.F. et les confédérations syndicales de salariés, les parties signataires examineront les points susceptibles d'être repris en commun, à leur niveau, et les solutions qui pourraient être retenues et faire alors l'objet d'une annexe au présent accord.

TITRE III : Dispositions diverses

Article 16

En vigueur étendu

(Correspond à l'article 15 de l'accord du 3 décembre 1974) La commission nationale paritaire, composée de deux représentants de chaque organisation de salariés signataire du présent accord et d'un nombre égal de représentants patronaux désignés en commun par les organisations patronales de branches liées par le présent accord, pourra être saisie par toute organisation signataire des problèmes d'interprétation du présent accord.

En outre, mais d'un commun accord entre les organisations patronales et de salariés signataires des conventions collectives de branches, elle pourra également être saisie, pour recherche d'une solution appropriée, des difficultés d'adaptation ou d'application qui n'auraient pu être résolues au niveau des branches.

Annexe I Mensualisation dans les diverses branches des industries agricoles et alimentaires du 22 juin 1979

Liste des industries alimentaires visées par l'article 1er du titre Ier de l'accord

En vigueur étendu

Fédération nationale de l'industrie de la salaison, de la charcuterie en gros et des conserves de viandes (3504 (+) Charcuterie et conserves de viandes)

Chambre syndicale des abattages et conditionnement de produits de basse-cour et syndicat national des abattoirs de volailles (3505 (+) Abattage de volailles)

Syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets et crèmes glacées (3620 (+) Crèmes glacées, glaces et sorbets)

Fédération nationale des syndicats de confituriers et conserveurs de fruits (3701 (+) Conserves de fruits et de confitures)

Chambre syndicale nationale des industries de la conserve (3702 (+) Conserves de légumes, 3703 Conserves de poissons, 3704 Plats cuisinés)

Union intersyndicale des industries de la biscuiterie, biscotterie et panification fine, préparation pour entremets et desserts ménagers, aliments diététiques et divers (3942 (+) Biscuiterie, biscotterie, 4034 Aliments diététiques, aliments pour bébés, produits de régime, 4035 Entremets, desserts ménagers et petits déjeuners)

Syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France (3904 (+) Pâtes alimentaires et couscous)

Union des chambres syndicales nationales des chocolatiers, confiseurs, fabricants détaillants de chocolaterie et de confiserie (4031 (+) Chocolaterie, confiserie)

Syndicat national des fabricants de café soluble (4032 (+) Torréfaction et brûlerie de café)

Syndicat national de l'industrie et du commerce du café (4032 (+) Torréfaction et brûlerie de café)

Syndicat national des syndicats de torréfacteurs de café (4032 (+) Torréfaction et brûlerie de café)

Chambre syndicale des torréfacteurs de café de France (4032 (+) Torréfaction et brûlerie de café)

Syndicat national des plantes à infusion conditionnées (4032 (+) Infusions)

Syndicat national français des triturateurs-conditionneurs de poivres et épices (4032 (+) Préparation d'épices et herbes aromatiques)

Syndicat national des importateurs de thé (4032 (+) Thé)

Fédération des industries condimentaires de France (4033 (+) Condiments)

Syndicat national des fabricants de vinaigre (4033 (+) Vinaigres)

Syndicat national des fabricants de bouillons et potages (4036 (+) Bouillons et potages)

Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques (7308 (+) Entrepôts frigorifiques)

Chambre syndicale des fabricants de levure de France (4037 (+) Levure)

(+) Numéros de référence dans la nomenclature des activités économiques concernées.

Convention du 15 février 1977 portant création du fonds d'assurance formation des salariés des industries agricoles et alimentaires FAFORIA

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale de l'industrie laitière ; Union intersyndicale des industries françaises de biscuiterie, biscotterie et panification fine, préparation pour entremets et desserts ménagers, aliments diététiques et divers ; Union des chambres syndicales nationales de chocolatiers, confiseurs, fabricants détaillants de chocolaterie et de confiserie ; Fédération nationale de l'industrie de la salaison, de la charcuterie en gros et des conserves de viandes ; Chambre syndicale des abattages et conditionnement de produits de basse-cour et syndicat national des abattoirs de volailles (CHASYCA-SYNAVOL) ; Syndicat national des fabricants de bouillons et potages ; Syndicat national des fabricants de café soluble ; Syndicat national de l'industrie et du commerce du café ; Chambre syndicale des torréfacteurs de café de France ; Chambre syndicale des décaféineurs ; Fédération des industries condimentaires de France ; Syndicat national des fabricants de vinaigres ; Syndicat national des plantes à infusions conditionnées ; Syndicat national des importateurs de thé ; Syndicat national des vanilles et éléments aromatiques naturels ou chimiques, fruits secs conditionnés et produits exotiques ; Fédération nationale des syndicats de torréfacteurs de café ; Syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France ; Syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets et crèmes glacées.
Organisations de salariés	Fédération nationale des travailleurs des industries alimentaires C.G.T. ; Syndicat national des ingénieurs, cadres et assimilés, techniciens et agents de maîtrise des industries alimentaires C.G.T. (Syndicalim) ; Fédération des travailleurs de l'alimentation du S.E.I.T.A. et de l'hôtellerie C.F.D.T. ; Union nationale des ingénieurs, cadres et techniciens de l'alimentation C.F.D.T. ; Fédération des travailleurs de l'agriculture, l'alimentation et secteurs connexes F.O. (F.G.T.A.) ; Syndicat national des ingénieurs et cadres de l'alimentation C.G.T.-F.O. ; Fédération nationale des cadres des industries et commerces agricoles et alimentaires C.G.C. ; Centrale syndicale chrétienne de l'alimentation et des H.C.R.-ç.F.T.C. ; Union générale des ingénieurs et cadres assimilés C.F.T.C..
Organisations adhérentes	Fédération nationale des boissons par accord du 30 décembre 1993, en vigueur à compter du 1er janvier 1993. Syndicat des embouteilleurs de France (S.E.F.R.A.N.) par avenant du 30 décembre 1993, en vigueur à compter du 1er janvier 1993. Syndicat des industries alimentaires diverses de la Réunion par accord du 8 décembre 1994 avec effet au 1er janvier 1994 (BO conventions collectives 95-22). Association des brasseurs de France par accord du 22 décembre 1994 avec effet au 1er janvier 1994 (BO conventions collectives 95-22). Syndicat national des industries de boulangerie pâtisserie et fabrications annexes (S.N.I.B.P.) par accord du 26 décembre 1994 avec effet au 1er janvier 1994 (BO conventions collectives 95-22). Groupement indépendant des terminaux de cuisson (G.I.T.E.) par accord du 26 décembre 1994 avec effet au 1er janvier 1994 (BO conventions collectives 95-22). Fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services (F.N.E.A.P.) par accord du 28 décembre 1994 avec effet au 1er janvier 1994 (BO conventions collectives 95-22). Confédération nationale de la triperie française par accord du 28 décembre 1994 avec effet au 1er janvier 1994 (BO conventions collectives 95-22). Chambre syndicale des eaux minérales par accord du 28 décembre 1994 avec effet au 1er janvier 1994 (BO conventions collectives 95-22). Syndicat national des fabricants de sucre par accord du 28 décembre 1994 avec effet au 1er janvier 1994 (BO conventions collectives 95-22). Chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France par accord du 28 décembre 1994 avec effet au 1er janvier 1994 (BO conventions collectives 95-22). Union nationale des éleveurs, embouteilleurs et distributeurs de vins et spiritueux de France par accord du 28 décembre 1994 avec effet au 1er janvier 1994 (BO conventions collectives 95-22). Le SNIV-SNCP, 17, place des Vins-de-France, 75012 Paris, par lettre du 2 février 2010 (BO n°2010-16) Le SYNAFAVIA, 2, rue Alain-Fournier, 45130 Saint-Ay, par lettre du 2 février 2010 (BO n°2010-16)

Dénomination

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 16-10-1990 étendu par arrêté du 4-2-1991 JORF 17-2-1991.

Il est créé un fonds d'assurance-formation des salariés des industries agricoles et alimentaires qui prend le nom de FAFORIA.

Article 1er

En vigueur non étendu

Modifié par Accord du 28-10-1999 BOCC 99-23.

Il est créé, entre les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles de branche du secteur des industries agroalimentaires ou d'activités connexes dont la liste figure en annexe I de la présente convention, un fonds d'assurance formation des salariés du secteur agroalimentaire qui prend le nom de FAFORIA.

Buts et moyens

Article 2

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 16-10-1990 étendu par arrêté du 4-2-1991 JORF 17-2-1991

Le fonds a pour objet l'étude et la mise en oeuvre de tous les moyens propres à :

- définir et orienter une politique générale de formation continue dans les secteurs des industries agricoles et alimentaires ;
- recueillir et diffuser les informations sur les moyens de formation existants ;
- coordonner, adapter et développer tous les moyens de formation selon les besoins des professions et les intérêts des salariés ;
- déterminer en fonction des objectifs généraux définis ci-dessus les stages d'entretien, de perfectionnement des connaissances susceptibles d'y répondre, ainsi que les autres actions de formation entrant dans le cadre de la législation et des accords en vigueur ;
- signer des conventions de formation avec les organismes les plus qualifiés pour les dispenser, en faisant appel à tous les moyens de formation, notamment publics ;
- fournir aux entreprises adhérentes et à leurs salariés, parmi les actions qui auront été retenues, celles correspondant à leur demande ;
- percevoir et gérer la quote-part de la contribution financière des entreprises allouée au fonds ;
- financer les frais de stages suivis par les salariés des entreprises adhérentes, y compris la rémunération des enseignants, le coût des matériels pédagogiques, ainsi que les salaires de substitution des stagiaires, les charges sociales y afférentes, les frais de transport et d'hébergement ;
- plus généralement, financer toutes actions compatibles avec les objectifs de la formation permanente et la législation en vigueur, notamment les visites et conseils aux entreprises, les études et recherches pédagogiques, les congés individuels de formation.

Article 2

En vigueur non étendu

Modifié par Accord du 28-10-1999 BOCC 99-23.

Le FAFORIA a pour objet de :

- collecter, mutualiser et gérer les contributions des entreprises de son champ de compétence en application des dispositions légales et conventionnelles en vigueur ;
- percevoir et gérer toute autre source de financement autorisée ;
- assurer le financement des actions de formation au profit des salariés des entreprises adhérentes conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables ;
- favoriser la promotion des actions de formation susceptibles de répondre aux objectifs retenus par les accords collectifs de branche conclus dans son champ de compétence ;
- coordonner, adapter et développer tous les moyens de formation répondant aux demandes des branches professionnelles et aux intérêts des salariés, notamment au moyen d'outils et de dispositifs pédagogiques spécifiques au secteur ;
- fournir aux entreprises adhérentes, aux salariés les informations relatives à la réglementation et aux dispositifs liés à la formation professionnelle, notamment celles relatives à l'insertion professionnelle des jeunes ;
- apporter son concours aux adhérents de la présente convention dans la mise en oeuvre de la politique d'apprentissage, de formation en alternance et de formation professionnelle continue arrêtée par les partenaires sociaux des branches du secteur par accords collectifs en liaison avec les commissions nationales paritaires de l'emploi compétentes ;
- exercer auprès des entreprises adhérentes une activité de conseil, d'études et de recherches pédagogiques dans le respect des dispositions légales ;
- entreprendre auprès des pouvoirs publics aux niveaux européen, national et régional toute démarche utile dans l'intérêt des entreprises et des salariés.

Gestion

Article 3

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 16-10-1990 étendu par arrêté du 4-2-1991 JORF 17-2-1991

La gestion est confiée à une association régie par la loi du 1er juillet 1901 dénommée AGEFAFORIA et dont les statuts figurent en annexe II à la présente convention. Le conseil d'administration de l'AGEFAFORIA constituera autant de sections financières que le FAFORIA compte de branches distinctes ou regroupées à cet effet ; des sous-sections régionales pourront en outre être constituées en tant que de besoin.

Article 3

En vigueur non étendu

Modifié par Accord du 28-10-1999 BOCC 99-23.

La gestion du FAFORIA est confiée à une association régie par la loi du 1er juillet 1901, dénommée AGEFAFORIA, agréée par arrêté du 22 mars 1995 en qualité d'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) et habilitée au niveau national et professionnel à gérer les contributions légales et conventionnelles affectées par les entreprises à la formation professionnelle. Les statuts de cette association figurent en annexe II à la présente convention. Le conseil d'administration de l'AGEFAFORIA constituera autant de sections financières que le FAFORIA compte de branches distinctes, ou regroupées à cet effet.

Il constituera d'autre part une section financière particulière pour gérer les sommes versées par les employeurs de moins de 10 salariés en application de l'article L. 952-1 du code du travail.

Domiciliation

Article 4

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 16-10-1990 étendu par arrêté du 4-2-1991 JORF 17-2-1991

Le FAFORIA est domicilié au siège social de l'AGEFAFORIA.

Article 4

En vigueur non étendu

Modifié par Accord du 28-10-1999 BOCC 99-23.

Le FAFORIA est domicilié au siège social de l'AGEFAFORIA.

Durée

Article 5

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 16-10-1990 étendu par arrêté du 4-2-1991 JORF 17-2-1991

La durée du FAFORIA est illimitée, sauf démission de tous les membres actifs représentant soit les organisations syndicales de salariés, soit les organisations professionnelles de branche dans les conditions prévues à l'article 7 ci-après, ou dénonciation de la convention par les parties signataires dans les mêmes conditions de délai et de préavis.

Article 5

En vigueur non étendu

Modifié par Accord du 28-10-1999 BOCC 99-23.

La durée du FAFORIA est illimitée, sauf démission de tous les membres actifs dans les conditions prévues à l'article 7 ci-après, ou dénonciation de la convention par les parties signataires dans les mêmes conditions de délai et de préavis.

Composition

Article 6

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 16-10-1990 étendu par arrêté du 4-2-1991 JORF 17-2-1991

Le FAFORIA se compose de membres actifs et de membres associés.

Les membres actifs sont :

- les organisations syndicales représentatives des salariés signataires de la présente convention ou qui y adhéreraient ultérieurement ;
- les organisations professionnelles de branche des industries agricoles et alimentaires, ou d'activités connexes, signataires de la présente convention ou qui adhéreraient ultérieurement.

L'adhésion ultérieure d'une organisation syndicale de salariés ou d'une organisation professionnelle est soumise à l'accord des signataires initiaux.

Les membres associés sont les entreprises adhérentes à une organisation professionnelle membre actif du FAFORIA et assujetties à l'obligation de participation à la formation professionnelle continue. Les entreprises non assujetties à cette obligation, mais adhérentes à une organisation professionnelle membre actif du FAFORIA peuvent demander leur adhésion au FAFORIA ; ces demandes sont examinées par le conseil d'administration de l'AGEFAFORIA ; lorsqu'elles sont acceptées, les obligations et droits de ces entreprises sont alors identiques à ceux des autres membres associés, notamment en ce qui concerne les versements prévus à l'article 8 ci-dessous, relatif aux ressources du FAFORIA.

Article 6

En vigueur non étendu

Modifié par Accord du 28-10-1999 BOCC 99-23.

Le FAFORIA se compose de membres actifs et de membres associés.

Les membres actifs sont :

- les organisations syndicales représentatives des salariés signataires de la présente convention ou qui y adhéreraient ultérieurement ;
- les organisations professionnelles de branche du secteur ou d'activités connexes, signataires de la présente convention ou qui y adhéreraient ultérieurement et dans les conditions fixées par l'article 11 de la présente convention.

Les membres associés sont :

- les entreprises adhérentes à une organisation professionnelle membre actif du FAFORIA ;
- les entreprises tenues de verser leurs contributions au FAFORIA du fait de l'extension d'un accord collectif ;
- les entreprises dont les salariés relèvent d'une convention collective du champ professionnel des membres actifs du FAFORIA ;
- et, à titre volontaire, les autres entreprises du secteur non couvertes par les accords collectifs des organisations signataires exerçant une activité en amont ou en aval de la transformation des produits agroalimentaires, ainsi que les organismes, associations, instances, ou autres assujettis à la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle, dès lors qu'ils peuvent faire état d'un lien juridique avec une entreprise membre associé ou avec une organisation professionnelle d'employeurs ou syndicale de salariés du secteur agroalimentaire.

Les demandes d'adhésion à titre volontaire sont examinées par le conseil d'administration de l'AGEFAFORIA.

Sauf conditions particulières pouvant être décidées par le conseil d'administration de l'AGEFAFORIA, lorsque l'adhésion à titre volontaire est acceptée, les obligations et droits de ces entreprises sont identiques à ceux des autres membres associés, notamment en ce qui concerne les contributions prévues à l'article 9 ci-dessous.

Démission

Article 7

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 16-10-1990 étendu par arrêté du 4-2-1991 JORF 17-2-1991

La qualité de membre actif d'une organisation syndicale ou professionnelle se perd par démission de celle-ci. La démission ne peut prendre effet qu'à l'expiration d'une année civile, avec préavis de trois mois. Toutefois, elle ne peut être donnée au plus tôt qu'au cours de la deuxième année civile suivant la date d'effet de l'adhésion de l'organisation syndicale ou professionnelle en cause.

La démission d'une organisation professionnelle n'entraîne la perte de la qualité de membre associé des entreprises qui en relèvent que si ces entreprises notifient, avant l'expiration du préavis visé ci-dessus, leur intention de se retirer du fonds.

Lorsque, après la démission de l'organisation professionnelle dont elle relève, une entreprise continue à adhérer au fonds en qualité de membre associé, elle a la faculté de s'en retirer à la fin de chaque année civile ultérieure, sous réserve d'un mois de préavis.

Toute entreprise membre associé ayant démissionné comme il est dit ci-dessus est tenue de procéder aux versements dus au titre des engagements qui la liaient jusqu'à sa démission, même s'il n'est procédé à l'appel de tout ou partie des sommes correspondantes qu'après l'expiration du préavis ; en contrepartie, l'entreprise conserve, pendant toute la durée de l'année civile suivant la prise d'effet de la démission, l'intégralité des droits de tirage attachés aux sommes qu'elle a versées.

Article 7

En vigueur non étendu

Modifié par Accord du 28-10-1999 BOCC 99-23.

La qualité de membre actif d'une organisation syndicale ou professionnelle se perd par démission de celle-ci. La démission ne peut prendre effet qu'à l'expiration d'une année civile, avec préavis de 3 mois. Toutefois, elle ne peut être donnée au plus tôt qu'au cours de la deuxième année civile suivant la date d'effet de l'adhésion de l'organisation syndicale ou professionnelle en cause.

La démission d'une organisation professionnelle n'entraîne la perte de la qualité de membre associé des entreprises qui en relèvent que si ces entreprises notifient, avant l'expiration du préavis visé ci-dessus, leur intention de se retirer du fonds.

Lorsque, après la démission de l'organisation professionnelle dont elle relève, une entreprise continue à adhérer au fonds en qualité de membre associé, elle a la faculté de s'en retirer à la fin de chaque année civile ultérieure, sous réserve de 3 mois de préavis.

Toute entreprise membre associé ayant démissionné comme il est dit ci-dessus est tenue de procéder aux versements des contributions telles que précisées à l'article 9 ci-après qui la lient au titre de l'exercice civil en cours ou au titre des exercices précédents.

Ressources du FAFORIA

Article 8

Le FAFORIA est alimenté par :

-Les versements des entreprises qui sont membres associés.

Ces versements, dont le montant est décidé chaque année dans le cadre de l'élaboration du plan de formation de l'entreprise, ne doivent cependant pas être inférieurs, pour une année donnée, à 20 % du montant de la contribution à laquelle est assujettie, pour cette même année, l'entreprise en application de la loi du 24 février 1984. Toutefois, cette obligation de 20 % est modulée par tranches au-dessus d'un plafond.

Ainsi, pour le taux de contribution obligatoire de 1,2 % en vigueur, le versement minimal de l'entreprise au FAFORIA est de 20 % de la part de ce 1,2 % inférieure ou égale à 715.102 F ; pour la tranche allant de 715.102 F à 1.082.142 F, le versement minimal est ramené à 16 % ; pour la tranche dépassant 1.082.142 F, le versement minimal est de 10 % seulement ; ces tranches sont revalorisées chaque année compte tenu de l'évolution des salaires pour l'ensemble des branches concernées en fonction des indices publiés par l'INSEE.

En outre, l'entreprise membre associé doit verser au FAFORIA chaque année le reliquat du 1,2 % restant disponible compte tenu de l'ensemble des engagements qu'elle a pris par ailleurs.

L'appel des versements est effectué dans les conditions qui sont définies par l'AGEFAFORIA.

L'entreprise qui, à la date d'effet de cette obligation, serait engagée auprès d'un autre FAF à un niveau incompatible avec ladite obligation, et qui en apporterait la preuve, serait dispensée de tout ou partie de cette obligation auprès de l'AGEFAFORIA pour la durée de son engagement auprès de cet autre F.A.F. ;

-Les intérêts des fonds placés, biens et valeurs.

-Les emprunts.

-Les dons et legs, les subventions de l'Etat, des collectivités, des entreprises et des groupements professionnels et, d'une façon générale, toutes recettes autorisées par la loi.

Article 8

En vigueur non étendu

Modifié par Accord du 28-10-1999 BOCC 99-23.

Elles sont constituées par :

- les contributions des entreprises dans les conditions précisées à l'article 9 ci-après ;

- les aides publiques (régionales, nationales, européennes...) ;

- les participations financières de tout organisme susceptible de passer une convention avec l'AGEFAFORIA en vue de bénéficier de ses actions ou d'y contribuer ;

- les intérêts des fonds placés, biens et valeurs ;

- les emprunts ;

- les dons et legs, les subventions de l'Etat, des collectivités, des entreprises et des groupements professionnels et, d'une façon générale, toutes recettes non interdites par la loi.

Dépenses du FAFORIA

Article 10

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 16-10-1990 étendu par arrêté du 4-2-1991 JORF 17-2-1991

La présente convention peut être modifiée par le conseil d'administration de l'AGEFAFORIA réuni à cet effet en séance extraordinaire conformément aux dispositions de l'article 13 de ses statuts.

Article 10

En vigueur non étendu

Modifié par Accord du 28-10-1999 BOCC 99-23.

Après consultation des commissions des sections financières de branches, la gestion des dépenses est effectuée par l'AGEFAFORIA sous le contrôle de son conseil d'administration conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables à chaque catégorie de ressources telle que définie à l'article 8 ci-dessus.

Le conseil d'administration détermine les conditions d'utilisation des fonds mutualisés versés au titre du plan de formation des entreprises en vue de favoriser la mise en oeuvre de formations correspondant aux priorités des politiques de formation définies par les partenaires sociaux des branches professionnelles.

Le conseil d'administration détermine également, chaque année, l'enveloppe dont dispose chacune des sections financières de branches pour financer directement ou, sous leur responsabilité, par délégation aux services, les actions de formation dont la prise en charge est sollicitée par les entreprises, dans le respect des priorités fixées par le conseil d'administration complétées, en tant que de besoin, par celles qu'elles fixent elles-mêmes.

Le conseil d'administration détermine en outre, chaque année, le budget nécessaire aux frais de fonctionnement de l'OPCA pour l'année civile - ou le pourcentage des collectes à y consacrer - conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Contributions des entreprises (1)

Article 9

En vigueur non étendu

Modifié par Accord du 28-10-1999 BOCC 99-23.

Entreprises membres associés occupant 10 salariés et plus :

Plan de formation : les entreprises s'acquitteront chaque année auprès de l'OPCA d'un versement qui ne peut être inférieur, pour une année donnée, à 20 % du montant de la contribution à laquelle l'entreprise est assujettie, pour cette même année, au titre de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue, en application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 951-1 du code du travail. Toutefois ce pourcentage est ramené à 16 % de l'obligation légale ou encore à 10 % de celle-ci en fonction de tranches de masse salariale dont la valeur est fixée chaque année par le conseil d'administration de l'AGEFAFORIA compte tenu de l'évolution des salaires pour l'ensemble des branches concernées en fonction des indices publiés par l'INSEE.

En outre, l'entreprise doit verser à l'OPCA chaque année le reliquat de son obligation légale restant disponible compte tenu de l'ensemble des engagements qu'elle a pris par ailleurs ;

Alternance : les entreprises s'acquitteront chaque année auprès de l'OPCA des contributions légales dues par les entreprises au titre de l'alternance.

Capital de temps de formation : les entreprises s'acquitteront chaque année auprès de l'OPCA de la contribution instituée par l'accord collectif de branche dont elles relèvent.

Entreprises membres associés occupant moins de 10 salariés :

Plan de formation : les entreprises s'acquitteront chaque année auprès de l'OPCA d'un versement qui ne peut être inférieur, pour une année donnée, à 0,15 % de la masse salariale de l'entreprise, en application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 952-1 du code du travail. Ce pourcentage peut toutefois être supérieur en fonction des dispositions instituées par l'accord collectif de branche dont elles relèvent.

Alternance : les entreprises s'acquitteront chaque année auprès de l'OPCA des contributions légales dues par les entreprises au titre de l'alternance.

Appel des contributions :

Les contributions dues par les entreprises en application des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur sont versées sous la forme d'acomptes et d'une régularisation annuelle.

La régularisation intervient au plus tard le 28 février de l'année suivante sur la base de l'assiette constituée par l'ensemble de la masse salariale servant au calcul des cotisations de sécurité sociale.

Le conseil d'administration détermine le pourcentage et l'échéancier des acomptes appelés, sauf dispositions législatives et réglementaires s'imposant à l'OPCA dont il devrait tenir compte.

NOTA : (1) la convention a été modifiée le 18 mars 1994.

Article 9

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 16-10-1990 étendu par arrêté du 4-2-1991 JORF 17-2-1991

C'est dans le cadre des sections financières prévues à l'article 3 ci-dessus que sont définis les stages et les études à entreprendre pour développer la formation dans les branches concernées.

Déduction faite de la part qui correspond aux études et frais de fonctionnement du FAFORIA, décidés par l'AGEFAFORIA, l'entreprise membre associé a sur les sommes qu'elle a versées au FAFORIA un droit de tirage prioritaire pour financer les stages prévus dans son plan de formation annuel.

Ce droit de tirage est garanti pendant les dix-huit mois suivant la date du versement jusqu'à 90 % des sommes versées par l'entreprise.

Les sommes qui resteront disponibles dans la section dont relève l'entreprise après exercice de ce droit de tirage seront versés à un fonds commun de section et utilisées, dans ce cadre, conformément aux principes de la réciprocité collective et selon les directives du conseil d'administration de l'AGEFAFORIA

Les sommes qui se révéleront encore disponibles après ces opérations par section, dont la durée sera fixée par le conseil d'administration de l'AGEFAFORIA, seront versées à un fonds commun global au niveau du FAFORIA, toutes sections confondues, et utilisées, dans ce cadre, selon les directives dudit conseil d'administration de l'AGEFAFORIA.

Modification de la convention

Article 11

En vigueur non étendu

Modifié par Accord du 28-10-1999 BOCC 99-23.

La présente convention peut être modifiée par les partenaires sociaux réunis à cet effet à la demande de la partie la plus diligente au siège de l'ANIA.

Article 11

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 16-10-1990 étendu par arrêté du 4-2-1991 JORF 17-2-1991

La présente convention prendra effet le 1er janvier 1977 et sera déposée au secrétariat du conseil de prud'hommes de Paris.

Toutefois, les dispositions du premier et deuxième alinéa de l'article 8 ci-dessus, relatives aux versements minima de l'entreprise au F.A.F.O.R.I.A., prennent effet à compter du 1er janvier 1991 - et donc sur les salaires afférents à l'année 1990 - et de pour une durée de trois années.

A l'expiration de cette période expérimentale de trois ans, elles pourront être soit maintenues telles quelles, soit aménagées, soit modifiées dans le sens d'une nouvelle révision du taux obligatoire.

A cet effet, le conseil d'administration de l'A.G.E.F.A.F.O.R.I.A. se réunira dès le deuxième trimestre 1993 pour faire le bilan des résultats obtenus et préparer, en tant que de besoin, les dispositions qu'il prendrait à effet du 1er janvier 1994.

Toute organisation syndicale ou professionnelle des industries alimentaires ou d'activités connexes pourra adhérer à la présente convention sous réserve de l'accord préalable des organisations signataires de ladite convention ; la demande d'adhésion est adressée au secrétaire général de l'AGEFAFORIA ; à défaut de précision contraire, l'adhésion prend effet au 1er janvier de l'année civile en cours.

Toute adhésion est notifiée à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris ainsi qu'à chacune des organisations signataires de la présente convention.

Date d'effet

- Adhésion à la convention

Article 12

En vigueur non étendu

Modifié par Accord du 28-10-1999 BOCC 99-23.

La présente convention qui a pris effet le 1er janvier 1977 a été déposée à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.

Les dispositions des articles 1er, 2, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 et 13 prennent effet à compter de la date de la signature de la présente convention modifiée.

Toute organisation syndicale ou professionnelle du secteur agroalimentaire ou d'activités connexes pourra adhérer à la présente convention sous réserve de l'accord préalable des organisations signataires de ladite convention : la demande d'adhésion est adressée au président de l'AGEFAFORIA qui la soumet pour accord aux partenaires sociaux ; à défaut de précision contraire, l'adhésion prend effet au 1er janvier de l'année civile en cours.

En cas de difficulté avec l'une des organisations signataires, il est statué dans les conditions prévues à l'article 11 en matière de modification de la présente convention.

Toute adhésion est notifiée à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris ainsi qu'à chacune des organisations signataires de la présente convention.

Attribution de compétences

Article 12

En vigueur non étendu

Pour toutes contestations auxquelles pourrait donner lieu l'application des dispositions de la présente convention, le tribunal de Paris sera seul compétent, sauf dispositions légales contraires.

Annexe I Liste des organisations syndicales patronales signataires de la convention du 15 février 1977

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 16-10-1990 étendu par arrêté du 4-2-1991 JORF 17-2-1991.

3610 Fédération nationale de l'industrie laitière ;

Chambre syndicale des industries de la conserve (1) ;

- 3702 Conserves de légumes ;

- 3703 Conserves de poissons ;
- 3704 Plats cuisinés ;
- 3504 Conserves de foie gras.
- 3504 Conserves de foie gras.

3701 Fédération nationale des syndicats de confituriers et conserveurs de fruits.

3504 Fédération française des industries charcutières.

3904 Syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France.

7308 Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques.

4036 Syndicat national des fabricants de bouillons et potages.

4032 Syndicat national des fabricants de café soluble.

4032 Syndicat national de l'industrie et du commerce du café.

4032 Chambre syndicale des torréfacteurs de café de France.

4032 Fédération nationale des syndicats de torréfacteurs de café.

4033 Fédération des industries condimentaires de France.

4033 Syndicat national des fabricants de vinaigre.

4032 Syndicat national des importateurs-transformateurs et conditionneurs de vanille, fruits secs et produits exotiques.

4032 Syndicat des fabricants de chicorée de France.

4032 Syndicat national des plantes à infusions conditionnées.

4032 Syndicat français des importateurs de thé.

4035, 3902, 4034 : Union intersyndicale des industries françaises de biscuiterie, biscotterie et panification fine, préparation pour entremets et desserts ménagers, aliments diététiques et divers.

4031 Union des chocolatiers et confiseurs de France.

3620 Syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets et crèmes glacées.

4037 Chambre syndicale des fabricants de levure de France.

3505 Chambre syndicale des industries avicoles (Chasyca).

(1) Cette rubrique ne concerne pas les entreprises fabriquant des conserves d'oeufs et celles effectuant le séchage de prunes d'ente.

En vigueur non étendu

Modifié par Accord du 28-10-1999 BOCC 99-23.

Fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs connexes (FGTA) Force ouvrière ;

Syndicat national des cadres FGTA-Force ouvrière ;

Fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC ;

Fédération nationale agroalimentaire et forestière (FNAF) CGT ;

Union fédérale des ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise de l'agroalimentaire et des forêts (UFICTAF) CGT ;

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

Fédération française des industriels charcutiers, traiteurs et transformateurs de viandes ;

Syndicat national de l'industrie et du commerce du café ;

Syndicat national des fabricants de bouillons et potages ;

Fédération des industries condimentaires de France ;

Syndicat national des fabricants de vinaigres ;

Syndicat national des transformateurs de poivres, épices, aromates et vanille ;

Syndicat du thé et des plantes à infusion ;

Chambre syndicale des torréfacteurs de café de France ;

Syndicat national des fabricants de café soluble ;

Syndicat national de l'industrie de la chicorée ;

Fédération nationale des syndicats de confituriers et conserveurs de fruits ;

Fédération française des industries d'aliments conservés ;

Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques ;

Chambre syndicale des fabricants de levure de France ;

L'Alliance 7 ;

Syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France ;

Fédération nationale de l'industrie laitière ;

Syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets et crèmes glacées ;

Chambre syndicale des eaux minérales ;

Confédération nationale de la triperie française ;

Fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services ;

Chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France ;

Syndicat national des fabricants de sucre de France.

Annexe II Association pour la gestion du fonds d'assurance formation des salariés

Formation juridique

ANNEXE II Association pour la gestion du fonds d'assurance formation des salariés

Article 1er

En vigueur étendu

Il est formé entre les organisations signataires de la convention du 15 février 1977, créant le FAFORIA, une association régie par la loi du 1er juillet 1901.

Objet

ANNEXE II Association pour la gestion du fonds d'assurance formation des salariés

Article 2

En vigueur étendu

Cette association a pour objet de gérer le fonds d'assurance formation des salariés des industries agricoles et alimentaires (FAFORIA) conformément aux dispositions de la loi n° 71-575 du 16 juillet 1971 et du décret n° 71-978 du 10 décembre 1971 et dans le cadre des dispositions de la convention du 15 février 1977 qui a créé ce fonds.

A cet effet, elle accomplit les différentes tâches que le FAFORIA s'est donné pour objectifs et prend les dispositions administratives et financières qui en permettent la réalisation.

Dénomination

ANNEXE II Association pour la gestion du fonds d'assurance formation des salariés

Article 3

En vigueur étendu

L'association prend la dénomination d' " AGEFAFORIA " .

Durée

ANNEXE II Association pour la gestion du fonds d'assurance formation des salariés

Article 4

En vigueur étendu

Sa durée est celle de la convention créant le FAFORIA.

Siège social

ANNEXE II Association pour la gestion du fonds d'assurance formation des salariés

Article 5

En vigueur étendu

Le siège de l'association est à Paris (17e), 178 rue de Courcelles ; il peut être modifié, à tout moment, par le conseil d'administration délibérant comme il est dit à l'article 8 ci-dessous.

Composition

ANNEXE II Association pour la gestion du fonds d'assurance formation des salariés

Article 6

En vigueur étendu

L'association est composée :

- des organisations syndicales de salariés signataires de la convention du 15 février 1977, ou qui y auraient adhéré ultérieurement ;
- des organisations professionnelles de branches des I.A.A., ou activités connexes, signataires de la convention du 15 février 1977, ou qui y auraient adhéré ultérieurement.

Conseil d'administration

ANNEXE II Association pour la gestion du fonds d'assurance formation des salariés

Article 7

En vigueur étendu

L'AGEFAFORIA est administrée par un conseil d'administration paritaire composé :

- de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés membres actifs du FAFORIA ;
- d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles patronales membres actifs du FAFORIA désignés en commun par celles-ci.

Les administrateurs sont désignés pour deux ans ; leur mandat est gratuit et renouvelable.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est immédiatement pourvu à son remplacement par l'organisation syndicale ou le groupe d'organisations professionnelles l'ayant désigné.

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tous actes conformes à l'objet de la convention du 15 février 1977 et des présents statuts et approuver les comptes de l'exercice clos au vu des rapports du commissaire aux comptes qu'il désigne à cet effet.

Il peut déléguer telle ou telle partie de ses pouvoirs au bureau ou au président.

Il nomme le secrétaire général de l'AGEFAFORIA, fixe ses pouvoirs, ses attributions et la durée de ses fonctions.

Le secrétaire général de l'AGEFAFORIA participe de droit aux réunions du conseil à titre consultatif et en assure le secrétariat.

Les membres du conseil d'administration ne contractent, à raison de leur gestion, aucune obligation personnelle ni solidaire relativement aux engagements du FAFORIA. Ils ne sont responsables que de l'exécution de leur mandat à l'égard de leurs mandants.

Délibérations du conseil d'administration

ANNEXE II Association pour la gestion du fonds d'assurance formation des salariés

Article 8

En vigueur étendu

Le conseil se réunit, sur convocation de son président, au moins une fois par trimestre et autant de fois qu'il l'estime nécessaire ; la convocation est de droit chaque fois qu'elle est demandée par au moins la moitié des membres d'un collège, saisissant le président à cet effet en précisant la ou les questions qu'ils désirent soumettre au conseil d'administration.

L'ordre du jour est arrêté par le président selon des modalités qui pourront être précisées par le règlement intérieur prévu à l'article X ci-après ; l'ordre du jour comporte obligatoirement les questions ayant fait l'objet d'une demande de réunion présentée par la moitié au moins des administrateurs membres d'un collège.

Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant procuration sur papier libre à un autre administrateur appartenant au même collège. Toutefois, aucun administrateur ne pourra disposer, en cas de vote, de plus de deux voix, la sienne comprise.

Le conseil ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chacun des collèges le composant statutairement sont présents ou valablement représentés. Lorsque ce quorum n'est pas atteint, le conseil est convoqué à nouveau dans un délai de huit jours et peut délibérer sur le même ordre du jour quel que soit le nombre des membres présents ou représentés.

Le vote a lieu par collège ; les décisions ne sont adoptées que si, respectivement dans chacun des deux collèges, elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés ; s'il y a un désaccord entre les deux collèges, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion du conseil d'administration, où la décision est prise par vote individuel des administrateurs.

Bureau

ANNEXE II Association pour la gestion du fonds d'assurance formation des salariés

Article 9

En vigueur étendu

Le conseil d'administration élit pour deux ans parmi ses membres un bureau composé d'un membre par organisation syndicale signataire de la convention du 15 février 1977, ou y ayant adhéré ultérieurement et d'un nombre égal de membres représentant les organisations professionnelles signataires de ladite convention ou y ayant adhéré ultérieurement.

Le bureau compte parmi ses membres un président, un vice-président, un trésorier et un trésorier-adjoint. Le président doit être choisi alternativement dans l'un et l'autre collège et le trésorier dans le collège auquel n'appartient pas le président.

Les membres du bureau sont rééligibles. En cas de vacance, il est pourvu à la désignation d'un nouveau membre du bureau à la plus prochaine réunion du conseil et le mandat du membre du bureau ainsi désigné prend fin au terme de la période pour laquelle le bureau a été élu.

Le bureau assure la gestion courante de l'AGEFAFORIA dans le cadre des décisions prises par le conseil d'administration. Le secrétaire général de l'AGEFAFORIA assiste aux réunions du bureau dans les mêmes conditions qu'à celles du conseil d'administration et assure leur secrétariat.

Le président assure la régularité du fonctionnement du FAF, conformément aux statuts et aux pouvoirs qui lui ont été délégués. Il préside les réunions du bureau et du conseil d'administration. Il représente l'AGEFAFORIA en justice et dans les actes de la vie civile, signe tous les actes et délibérations. Il fait ouvrir au nom de l'AGEFAFORIA tout compte en banque ou auprès de l'administration des postes. Il peut déléguer ses pouvoirs à un ou plusieurs mandataires agréés par le conseil.

Règlement intérieur

ANNEXE II Association pour la gestion du fonds d'assurance formation des salariés

Article 10

En vigueur étendu

Le conseil d'administration fixe au moyen d'un règlement intérieur les modalités non prévues par les présents statuts.

Le règlement intérieur ne peut en aucun cas être contraint ni aux dispositions de la convention du 15 février 1977, ni à celles des présents statuts.

Droits de tirage des entreprises et sections

ANNEXE II Association pour la gestion du fonds d'assurance formation des salariés

Article 11

En vigueur étendu

L'exercice des droits de tirage des entreprises membres associées du FAFORIA (article IX de la convention), le fonctionnement des sections financières constituées au sein de ce fonds ainsi que le fonctionnement du fonds commun, sont assurés dans le cadre de l'AGEFAFORIA conformément aux dispositions de la convention du 15 février 1977.

Ressources et dépenses

ANNEXE II Association pour la gestion du fonds d'assurance formation des salariés

Article 12

En vigueur étendu

Les ressources de l'AGEFAFORIA sont constituées des sommes qu'elle recueille en application de la convention du 15 février 1977.

Les dépenses de l'AGEFAFORIA sont celles qu'elle engage pour la réalisation des objectifs du FAFORIA. A cet effet, l'association assume les frais de fonctionnement nécessaires ainsi que les frais de déplacements, de séjours et de perte de salaires des membres du conseil d'administration, du bureau et des autres instances susceptibles d'être mises en place au niveau des sections.

En outre, le conseil d'administration détermine les moyens techniques et financiers qui seront, sur justificatifs, attribués aux membres actifs du FAFORIA pour faciliter la mise en oeuvre des objectifs de formation du fonds et permettre aux administrateurs d'assumer pleinement leur mission.

Modifications de statuts

ANNEXE II Association pour la gestion du fonds d'assurance formation des salariés

Article 13

En vigueur étendu

Les présents statuts peuvent être modifiés par le conseil d'administration de l'AGEFAFORIA réuni à cet effet en séance extraordinaire.

La demande de modification peut être adressée par toute organisation membre de l'AGEFAFORIA par lettre recommandée avec accusé de réception.

La réunion du conseil d'administration, qui doit avoir lieu dans les deux mois suivant le dépôt de la demande, est convoquée, un mois à l'avance, par le bureau de l'AGEFAFORIA ; la convocation doit comporter le texte des nouvelles propositions.

Le conseil ne peut valablement délibérer que si les deux tiers au moins des membres le composant statutairement sont présents ou représentés ; au cas où ce quorum ne serait pas atteint, le conseil serait convoqué à nouveau dans un délai de quinze jours et pourrait valablement délibérer quel que soit le nombre des membres présents ou représentés ; les modifications des statuts ne sont adoptées que si elles ont recueilli les deux tiers des voix des membres présents ou représentés.

Dissolution, liquidation

ANNEXE II Association pour la gestion du fonds d'assurance formation des salariés

Article 14

En vigueur étendu

La dissolution de l'association ne peut intervenir que sur décision du conseil d'administration de l'AGEFAFORIA siégeant en séance extraordinaire comme il est dit à l'article XIII ci-dessus, ou si les Pouvoirs Publics retirent l'agrément au FAFORIA.

En cas de dissolution de l'association, l'utilisation des sommes dont dispose le fonds sera celle qui est prévue par les dispositions légales en cas de cessation d'activité d'un fonds d'assurance formation.

Annexe III : Champ d'application de la convention portant création du Fonds d'assurance formation des salariés du secteur agroalimentaire (Faforia) Accord du 18 mars 1994

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale de l'industrie laitière (15. 5.A-15. 5.B-15. 5.C-15. 5.D). Chambre syndicale des industries de la conserve (15. 1.E-15. 2.Z-15. 3.E-15. 3.F-15. 8.A-15. 8.M). Fédération nationale des syndicats de confituriers et conserveurs de fruits (15. 3.F). Fédération française des industries charcutières (15. 1.E). Syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France (15. 8.M). Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques (63. 1.D). Syndicat national des fabricants de café soluble (15. 8.P). Syndicat national de l'industrie et du commerce du café (15. 8.P). Chambre syndicale des torréfacteurs de café de France (15. 8.P). Fédération nationale des syndicats de torréfacteurs de café (15. 8.P). Syndicat national des fabricants de bouillons et potages (15. 8.V). Fédération des industries conditionnaires de France (15. 8.R-15. 3.E). Syndicat national des fabricants de vinaigres (15. 8.R). Syndicat national des transformateurs de poivres, épices, aromates et vanille (15. 8.R-15. 8.V). Syndicat des fabricants de chicorée de France (15. 8.P). Syndicat national des plantes à infusions conditionnées (15. 8.P). Syndicat français des importateurs de thé (15. 8.P). L'Alliance 7 (15. 8.F-15. 8.K-15. 8.T-15. 8.V-15. 6.B-15. 6.D). Syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets et crèmes glacées (15. 5.F). Chambre syndicale des fabricants de levure de France (15. 8.V). Fédération des industries avicoles (15. 1.C). Fédération nationale des boissons (51. 3.J). Conseil national des industries et commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses pour le compte du syndicat des embouteilleurs de France (51. 3.J).
Organisations de salariés	Fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des allumettes et des secteurs connexes (FGTA) Force ouvrière ; Syndicat national des cadres FGTA-Force ouvrière ; Fédération agroalimentaire CFE-CGC ; Fédération nationale agroalimentaire et forestière (FNAF) CGT ; Union fédérale des ingénieurs, cadres techniciens et agents de maîtrise de l'agroalimentaire et des forêts (UFICTAF) ; CGT ; Fédération nationale des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de services (FNSAPS) CFTC.

ANNEXE III à la convention portant création du Fonds d'assurance formation des salariés du secteur agroalimentaire (Faforia)

ANNEXE III : Champ d'application.

En vigueur non étendu

La présente convention s'applique, sur tout le territoire national, aux entreprises exerçant une ou plusieurs des activités suivantes :

NAF (NOMENCLATURE 1993)	APE (NOMENCLATURE 1973)
15.51 Fabrication de produits laitiers.	36 Lait et produits laitiers.
15.5 A Fabrication de lait liquide et de produits frais. Cette classe comprend notamment : - la production de laits liquides frais, pasteurisés, stérilisés, UHT, homogénéisés, etc., conditionnés ou non, écrémés ou non ; - la production de crèmes de lait ; - la production de laits fermentés, yaourts et desserts lactés frais.	36.11 Laits liquides. 36.12 Produits laitiers frais.
15.5 B Fabrication de beurre. Cette classe comprend notamment : - la fabrication de beurres, y compris concentrés ou allégés.	36.13 Beurre.
15.5 C Fabrication de fromages. Cette classe comprend notamment : - la fabrication de fromages frais ; - la fabrication de fromages à pâte molle, pressée, persillée, etc. ; - la fabrication de fromages fondus, râpés ou en poudre.	36.14 Fromages.
15.5 D Fabrication d'autres produits laitiers. Cette classe comprend notamment : - la fabrication de laits concentrés et de laits secs, conditionnés ou non, dégraissés ou non, sucrés ou non ; - la fabrication de produits dérivés de l'industrie laitière tels que lactose, babeurre, lactosérum, caséine, etc.	36.15 Laits concentrés, laits secs. 36.16. Produits dérivés de l'industrie laitière.
15.8 T Fabrication de laits pour nourrissons.	40.34. Aliments diététiques, aliments pour bébés et produits de régime.
15.1 E Préparation industrielle de produits à base de viandes. Cette classe comprend notamment : - la fabrication de produits à base de viandes ou d'abats (pièces salées, fumées, séchées, cuites, etc., charcuteries telles que pâtés, rillettes, saucisses, etc., et triperies) ; - la fabrication de préparations de viandes ; - la fabrication de plats préparés à base de viande ; - la fabrication de foies gras ; - la fabrication de gibiers, volailles, lapins appertisés.	35.04 Charcuterie et conserves de viandes. 37.04 Plats cuisinés.
15.2 Z Industrie du poisson. Cette classe comprend notamment : - les entreprises transformant des escargots et achatines ; - les entreprises de salage et saurissage de poisson et les entreprises de négoce, séchage et exportation de morue du canton de Fécamp (sous réserve de l'étalement prévu à l'article 39 des Dispositions générales, de l'article 12 de l'annexe, Ingénieurs et cadres de l'article 9 de l'annexe Agents de maîtrise et techniciens assimilés). Cette classe ne comprend pas : - des entreprises de fabrication de farines de poisson ; - des entreprises de salage et saurissage de poisson, et des entreprises de négoce, séchage et exportation de morue, hors du canton de Fécamp.	37.03 Conserves de poissons.
15.3 E Transformation et conservation de légumes. Cette classe comprend notamment : - fruits et légumes condimentaires préparés au vinaigre, au sel, à l'huile, en saumure (cornichons, câpres, oignons, olives, etc.).	37.02 Conserves de légumes.
15.8 A Fabrication industrielle de pizzas, quiches tartes, tourtes, etc.	

NAF (NOMENCLATURE 1993)	APE (NOMENCLATURE 1973)
<p>15.3 F Transformation et conservation de fruits. Cette classe comprend notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la production de conserves de fruits par congélation, surgélation, déshydratation, appertisation, etc. ; - la production de confitures, marmelades, compotes et gelées ; - la production de préparations alimentaires à base de fruits. <p>Cette classe ne comprend pas :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la fabrication de fruits confits ; - le grillage des fruits à coque ; - la production d'aliments adaptés à l'enfant et diététiques ; - la préparation des fruits pour une conservation de courte durée (traitement des oranges par exemple). <p>Cette classe ne comprend pas :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les entreprises se livrant à la transformation et au conditionnement du pruneau. 	37.01. Conserves de fruits et confitures.
<p>15.8 M Fabrication de pâtes alimentaires. Cette classe comprend notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la fabrication de pâtes alimentaires, fraîches ou non, même cuites ou farcies ; - la fabrication de couscous, y compris garnis. 	39.04 Pâtes alimentaires et couscous.
63.1 D Entreposage frigorifique.	73.08 Entrepôts frigorifiques.
<p>15.8 P Transformation du thé et du café. Cette classe comprend notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la torréfaction du café ; - la production de café en grains, moulu, soluble, concentré, décaféiné, etc. ; - la production de chicorée en grains, moulue, soluble et liquide. <p>Cette classe comprend notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le mélange et le conditionnement du thé, y compris en sachets ; - la préparation d'infusions (tilleul, verveine, menthe, fleur d'oranger, etc.) sauf médicinales. 	40.32 Café, thé, chicorée, infusions, épices et herbes aromatiques.
<p>15.8 V Industries alimentaires n.c.a. Cette classe comprend notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la fabrication de préparations pour entremets, de desserts lactés de conservation, petits déjeuners en poudre ou granulés, etc. ; - la fabrication d'aliments à base de fruits à coque ; - les graines salées pour apéritif. Cette classe comprend notamment : - la fabrication des soupes et potages ; - la fabrication de levure. 	40.35 Entremets, desserts ménagers, petits déjeuners. 40.36 Bouillons et potages 40.37 Produits alimentaires divers.
<p>15.8 R Fabrication de condiments et assaisonnements. Cette classe comprend notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la fabrication de vinaigres, sauces et condiments tels que mayonnaises, ketchup, moutarde ; - la transformation d'épices. 	40.33 Condiments, vinaigres, sauces préparées. 40.32 Café, thé, chicorée, infusions, épices et herbes aromatiques.
15.8 F Biscotterie, biscuiterie, pâtisserie de conservation.	39.02 Biscuits, biscottes, pâtisserie industrielle.
15.8 K Chocolaterie, confiserie.	40.31 Chocolat, confiserie.
15.8 T Fabrication d'aliments adaptés à l'enfant et diététiques, à l'exception des laits pour nourrissons.	40.34 Aliments diététiques, aliments pour bébés et produits de régime.
<p>15.6 B Autres activités de travail des grains. Cette classe comprend notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la fabrication de céréales soufflées, grillées ou autrement transformées (pour le petit déjeuner notamment). 	
<p>15.6 D Fabrication de produits amylacés. Cette classe comprend notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le tapioca. 	
<p>15.5 F Fabrication de glaces et sorbets. Cette classe comprend notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la fabrication de crèmes glacées, glaces et sorbets en vrac ou en conditionnement individuel. 	36.20 Crèmes glacées, glaces et sorbets
<p>15.1 C Production de viandes de volailles.</p>	35.05 Viandes de volailles et gibier. Cette classe comprend notamment : <ul style="list-style-type: none"> - l'abattage et la découpe de volailles et de lapins ; - la production de viandes et d'abats de volailles et de lapins en portions individuelles, fraîches, congelées ou surgelées.
<p>51.3 J Commerce de gros de boissons. Cette classe comprend notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le commerce de gros de toutes boissons, alcoolisées ou non. <p>Cette classe comprend aussi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les traitements œnologiques et la mise en bouteille associés au commerce de gros. 	57.08 Commerce de gros de vins, spiritueux, liqueurs. 57.09 Commerce de gros d'autres boissons.

La présente convention s'applique également, à titre volontaire et sous réserve de l'acceptation de leur adhésion par le conseil d'administration de l'Agefaforia, aux autres entreprises du secteur agroalimentaire exerçant une activité en amont ou en aval de la transformation des produits agroalimentaires, ainsi que les organismes, associations, instances ou autres assujettis à la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle, dès lors qu'ils peuvent faire état d'un lien juridique avec une entreprise membre associé ou avec une organisation professionnelle d'employeurs ou syndicale de salariés du secteur agroalimentaire.

Adhésion par lettre du 22 février 2010 du SNIV-SNCP et du SYNAFAVIA aux accords du 15 février 1977 et du 20 octobre 2004

En vigueur

Paris, le 22 février 2010.

Le SNIV-SNCP, 17, place des Vins-de-France, 75012 Paris, le SYNAFAVIA, 2, rue Alain-Fournier, 45130 Saint-Ay, à la direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

En vigueur

Nous avons l'honneur de déposer auprès de vos services une copie de l'acte d'adhésion du SNIV-SNCP et du SYNAFAVIA à :

- l'accord national professionnel du 15 février 1977 modifié le 28 octobre 1998 portant création du fonds d'assurance formation des salariés des industries agroalimentaires et des services connexes dénommé FAFORIA ;

- l'accord du 20 octobre 2004 et son avenant du 25 juillet 2005 relatif à la désignation de l'AGEFAFORIA comme organisme paritaire collecteur de la contribution à la formation professionnelle des entreprises des industries alimentaires.

Cette adhésion fait suite :

- d'une part, à la notification du SNIV-SNCP du 22 septembre 2009 aux partenaires sociaux de notre branche (enregistrement du dépôt dans vos services le 30 septembre 2009) de non-reconduction de l'accord du 22 décembre 1994 relatif à la collecte des contributions des entreprises à la formation professionnelle dans la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes ;

- d'autre part, à la signature avec les partenaires sociaux de notre branche de l'accord du 1er décembre 2009 portant sur la désignation d'un OPCA dans ladite convention, déposé auprès de vos services le 8 janvier 2010.

Vous trouverez donc ci-joint :

- la copie de l'acte d'adhésion notifié à chacune des organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de la convention constitutive du FAFORIA du 15 février 1977 modifiée le 28 octobre 1998 ;

- la copie des accusés de réception.

Nous vous informons que l'acte d'adhésion a également été déposé auprès de vos services par voie électronique à la date du présent courrier, soit le 22 février 2010.

Nous vous remercions de bien vouloir nous communiquer le récépissé de ce dépôt.

Nous vous prions de recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations les meilleures.

En vigueur

Le responsable des affaires sociales.

Accord national professionnel du 24 septembre 2002 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	L'alliance des syndicats des industries de la biscoterie, de la biscuiterie, des céréales prêtes à consommer ou à préparer, de la chocolaterie, de la confiserie, des aliments de l'enfance et de la diététique, des préparations pour entremets et desserts ménagers ' Alliance 7 ' ; Le syndicat français des fabricants de café soluble ; Le syndicat national de l'industrie et du commerce du café, chambre syndicale des torréfacteurs de café de France ; La fédération nationale des syndicats de torréfacteurs de café, union des torréfacteurs de France ; La chambre syndicale des décaféineurs ; Le syndicat des fabricants de chicorée de France ; Le syndicat national des fabricants de bouillons et potages ; La fédération des industries condimentaires de France ; Le syndicat national des fabricants de vinaigres ; La chambre syndicale française de la levure ; Le syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets et crèmes glacées ; Le syndicat du thé et des plantes à infusions ; Le syndicat national des transformateurs de poivres, épices, aromates et vanille,
Organisations de salariés	La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation (FGTA) FO ; La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ; La fédération des syndicats des services, commerce et force de vente (SCFV) CFTC ; La fédération du personnel d'encadrement de la production, de la transformation, de la distribution, des services et organismes agroalimentaires et cuirs et peaux CFE-CGC ; La fédération nationale agroalimentaire et forestière (FNAF) CGT,

Préambule

En vigueur étendu

Compte tenu de l'importance qu'ils attachent à la protection sociale des salariés, les signataires conviennent de la mise en place d'un régime de prévoyance obligatoire au sein d'un accord national interprofessionnel.

Ce nouveau régime de prévoyance obligatoire inclut les garanties décès-invalidité permanente et totale et rente éducation.

Il bénéficie à tous les salariés non cadres ne cotisant pas à un régime de prévoyance des cadres.

Objet de l'accord - Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord interprofessionnel a pour objet d'instituer un régime obligatoire de prévoyance au profit de tous les salariés non cadres liés par un contrat de travail à une entreprise ou établissement relevant du champ d'application des conventions collectives nationales des industries alimentaires diverses du 27 mars 1969, des produits exotiques du 1er avril 1969, de la convention collective nationale de l'industrie des glaces, sorbets et crèmes glacées du 15 octobre 1996 et de la convention collective nationale des biscoteries, biscuiteries, céréales prêtes à consommer ou à préparer, chocolateries, confiseries, aliments de l'enfance et de la diététique, préparations pour entremets et desserts ménagers ' Alliance 7 ' du 1er juillet 1993.

Le présent accord s'appliquera en France métropolitaine.

Les salariés couverts au titre du présent accord sont ceux inscrits à l'effectif de l'entreprise. Les VRP sont exclus de l'application de cet accord.

Prestations

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord prévoit, en cas de décès toutes causes ou d'invalidité permanente et totale du salarié, le versement d'un capital aux bénéficiaires désignés ou, à défaut, aux héritiers de premier rang, ou, à défaut, selon l'ordre de la dévolution successorale, et une rente éducation aux enfants à charge du salarié.

Le montant des versements est déterminé en pourcentage du salaire de référence, à savoir de la rémunération annuelle brute précédant le décès ou la déclaration d'invalidité, limitée à la tranche B des salaires (4 plafonds de la sécurité sociale).

2.1. Capital décès invalidité permanente et totale

Un capital égal à 100 % du salaire de référence des salariés assurés est servi aux bénéficiaires désignés ou, à défaut, aux héritiers de premier rang ou, à défaut, selon l'ordre de la dévolution successorale.

Ce capital est majoré de 20 % du salaire de référence pour chaque enfant à charge au moment où intervient le décès.

Un deuxième capital est versé aux enfants à charge en cas de décès simultané ou postérieur du conjoint, du partenaire de PACS ou du concubin notoire, non remarié et âgé de moins de 60 ans. Ce deuxième capital est égal au capital versé au moment du premier décès hors majoration.

En cas d'invalidité permanente et totale, le salarié perçoit un capital d'un montant identique à celui prévu en cas de décès. Est considéré en situation d'invalidité permanente et totale le participant reconnu par la sécurité sociale, avant l'âge de 65 ans, soit comme invalide 3e catégorie en application de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, soit victime d'accident de travail bénéficiant de la rente pour incapacité permanente et totale, majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne.

Ce capital est versé en 4 fois (1/4 par trimestre) dans l'année civile suivant la déclaration d'invalidité permanente et totale par la sécurité sociale. Il pourra être versé en 1 fois à la demande expresse du salarié.

2.2. Garantie rente éducation

En cas de décès ou d'invalidité permanente et totale du salarié, les enfants à charge bénéficient d'une rente égale à :

- 6 % du salaire de référence jusqu'au 16e anniversaire de l'enfant ;
- 8 % du salaire de référence au-delà du 16e anniversaire et jusqu'au 18e anniversaire de l'enfant ;
- 8 % du salaire de référence de 18 à 25 ans inclus si poursuite d'études ou événements assimilés.

La rente est doublée lorsque les enfants sont orphelins de père et mère.

Si l'enfant est reconnu invalide 2e ou 3e catégorie par la sécurité sociale, avant son 21e anniversaire, il lui est versé une rente à hauteur de 6 % du salaire de référence jusqu'à 15 ans inclus, puis une rente viagère à hauteur de 8 % du salaire de référence.

Cotisations

Article 3

En vigueur étendu

Le taux global de cotisation des garanties susvisées est de 0,38 % du salaire de référence partagé de la manière suivante :

GARANTIES	PART SALARIÉ (en %)	PART EMPLOYEUR (en %)	TOTAL (en %)
Décès invalidité permanente et totale	0,12	0,12	0,24
Rente éducation	0,07	0,07	0,14
Totale	0,19	0,19	0,38

Le salaire de référence est le salaire brut limité à la tranche B (4 plafonds de la sécurité sociale).

Organismes désignés

Article 4

En vigueur étendu

L'organisme assureur désigné est ISICA Prévoyance pour la garantie décès invalidité permanente et totale (ISICA Prévoyance, 26, rue de Montholon, 75305 Paris Cedex 09) et l'OCIRP pour la garantie rente éducation (OCIRP, 10, rue Cambacérés, 75008 Paris), ISICA Prévoyance recevant délégation de la part de cette dernière pour appeler les cotisations et régler les prestations.

Les modalités d'organisation de la mutualisation des risques couverts par le présent accord seront examinées par la commission paritaire composée des signataires du présent accord dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale. Cette réunion se tiendra au cours du semestre qui précédera l'expiration de ce délai.

Comité national paritaire de suivi

Article 5

En vigueur étendu

Un comité national paritaire de suivi de l'accord, composé d'un représentant de chacune des organisations syndicales signataires du présent accord et d'un nombre égal de membres de l'organisation patronale, est chargé d'étudier l'ensemble des questions posées par l'application de ce régime et de veiller à son bon fonctionnement par l'organisme assureur désigné.

Ce comité se réunira une fois par an. L'assureur sera chargé au cours de cette réunion de présenter les résultats.

Changement d'organisme assureur

Article 6

En vigueur étendu

Conformément à la réglementation en vigueur, 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 ou en cas de changement d'organisme assureur décidé par les partenaires sociaux à l'occasion d'une révision du présent accord, les rentes éducation en cours de service seront maintenues à leur niveau atteint à la date de résiliation.

Par ailleurs, la revalorisation des rentes éducation sera assurée par le nouvel organisme dans des conditions au moins identiques à celles définies dans le présent accord.

A compter de l'application de l'accord, les salariés bénéficiant d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale et de rente d'invalidité se verront maintenir la couverture du risque décès. Le changement d'organisme assureur sera sans effet sur les prestations à naître au titre du maintien de garanties en cas de survenance du décès avant le terme de la période d'incapacité de travail ou d'invalidité.

Par contre, le nouvel organisme assureur devra assurer la couverture du risque décès au profit des salariés qui bénéficieraient ultérieurement, et après le changement d'organisme assureur, d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale et de rente d'invalidité.

Clause de sauvegarde

Article 7

En vigueur étendu

Conformément au 2e alinéa de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les entreprises ayant souscrit avant la date de signature du présent accord un contrat de prévoyance pour leur personnel non cadre s'acquittant des cotisations correspondantes ne seront pas tenues d'adhérer aux organismes désignés.

En cas de litige, le comité national paritaire de suivi pourra être saisi.

NOTA : Arrêté du 28 mars 2003 art. 1 : l'article 7 ' clause de sauvegarde ' est étendu sous réserve qu'en application des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale la possibilité de ne pas adhérer au régime de prévoyance de la branche soit limitée aux seules entreprises disposant de couvertures prévoyance d'un niveau supérieur à celui fixé par la branche ;

Durée et modalités de révision et de dénonciation de l'accord

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une révision à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires, sous réserve qu'une demande accompagnée des modifications envisagées soit transmise à chacune des parties signataires.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées à l'article L. 132-7 du code du travail. L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires, moyennant le respect d'un préavis de 3 mois. Les modalités de dénonciation sont fixées par l'article L. 132-8 du code du travail.

Date d'effet

Article 9

En vigueur étendu

Cet accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension et, de ce fait, deviendra obligatoire pour l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article 1er.

En conséquence, les entreprises seront tenues d'affilier, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, leur personnel salarié non cadre visé à l'article 1er auprès d'ISICA Prévoyance tant pour les risques assurés par ISICA Prévoyance que pour ceux assurés par l'OCIRP.

Une notice d'information sera adressée aux entreprises, à charge pour elles de la remettre à chaque salarié afin de lui faire connaître les caractéristiques du régime (détail des garanties, désignation de l'organisme assureur, formalités de prise en charge).

Dépôt

Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé par les soins de la partie la plus diligente en 5 exemplaires originaux à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, ainsi qu'au greffe du conseil des prud'hommes.

Extension

Article 11

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander au ministère chargé de la sécurité sociale et au ministère chargé du budget l'extension du présent accord, afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries alimentaires diverses du 27 mars 1969, des produits exotiques du 1er avril 1969, de la convention collective nationale de l'industrie des glaces, sorbets et crèmes glacées du 15 octobre 1996, de la convention collective nationale des biscotteries, biscuiteries, céréales prêtes à consommer ou à préparer, chocolateries, confiseries, aliments de l'enfance et de la diététique, préparations pour entremets et desserts ménagers, ' Alliance 7 ' du 1er juillet 1993, et ce en application de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 24 septembre 2002.

Accord du 7 janvier 2005 relatif à la mise en oeuvre du droit individuel à la formation dans diverses branches des industries alimentaires

Signataires	
Organisations patronales	L'Alliance 7 ; L'association des entreprises de produits alimentaires élaborés (ADEPALE) ; La chambre syndicale française de la levure (CSFL) ; La chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France (CSRCSF) ; Le syndicat national des fabricants de sucre de France (SNFS) ; Le comité français du café ; Le syndicat français des fabricants de café soluble ; Le syndicat national de l'industrie et du commerce du café (SNICC) ; La FEDALIM pour le compte de : - syndicat national des fabricants de bouillons et de potages (SNFBP) ; - fédérations des industries condimentaires de France (FICF) ; - syndicat national des fabricants de vinaigres (SNFV) ; - syndicat national des transformateurs de poivres, épices, aromates et vanille (SNPE) ; - syndicat du thé et des plantes à infusion (STEP) ; - syndicat de la chicorée de France (SCF) ; - fédération française des industriels charcutiers, traiteurs, transformateurs de viandes (FICT) ; - fédération nationale des industries laitières (FNIL) ; - syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets, crèmes glacées (SFIG) ; - syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France (SIFPAF),
Organisations de salariés	La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFTD ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture et de l'alimentation (FGTA) FO ; La fédération des syndicats des commerces, services et force de vente (CSFV) CFTC ; La fédération du personnel d'encadrement de la production de la transformation, de la distribution des services et organismes agroalimentaires et des cuirs et peaux CFE-CGC,

L'accord du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle aborge cet accord pour les industries alimentaires

Préambule

En vigueur non étendu

Les parties signataires soulignent l'intérêt qu'elles portent au développement de l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle.

Elles décident de s'approprier le nouveau dispositif innovant, créé par l'accord national interprofessionnel (ANI) du 5 décembre 2003, repris par la loi du 4 mai 2004 et tel que modifié par l'ANI du 7 janvier 2009 ainsi que par la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie qui doit contribuer à rendre les salariés plus acteurs de leur évolution professionnelle.

C'est pourquoi elles souhaitent mettre en œuvre effectivement, au profit des salariés et des entreprises, ce droit individuel à la formation tout en prenant en compte les spécificités des industries alimentaires.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

Salariés bénéficiaires et durée de la formation

Article 1er

En vigueur non étendu

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps complet, à l'exclusion des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation, ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 20 heures.

Le salarié à temps partiel bénéficie du droit individuel à la formation au prorata de son temps de travail par rapport à la durée légale du travail. Par exception, le salarié dont la durée du travail est au moins égale à 80 % de la durée légale ou conventionnelle du travail bénéficie de 20 heures de DIF par an. Par exception, le salarié qui ne justifie pas de l'acquisition de DIF auprès d'un autre employeur, dont la durée du travail est au moins égale à deux tiers de la durée légale du travail bénéficie de 20 heures de DIF par an.

Le cumul des droits ouverts est égal à une durée plafonnée à 120 heures sur 6 ans. Ce plafond de 120 heures s'applique également aux salariés travaillant à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis pro rata temporis.

L'employeur doit informer annuellement par écrit les salariés du total des droits acquis au titre du DIF.

Les partenaires sociaux conviennent que, pour déterminer l'ouverture du droit individuel à la formation visé aux articles L. 6323-1 et suivants du code du travail, l'ancienneté des salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée s'appréciera au 1er janvier de chaque année civile.

Le salarié à temps complet bénéficiera, à terme échu, de 20 heures par année civile complète d'appartenance juridique à l'entreprise.

Sont prises en compte pour le calcul du DIF, les périodes de suspension du contrat de travail pour cause :

- d'accident du travail ;
- de maladie professionnelle ;
- de congé de maternité ;
- de congé de paternité ;
- de maladie lorsque ces périodes sont assimilées, par la convention collective dont relève la branche, à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés ;
- de congé d'adoption ;
- de congé de présence parentale ;
- de congé de soutien familial ;
- de congé parental d'éducation.

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 civile. Celui-ci pourra être mis en œuvre au terme de l'année civile suivant la date d'entrée.

Droit individuel à la formation des salariés en contrat à durée déterminée

Article 2

En vigueur non étendu

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

L'organisme collecteur paritaire agréé au titre du congé individuel de formation pour les entreprises de 10 salariés et plus assure la prise en charge des frais de formation, de transport et d'hébergement ainsi que de l'allocation de formation due à ces salariés.

Mise en oeuvre du DIF

Article 3

En vigueur non étendu

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

Le choix de l'action de formation envisagée et ses modalités de réalisation sont arrêtés par accord écrit du salarié et de l'employeur éventuellement dans le cadre de l'entretien professionnel visé à l'article 1-1 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle, ou suite à une demande écrite du salarié.

Article 3.1

Demande du salarié

La demande d'exercice du DIF porte sur des actions de formation définies à l'article 5 suivant.

La demande écrite du salarié doit être déposée 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.

Elle comporte :

- l'objet, le coût, le lieu, la durée, les dates et heures de l'action de formation.

1. Pour l'action de formation :

La demande doit comporter le programme de la formation souhaitée, la dénomination du prestataire pressenti.

2. Pour l'action de bilan de compétences :

La demande doit comporter la dénomination de l'organisme prestataire choisi sur la liste des organismes agréés par le FONGECIF.

3. Pour l'action de validation des acquis :

La demande doit comporter les mentions suivantes : le diplôme, titre ou certificat de qualification postulé permettant de faire valider les acquis de l'expérience, la dénomination de l'autorité ou de l'organisme délivrant la certification.

Article 3.2

Réponse de l'employeur

L'employeur dispose d'un délai de 1 mois à réception de la demande, telle que définie à l'article 3.1, pour notifier par écrit sa réponse lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation du choix de l'action de formation.

1. Accord de l'employeur

Si l'employeur accepte la demande du salarié, l'employeur et le salarié formalisent leur accord par un écrit relatif à la mise en œuvre du DIF contenant notamment les éléments suivants :

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

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

Si l'employeur n'est pas d'accord sur le choix de l'action de formation, il indique au salarié les raisons de son refus dans sa réponse écrite.

Lorsque, durant 2 années civiles consécutives, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, la formation peut se dérouler en dehors du temps de travail dans le cadre d'un financement assuré soit par l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (OPACIF) dont relève l'entreprise, soit par l'organisme paritaire agréé (OPCA) dont relève l'entreprise dans les conditions suivantes :

a) Financement par l'OPACIF

L'OPACIF assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme.

Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions des articles L. 6323-14 et L. 6323-16 du code du travail et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L. 6332-14 du code du travail.

Les droits correspondant à la durée de la formation sont déduits des droits acquis par le salarié au titre du DIF.

b) Financement par l'OPCA

L'OPCA assure, sur la base du montant forfaitaire fixé par décret, la prise en charge financière de l'action sous réserve que celle-ci corresponde aux priorités définies par l'article 5.

L'allocation visée à l'article L. 6321-10 n'est pas due par l'employeur et la durée de la formation réalisée est déduite des droits acquis par le salarié au titre du DIF.

Exercice du DIF

Article 4

En vigueur non étendu

Les heures de formation liées au droit individuel de formation s'exercent dans ou en dehors du temps de travail conformément aux dispositions légales en vigueur.

Nature des actions de formation

Article 5

En vigueur non étendu

Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF peut être arrêté en tenant compte des conclusions, soit :

- de l'entretien professionnel prévu à l'article 1er de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 ;
- d'une évaluation individuelle réalisée conjointement par le salarié et l'employeur ;

- de l'entretien de seconde partie de carrière prévu par l'accord interprofessionnel du 9 mars 2006 ;
- du bilan d'étape professionnel visé par l'article L. 6315-1 du code du travail ;
- d'un bilan de compétences.

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

Les organisations signataires décident de retenir des actions de formation pouvant favoriser l'acquisition ou l'élargissement d'une qualification, l'élargissement du champ professionnel d'activité, la polyvalence, l'autonomie, l'adaptation aux évolutions et mutations industrielles, l'évolution du système de production et des technologies. Elles retiennent également les actions de formation des salariés âgés de 45 ans et plus destinées à la transmission d'expérience, les actions permettant de réaliser un bilan de compétences ainsi que celles permettant au salarié de faire valider les acquis de son expérience.

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

- formation aux métiers des industries alimentaires ;
- maintenance des équipements ;
- respect de l'environnement et prévention des risques industriels ;
- gestion des entreprises ;
- développement des compétences ;
- développement personnel ;
- informatique et traitement de l'information.

Les spécialités de formation ci-dessus sont précisées en annexe I. (1)

Ces priorités pourront être précisées le cas échéant par les instances paritaires de branche compétentes.

(1) Voir annexe I de l'avenant n° 2 du 4 décembre 2009 BO 2010/15.

Dispositions financières

Article 6 (1)

En vigueur étendu

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 imputables, dans la limite des financements disponibles, sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue étant précisé que l'allocation de formation ou les salaires versés sont imputables sur la contribution de l'entreprise au plan de formation.

(1) L'article 6 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 951-2 du code du travail (arrêté du 18 octobre 2005).

Droits du salarié en cas de rupture du contrat de travail

Article 7

En vigueur non étendu

7. 1. DIF mis en œuvre pendant le préavis

En cas de licenciement non consécutif à une faute lourde et si le salarié en fait la demande avant la fin du préavis, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, multipliée par le montant forfaitaire prévu par décret, permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. A défaut d'une telle demande, la somme n'est pas due par l'employeur.

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

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation sous réserve que l'action soit engagée avant la fin du préavis.

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

Le salarié doit faire sa demande à l'employeur par écrit avant la fin du préavis, que le préavis soit travaillé ou qu'il y ait eu dispense d'exécuter le préavis par l'employeur.

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

7. 2. Portabilité du DIF

En cas de rupture non consécutive à une faute lourde ou d'échéance à terme du contrat de travail qui ouvrent droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, y compris dans le cas défini à l'alinéa 1 du présent article, multiplié par le montant forfaitaire fixé par décret, est utilisée dans les conditions suivantes :

1. Lorsque le salarié en fait la demande auprès d'un nouvel employeur (qui ne relève pas du champ d'application des conventions collectives des branches signataires du présent accord), au cours des 2 années suivant son embauche, la somme permet de financer soit, après accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, soit, sans l'accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation relevant des priorités définies par accord collectif dans le champ d'activité du nouvel employeur. Lorsque le salarié et l'employeur sont en désaccord, l'action se déroule hors temps de travail et l'allocation visée à l'article L. 6321-10 n'est pas due par l'employeur.

Le paiement de la somme est assuré par l'organisme paritaire collecteur agréé dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié est embauché.

2. Lorsque le salarié en fait la demande auprès d'un nouvel employeur (qui relève du champ d'application des conventions collectives des branches signataires du présent accord), au cours des 5 années suivant son embauche, la somme permet de financer soit, après accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, soit, sans l'accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation relevant des priorités définies par accord collectif dans le champ d'activité du nouvel employeur. Lorsque le salarié et l'employeur sont en désaccord, l'action se déroule hors temps de travail et l'allocation visée à l'article L. 6321-10 n'est pas due par l'employeur.

Le paiement de la somme est assuré par l'organisme paritaire collecteur agréé dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié est embauché.

3. Lorsque le demandeur d'emploi en fait la demande, la somme permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. La mobilisation de la somme a lieu en priorité pendant la période de prise en charge de l'intéressé par le régime d'assurance chômage. Elle se fait après avis du référent chargé de l'accompagnement de l'intéressé.

Le paiement de la somme est assuré par l'organisme paritaire collecteur agréé dont relève la dernière entreprise dans laquelle il a acquis des droits. Elle est imputée au titre de la section professionnalisation.

Dispositions diverses

Article 8

En vigueur non étendu

Article 8.1

Révision

Le présent accord peut être révisé en tout ou partie par avenant, se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes par lettre recommandée avec avis de réception. Elle doit être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 2 mois après la réception de la demande de révision. Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application de l'accord révisé.

Les parties conviennent de se rencontrer en cas de modifications législatives ou réglementaires qui auraient des conséquences sur le contenu ou l'application de l'accord susvisé.

Article 8.2

Accords d'entreprises

Le présent accord s'impose aux établissements, entreprises et groupes qui ne peuvent y déroger que de manière plus favorable.

Article 8.3

Date d'effet et durée

Le présent accord prendra effet après publication au Journal officiel de son arrêté d'extension et courra jusqu'au 31 décembre 2012.

Trois mois avant son terme, les partenaires sociaux effectueront un bilan de l'accord et décideront de sa reconduction.

Avenant n° 1 du 25 juillet 2005 relatif au champ d'application de l'accord du 7 janvier 2005 relatif à la mise en oeuvre du droit individuel à la formation dans diverses branches des industries alimentaires

Signataires

Organisations patronales	L'alliance 7 ; L'association des entreprises de produits alimentaires élaborés (Adepale) ; La chambre syndicale française de la levure (CSFL) ; La chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France (CSRCSF) ; Le syndicat national des fabricants de sucre de France (SNFS) ; Le comité français du café ; Le syndicat français des fabricants de café soluble ; Le syndicat national de l'industrie et du commerce du café (SNICC) ; La 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 fabricants de vinaigres (SNFV) ;-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) ; La fédération française des industriels charcutiers, traiteurs, transformateurs de viandes (FICT) ; La fédération nationale des industries laitières (FNIL) ; Le syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets, crèmes glacées (SFIG) ; Le syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France (SIFPAF),
Organisations de salariés	La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture et de l'alimentation (FGTA) FO ; La fédération des syndicats des commerces, services et force de vente CFTC (CSFV) ; La fédération du personnel d'encadrement de la production, de la transformation, de la distribution, des services et organismes agroalimentaires et des cuirs et peaux CFE-CGC,

Préambule

Champ d'application

En vigueur étendu

Cet avenant a pour objet de déterminer le champ d'application de l'accord relatif à la mise en oeuvre du droit individuel à la formation dans diverses branches des industries alimentaires en date du 7 janvier 2005.

En conséquence, les signataires précisent ce qui suit :

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

L'accord ci-dessus référencé institue, en complément de l'accord national interprofessionnel relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle complété par la loi du 4 mai 2004, des dispositions spécifiques au profit de tous les salariés liés par un contrat de travail à une entreprise ou un établissement relevant du champ d'application des conventions collectives nationales (CCN) suivantes :

- biscotterie, biscuiteries, chocolateries, confiseries, céréales prêtes à consommer ou à préparer, aliments de l'enfance et de la diététique, préparation des entremets et desserts ménagers (CCN du 17 mai 2004) (codes NAF : 15.8 F, 15.8 K, 15.8 T partiel, 15.8 V partiel, 15.6 B partiel, 15.6 D partiel) ;
- industries de produits alimentaires élaborés (CCN du 17 janvier 1952) (codes NAF : 15.1 E, 15.2 Z, 15.3 A, 15.3 E, 15.3 F, 15.8 A, 15.8 M) ;
- industries alimentaires diverses (CCN du 27 mars 1969) (codes NAF : 15.3 E partiel, 15.8 P partiel, 15.8 R partiel, 15.8 V) ;
- industries des produits exotiques (CCN du 1er avril 1969) (codes NAF : 15.8 P partiel et 15.8 R partiel) ;
- sucreries, sucreries-distilleries, raffineries de sucre (CCN du 1er octobre 1986) (code NAF : 15.8 H) ;
- industries charcutières (CCN du 1er juillet 1958, mise à jour le 9 avril 1990) (codes NAF : 15.1 E, 51.3 D) ;
- industrie laitière (CCN du 20 mai 1955, modifiée le 1er décembre 1976) (codes NAF : 15.51, 15.5 A, 15.5 B, 15.5 C, 15.5 D, 15.8 T) ;
- industries des glaces, sorbets et crèmes glacées (CCN du 15 octobre 1996) (code NAF : 15.5 F) ;
- pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé (CCN du 3 juillet 1997) (code NAF : 15.8 M).

Fait à Paris, le 25 juillet 2005.

Accord du 16 mars 2005 relatif aux classifications

Signataires

Organisations patronales	La fédération nationale des eaux conditionnées et embouteillées ; La chambre syndicale des eaux minérales ; Le syndicat national des boissons rafraîchissantes ; Le syndicat des eaux de source ; L'association des brasseurs de France,
Organisations de salariés	La FGA-CFDT ; La FGTA-FO ; La FNASPS-CFTC ; La FNAA CFE-CGC,

Principes généraux

Article 1er

En vigueur étendu

1.1. La classification définit un système de classement des emplois basé sur un double dispositif de hiérarchisation des postes à base de critères classants, le premier définissant le niveau de qualification professionnelle de branche, et le second valorisant les compétences et aptitudes propres du titulaire au niveau

de son entreprise.

1.2. Le personnel reste regroupé en 3 catégories :

- ouvriers et employés ;
- techniciens et agents de maîtrise ;
- ingénieurs et cadres.

1.3. La grille unique de classification est organisée en :

- a) Niveaux reconnaissant la « qualification professionnelle de l'emploi » ;
- b) Échelons, degrés de qualification dans le niveau.

Définition des critères classants des niveaux et échelons

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Critères classants des niveaux

La qualification de branche repose sur les 5 critères classants suivants :

- connaissances requises ou expérience équivalente/formation ;
- autonomie ;
- responsabilité ;
- animation-encadrement ;
- relations internes-externes.

Définition générique des critères classants :

a) Connaissances requises ou expérience équivalente/formation : ensemble de savoirs requis dans l'exercice des activités, quels que soient leurs modes d'acquisition (formation initiale ou continue, pratique professionnelle...) que ceux-ci aient été sanctionnés ou non par un diplôme. Ce critère évalue les capacités pour tenir normalement l'emploi.

b) Autonomie : degré de marge de manoeuvre dont dispose un salarié dans la réalisation et/ou l'organisation de son travail en tenant compte du type d'instructions reçues de sa hiérarchie. Il ne faut pas confondre l'autonomie avec l'initiative qui est une notion requise pour tous les emplois.

c) Responsabilité : la responsabilité s'apprécie dans les conditions normales d'activité dans le cadre de l'emploi et/ou poste de travail et est fonction de la marge d'autonomie dont dispose le salarié.

Elle porte, tout ou partie, sur les ressources, les moyens, l'organisation, les produits et les services.

Elle se mesure par la nature de l'impact des activités et des décisions prises sur l'activité et l'organisation de l'entreprise.

d) Animation et encadrement.

Animation : action exercée à l'intérieur d'un groupe visant à faciliter les relations entre ses membres, à les coordonner, à faire vivre un groupe qui partage les mêmes objectifs, à former, à transmettre l'information, à motiver ou susciter l'initiative, à conseiller.

Encadrement : c'est la responsabilité hiérarchique vis-à-vis des collaborateurs. Cette responsabilité se traduit en plus par la fixation d'instructions, de directives, de programmes... mais également par un rôle d'administration, de stimulation de l'initiative, de conseil, d'animation, de gestion de l'information...

e) Relations internes et externes : ce critère appréhende les obligations de communication avec l'environnement interne et/ou externe et leurs impacts techniques et économiques, en terme d'organisation du travail, d'engagement de l'entreprise et de confidentialité.

Ces relations sont d'ordre d'échanges d'informations, de relations d'influence ou de négociation, et peuvent engager l'image de l'entreprise.

2.2. Les échelons

Les échelons reposent sur 2 critères :

- la complexité ;
- le degré d'expertise.

La complexité est fonction de la nature, du degré, de la diversité, de l'interaction des informations à traiter et/ou de la nouveauté des difficultés strictement inhérentes aux travaux confiés au salarié. Ce n'est pas de la technicité. Ce critère appréhende la capacité de la personne à proposer et choisir et/ou mettre en oeuvre les moyens les plus appropriés pour la réalisation de ses tâches à l'intérieur de la marge d'autonomie, c'est-à-dire de la liberté dont jouit le titulaire par rapport aux consignes, directives .. et la difficulté des situations qu'il peut rencontrer.

Le degré d'expertise est fonction des connaissances et expériences approfondies reconnues devant être mise en oeuvre pour tenir l'emploi et/ou le poste de travail, permettant au salarié d'apporter un avis autorisé dans une technique particulière, une discipline, une spécialité ou un domaine de compétences et/ou d'assister d'autres collaborateurs pour résoudre les problèmes relatifs à ce domaine d'expertise.

Les définitions générales de chaque échelon sont précisées à l'article 4.

Les entreprises pourront améliorer en complétant et/ou en adaptant par accord ces dispositifs d'échelons pour tenir compte de leur spécificité propre (prise en compte de la polyvalence, par exemple), sans pour autant déroger aux classifications par niveau de qualification de la branche.

Définition des niveaux de qualification de branche

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Catégorie ouvriers, employés

3.1.0. Niveau I

Les connaissances mises en oeuvre correspondent à celles acquises normalement au cours de la scolarité obligatoire ou à une pratique suffisante.

D'après des consignes simples et détaillées fixant la nature du travail et des modes opératoires à appliquer, exécution de tâches facilement contrôlables, caractérisées par leur simplicité, leur répétitivité ou leur analogie, conformément à des procédures indiquées.

Une attention particulière pour la surveillance et le contrôle est requise pour certains emplois.

Le salarié participe à l'accueil d'autres salariés à leur poste de travail.

Les communications correspondent aux échanges d'informations utiles dans l'environnement de travail proche : équipe et inter équipe.

3.1.1. Niveau II

Les connaissances de base requises correspondent soit au minimum au CAP ou au BEP, soit à l'équivalent, par formation complémentaire ou par expérience professionnelle.

Cet emploi nécessite de la part du titulaire une compréhension qui dépasse le cadre de son activité.

D'après des instructions précises (complétées généralement de documents techniques) indiquant les actions à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, exécution de travaux qualifiés constitués :

- soit par des opérations à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre ;

- soit par l'enchaînement logique d'opération classique d'un métier.

Le salarié interprète correctement les dysfonctionnements et agit en fonction des standards de l'emploi. Le salarié participe à l'intégration d'autres salariés à leur poste de travail.

La réalisation du travail nécessite des échanges d'informations permanents avec l'équipe et des relations avec les autres ateliers ou services.

3.1.2. Niveau III

Les connaissances de base requises correspondent au minimum soit au niveau bac, soit à l'équivalent par formation complémentaire ou par expérience professionnelle.

Emploi exigeant des connaissances particulières du produit fabriqué, des équipements ou des procédures techniques ou administratives.

Il est nécessaire pour la bonne réalisation du travail, d'avoir à ce niveau une capacité de compréhension ou de représentation du système de production ou de gestion.

Le salarié choisit les modes d'exécution, la succession des opérations et contrôle le résultat.

Il interprète correctement les informations et agit sur les aléas dans une organisation de travail définie.

Le titulaire de cet emploi peut être amené, dans le cadre de sa spécialité, à assurer un rôle d'entraînement, d'assistance ou de conseil et d'information.

Les communications utiles au travail s'étendent aux autres services. Les relations de travail peuvent aussi s'étendre à des contacts avec l'extérieur.

3.1.3. Niveau IV

Les connaissances de base mises en oeuvre correspondent au minimum au niveau bac complété par une formation technique approfondie à bac + 2 ou par une expérience professionnelle.

Emploi exigeant, outre les connaissances définies ci-dessus, la parfaite maîtrise d'une spécialité professionnelle, en vue de l'exécution d'activités comportant des difficultés techniques ou une recherche d'optimisation.

L'activité rend indispensable une capacité de compréhension de situations différentes à travers une conceptualisation globale d'une installation ou d'un système d'information.

Pour tenir ces emplois, il est nécessaire de traiter et de sélectionner des informations complexes et variées. Le salarié interprète correctement les informations, agit sur les aléas et veille à la réalisation du travail.

Le salarié peut avoir, tout en travaillant, la coordination du travail et la formation d'un nombre restreint de salariés sans assumer les responsabilités (délégation d'autorité) d'un agent de maîtrise.

Outre la nécessité de communications internes liées à la réalisation du travail demandé, les relations de travail peuvent aussi s'étendre à des contacts habituels et variés avec l'extérieur.

3.2. Catégorie techniciens, agents de maîtrise (TAM)

Définition : les techniciens et agents de maîtrise sont les agents ayant d'une façon permanente, sous le contrôle de l'employeur ou d'un cadre, une responsabilité de commandement et d'animation du personnel, ainsi que les agents qui, n'exerçant pas de responsabilité hiérarchique, ont une fonction d'importance équivalente en raison de la compétence technique, administrative ou commerciale exigée ou de la responsabilité assumée.

3.2.0. Niveau IV

Les connaissances de base requises correspondent au minimum au niveau bac complété par une formation professionnelle approfondie jusqu'à bac + 2 ou par une expérience professionnelle.

Emploi exigeant la parfaite maîtrise d'une spécialité professionnelle et une recherche d'optimisation.

À partir d'objectifs spécifiques, de programmes et d'instructions précisant les conditions d'organisation et les moyens dont il dispose :

- s'il exerce des responsabilités hiérarchiques, l'agent de maîtrise est responsable de l'activité produite et anime une équipe ou un groupe de niveau I à III ;

- s'il n'exerce pas de commandement, le salarié a un emploi d'importance équivalente en raison de la compétence technique, administrative ou commerciale exigée ou de la responsabilité assumée.

L'emploi nécessite la coordination d'informations et d'activités dans l'équipe de travail et/ou transversales, internes ou externes à l'entreprise.

3.2.1. Niveau V

Les connaissances de base mises en oeuvre correspondent au niveau bac + 2 complété par une formation technique et/ou une expérience approfondies.

Technicien ou agent de maîtrise exerçant son activité à partir de programmes élaborés fixant également son cadre d'action et les objectifs à atteindre. Les contrôles ultérieurs permettent d'apprécier la réalisation.

Il organise avec différents services les développements techniques et les innovations organisationnelles, ainsi que la formation.

L'agent de maîtrise peut assurer l'encadrement d'un groupe comportant un ou plusieurs agents de maîtrise ou techniciens de classification inférieure.

Qu'il soit technicien ou agent de maîtrise, il est en contact permanent avec les autres services qui concourent à la marche de son secteur.

On trouve aussi à ce niveau des relations suivies avec les fournisseurs et les clients.

3.2.2. Niveau VI

Les connaissances de base mises en oeuvre correspondent au minimum au niveau bac + 2 complété par une formation technique et/ou une expérience approfondie.

Son intervention, en particulier lorsqu'il est technicien, requiert l'application d'une ou de plusieurs techniques et de techniques connexes.

Technicien ou agent de maîtrise exerçant son activité à partir de programmes à l'élaboration desquels il peut être associé et d'objectifs dont la conformité ne peut être appréciée qu'à terme.

En ce cas, le technicien ou l'agent de maîtrise participe à l'établissement des programmes, aux études d'implantation du matériel et d'organisation du travail. Il contrôle les résultats par rapport aux prévisions.

Les TAM peuvent interpréter les instructions reçues de la hiérarchie pour les adapter aux situations et déterminer les moyens d'action intégrant les données observées et les contraintes d'ordre technique, administratif, économique et financier.

Ils évaluent la qualité des informations complémentaires réunies et arrêtent les procédures appropriées.

L'agent de maîtrise peut assurer l'encadrement de plusieurs groupes, par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de niveaux différents. Il participe au développement professionnel de son personnel.

L'agent de maîtrise recherche, si besoin, la coopération des ateliers ou services proches.

On trouve aussi, à ce niveau, des relations de suivi et de négociation avec les fournisseurs ou les clients.

3.3. Catégorie ingénieurs, cadres

Définition générale :

Les ingénieurs et cadres assument des fonctions pour lesquelles sont définies les politiques ou les objectifs généraux pour l'exercice de leur spécialité ou la gestion d'un ou de plusieurs secteurs d'activité de l'entreprise.

Ces fonctions réclament des titulaires des compétences techniques et des aptitudes à participer à la gestion économique de leurs secteurs d'activité.

Ils doivent faire preuve sur le plan humain vis-à-vis de leurs collaborateurs de qualités d'animation et de motivation.

Ces fonctions réclament des titulaires un esprit de créativité et d'innovation. Elles comportent une autonomie et l'obligation de prendre, après recherche et analyse des informations, les initiatives nécessaires pour faire face à des situations nouvelles par le choix des moyens et des méthodes à mettre en oeuvre. Les décisions prises ont des conséquences sur les hommes, l'activité et les résultats de l'entreprise.

Le titulaire prend les décisions propres à animer et coordonner l'activité de ses subordonnés qu'il a la responsabilité de former, de faire progresser et/ou de faire participer à l'action commune selon leurs aptitudes.

Les connaissances à mettre en oeuvre dans l'exercice de ces fonctions correspondent au minimum à celles sanctionnées par l'un des diplômes suivants, ou équivalent obtenu notamment dans l'un des pays membres de l'Union européenne :

- diplômes d'ingénieurs dans les termes de la loi du 10 juillet 1934 ou du décret du 10 octobre 1937 ;
- diplômes de l'enseignement supérieur décernés normalement à l'issue de 5 années au moins d'études universitaires supérieures cohérentes.

Peuvent être également classées comme ingénieurs et cadres les personnes ayant acquis, par des études professionnelles ou par une longue expérience, une formation technique, administrative ou commerciale appuyée sur des connaissances générales leur permettant d'exécuter habituellement, dans différentes disciplines, des travaux mettant en oeuvre des connaissances au niveau de celles d'un ingénieur ou d'un cadre.

3.3.0. Niveau VI

Ingénieurs et cadres diplômés débutants ou classés comme tels en raison d'une expérience professionnelle.

3.3.1. Niveau VII

Ingénieurs ou cadres confirmés pouvant exercer des fonctions de commandement, y compris sur des ingénieurs ou cadres, ou exerçant une activité exigeant un haut niveau de compétence.

3.3.2. Niveau VIII

Ingénieurs ou cadres très confirmés exerçant des fonctions de commandement sur d'autres ingénieurs ou cadres exerçant une activité exigeant un très haut niveau de compétence.

Il appartient à l'entreprise de classer, le cas échéant, les cadres supérieurs hors grille.

Échelons - Définition générique des critères classants

Article 4

En vigueur étendu

4.1. Niveau I. - Ouvriers, employés

1.1. Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations faciles et élémentaires (soit à la main, soit à l'aide d'appareils d'utilisation facile n'imposant pas une régularité liée à une machine) après une mise au courant rapide.

1.2. Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations simples, ou répétitives, suivant des consignes précises, nécessitant une adaptation de courte durée ; les interventions sont limitées à des vérifications simples de conformité.

1.3. Le travail est caractérisé par la combinaison et la succession d'opérations diverses, conformément à des consignes écrites ou orales nécessitant un entraînement aux modes opératoires, et une attention en raison de la nature et de la variété des opérations. Le temps d'adaptation et d'entraînement n'excède pas normalement la durée de la période d'essai.

4.2. Niveau II. - Ouvriers employés

2.1. Le travail est caractérisé par la combinaison d'opérations diverses relativement complexes, nécessitant la connaissance d'un métier, ou impliquant attention, dextérité, initiative. Le temps d'adaptation est de 1 à 2 mois.

2.2. Le travail est caractérisé par la combinaison d'opérations complexes nécessitant des connaissances professionnelles et une expérience requise pour répondre à des difficultés courantes en vue d'obtenir la conformité. Le travail est en outre caractérisé par des possibilités de contrôle immédiat. Le temps d'adaptation ne peut excéder 2 mois.

2.3. Le travail est caractérisé par la combinaison d'opérations complexes nécessitant des connaissances professionnelles approfondies dans lesquelles la recherche et l'obtention de la conformité nécessitent l'exécution d'opérations de vérification ou font appel directement à l'expérience professionnelle ; le contrôle immédiat du travail n'est pas toujours possible, mais les répercussions des non-conformités se manifestent rapidement. Le temps d'adaptation ne peut excéder 2 mois.

4.3. Niveau III. - Ouvriers, employés

3.1. Le travail est caractérisé par :

- l'exécution d'opérations très qualifiées, techniques, administratives, de production, réalisées selon un processus connu ou à adapter en fonction du résultat à atteindre ;

- l'établissement de documents, soit par la transcription des données utiles recueillies au cours du travail, soit sous la forme de brefs comptes rendus.

3.2. Le travail est caractérisé à la fois par :

- l'exécution de manière autonome et selon des processus déterminés d'une suite d'opérations ;

- l'établissement, sous la forme requise par la spécialité, des documents qui en résultent : comptes rendus, états, diagrammes, dessins, programmes, etc.

3.3. Le travail est caractérisé à la fois par :

- l'exécution d'un ensemble d'opérations généralement interdépendantes, dont la réalisation se fait par approches successives, ce qui nécessite notamment, de déterminer certaines données intermédiaires et de procéder à des vérifications ou mises au point au cours du travail, faisant appel aux diverses techniques applicables dans la spécialité ;

- la rédaction des comptes rendus complétés éventuellement par des propositions obtenues par analogie avec des travaux antérieurs dans la spécialité ou dans des spécialités voisines.

4.4. Niveau IV. - Ouvriers, employés

4.1. Le travail est caractérisé par :

- une initiative portant sur des choix entre des méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés dans l'entreprise ;

- la présentation, dans des conditions déterminées, des solutions étudiées et des résultats obtenus.

4.2. Le travail est caractérisé par :

- la nécessité, afin de tenir compte de contraintes différentes, d'adapter et de transposer les méthodes, procédés et moyens ayant fait l'objet d'applications similaires ;

- la proposition de plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients.

4.5. Niveau IV. - Techniciens, agents de maîtrise

4.1. Technicien. Échelon d'accueil de techniciens diplômés ayant moins de 2 ans d'expérience.

4.1. Agent de maîtrise qui assure d'une façon permanente l'encadrement d'une équipe de salariés, essentiellement de niveau I à II. Il répartit le travail et s'assure de l'exécution des consignes.

4.2. Agent de maîtrise assurant d'une façon permanente l'encadrement d'une équipe de niveau I, II et III.

4.6. Niveau V. - Techniciens et agents de maîtrise

5.1. TAM ayant des connaissances et une expérience lui permettant d'adapter et de transposer à des situations nouvelles, des moyens ou des méthodes déjà applicables dans d'autres cas.

Il peut être appelé dans sa spécialité à assurer une assistance technique et à contrôler des salariés de classification inférieure.

Il veille à l'application des consignes. Dans le cadre des instructions reçues, il peut avoir à prendre des décisions ayant des répercussions sur les programmes et les coûts.

Agent de maîtrise qui assure, de manière permanente, l'animation d'une équipe de salariés généralement de niveau inférieur ; il répartit le travail et s'assure de l'exécution des consignes.

5.2. TAM ayant des connaissances et une expérience suffisante lui permettant d'adapter et d'élargir le domaine d'action à des spécialités connexes, de modifier les méthodes, procédés et moyens, l'autonomie étant suffisante pour l'exécution, sauf à provoquer les actions d'assistance et de contrôle nécessaires.

Agent de maîtrise assurant d'une façon permanente l'animation d'une équipe de salariés généralement de niveau inférieur.

5.3. TAM ayant des connaissances et une expérience certaine permettant de rechercher, à cet échelon, des adaptations et des modifications cohérentes et compatibles entre elles ainsi qu'avec l'objectif défini.

Le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente est de règle en cas de difficulté technique importante ou d'incompatibilité avec l'objectif.

Le TAM peut être associé aux études d'implantation et de renouvellement des moyens, à l'établissement des programmes d'activité, à l'élaboration des modes, règles et normes d'exécution.

Agent de maîtrise assurant d'une façon permanente l'animation d'une équipe salariés généralement de niveau inférieur.

4.7. Niveau VI. - Technicien agent de maîtrise

6.1. À cet échelon, l'innovation consiste, en transposant des dispositions déjà éprouvées dans des conditions différentes, à rechercher et à adapter des solutions se traduisant par des résultats techniquement et économiquement valables.

L'élaboration de ces solutions peut impliquer de proposer des modifications de certaines caractéristiques de l'objectif initialement défini. En cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif, le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente devra être accompagné de propositions de modifications de certaines caractéristiques de cet objectif. L'agent de maîtrise coordonne l'activité de groupes effectuant des travaux diversifiés et mettant en oeuvre des techniques complexes.

6.2. TAM dont les connaissances approfondies et la très large expérience recouvrent plusieurs techniques.

Dans le cadre d'objectifs définis de façon très générale, il répond des résultats d'ensemble de son secteur.

À cet échelon, l'activité consiste, après avoir étudié, déterminé et proposé des spécialités destinées à compléter l'objectif initialement défini, à élaborer et mettre en oeuvre les solutions nouvelles qui en résultent.

Le TAM est associé à l'élaboration de bases prévisionnelles de gestion.

Agent de maîtrise assurant d'une façon permanente l'animation d'une équipe pouvant comporter des TAM de niveau inférieur.

6.3. Le classement à cet échelon dépend des fonctions, de l'importance de l'atelier ou du secteur concerné.

4.8. Niveau VI. - Cadres

6.2. Ingénieurs ou cadres diplômés à l'embauche, ayant moins de 3 années d'expérience.

6.3. Ingénieurs ou cadres définis à l'échelon 6.2 après un délai maximum de 3 ans dans l'entreprise, ou ingénieurs ou cadres confirmés par plus de 3 ans d'expérience.

4.9. Niveau VII. - Cadres

7.1. Ingénieurs ou cadres confirmés mettant en oeuvre des connaissances techniques, administratives ou commerciales dans l'accomplissement des fonctions ou missions confiées.

7.2. Ingénieurs ou cadres confirmés définis à l'échelon 7.1 exerçant des fonctions exigeant des connaissances approfondies et comportant une responsabilité plus étendue.

7.3. Ingénieurs ou cadres définis à l'échelon 7.2 exerçant des fonctions plus importantes avec une compétence plus élargie.

4.10. Niveau VIII. - Cadres

8.1. Ingénieurs ou cadres exerçant des fonctions de commandement sur un ou plusieurs ingénieurs ou cadres dans des positions précédentes ou une activité de très haute technicité.

8.2. Ingénieurs ou cadres définis à l'échelon 8.1 exerçant des fonctions plus élargies.

8.3. Ingénieurs ou cadres exerçant des fonctions comportant de très larges initiatives et responsabilités.

Cadres supérieurs

Il appartient à l'entreprise de classer, le cas échéant, les cadres supérieurs hors grille.

Positionnement de l'emploi et classement des salariés

Article 5

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Polyvalence

Article 6

En vigueur étendu

La polyvalence est la capacité à exercer au moins un ou plusieurs postes, emplois, fonctions, au-delà des charges de travail et de compétences du poste, emploi, fonction initial.

Dans le cas où un salarié est appelé à occuper de façon habituelle des postes relevant de niveaux-échelons différents, le classement de l'intéressé sera celui du poste relevant du niveau-échelon le plus élevé, à condition qu'il occupe ce poste, en moyenne, au moins 30 % du temps annuel. Dans le cas où des salariés seraient appelés à occuper de façon inhabituelle des postes différents et relevant d'un même niveau d'échelon, l'entreprise fixera, dans le cadre de la négociation annuelle, les dispositions et les modalités spécifiques applicables à ce cas. Sont dispensées de mettre en oeuvre des dispositions particulières nouvelles les entreprises qui les auront déjà négociées ou fixées. Elles pourront, si besoin, les adapter.

Mise en oeuvre

Article 7

En vigueur étendu

Les entreprises disposeront d'un délai de 18 mois, après signature de l'accord pour mettre en adéquation la classification en vigueur dans l'entreprise avec le présent accord de branche. Le présent accord de branche annule et remplace l'annexe « Classification » dans la convention collective de branche.

Les modalités d'application feront l'objet dans les entreprises d'un examen conjoint entre la direction et le ou les délégués syndicaux de l'entreprise réunis en

commission dans les 6 mois suivant la signature du présent accord. Cet examen fera l'objet d'un compte-rendu écrit approuvé par les membres de la commission. Les modalités de fonctionnement et les missions de la commission peuvent faire l'objet d'un accord d'entreprise.

En cas de changement de leur classement, les salariés concernés se verront notifier par écrit le niveau, l'échelon et l'appellation de l'emploi qui leur auront été affectés conséquemment aux définitions de classifications d'emplois, niveaux et échelons.

En cas de contestation, le salarié disposera d'un délai de 1 mois pour faire parvenir par écrit à l'employeur les motifs de son désaccord. Ces désaccords seront examinés avec les instances représentatives du personnel compétentes.

Cette mise en oeuvre n'entraînera ni une diminution des rémunérations effectives ni leur revalorisation automatique : les dispositions prévues par la présente convention ont pour objet la classification des titulaires des emplois occupés par le personnel visé et la détermination des rémunérations minimales hiérarchiques.

Les nouvelles dispositions n'auront aucune incidence sur les rémunérations réelles des salariés, sauf à respecter les salaires minimaux applicables au niveau de la branche professionnelle ou les salaires conventionnels appliqués dans l'entreprise.

Au cas où le classement de l'emploi correspondant aux nouveaux critères serait inférieur au classement antérieur, le salarié se verra garantir, à titre individuel sa rémunération antérieure, cette garantie étant explicitée dans la lettre de notification prévue au présent article.

La prise effective d'effet de ces dispositions est fixée au premier jour du mois civil au cours duquel a été notifiée la classification.

Dans le cadre légal de la révision des classifications de la branche tous les 5 ans, il est convenu d'effectuer un prébilan de cette première adaptation des classifications dans un délai de 18 à 24 mois.

Les accords d'entreprise pourront adapter plus favorablement les présentes dispositions sans pouvoir y déroger.

Méthodologie de mise en place de la classification

Article 8

En vigueur étendu

Le classement des salariés en fonction de la classification, après l'examen conjoint visé à l'article 7 ci-dessus est du ressort et de la responsabilité de l'entreprise qui devra effectuer les opérations suivantes :

a) Inventaire des emplois parmi les filières suivantes (famille professionnelle) :

- production (fabrication-conditionnement) ;
- administration ;
- commercial-marketing ;
- qualité-recherche et développement ;
- logistique ;
- technique-maintenance ;
- informatique-système d'information.

b) Description des emplois (après regroupement éventuel des emplois similaires ou analogues) ;

c) Recherche du niveau et de l'échelon ;

d) Validation du classement, l'évaluation étant favorisée par l'utilisation d'un guide ;

e) Consultation du comité d'entreprise et suivi.

a) Inventaire des emplois par filière

Pour chacune des catégories, l'entreprise devra réaliser un inventaire des emplois existant par filière, c'est-à-dire par famille professionnelle. Dans chaque filière, il y aura lieu de déterminer les emplois caractéristiques de l'entreprise, c'est-à-dire ceux qui sont bien connus et stabilisés.

La liste des filières peut être adaptée et complétée par voie d'accord d'entreprise.

b) Description des emplois (après regroupement éventuel des emplois similaires ou analogues)

Dans chaque filière, les emplois tels qu'ils sont effectivement occupés devront faire l'objet dans l'entreprise d'une description en faisant ressortir les critères qui serviront à déterminer le niveau et l'échelon dans la classification.

Une attention devra être apportée à la description des emplois caractéristiques de chaque filière pour lesquels la recherche du niveau et de l'échelon devra être effectuée en priorité.

c) Recherche du niveau et recherche de l'échelon

Niveau : l'identification du niveau d'un emploi s'effectuera au moyen des 5 critères de base définis à l'article 2.1 « Connaissances requises ou expérience équivalente-formation, autonomie, responsabilité, animation-encadrement, relations interne-externe ».

Avant de procéder à l'identification de l'échelon, il y aura lieu de vérifier l'homogénéité du classement par niveau entre les différentes filières en établissant une grille des différents niveaux utilisés dans l'entreprise.

Échelon : l'identification de l'échelon à l'intérieur d'un niveau s'effectuera au moyen des critères tels que précisés à l'article 2.2.

d) Validation du classement

Après avoir déterminé le classement des différents emplois, l'entreprise devra en vérifier la cohérence au regard des emplois caractéristiques définis par le b. Les emplois qui existent dans l'entreprise devront permettre de s'assurer de la cohérence du classement réalisé au moyen des emplois connus et stabilisés évoqués ci-dessus.

e) Consultation du comité d'entreprise et suivi de la mise en oeuvre

Le comité d'entreprise est consulté avant la mise en place définitive de la grille de classification. À cette fin et notamment pour permettre un avis éclairé, le compte rendu de la réunion d'examen de la commission prévue à l'article 7 sera transmis en temps utile au comité d'entreprise pour information.

Par la suite, la commission aura pour rôle d'assurer un suivi annuel de mise en oeuvre de la classification.

Processus de suivi des classifications

Article 9

En vigueur étendu

La même procédure que celle appliquée lors de la mise en place de ces classifications s'appliquera :

- en cas de modification des emplois classés ;
- en cas de création de nouveaux emplois.

Durée - Dépôt - Extension

Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord est à durée indéterminée. Il peut être dénoncé suivant un préavis de 3 mois. Le présent accord sera déposé et la partie la plus diligente en demandera l'extension. Il reçoit application à compter du 1er avril 2005.

Liste des emplois repères non cadres

En vigueur étendu

Filière production :

- opérateur de conditionnement, catégorie ouvriers-employés ;
- opérateur de process (filtreur, brasseur, fermentateur, siropier), catégorie ouvriers-employés ;
- chef d'équipe, catégorie TAM.

Filière logistique :

- agent manutentionnaire, catégorie ouvriers-employés ;
- agent Logistique, catégorie ouvriers-employés ;
- responsable d'entrepôt (de secteur), catégorie TAM.

Filière technique études maintenance :

- agent de maintenance, catégorie ouvriers-employés ;
- technicien de maintenance, catégorie TAM ;
- chef d'atelier, catégorie TAM.

Filière qualité R et D :

- agent de laboratoire, catégorie ouvriers-employés ;
- contrôleur de qualité, catégorie ouvriers-employés ;
- technicien de laboratoire, catégorie TAM ;
- technicien assurance-qualité, catégorie TAM.

Filière administration :

- secrétaire assistante, catégorie ouvriers-employés à TAM ;
- comptable, catégorie ouvriers-employés à TAM.

Filière marketing commercial :

- assistant marketing, vente, ADV, export, catégorie ouvriers-employés à TAM ;
- chef de secteur, catégorie TAM.

Filière informatique-systèmes d'information :

- assistant support informatique, catégorie TAM ;
- technicien support, catégorie TAM.
- technicien réseaux informatiques, catégorie TAM.

Glossaire

En vigueur étendu

Activité

C'est un ensemble de tâches. Une des attributions confiées à une fonction dans une unité donnée. Par exemple, approvisionner en matière première, exercer un contrôle qualité, réaliser un dépannage de première urgence.

Catégorie

Ensemble de personnes appartenant à une même catégorie de statut social : ouvriers-employés, technicien-agent de maîtrise, ingénieur-cadre.

Classification

C'est le positionnement des emplois et/ou des postes de travail exercés par les salariés, leur organisation dans un système cohérent permettant d'aboutir à une hiérarchisation des emplois et/ou des postes de travail.

Compétences

Ensemble de connaissances théoriques ou professionnelles, d'attitudes, d'aptitudes et de savoir faire mis en oeuvre.

Critères classants

Critères qui caractérisent la dimension d'un emploi ou de postes de travail, dans leur champ d'action et de responsabilité et qui permettent de construire la classification.

Emploi-fonction

C'est un ensemble de postes de travail mobilisant des compétences de même nature pouvant comporter plusieurs niveaux (exemple : cariste, conducteur d'installations de conditionnement, comptable...).

Emploi-repère

Illustration d'un emploi décrit comme étant une possibilité de regroupement de postes de travail dans une filière professionnelle.

Filière professionnelle

C'est un espace d'évolution professionnelle qui regroupe un large champ d'emplois et de compétences présentant assez de proximité professionnelle pour être traitées globalement (ex : logistique, maintenance).

Métier

Ensemble de capacités techniques manuelles et intellectuelles reconnues, nécessaires à l'exercice d'activité(s).

Polyvalence

Capacité à exercer au moins un ou plusieurs postes-emplois-fonctions au-delà des charges de travail et de compétence différentes du poste-emploi-fonction initial.

Poste

Regroupement de tâches et/ou d'activités dans une organisation de travail définie (exemple : soudeur...). On peut exercer des activités différentes-regroupement de tâches dans un même poste de travail.

Tâche

C'est la plus petite unité de travail individuel permettant la réalisation d'un but immédiat et relevant d'une activité spécifique. Par exemple, alimenter l'étiqueteuse, saisir des données...

ANNEXE

CQP « Conducteur de machine »

Conformément à l'article 5 de l'accord classifications du 16 mars 2005, le titulaire du CQP « Conducteur de machine » accédera aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce certificat le destinent, à la condition que l'emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fonctions doivent totalement correspondre à la spécificité du certificat et être de niveau III (OE), dans le cas contraire, elle ne saurait être inférieure au niveau II (OE).

ANNEXE

En vigueur non étendu

CQP « Responsable d'équipe »

Conformément à l'article 5 de l'accord classifications du 16 mars 2005, le titulaire du CQP « Responsable d'équipe » accédera aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce certificat le destinent, à la condition que l'emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fonctions doivent totalement correspondre à la spécificité du certificat et être de niveau V (TAM), dans le cas contraire, elle ne saurait être inférieure au niveau IV (TAM).

ANNEXE

En vigueur non étendu

CQP « Agent de maintenance »

Conformément à l'article 5 de l'accord classifications du 16 mars 2005, le titulaire du CQP « Agent de maintenance » accédera aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce certificat le destinent, à la condition que l'emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fonctions doivent totalement correspondre à la spécificité du certificat et être de niveau III (OE), dans le cas contraire, elle ne saurait être inférieure au niveau II (OE).

ANNEXE

En vigueur non étendu

CQP « Technicien de maintenance »

Conformément à l'article 5 de l'accord classifications du 16 mars 2005, le titulaire du CQP « Technicien de maintenance » accédera aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce certificat le destinent, à la condition que l'emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fonctions doivent totalement correspondre à la spécificité du certificat et être de niveau V (TAM), dans le cas contraire, elle ne saurait être inférieure au niveau IV (TAM).

ANNEXE

En vigueur non étendu

CQP « Conducteur de ligne »

Conformément à l'article 5 de l'accord classifications du 16 mars 2005, le titulaire du CQP « Conducteur de ligne » accédera aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce certificat le destinent, à la condition que l'emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fonctions doivent totalement correspondre à la spécificité du certificat et être de niveau IV (OE), dans le cas contraire, elle ne saurait être inférieure au niveau III (OE).

Annexe du 3 juillet 2007 à l'accord du 16 mars 2005 relatif aux classifications

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale des eaux conditionnées et embouteillées ; Chambre syndicale des eaux minérales ; Syndicat des boissons rafraîchissantes ; Syndicat des eaux de source ; Association des brasseurs de France.
Organisations de salariés	FGA-CFDT ; FGTA-FO ; FNASPS-CFTC ; FNAA CFE-CGC.

En vigueur étendu

La commission paritaire a validé le positionnement des 5 CQP suivants en sa séance du 3 juillet 2007 :

ANNEXE CQP « Conducteur de machine »

« Conformément à l'article 5 de l'accord classifications du 16 mars 2005, le titulaire du CQP « Conducteur de machine » accédera aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce certificat le destinent, à la condition que l'emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fonctions doivent totalement correspondre à la spécificité du certificat et être de niveau III (OE), dans le cas contraire, elle ne saurait être inférieure au niveau II (OE). »

ANNEXE CQP « Responsable d'équipe »

« Conformément à l'article 5 de l'accord classifications du 16 mars 2005, le titulaire du CQP « Responsable d'équipe » accédera aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce certificat le destinent, à la condition que l'emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fonctions doivent totalement correspondre à la spécificité du certificat et être de niveau V (TAM), dans le cas contraire, elle ne saurait être inférieure au niveau IV (TAM). »

ANNEXE CQP « Agent de maintenance »

« Conformément à l'article 5 de l'accord classifications du 16 mars 2005, le titulaire du CQP « Agent de maintenance » accédera aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce certificat le destinent, à la condition que l'emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fonctions doivent totalement correspondre à la spécificité du certificat et être de niveau III (OE), dans le cas contraire, elle ne saurait être inférieure au niveau II (OE). »

ANNEXE CQP « Technicien de maintenance »

« Conformément à l'article 5 de l'accord classifications du 16 mars 2005, le titulaire du CQP « Technicien de maintenance » accédera aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce certificat le destinent, à la condition que l'emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fonctions doivent totalement correspondre à la spécificité du certificat et être de niveau V (TAM), dans le cas contraire, elle ne saurait être inférieure au niveau IV (TAM). »

ANNEXE CQP « Conducteur de ligne »

« Conformément à l'article 5 de l'accord classifications du 16 mars 2005, le titulaire du CQP « Conducteur de ligne » accédera aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce certificat le destinent, à la condition que l'emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fonctions doivent totalement correspondre à la spécificité du certificat et être de niveau IV (OE), dans le cas contraire, elle ne saurait être inférieure au niveau III (OE). »

Accord du 8 avril 2005 relatif au dialogue social et au développement de la négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux

Signataires	
Organisations patronales	L'Alliance des syndicats des industries de la biscotterie, de la biscuiterie, des céréales prêtes à consommer ou à préparer, de la chocolaterie, de la confiserie, des aliments de l'enfance et de la diététique, des préparations pour entremets et desserts ménagers (l'Alliance 7) ; Le syndicat national des fabricants de café soluble ; Le syndicat national de l'industrie et du commerce du café ; Le comité français du café ; Le syndicat de la chicorée de France ; Le syndicat national des fabricants de bouillons et potages ; La fédération des industries condimentaires de France ; Le syndicat national des fabricants de vinaigres ; Le syndicat du thé et des plantes à infusions ; Le syndicat national des transformateurs de poivres, épices, aromates et vanille ; Le syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets et crèmes glacées ; La chambre syndicale française de la levure,
Organisations de salariés	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 du personnel d'encadrement de la production, de la transformation, de la distribution, des services et organismes agroalimentaires et cuirs et peaux FNAA CFE-CGC ; La fédération des syndicats CFTC des commerces, services et force de vente (CSFV),

Préambule

En vigueur étendu

La conclusion du présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

Il témoigne de la volonté des parties signataires de favoriser le développement de la négociation collective et de renforcer le dialogue social, tant au niveau de la branche que des entreprises, quelle que soit leur taille.

Les parties rappellent le rôle primordial de l'accord de branche pour une régulation économique et sociale par l'affirmation des solidarités interentreprises, l'harmonisation des conditions d'emploi et la garantie d'une rémunération minimale des salariés dans les entreprises d'un même secteur d'activité.

Les parties signataires reconnaissent à l'accord de branche la triple fonction :

- organiser la négociation d'entreprise dans des cadres qu'il détermine ;
- fixer des dispositions destinées à couvrir la situation des entreprises dans lesquelles la négociation n'a pas abouti ou n'est pas possible, faute d'interlocuteur ;
- déterminer des règles minimales obligatoires pour l'ensemble des entreprises de la branche.

La seule addition des négociations d'entreprises ne peut constituer un système de régulation d'un même secteur d'activité, pour autant elle contribue à la cohésion sociale au sein de l'entreprise et doit être favorisée.

Les parties reconnaissent le rôle essentiel des syndicats représentatifs dans le domaine de la négociation collective.

A cet effet, les parties ont décidé de mettre en oeuvre les dispositions qui suivent.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale des industries alimentaires diverses du 27 mars 1969 et des produits exotiques du 1er avril 1969, de la convention collective de l'industrie des glaces, sorbets et crèmes glacées du 15 octobre 1996 et de la convention collective nationale des biscotteries, biscuiteries, céréales prêtes à consommer ou à préparer, chocolateries, confiseries, aliments de l'enfance et de la diététique, préparations pour entremets et desserts ménagers du 17 mai 2004.

Accord de branche

Article 2

En vigueur étendu

La validité des accords de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche. L'opposition doit être écrite, motivée et notifiée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche au niveau national dans un délai de 15 jours à compter de la notification de l'accord.

Accord d'entreprise

Article 3

En vigueur étendu

La validité de l'accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés ayant recueilli au moins la moitié des suffrages valablement exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles. L'opposition doit être formée dans un délai de 8 jours à compter de la date de notification de l'accord.

En cas de carence d'élection professionnelle, lorsqu'un délégué syndical a été désigné dans l'entreprise ou l'établissement, la validité de la convention ou de l'accord est subordonnée à l'approbation de la majorité des salariés à l'initiative des organisations syndicales de salariés signataires, à laquelle les organisations syndicales de salariés non signataires de l'accord peuvent s'associer.

Notification des accords

Article 4

En vigueur étendu

La notification des accords de branche et d'entreprise est faite par lettre recommandée avec accusé de réception aux partenaires sociaux, ou par remise d'un exemplaire de l'accord signé, contre récépissé. Lorsque la notification n'a pu être effectuée le même jour à l'ensemble des organisations syndicales parties à la négociation, le délai pour le droit d'opposition court à compter de la notification la plus tardive.

(1) Article étendu sous réserve qu'au sens de l'article L. 132-2-2 du code du travail chaque organisation syndicale de salariés représentative exerce son droit d'opposition à compter de la notification qui lui est faite de l'accord (arrêté du 20 juillet 2005, art.1er).

Négociation et ordre du jour

Article 5

En vigueur étendu

L'ordre du jour est déterminé par l'employeur ou les représentants des employeurs. Sur demande écrite d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés, des thèmes de négociation sont inscrits à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion de négociation.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 132-12 et L. 132-27 du code du travail (arrêté du 20 juillet 2005, art.1er).

Observatoire paritaire de la négociation

Article 6

En vigueur étendu

6.1 Bilan de la négociation collective

Dans le cadre de l'examen annuel du rapport de branche, la commission paritaire de branche examinera le bilan de la négociation collective dans les entreprises.

A cet effet, les entreprises feront parvenir un document mentionnant le nombre d'accords négociés et leur objet.

La commission paritaire de branche examinera plus particulièrement à cette occasion le bilan des accords signés dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux selon les modalités fixées à l'article 6 du présent accord par la commission paritaire de validation mentionnée à l'article 6.5.1.

6.2 Transmission des accords d'entreprise ou d'établissement

En application de l'article L. 132-17-1 du code du travail, les entreprises de la branche transmettront dans les 15 jours à l'observatoire paritaire de la négociation tous les accords d'entreprise ou d'établissement conclus.

Développement de la négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux

Article 7

En vigueur étendu

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ou de délégué du personnel faisant fonction de délégué syndical, il est possible de négocier des accords collectifs d'entreprise entre :

- l'employeur ou son représentant et les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel ;
- ou, en l'absence de délégué syndical et lorsqu'un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel,
- l'employeur ou son représentant et un ou plusieurs salariés dûment mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales reconnues représentatives au plan national.

7.1. Modalités d'exercice du mandat

Consultation des salariés

7.1.1. Exercice du mandat (2)

L'employeur ou son représentant devra informer les organisations syndicales reconnues représentatives au plan national (cf. adresses en annexe), de sa décision d'engager des négociations, par lettre recommandée avec accusée de réception. Cette lettre devra préciser le(s) thème(s) de la négociation, ainsi que l'exposé des motifs.

Le mandat, comportant l'indication du nom du mandataire et son objet, doit être délivré au salarié mandaté et à l'employeur par l'organisation syndicale mandante, préalablement à l'ouverture de la négociation par lettre recommandée avec accusé de réception. Il est limité à la négociation pour laquelle il est délivré. Le mandataire est tenu d'une obligation d'information du syndicat mandant.

Le mandat prend fin, soit :

- à la date de signature de l'accord ;
- à la date de retrait du mandat par le syndicat mandataire. Le retrait du mandat doit être notifié à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ;

en cas d'échec des négociations constaté par procès-verbal, établi par l'employeur ou son représentant.

7.1.2. Consultation des salariés

L'accord signé par un salarié mandaté doit être approuvé par les salariés de l'entreprise à la majorité des suffrages exprimés. Les modalités de vote sont régies conformément aux dispositions du code électoral. Les salariés devront pour cela être informés 15 jours au moins avant la date prévue du scrutin, de l'heure et de la date de celui-ci, du contenu de l'accord, du texte de la question soumise à leur vote. A défaut d'approbation par les salariés consultés, l'accord est réputé non écrit.

7.2. Protection des salariés mandatés

Les salariés mandatés conformément aux stipulations du présent accord, bénéficient de la protection prévue par l'article L. 412-18 du code du travail.

7.3. Réunions de négociation

Une copie de l'accord du 8 avril 2005 et de ses avenants relatif au dialogue et au développement de la négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux est communiquée par l'employeur aux élus du personnel ou salariés mandatés 2 mois avant d'engager une négociation.

Le temps passé en réunion de négociation est considéré comme du temps de travail et rémunéré comme tel.

Lors d'une 1^{re} réunion de négociation, les parties déterminent :

- le calendrier de négociation ;
- les informations qui seront communiquées avant la négociation aux élus du personnel ou salariés mandatés ;
- les limites dans lesquelles le temps passé à la préparation de la négociation ainsi qu'à l'information des salariés au cours du processus de négociation est considéré comme un temps de travail et rémunéré comme tel.

Les représentants du personnel ou salariés mandatés pourront bénéficier à leur demande, préalablement à l'ouverture de la négociation, d'une formation spécifique prise en charge par l'entreprise, relative à la pratique de la négociation collective et éventuellement aux thèmes visés par celle-ci, dont la durée ne pourra pas excéder 2 jours. Le centre de formation sera choisi sur la liste visée à l'article R. 451-1 du code du travail.

7.4. Contenu des accords

Les accords d'entreprise conclus dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, entre la direction et les représentants élus du personnel ou un ou plusieurs salariés mandatés à cet effet, pourront traiter tous les thèmes de négociation notamment les thèmes faisant l'objet de la négociation annuelle obligatoire dans l'entreprise. Ils ne pourront en aucun cas déroger dans un sens moins favorable aux salariés aux dispositions de la convention collective nationale, de ses annexes ou aux dispositions du code du travail visées par l'article 43 de la loi du 4 mai 2004.

Contenu et durée d'application des accords conclus par les représentants du personnel :

Les accords d'entreprises conclus dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux entre la direction et les représentants élus du personnel ou un ou plusieurs salariés mandatés à cet effet devront être d'une durée déterminée maximale de 4 ans.

7.5. Validation des accords d'entreprise

7.5.1. Commission paritaire nationale de validation

Les accords d'entreprises signés avec les membres élus du comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, doivent, préalablement à leur dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, être validés par une commission paritaire nationale créée par l'ensemble des branches signataires du présent accord.

7.5.2. Rôle

La commission paritaire nationale de validation a pour objet de vérifier la conformité des accords signés entre l'employeur, ou son représentant, et les élus du personnel aux dispositions conventionnelles en vigueur.

A cet effet, la partie signataire la plus diligente envoie au secrétariat de la commission un exemplaire de l'accord dont elle demande la validation.

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

- une fiche signalétique dûment complétée comportant les informations suivantes :

- identification de l'entreprise ;
- effectif annuel de l'entreprise sur les 12 mois précédant la mise en place de l'accord ;
- le nombre de salariés et les types d'emplois concernés par l'accord ;
- une copie du procès-verbal des dernières élections professionnelles ;
- une copie du procès-verbal de négociation signé entre les parties.

7.5.3. Composition

La commission est composée d'un représentant de chaque organisation syndicale de salariés représentative *signataire* (1) du présent accord et d'un nombre égal de représentants des organisations patronales *signataires* (1). En cas d'absence d'une organisation syndicale ou patronale *signataire* (1), la parité entre collèges doit être respectée.

7.5.4. Organisation

Chaque séance de la commission est présidée alternativement par 1 membre du syndicat de salariés signataires du présent accord et par 1 représentant des organisations patronales signataires.

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

Le procès-verbal comportera les mentions suivantes :

- les membres présents ;
- les membres représentés ;
- le nombre de voix en faveur ou en défaveur de l'accord dans chaque collège.

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

Le secrétariat de la commission est assuré par une organisation syndicale patronale signataire du présent accord.

7.5.5. Fonctionnement

Un calendrier prévisionnel prévoyant une réunion tous les 2 mois est établi en début d'année par le secrétariat, après consultation des membres de la commission.

Une copie des accords à examiner accompagnés des éléments prévus par l'article 7. 5. 2 modifié et de la convocation, est adressée aux membres de la commission par le secrétariat au moins 30 jours calendaires avant la date de la réunion.

Le vote a lieu par collège. Les décisions sont adoptées si dans chaque collège elles recueillent la majorité des voix des membres présents ou représentés.

7.5.6. Bilan annuel de la négociation collective

La commission paritaire de validation transmettra chaque année à la commission paritaire de branche un bilan des accords signés selon les modalités de l'article 6 du présent accord, dans le cadre de l'examen annuel du rapport de branche, conformément aux dispositions de l'article 5.1 du présent accord.

7.6. Entrée en vigueur des accords

7.6.1. Accords signés par un salarié mandaté

L'entrée en vigueur des accords d'entreprise est subordonnée à leur dépôt par l'employeur à la direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle du lieu de signature de l'accord et au conseil de prud'hommes, accompagné du procès-verbal relatif à la consultation des salariés.

7.6.2. Accords signés par les instances représentatives du personnel

L'entrée en vigueur des accords d'entreprise est subordonnée à leur dépôt par l'employeur à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du lieu de signature de l'accord et au conseil de prud'hommes, accompagné du procès-verbal de la commission paritaire de validation.

La validité des accords d'entreprise conclus dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, entre la direction et les représentants élus du personnel est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des élus du personnel (titulaires).

(1) Les mots ' signataires ' et ' signataire ' sont exclus de l'extention (arrêté du 20 juillet 2005, art. 1er).

(2) L'article 7.1.1 (Exercice du mandat) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'III de l'article L. 132-26 du code du travail (arrêté du 20 juillet 2005, art. 1er).

Déroulement de carrière

Article 8

En vigueur étendu

Les parties conviennent que le développement de la négociation collective dans la branche passe par la reconnaissance de tous les acteurs de la négociation collective : salariés exerçant des mandats de négociation et de représentation au niveau de la branche, délégués syndicaux, membres élus du personnel et salariés mandatés au niveau de l'entreprise.

Dans ce cadre, l'exercice de responsabilités syndicales ou la qualité de membre élu du comité d'entreprise ou de délégué du personnel ne doit pas constituer pour les salariés concernés un obstacle aux promotions ou aux évolutions de carrière auxquelles ils pourraient prétendre.

8.1. Formation spécifique des salariés mandatés

Les salariés mandatés conformément aux stipulations du présent accord pourront bénéficier, à leur demande, préalablement à l'ouverture de la négociation, d'une formation spécifique, prise en charge par l'entreprise, relative à la pratique de la négociation collective dont la durée ne pourra pas excéder 2 jours. Cette formation pourra être dispensée par un organisme désigné par le syndicat mandataire.

8.2. Entretien de carrière

A défaut d'entretien périodique, chaque représentant pourra avoir un entretien de carrière spécifique s'il en fait la demande. L'entretien se déroulera avec la personne en charge des ressources humaines dans l'établissement. L'entretien sera l'occasion de :

- vérifier que, sur le moyen terme, la situation professionnelle du représentant du personnel est normale par rapport à des situations comparables. Si tel n'était pas le cas, une explication devra être donnée sur les raisons de cette différence qui ne pourra se justifier que pour des raisons liées à la situation et à l'activité professionnelle ;

- faire le point sur les modalités arrêtées en début de mandat et de les modifier si nécessaire.

8.3. Formation professionnelle continue

Les représentants du personnel ont accès, dans les mêmes conditions que les autres salariés :

- aux actions prévues dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ;
- au dispositif de congé individuel de formation (CIF) ;
- au dispositif du droit individuel à la formation (DIF).

8.4. Fin des mandats

A l'issue d'un ou plusieurs mandats, lorsque le temps consacré à l'activité professionnelle augmentera significativement, le représentant pourra bénéficier, s'il le souhaite :

- dans le cadre d'un entretien avec sa hiérarchie, de la formalisation d'un projet professionnel et de formation. Les compétences acquises dans l'exercice de

mandats seront prises en compte le cas échéant, dans la construction de ce projet ;

- si nécessaire, d'un bilan de compétences professionnelles (assuré par un organisme extérieur choisi d'un commun accord sur la liste des organismes agréés par le FONGECIF et s'inscrivant dans le cadre d'un congé individuel de formation).

Durée de l'accord

Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dérogation

Article 10

En vigueur étendu

Le présent avenant s'impose aux établissements, entreprises et groupes qui ne peuvent y déroger que de manière plus favorable.

Dépôt et Publicité

Article 11

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé par les soins de la partie la plus diligente en cinq exemplaires originaux à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris ainsi qu'au conseil des prud'hommes.

Entrée en vigueur

Article 12

En vigueur étendu

Le présent accord annule et remplace l'accord du 25 novembre 2004.

Il entrera en vigueur le premier jour suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Fait à Paris, le 8 avril 2005.

Avenant n° 1 du 6 avril 2007 à l'accord du 8 avril 2005 relatif au dialogue social (1)

Signataires	
Organisations patronales	L'alliance des syndicats des industries de la biscuiterie, de la biscuiterie, des céréales prêtes à consommer ou à préparer, de la chocolaterie, de la confiserie, des aliments de l'enfance et de la diététique, des préparations pour entremets et desserts ménagers, l'Alliance 7 ; Le syndicat français du café ; Le comité français du café ; Le syndicat des fabricants de chicorée de France ; Le syndicat national des fabricants de bouillons et potages ; La fédération des industries condimentaires de France ; Le syndicat du thé et des plantes à infusions ; Le syndicat national des transformateurs de poivres, épices, aromates et vanille ; Le syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets et crèmes glacées ; La chambre syndicale française de la levure,
Organisations de salariés	La fédération générale alimentaire (FGA) CFDT ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des services annexes (FGTA) FO ; La fédération du personnel d'encadrement de la production, de la transformation, de la distribution, des services et organismes agroalimentaires et cuirs et peaux FNAA CFE-CGC ; La fédération des syndicats des commerces, services et force de vente (CSFV) CFTC,

Evolution professionnelle des salariés exerçant des responsabilités et des mandats de représentant du personnel

Article 1er

En vigueur étendu

articles L. 2262-6

L. 2262-7

R. 2262-1

R. 2262-2 du code du travail

Par le présent avenant, les parties signataires réaffirment leur attachement au respect du libre exercice du droit syndical et expriment leur volonté de développer, au sein des entreprises des branches signataires, une politique sociale de progrès à travers l'établissement d'un dialogue social permanent et constructif.

L'article 8 de l'accord du 8 avril 2005 est complété comme suit. A travers cet article, les parties entendent établir les modalités de nature à mieux concilier l'exercice du droit syndical et l'activité professionnelle permettant ainsi de développer un climat de relations sociales stables et responsables.

1.1. Principe de non-discrimination

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

1.2. Evolution professionnelle

Les parties signataires réaffirment l'importance du respect des principes suivants visant à faciliter la pleine intégration des salariés titulaires de mandats dans la vie de l'entreprise et leur permettre de suivre un déroulement de carrière correspondant au développement de leurs compétences.

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

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

1.3. Les entretiens spécifiques

1.3.1. Entretien de prise de mandat

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

Le responsable hiérarchique reçoit le salarié au cours d'un entretien qui a pour objet de :

- rechercher entre la hiérarchie et l'intéressé les modalités d'organisation du travail permettant une meilleure compatibilité possible entre activité professionnelle et exercice du mandat de représentation ;

- tenir compte dans l'organisation de l'activité professionnelle du salarié du fait qu'il n'est pas maître de la fréquence et de l'organisation de toutes les réunions auxquelles il participe, l'intéressé s'efforçant de son côté de concilier au mieux et dans la mesure du possible l'utilisation de son crédit d'heures de délégation avec les impératifs et les nécessités de son poste dans l'entreprise ;

- permettre un aménagement du poste de travail et/ou des horaires de travail, voire exceptionnellement un changement de poste, notamment pour concilier l'exercice de ses mandats avec le maintien et autant que possible la progression de son niveau de qualification et l'intérêt du travail de l' élu ou mandaté. Dans ce dernier cas, le nouveau poste devra être de qualification égale et assurer le maintien de la rémunération ; le changement de poste se fera après accord formel du salarié.

Un représentant de la fonction ressources humaines peut assister à l'entretien à la demande de l'une ou l'autre partie. De même, un représentant du personnel peut assister à cet entretien à la demande de l'une ou l'autre partie.

1.3.2. Entretien annuel d'appréciation et de développement ou entretien en cours de mandat

Nonobstant les entretiens organisés dans l'entreprise et comme tout membre du personnel, le salarié titulaire d'un mandat peut bénéficier d'un entretien professionnel annuel individuel avec son supérieur hiérarchique.

L'entretien professionnel portera sur l'évaluation des compétences utilisées dans l'emploi tenu ainsi que sur les conditions d'exercice de son ou de ses mandat(s) de représentation. Dans son aspect développement, cet entretien doit permettre au salarié d'être en mesure d'élaborer et de faire des choix éclairés en matière de projet professionnel qui tiennent compte à la fois des besoins en qualifications de son entreprise mais aussi de sa propre ambition à développer ses connaissances et ses compétences professionnelles. En ce sens, il permettra d'identifier les besoins de formation et/ou les possibilités d'évolution professionnelle.

Lors de cet entretien, le salarié élu ou mandaté pourra se faire assister d'un représentant du personnel de son choix appartenant à l'entreprise.

A défaut d'entretien périodique, chaque représentant pourra avoir un entretien de carrière spécifique s'il en fait la demande. L'entretien se déroulera avec la personne en charge des ressources humaines dans l'établissement.

L'entretien sera l'occasion de :

- vérifier que l'évolution de carrière et l'évolution de la rémunération se font au regard des mêmes critères d'appréciation que ceux des autres salariés. Ainsi, la situation professionnelle des représentants du personnel doit être conforme à la mise en oeuvre des critères tels qu'ils sont appliqués aux autres salariés ressortissant de la même catégorie professionnelle. Si tel n'était pas le cas, une explication sera donnée sur les raisons de cette différence qui ne pourra se justifier que pour des raisons liées à la situation et à l'activité professionnelle. Dans ce cas, il sera examiné et proposé au salarié une action de formation et/ou une adaptation à son poste de travail permettant de combler les écarts constatés ;

- faire un point sur les modalités arrêtées en début de mandat et de les modifier si nécessaire.

Cet entretien permettra d'examiner la situation professionnelle du salarié ainsi que la prise en compte des compétences acquises et développées dans le cadre de ses mandats syndicaux et/ou de représentation au sein de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, pour déterminer des possibilités d'évolution professionnelle et les actions de formation permettant d'y répondre.

Lorsque cet entretien donne lieu à l'établissement d'un écrit, celui-ci est communiqué au salarié.

1.3.3. Entretien de fin de mandat

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

1.4. La rémunération

Les salariés élus et mandatés bénéficient d'une évolution de rémunération comparable à celle des autres salariés de l'établissement appartenant à la même catégorie professionnelle, occupant un même emploi ou, à défaut, un emploi équivalent et ayant une ancienneté dans l'entreprise équivalente.

Les salariés exerçant des mandats ne doivent subir aucune perte de rémunération du fait de l'exercice dudit mandat.

L'entreprise vérifiera tous les ans que ces salariés n'ont pas fait l'objet d'une discrimination dans l'évolution de leur salaire du fait de l'exercice de leurs mandats.

Le résultat de ce contrôle fera l'objet d'une information annuelle du comité d'entreprise, à défaut, des délégués du personnel.

1.5. Formation professionnelle

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

Au-delà du respect des obligations légales en matière de formation économique, sociale et syndicale des élus et mandatés et dans le cadre des dispositifs de formation en vigueur, la direction s'assure que le salarié suive des formations répondant aux besoins identifiés et validés par sa hiérarchie.

Il s'agit notamment de maintenir à jour les connaissances générales et professionnelles nécessaires à la tenue du poste, d'accompagner les évolutions technologiques et de développer son potentiel de compétences et de qualifications, au minimum au même degré que les autres salariés de sa catégorie professionnelle.

Les représentants du personnel et des organisations syndicales ont accès dans les mêmes conditions que les autres salariés :

- aux actions prévues dans le cadre du plan de formation de l'entreprise et de la période de professionnalisation ;

- aux dispositions du DIF ;

- et aux dispositions du CIF.

Pour les salariés consacrant une fraction élevée de leur temps à des fonctions syndicales et/ou de représentation du personnel, les actions de formation peuvent concerner le métier actuel du salarié pour une remise à niveau mais aussi servir à préparer une nouvelle orientation professionnelle, et ceci en tenant compte des compétences acquises dans l'exercice du mandat, si celles-ci peuvent être mises en oeuvre dans l'activité professionnelle.

1.6. Bilan de compétences et d'orientation

A l'issue de 4 années, consécutives ou non, au cours desquelles un salarié aura assuré des mandats impliquant une grande disponibilité de temps, le salarié titulaire de mandat(s) pourra soit à la demande de l'entreprise, soit dans le cadre d'une démarche volontaire de sa part réaliser un bilan de compétences et d'orientation.

Ce bilan, fait avec le concours d'un cabinet spécialisé choisi d'un commun accord entre l'intéressé et la fonction ressources humaines, pourra, après analyse des compétences, aptitudes et motivations, servir de base à l'établissement d'un projet professionnel.

Ce bilan analysera les compétences professionnelles et les connaissances acquises des représentants, leurs aptitudes et leurs motivations, facilitant ainsi, en tant que de besoin, leur évolution ou leur réorientation professionnelle, en accord avec l'employeur. Ainsi, les savoirs et savoir-faire acquis et développés du fait des mandats syndicaux ou de représentation du personnel seront valorisés et reconnus dans le cadre de l'évolution professionnelle du salarié. Dans une dynamique de reconnaissance des compétences acquises, tant au niveau de son emploi que de l'exercice de ses mandats, il sera proposé au salarié une action de VAE.

1.7. Commission de suivi paritaire de branche

Le suivi de l'application du présent avenant sur le dialogue social sera réalisé annuellement dans le cadre de l'observatoire paritaire de la négociation créé à l'article 6 de l'accord du 8 avril 2005.

1.8. Suivi du présent avenant dans l'entreprise

Un bilan annuel de l'application du présent avenant sera présenté par l'employeur ou son représentant au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel. Lorsque l'entreprise dispose de délégués syndicaux, ceux-ci assistent à la réunion où le bilan est évoqué.

(anciennement L. 135-7 et L. 135-8) aux termes desquelles incombe à l'employeur une obligation d'information et de communication des conventions collectives et des accords collectifs applicables dans l'entreprise

(Arrêté du 6 mai 2008, art. 1er).

Moyens d'exercice du mandat des représentants du personnel élus et désignés

Article 2

En vigueur étendu

2.1. NTIC

Les parties signataires reconnaissent l'importance des nouvelles technologies de l'information et de la communication dans la diffusion de l'information syndicale. En conséquence, dans chaque entreprise où un délégué syndical aura été désigné, une négociation portant sur l'accès et l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication par les institutions représentatives du personnel devra s'ouvrir.

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

2.2. Local

Le local mis à la disposition des sections syndicales dans les conditions prévues par la convention collective doit être aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement. Il est équipé de tables, de chaises, d'armoires fermant à clé, d'un matériel informatique de type PC ou Mac équipé de logiciels bureautiques et relié à une imprimante et une ligne téléphonique sécurisée et indépendante, d'un fax, d'un accès internet et intranet lorsqu'il existe. Les représentants du personnel ont accès à une photocopieuse de l'entreprise. La maintenance informatique, les logiciels et les « consommables » sont à la charge de l'entreprise.

Dans les établissements de moins de 200 salariés, le local syndical peut être celui des délégués du personnel ou des membres du comité d'entreprise.

Développement de la négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux

Article 3

En vigueur étendu

3. 1.L'article 7. 3 « Réunions de négociation » de l'accord

du 8 avril 2005 est modifié comme suit :

« Une copie de l'accord du 8 avril 2005 et de ses avenants relatif au dialogue et au développement de la négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux est communiquée par l'employeur aux élus du personnel ou salariés mandatés 2 mois avant d'engager une négociation.

Le temps passé en réunion de négociation est considéré comme du temps de travail et rémunéré comme tel.

Lors d'une 1re réunion de négociation, les parties déterminent :

- le calendrier de négociation ;
- les informations qui seront communiquées avant la négociation aux élus du personnel ou salariés mandatés ;
- les limites dans lesquelles le temps passé à la préparation de la négociation ainsi qu'à l'information des salariés au cours du processus de négociation est considéré comme un temps de travail et rémunéré comme tel.

Les représentants du personnel ou salariés mandatés pourront bénéficier à leur demande, préalablement à l'ouverture de la négociation, d'une formation spécifique prise en charge par l'entreprise, relative à la pratique de la négociation collective et éventuellement aux thèmes visés par celle-ci, dont la durée ne pourra pas excéder 2 jours. Le centre de formation sera choisi sur la liste visée à l'article R. 451-1 du code du travail. »

3. 2.L'article 7. 4 « Contenu des accords » de l'accord

du 8 avril 2005 est complété comme suit :

« Contenu et durée d'application des accords conclus par les représentants du personnel :

Les accords d'entreprises conclus dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux entre la direction et les représentants élus du personnel ou un ou plusieurs salariés mandatés à cet effet devront être d'une durée déterminée maximale de 4 ans. »

3. 3.L'article 7. 5. 2 « Rôle » est complété comme suit :

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

- une fiche signalétique dûment complétée comportant les informations suivantes :
- identification de l'entreprise ;
- effectif annuel de l'entreprise sur les 12 mois précédant la mise en place de l'accord ;
- le nombre de salariés et les types d'emplois concernés par l'accord ;
- une copie du procès-verbal des dernières élections professionnelles ;
- une copie du procès-verbal de négociation signé entre les parties. »

3. 4.L'article 7. 5. 4 « Organisation » est modifié comme suit :

« Chaque séance de la commission est présidée alternativement par 1 membre du syndicat de salariés signataires du présent accord et par 1 représentant des organisations patronales signataires.

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

Le procès-verbal comportera les mentions suivantes :

- les membres présents ;
- les membres représentés ;
- le nombre de voix en faveur ou en défaveur de l'accord dans chaque collège.

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

Le secrétariat de la commission est assuré par une organisation syndicale patronale signataire du présent accord. »

3. 5.L'article 7. 5. 5. « Fonctionnement » est modifié comme suit :

« Un calendrier prévisionnel prévoyant une réunion tous les 2 mois est établi en début d'année par le secrétariat, après consultation des membres de la commission.

Une copie des accords à examiner accompagnés des éléments prévus par l'article 7. 5. 2 modifié et de la convocation, est adressée aux membres de la commission par le secrétariat au moins 30 jours calendaires avant la date de la réunion.

Le vote a lieu par collège. Les décisions sont adoptées si dans chaque collège elles recueillent la majorité des voix des membres présents ou représentés. »

3. 6.L'article 9 « Durée de l'accord » est modifié comme suit :

« Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. »

Dispositions finales

Article 4

En vigueur étendu

4.1. Dérogation

Le présent avenant s'impose aux établissements, entreprises et groupes, qui ne peuvent y déroger que de manière plus favorable.

4.2. Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter de sa signature.

4.3. Dépôt et publicité

Le présent avenant sera déposé par les soins de la partie la plus diligente à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris ainsi qu'au conseil des prud'hommes.

4.4. Extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministre du travail, de l'emploi et de la cohésion sociale l'extension du présent accord.

Accord relatif à la création d'une commission paritaire nationale interbranches emploi formation (CPNIEF)

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets, crèmes glacées (SFIG) ; L'Alliance 7,
Organisations de salariés	La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture et de l'alimentation (FGTA) FO ; La fédération des syndicats des commerces, services et force de vente (CSFV) CFTC ; La fédération du personnel d'encadrement de la production, de la transformation, de la distribution, des services et organismes agroalimentaires et cuirs et peaux FNAA CFE-CGC ; La fédération nationale agroalimentaire et forestière (FNAF) CGT,

En vigueur étendu

Les organisations signataires, soucieuses de l'intérêt social et économique que représente la formation professionnelle pour les secteurs de l'industrie relevant des conventions collectives nationales de l'Alliance 7 et des glaces, sorbets et crèmes glacées, conviennent de renforcer le poids de la CPNBEF mise en place initialement par l'Alliance 7 en l'élargissant et d'instituer ainsi une commission paritaire nationale interbranches emploi formation (CPNIEF) commune aux 2 secteurs.

Champ d'application.

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord règle sur l'ensemble du territoire national métropolitain les rapports entre employeurs et salariés des entreprises dont l'activité relève de la convention collective nationale des biscotteries, biscuiteries, céréales prêtes à consommer ou à préparer, chocolateries, confiseries, aliments de l'enfance et de la diététique, préparations pour entremets et desserts ménagers du 17 mai 2004 ainsi que de la convention collective nationale de l'industrie des glaces, sorbets et crèmes glacées du 3 mars 2006.

La commission paritaire nationale interbranches emploi formation (CPNIEF).

Article 2

En vigueur étendu

Article 2.1

Composition

Cette commission comprend :

- un collège ' salariés ' comprenant un représentant désigné avant chacune des réunions par chacune des organisations syndicales représentatives au plan national ;
- un collège ' employeurs ' comprenant un nombre de représentants égal au nombre de représentants désignés par les organisations syndicales.

Article 2.2

Missions de la commission

Elle a pour mission l'examen des problématiques relatives à la formation professionnelle et à l'emploi définies par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur, notamment dans le cadre des dispositions de l'accord interprofessionnel.

Elle a pour rôle d'étudier les besoins des branches professionnelles, et en particulier :

- de permettre aux salariés d'acquérir ou de renforcer leur formation professionnelle ;
- de définir annuellement les actions de formation prioritaire pour le DIF et pour les contrats de professionnalisation ;
- de saisir le comité de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de diverses branches des industries alimentaires ;
- d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles ;
- de définir et orienter une politique générale de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- de mettre en œuvre des actions de formation nécessaire à l'application de cette politique et résoudre ainsi les problèmes liés à l'emploi et à la formation professionnelle ;
- d'élaborer et de valider des CQP conformément à l'article 3 du présent accord ;
- d'examiner le bilan d'étape annuel et celui des 3 ans de l'observatoire présentés par le comité paritaire de l'observatoire.

Article 2.3

Fonctionnement de la CPNIEF

La commission nationale se réunit au moins 2 fois par an et en cas de besoin, la partie demanderesse saisissant le secrétariat, lequel est assuré par l'Alliance 7.

A chaque séance de la commission, le poste de président est assumé alternativement par un membre de chaque collège, le vice-président étant automatiquement issu de l'autre collège.

Lors des délibérations de la commission, chaque collège dispose de 5 voix réparties à égalité entre ses représentants présents.

Les décisions de la commission sont prises à la majorité simple des voix exprimées tous collèges confondus.

Article 2.4

Secrétariat

Les secrétariat est assuré par l'Alliance 7 qui convoquera les parties, établira l'ordre du jour et le compte rendu de chaque réunion.
Le secrétariat remettra également les référentiels CQP auprès des entreprises relevant du champ d'application du présent accord.

Article 2.5

Financement

Les frais de déplacement des membres de la commission appartenant au collège salariés sont remboursés conformément aux dispositions en usage pour les réunions de la commission paritaire de branche.

Elaboration et validation des CQP.

Article 3

En vigueur étendu

Toute demande d'élaboration d'un CQP concernant ou émanant d'une entreprise est soumise au secrétariat de la CPNIEF après information du comité d'entreprise.

Le travail d'élaboration du référentiel est confié par le secrétariat de la commission à un comité d'experts composé :

- d'experts formation (DRH, responsables formation en entreprises...) désignés par le secrétariat de la commission ;
- de la direction ou son représentant de (ou des) l'entreprise demanderesse ;
- d'un salarié désigné par l'entreprise en fonction de la nature du CQP envisagé et dont les missions correspondent au CQP envisagé ;
- d'un membre de l'AGEFAFORIA désigné par cette dernière,

et animé par l'expert formation de la partie patronale.

Le référentiel est soumis pour examen et validation à la CPNIEF. Une commission ad hoc est constituée. Elle comprend :

- un collège ' salariés ' composé d'un représentant de chaque organisation syndicale représentative (1 membre par délégation) ;
- un collège ' employeurs ' composé d'une délégation patronale de 5 membres et son expert formation ;
- le représentant de l'AGEFAFORIA ;
- le salarié désigné par l'entreprise ayant participé à l'élaboration du CQP au sein du comité d'experts.

Lors des délibérations de la commission présidée alternativement par un représentant du collège ' salariés ' et un représentant du collège ' employeurs ', chaque collège dispose de 5 voix réparties à égalité entre ses représentants présents.

Après examen du référentiel, la commission, se prononçant à la majorité simple des voix exprimées, le valide.

La commission établit un procès-verbal de validation du CQP signé par les commissaires. Une copie du procès-verbal de validation du CQP est adressée pour information :

- au secrétariat de la commission nationale paritaire interalimentaire de l'emploi ;
- à l'enregistrement au conseil d'administration de l'AGEFAFORIA ;
- au secrétariat de la commission financière de branche de l'AGEFAFORIA.

La commission financière examine les demandes de financement formulées par les entreprises souhaitant mettre en oeuvre le CQP.

Le secrétariat du conseil d'administration de l'AGEFAFORIA adresse une copie du procès-verbal de validation et du certificat d'enregistrement au ministère de tutelle pour l'obtention de l'agrément.

L'entreprise choisit parmi les CQP prioritairement validés par la CPNIEF ceux qu'elle souhaite mettre en oeuvre. Cette formation est sanctionnée par des épreuves de fin d'étude. Les épreuves instruites par l'organisme de formation doivent être soumises avant leur mise en oeuvre à la validation de l'expert formation de la partie patronale.

Le jury CQP est chargé :

- de valider les référentiels adaptés ;
- d'examiner les épreuves avant le passage des évaluations ;
- de veiller au bon déroulement des épreuves ;
- d'émettre un avis sur l'attribution du CQP au candidat en fonction du résultat aux épreuves et du livret de suivi.

Il est composé des personnes suivantes :

- un professionnel n'appartenant pas à l'entreprise désigné par l'organisation patronale concernée, président ;
- un représentant de l'entreprise (par exemple le coordinateur interne) ;
- un représentant des formateurs qui n'a pas été lui-même formateur dans l'action (par exemple, le coordinateur externe) ;
- un conseiller de l'AGEFAFORIA ;
- un professionnel désigné, à tour de rôle, par l'ensemble des organisations syndicales représentatives des salariés.

Dès la mise en place du projet CQP, la composition du jury est soumise à l'approbation de l'entreprise qui peut récuser un ou plusieurs membres proposés. Le cas échéant, les parties ayant désigné la personne récusée pourvoient à son remplacement.

Le jury émet un avis favorable ou défavorable sur l'attribution des CQP en fonction des critères d'attribution définis dans le référentiel national des CQP.

Les grilles de notation signées par le président du jury sont transmises à la CPNIEF pour validation des résultats et délivrance du certificat.

Le secrétariat de la CPNIEF adresse aux entreprises (au plus tard 3 mois après la séance de validation) le document officiel attestant de la délivrance du titre à chaque candidat.

Bilan de l'application du présent accord.

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires se réuniront au terme d'une première période de 3 ans pour faire le bilan de la mise en oeuvre du présent accord.

D'autre part, un bilan annuel sera présenté à la commission paritaire de branche.

Entrée en vigueur - Durée et dénonciation de l'accord.

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet le lendemain du jour suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Toute dénonciation devra être notifiée par son auteur aux autres signataires de la convention moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

Dépôt.

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord sera soumis aux différentes formalités de dépôt conformément aux dispositions du code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Une copie du récépissé sera adressée aux signataires de l'accord.

Fait à Paris, le 28 juin 2006.

Accord du 20 juin 2007 relatif à la reconnaissance des CQP IA dans diverses branches des industries alimentaires

Signataires	
Organisations patronales	L'Alliance 7 ; L'association des entreprises de produits alimentaires élaborés (Adepale) ; L'association des brasseurs de France ; La chambre syndicale des eaux minérales ; Le syndicat des boissons rafraîchissantes ; L'association nationale de la meunerie française ; Le syndicat national des industriels de la nutrition animale ; Le syndicat de la rizerie française ; La chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France (CSRCSF) ; Le syndicat national des fabricants de sucre de France (SNFS) ; Le comité français du café (CFC) ; La FEDALIM pour le compte de : - syndicat national des fabricants de bouillons et de potages (SNFBP) ; - fédérations des industries condimentaires de France (FICF) ; - syndicat national des fabricants de vinaigres (SNFV) ; - syndicat national des transformateurs de poivres, épices, aromates et vanille (SNPE) ; - syndicat du thé et des plantes à infusion (STEP) ; - syndicat de la chicorée de France (SCF) ; La fédération française des industriels charcutiers, traiteurs, transformateurs de viandes (FICT) ; La fédération des entreprises de boulangerie et pâtisserie françaises (FEBPF) ; Le groupement indépendant des terminaux de cuisson ; Le syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets, crèmes glacées (SFIG) ; Le syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France (SIFPAF),
Organisations de salariés	La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture et de l'alimentation (FGTA) FO ; La fédération des syndicats des commerces, services et force de vente (CFSV) CFTC ;

Préambule

En vigueur étendu

Afin de répondre aux besoins spécifiques de qualifications des personnels de leurs entreprises, les principales branches des industries alimentaires ont chacune créé et développé des certificats de qualifications professionnelles dits CQP, sur la base des compétences professionnelles requises dans le métier.

Malgré des variations quant à leurs dénominations, ces différents CQP concernent des métiers voisins ou similaires et les référentiels descriptifs de ces derniers visent pour l'essentiel des activités et compétences communes.

C'est pourquoi, les branches ont décidé de conduire ensemble et paritativement un travail d'identification des éléments transversaux en vue de l'élaboration des référentiels CQP « harmonisés », du modèle respectif de grilles d'évaluation (tuteur, formateur, évaluation par le jury ou le professionnel) et d'un guide méthodologique pour aider à la mise en œuvre de ces CQP.

À ce jour, 13 CQP sont harmonisés.

Considérant que la reconnaissance des certificats de qualification professionnelle des industries alimentaires, dits CQP IA, participe également à la sécurisation des parcours professionnels et favorise la mobilité, les partenaires sociaux décident de prendre en compte ces travaux et de conclure le présent accord précisant tant au bénéfice des entreprises que des salariés, qu'un CQP IA - reposant notamment sur un référentiel « harmonisé » - à la même valeur quelle que soit la branche, signataire du présent accord, l'ayant délivré.

C'est pourquoi, les parties sont convenues de ce qui suit :

Article 1er

En vigueur étendu

Les CQP IA sont des certificats de qualification professionnelle délivrés par une branche signataire du présent accord sur la base des référentiels « harmonisés », du modèle respectif de grilles d'évaluation (tuteur, formateur, évaluation par le jury ou le professionnel) et d'une méthodologie de mise en œuvre, dans le respect des modalités définies ci-après.

Ils reposent sur des emplois dont l'essentiel des contenus en termes d'activités et de compétences est commun aux industries alimentaires représentées par les branches signataires relevant du champ d'application des conventions collectives précisées en annexe IV.

Article 2

En vigueur étendu

Chacune des branches signataires adopte le tronc commun des référentiels harmonisés (annexe II) (1) et le modèle respectif de grilles d'évaluation (annexe III) (1).

En conséquence, elle peut ainsi délivrer, sous réserve des dispositions de l'article 3, ces CQP IA, listés ci-après :

- gestionnaire de l'administration du personnel et de la paie ;
- agent de maintenance ;
- agent logistique ;
- attaché commercial ;
- conducteur de ligne ;
- conducteur de machines ;
- ouvrier qualifié de nettoyage industriel ;
- préparateur ;
- responsable d'équipe ;
- responsable de secteur/d'atelier ;

- responsable d'équipe logistique ;
- technicien de maintenance ;
- télévendeur.

(1) Les annexes 1 à 3 au présent accord ne sont pas reproduites dans la présente parution mais consultables sur le site : journal-officiel.gouv.fr , rubrique : BO conventions collectives, à la suite du présent texte.

Article 3

En vigueur étendu

Pour garantir leur valeur, les branches signataires s'engagent à mettre en œuvre et délivrer les CQP IA en s'appuyant sur les étapes méthodologiques de mise en œuvre présentées en annexe I (1).

Les fédérations signataires s'engagent à informer régulièrement leurs entreprises :

- d'une part, de la liste des CQP IA ayant fait l'objet d'une reconnaissance commune ;
- d'autre part, du fait qu'un CQP IA a la même valeur quelle que soit la branche l'ayant délivré.

(1) Les annexes 1 à 3 au présent accord ne sont pas reproduites dans la présente parution mais consultables sur le site : journal-officiel.gouv.fr , rubrique : BO conventions collectives, à la suite du présent texte

Article 4

En vigueur étendu

Les référentiels d'emplois et de compétences comprennent un tronc commun d'activités et de compétences indispensables pour qualifier l'emploi.

Les branches s'interdisent de modifier isolément le contenu du tronc commun des référentiels d'emplois et de compétences.

En conséquence, toute modification de ces CQP IA nécessite la négociation d'un avenant au présent accord.

Toutefois, ce tronc commun peut être complété, par des spécificités propres aux branches ou aux entreprises.

Article 5

En vigueur étendu

Les parties conviennent de mettre en œuvre les modèles de grilles d'évaluation et de se revoir, à la demande d'une des parties signataires, pour examiner les difficultés rencontrées et les adaptations qui pourraient être apportées.

Article 6

En vigueur étendu

Lorsque les partenaires sociaux d'une branche signataire du présent accord envisagent la création d'un nouveau CQP, les partenaires sociaux des autres branches sont informés par l'intermédiaire de la CNPIE avant le début des travaux afin d'identifier si des intérêts communs existent. Dans cette hypothèse, la création d'un CQP IA sera mise en œuvre par les branches signataires.

Article 7

En vigueur étendu

Un bilan de cet accord sera effectué chaque année à compter de 2009.

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet dès sa signature.

Son extension sera demandée auprès du ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité par l'ANIA.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe IV (1)

Conventions collectives concernées

Cet accord institue des dispositions spécifiques au profit de tous les salariés liés par un contrat de travail à une entreprise ou un établissement relevant du champ d'application des conventions collectives nationales (CCN) suivantes :

- biscotterie, biscuiteries, chocolateries, confiseries, céréales prêtes à consommer ou à préparer, aliments de l'enfance et de la diététique, préparation des entremets et desserts ménagers (CCN du 17 mai 2004) (codes NAF : 15.8F, 15.8K, 15.8T partiel, 15.8V partiel, 15.6B partiel, 15.6D partiel, 15.3F partiel) ;
- industries de produits alimentaires élaborés (CCN du 17 janvier 1952) (codes NAF : 15.1E partiel, 15.2Z partiel, 15.3A, 15.3E partiel, 15.3 F partiel, 15.8A partiel, 15.8M partiel) ;
- activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraichissantes sans alcool et bière (CCN du 24 novembre 1988 - mise à jour le 18 juillet 2002) (codes NAF : 15.9N, 15.9S, 15.9T) ;
- meunerie (CCN du 16 juin 1996), (codes NAF : 156.A, 156.B, 157.A) ;
- industries alimentaires diverses (CCN du 27 mars 1969) (codes NAF : 15.3E partiel, 15.8P partiel, 15.8R partiel, 15.8V) ;
- industries des produits exotiques (CCN du 1er avril 1969) (codes NAF : 15.8P partiel et 15.8R partiel) ;
- sucreries, sucreries-distilleries, raffineries de sucre (CCN du 1er octobre 1986) (code NAF : 15.8H) ;
- industries charcutières (CCN du 1er juillet 1958, mise à jour le 9 avril 1990) (codes NAF : 15.1E, 51.3D) ;
- industrie laitière (CCN du 20 mai 1955, modifiée le 1er décembre 1976) (codes NAF : 15.51, 15.5A, 15.5B, 15.5C, 15.5D, 15.8T) ;
- activités industrielles de boulangerie-pâtisserie (CCN du 13 juillet 1993) (codes NAF : 158-A, 158-B) ;
- industries des glaces, sorbets et crèmes glacées (CCN du 15 octobre 1996) (code NAF : 15.5F) ;
- pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé (CCN du 3 juillet 1997) (code NAF : 15.8M) ;
- exploitations frigorifiques (CCN du 10 juillet 1956) (code NAF : 63.1D) (1).

(1) Conventions collectives nationales exclues.

Textes parus au JORF

Arrêté du 26 février 2009 modifiant l'arrêté du 11 février 2009 portant extension d'un avenant à l'accord professionnel relatif à la création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans diverses branches des industries alimentaires (n° 2473)

Paru au JORF du 2009-03-07

Article 1

L'article 1er de l'arrêté du 11 février 2009 susvisé est modifié comme suit :

« Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 6 décembre 2004 relatif à la création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans diverses branches des industries alimentaires, les dispositions de l'avenant n° 2 du 26 mars 2008 à l'accord national professionnel susvisé. »

Article 2

Le présent arrêté modificatif prend effet à dater de sa publication pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2008/37, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 8 €.

Liste des sigles

Sigle	Définition
ACOSS	Agence centrale des organismes de sécurité sociale
ADV	Administration des ventes
AGEFAFORIA	Association générale pour le fond d'assurance formation des industries agroalimentaires
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
AGIRC	Association générale des institutions de retraites des cadres
ANI	Accord national interprofessionnel
ANIA	Association nationale de l'industrie alimentaire
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
APE	Activité principale exercée
APEC	Agence pour l'emploi des cadres
APECITA	Association pour l'emploi des cadres, ingénieurs et techniciens de l'agriculture et de l'agroalimentaire
ASSEDIC	Assurance chômage
AT	Accident du travail.
BAC	Baccalauréat
BAP	Barème d'assiette de primes
BEP	Brevet d'études professionnelles
BO	Bulletin officiel
BP	Boite postale
BT	Brevet de technicien
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CE	Comité d'entreprise
CET	Compte épargne temps
CFC	Comité français du café
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGPME	Confédération générale du patronat des petites et moyennes entreprises
CGT	Confédération générale du travail
CHS-CT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CIF	Congé individuel de formation
CNPF	Conseil national du patronat français
CNPIE	Commission nationale paritaire interalimentaire de l'emploi
COFA	Comité paritaire d'orientation des financements de l'apprentissage
COPIRE	Commission paritaire interprofessionnelle régionale de l'emploi
CPNBEF	Commission paritaire nationale de branche emploi formation
CPNE	Commission paritaire pour l'emploi
CPNEFP	Commission paritaire nationale des emplois-formations professionnels
CPNIEF	Commission paritaire nationale interbranches emploi formation
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CRDS	Contribution au remboursement de la dette sociale
CSFL	Chambre syndicale française de la levure
CSFV	Chambre syndical des services et forces de vente
CSG	Contribution sociale généralisée
CSRCSF	Chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France
DARES	Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques
DDTEFP	Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle
DEUG	Diplôme d'études universitaires générales
DIF	Droit individuel à la formation
DOM	Départements d'outre-mer
DP	Délégué du personnel
DRH	Direction des ressources humaines
DUT	Diplôme universitaire de technologie
FAF	Fonds assurance formation
FAFORIA	Fonds assurance formation des industries agroalimentaires
FEBPF	Fédération des entreprises de boulangerie et pâtisserie françaises
FEDALIM	Fédération des industries agro-alimentaires
FGA	Fédération générale agroalimentaire
FGTA	Fédération générale des travailleurs de l'agriculture
FICF	Fédération des industries condimentaires de France
FICT	Fédération française des industriels charcutiers, traiteurs, transformateurs de viandes
FNAF	Fédération nationale agroalimentaire et forestière
FNE	Fonds national de l'emploi
FNIL	Fédération nationale de l'industrie laitière
FNSAPS	Fédération nationale des syndicats de l'alimentaire, des prestations de service et du spectacle
FO	Force ouvrière
FONGECIF	Fonds de gestion du congé individuel de formation
GITE	Groupement indépendant des terminaux de cuisson

Sigle	Définition
IAA	Industries agroalimentaire
ICRTT	Indemnité compensatrice de la réduction du temps de travail
IFRIA	Instituts de formation régionaux des industries agroalimentaires
IJSS	Indemnité journalière de la sécurité sociale
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
IRP	Institutions représentatives du personnel
ISICA	Institution des salariés des industries et commerces de l'agroalimentaire
NAF	Nomenclature d'activités françaises
NTIC	Nouvelles technologies de l'information et de la communication
OCIRP	Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance
OCPA	Organisme paritaire collecteur agréé
OE	Ouvriers et employés
OHQ	Ouvrier hautement qualifié
OPACIF	Organisme paritaire agréé du congé individuel de formation
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OQ	Ouvrier qualifié
OS	Ouvrier spécialisé
PACS	Pacte civil de solidarité
PC	Ordinateur personnel
PME	Petites et moyennes entreprises
RCA	Ressources conventionnelles annuelles
RH	Ressources humaines
RMGH	Ressources brutes mensuelles garanties hiérarchisées
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
ROME	Répertoire opérationnel des métiers et des emplois
SA	Société anonyme
SCF	Syndicat de la chicorée de France
SFC	Syndicat français du café
SFIG	Syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets et crèmes glacées
SIFPAF	Syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SNCF	Société nationale des chemins de fer
SNFBP	Syndicat National des Fabricants de Bouillons et Potages
SNFS	Syndicat national des fabricants de sucre
SNPE	Syndicat national des transformateurs de poivres, épices, aromates et vanille
STEPI	Syndicat du thé et des plantes à infusion
TAM	Techniciens, agents de maîtrise
TOM	Territoires d'outre-mer
UFICTAF	Union fédérale des ingénieurs, cadres, techniciens de l'agroalimentaire et des forêts
UGRC	Union générale de retraite des cadres
UNEDIC	Union nationale pour l'emploi des industries et le commerce
URSSAF	Union recouvrement de la sécurité sociale et des allocations familiales
VAE	Validation des acquis de l'expérience
VRP	Voyageur, représentant, placier

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Absences (Convention collective nationale de l'industrie des glaces, sorbets et crèmes glacées du 3 mars 2006)	Article 7.2	16
	Absences (Convention collective nationale de l'industrie des glaces, sorbets et crèmes glacées du 3 mars 2006)	Article 7.2	16
	Dispositions communes (Convention collective nationale de l'industrie des glaces, sorbets et crèmes glacées du 3 mars 2006)	Article 8.1	17
	Garantie décès toutes causes ou invalidité permanente et totale (Accord du 29 février 2008 relatif au régime de prévoyance)	Article 4.1	44
	Garantie incapacité de travail. - Relais mensualisation (Accord du 29 février 2008 relatif au régime de prévoyance)	Article 4.3	45
	Garantie invalidité (Accord du 29 février 2008 relatif au régime de prévoyance)	Article 4.4	45
	Indemnisation de la maladie et de l'accident (1)(2) (Accord national pluriprofessionnel du 22 juin 1979 de mensualisation complétant et modifiant les accords des 23 décembre 1970 et 3 décembre 1974 relatifs à la mensualisation dans divers branches des industries agro-alimentaires)	Article 8	52
	Indemnisation de la maladie et de l'accident (1)(2) (Accord national pluriprofessionnel du 22 juin 1979 de mensualisation complétant et modifiant les accords des 23 décembre 1970 et 3 décembre 1974 relatifs à la mensualisation dans divers branches des industries agro-alimentaires)	Article 8	52
	Indemnisation de la maladie et de l'accident (1)(2) (Accord national pluriprofessionnel du 22 juin 1979 de mensualisation complétant et modifiant les accords des 23 décembre 1970 et 3 décembre 1974 relatifs à la mensualisation dans divers branches des industries agro-alimentaires)	Article 8	52
	Prévoyance des salariés non cadres (Convention collective nationale de l'industrie des glaces, sorbets et crèmes glacées du 3 mars 2006)	Article 6.9	14
Arrêt de travail, Maladie	Absences (Convention collective nationale de l'industrie des glaces, sorbets et crèmes glacées du 3 mars 2006)	Article 7.2	16
	Dispositions communes (Convention collective nationale de l'industrie des glaces, sorbets et crèmes glacées du 3 mars 2006)	Article 8.1	17
	Garantie incapacité de travail. - Relais mensualisation (Accord du 29 février 2008 relatif au régime de prévoyance)	Article 4.3	45
	Indemnisation de la maladie et de l'accident (1)(2) (Accord national pluriprofessionnel du 22 juin 1979 de mensualisation complétant et modifiant les accords des 23 décembre 1970 et 3 décembre 1974 relatifs à la mensualisation dans divers branches des industries agro-alimentaires)	Article 8	52
	Indemnisation de la maladie et de l'accident (1)(2) (Accord national pluriprofessionnel du 22 juin 1979 de mensualisation complétant et modifiant les accords des 23 décembre 1970 et 3 décembre 1974 relatifs à la mensualisation dans divers branches des industries agro-alimentaires)	Article 8	52
	Indemnisation de la maladie et de l'accident (1)(2) (Accord national pluriprofessionnel du 22 juin 1979 de mensualisation complétant et modifiant les accords des 23 décembre 1970 et 3 décembre 1974 relatifs à la mensualisation dans divers branches des industries agro-alimentaires)	Article 8	52
Astreintes	Rappel en dehors de l'horaire normal (Convention collective nationale de l'industrie des glaces, sorbets et crèmes glacées du 3 mars 2006)	Article 6.6	14
Champ d'application	Champ d'application (Convention collective nationale de l'industrie des glaces, sorbets et crèmes glacées du 3 mars 2006)	Article 1.1	1
	TITRE 1er : Champ d'application (Accord national pluriprofessionnel du 22 juin 1979 de mensualisation complétant et modifiant les accords des 23 décembre 1970 et 3 décembre 1974 relatifs à la mensualisation dans divers branches des industries agro-alimentaires)	Article 1	50
	TITRE 1er : Champ d'application (Accord national pluriprofessionnel du 22 juin 1979 de mensualisation complétant et modifiant les accords des 23 décembre 1970 et 3 décembre 1974 relatifs à la mensualisation dans divers branches des industries agro-alimentaires)	Article 1	50
	TITRE 1er : Champ d'application (Accord national pluriprofessionnel du 22 juin 1979 de mensualisation complétant et modifiant les accords des 23 décembre 1970 et 3 décembre 1974 relatifs à la mensualisation dans divers branches des industries agro-alimentaires)	Article 1	50
Chômage partiel	Chapitre II Modalité d'aménagement du temps de travail (Convention collective nationale de l'industrie des glaces, sorbets et crèmes glacées du 3 mars 2006)	Article 4.5 (1)	40
Congés annuels	Congés (Convention collective nationale de l'industrie des glaces, sorbets et crèmes glacées du 3 mars 2006)	Article 7.1	15
Congés exceptionnels	Congés (Convention collective nationale de l'industrie des glaces, sorbets et crèmes glacées du 3 mars 2006)	Article 7.1	15
Démission	Rupture du contrat de travail. - Préavis (Convention collective nationale de l'industrie des glaces, sorbets et crèmes glacées du 3 mars 2006)	Article 4.11	8
Indemnités de licenciement	Indemnité de licenciement (Convention collective nationale de l'industrie des glaces, sorbets et crèmes glacées du 3 mars 2006)	Article 4.13	8
	Indemnité de licenciement et indemnité de départ en retraite (Accord national pluriprofessionnel du 22 juin 1979 de mensualisation complétant et modifiant les accords des 23 décembre 1970 et 3 décembre 1974 relatifs à la mensualisation dans divers branches des industries agro-alimentaires)	Article 12	54
	Indemnité de licenciement et indemnité de départ en retraite (Accord national pluriprofessionnel du 22 juin 1979 de mensualisation complétant et modifiant les accords des 23 décembre 1970 et 3 décembre 1974 relatifs à la mensualisation dans divers branches des industries agro-alimentaires)	Article 12	54
	Indemnité de licenciement et indemnité de départ en retraite (Accord national pluriprofessionnel du 22 juin 1979 de mensualisation complétant et modifiant les accords des 23 décembre 1970 et 3 décembre 1974 relatifs à la mensualisation dans divers branches des industries agro-alimentaires)	Article 12	54

Theme	Titre	Article	Page
Prime, Gratification, Treizieme mois	Prime annuelle (Accord national pluriprofessionnel du 22 juin 1979 de mensualisation complétant et modifiant les accords des 23 décembre 1970 et 3 décembre 1974 relatifs à la mensualisation dans divers branches des industries agro-alimentaires)	Article 14	54
	Prime annuelle (Accord national pluriprofessionnel du 22 juin 1979 de mensualisation complétant et modifiant les accords des 23 décembre 1970 et 3 décembre 1974 relatifs à la mensualisation dans divers branches des industries agro-alimentaires)	Article 14	54
	Prime annuelle (Accord national pluriprofessionnel du 22 juin 1979 de mensualisation complétant et modifiant les accords des 23 décembre 1970 et 3 décembre 1974 relatifs à la mensualisation dans divers branches des industries agro-alimentaires)	Article 14	54
	Prime annuelle (Accord national pluriprofessionnel du 22 juin 1979 de mensualisation complétant et modifiant les accords des 23 décembre 1970 et 3 décembre 1974 relatifs à la mensualisation dans divers branches des industries agro-alimentaires)	Article 14	54
	Prime annuelle (Accord national pluriprofessionnel du 22 juin 1979 de mensualisation complétant et modifiant les accords des 23 décembre 1970 et 3 décembre 1974 relatifs à la mensualisation dans divers branches des industries agro-alimentaires)	Article 14	54
	Prime annuelle (Accord national pluriprofessionnel du 22 juin 1979 de mensualisation complétant et modifiant les accords des 23 décembre 1970 et 3 décembre 1974 relatifs à la mensualisation dans divers branches des industries agro-alimentaires)	Article 14	54
	Prime d'ancienneté (Accord national pluriprofessionnel du 22 juin 1979 de mensualisation complétant et modifiant les accords des 23 décembre 1970 et 3 décembre 1974 relatifs à la mensualisation dans divers branches des industries agro-alimentaires)	Article 13	54
	Prime d'ancienneté (Accord national pluriprofessionnel du 22 juin 1979 de mensualisation complétant et modifiant les accords des 23 décembre 1970 et 3 décembre 1974 relatifs à la mensualisation dans divers branches des industries agro-alimentaires)	Article 13	54
	Prime d'ancienneté (Accord national pluriprofessionnel du 22 juin 1979 de mensualisation complétant et modifiant les accords des 23 décembre 1970 et 3 décembre 1974 relatifs à la mensualisation dans divers branches des industries agro-alimentaires)	Article 13	54
	Prime d'ancienneté (Accord national pluriprofessionnel du 22 juin 1979 de mensualisation complétant et modifiant les accords des 23 décembre 1970 et 3 décembre 1974 relatifs à la mensualisation dans divers branches des industries agro-alimentaires)	Article 13	54
	Prime d'ancienneté (Accord national pluriprofessionnel du 22 juin 1979 de mensualisation complétant et modifiant les accords des 23 décembre 1970 et 3 décembre 1974 relatifs à la mensualisation dans divers branches des industries agro-alimentaires)	Article 13	54
	Prime d'ancienneté (Accord national pluriprofessionnel du 22 juin 1979 de mensualisation complétant et modifiant les accords des 23 décembre 1970 et 3 décembre 1974 relatifs à la mensualisation dans divers branches des industries agro-alimentaires)	Article 13	54
	Primes (Convention collective nationale de l'industrie des glaces, sorbets et crèmes glacées du 3 mars 2006)	Article 6.3	13
	Salaires	Accord du 11 janvier 2006 relatif aux salaires (Accord du 11 janvier 2006 relatif aux salaires)	
Annexe (Avenant n° 2 du 12 décembre 2007 relatif aux salaires)			49
Avenant n° 1 du 16 février 2007 relatif aux salaires (Avenant n° 1 du 16 février 2007 relatif aux salaires)		Article 1	49
Avenant n° 1 du 16 février 2007 relatif aux salaires (Avenant n° 1 du 16 février 2007 relatif aux salaires)			49
Visite médicale	Jeunes salariés (Convention collective nationale de l'industrie des glaces, sorbets et crèmes glacées du 3 mars 2006)	Article 10.2	21

Liste chronologique

Date	Texte	Page
1977-02-15	Annexe II Association pour la gestion du fonds d'assurance formation des salariés	60
	Annexe I Liste des organisations syndicales patronales signataires de la convention du 15 février 1977	59
	Convention du 15 février 1977 portant création du fonds d'assurance formation des salariés des industries agricoles et alimentaires FAFORIA	55
1979-06-22	Accord national pluriprofessionnel du 22 juin 1979 de mensualisation complétant et modifiant les accords des 23 décembre 1970 et 3 décembre 1974 relatifs à la mensualisation dans divers branches des industries agro-alimentaires	49
	Annexe I Mensualisation dans les diverses branches des industries agricoles et alimentaire du 22 juin 1979	54
1994-03-18	Annexe III : Champ d'application de la convention portant création du Fonds d'assurance formation des salariés du secteur agroalimentaire (Faforia) Accord du 18 mars 1994	62
2002-09-24	Accord national professionnel du 24 septembre 2002 relatif à la prévoyance	65
2005-01-07	Accord du 7 janvier 2005 relatif à la mise en oeuvre du droit individuel à la formation dans diverses branches des industries alimentaires	67
2005-03-16	Accord du 16 mars 2005 relatif aux classifications	70
2005-04-08	Accord du 8 avril 2005 relatif au dialogue social et au développement de la négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux	78
2005-07-25	Avenant n° 1 du 25 juillet 2005 relatif au champ d'application de l'accord du 7 janvier 2005 relatif à la mise en oeuvre du droit individuel à la formation dans diverses branches des industries alimentaires	70
2006-01-11	Accord du 11 janvier 2006 relatif aux salaires	47
2006-03-03	Convention collective nationale de l'industrie des glaces, sorbets et crèmes glacées du 3 mars 2006	1
2006-06-28	Accord relatif à la création d'une commission paritaire nationale interbranches emploi formation (CPNIEF)	84
2007-02-16	Avenant n° 1 du 16 février 2007 relatif aux salaires	49
2007-04-06	Avenant n° 1 du 6 avril 2007 à l'accord du 8 avril 2005 relatif au dialogue social (1)	81
2007-06-20	Accord du 20 juin 2007 relatif à la reconnaissance des CQP IA dans diverses branches des industries alimentaires	86
2007-07-03	Annexe du 3 juillet 2007 à l'accord du 16 mars 2005 relatif aux classifications	77
2007-12-12	Avenant n° 2 du 12 décembre 2007 relatif aux salaires	49
2008-02-29	Accord du 29 février 2008 relatif au régime de prévoyance	44
2009-03-07	Arrêté du 26 février 2009 modifiant l'arrêté du 11 février 2009 portant extension d'un avenant à l'accord professionnel relatif à la création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans diverses branches des industries alimentaires (n° 2473)	JO-1
2010-02-02	Adhésion par lettre du 22 février 2010 du SNIV-SNCP et du SYNFAVIA aux accords du 15 février 1977 et du 20 octobre 2004	64

Index alphabétique

-
- Adhesion a la convention 59

A

Accident (Indemnisation maladie - Accident) 17
Accord d'entreprise 78
Accord de branche 78
Accord du 11 janvier 2006 relatif aux salaires 47
Accord du 16 mars 2005 relatif aux classifications 70
Accord du 20 juin 2007 relatif a la reconnaissance des CQP IA dans diverses branches des industries alimentaires 86
Accord du 28 juin 2006 84
Accord du 29 fevrier 2008 relatif au regime de prevoyance 44
Accord du 7 janvier 2005 relatif a la mise en oeuvre du droit individuel a la formation dans diverses branches des industries alimentaires 67
Accord du 8 avril 2005 relatif au dialogue social et au developpement de la negociation dans les entreprises depourvues de delegues syndicaux 78
Accord national pluriprofessionnel du 22 juin 1979 de mensualisation completant et modifiant les accords des 23 decembre 1970 et 3 decembre 1974 relatifs a la mensualisation dans divers branches des industries agro-alimentaires 49
Accord national professionnel du 24 septembre 2002 relatif a la prevoyance 65
Accord relatif a la creation d'une commission paritaire nationale interbranches emploi formation (CPNIEF) 84
Adhesion du SNIV-SNCP et du SYNAFAVIA aux accords du 15 fevrier 1977 et du 20 octobre 2004 64
Adhesion par lettre du 22 fevrier 2010 du SNIV-SNCP et du SYNAFAVIA aux accords du 15 fevrier 1977 et du 20 octobre 2004 64
ANNEXE 76, 77
Annexe 49, 87
Annexe II Association pour la gestion du fonds d'assurance formation des salaries 60
ANNEXE II Association pour la gestion du fonds d'assurance formation des salaries 60, 61
Annexe 1 29
Annexe 2 29
Annexe 3 30
Annexe du 3 juillet 2007 a l'accord du 16 mars 2005 relatif aux classifications 77
Annexe I 26
ANNEXE I - Liste des organisations syndicales patronales signataires 59
Annexe I Liste des organisations syndicales patronales signataires de la convention du 15 fevrier 1977 59
Annexe I Mensualisation dans les diverses branches des industries agricoles et alimentaire 54
Annexe I Mensualisation dans les diverses branches des industries agricoles et alimentaire du 22 juin 1979 54
Annexe II (accord du 18 mars 1999) 39
ANNEXE II Association pour la gestion du fonds d'assurance formation des salaries 61, 62
Annexe III
- Champ d'application de la convention portant creation du Fonds d'assurance formation des salaries du secteur agroalimentaire (Faforia) 62
- Champ d'application de la convention portant creation du Fonds d'assurance formation des salaries du secteur agroalimentaire (Faforia) Accord du 18 mars 1994 62
ANNEXE III
- Champ d'application. 63
ANNEXE III a la convention portant creation du Fonds d'assurance formation des salaries du secteur agroalimentaire (Faforia) 63
Arret de travail pendant l'horaire normal - Frais de déplacements - Delai de reflexion en cas de mutation (Periode d'essai - Rappel en dehors de l'horaire normal - Arret de travail pendant l'horaire normal - Frais de déplacements - Delai de reflexion en cas de mutation) 53
Attribution de competences 59
Avenant a l'accord du 8 avril 2005 relatif au dialogue social 81
Avenant n° 1 du 16 fevrier 2007 relatif aux salaires 49
Avenant n° 1 du 25 juillet 2005 relatif au champ d'application de l'accord du 7 janvier 2005 relatif a la mise en oeuvre du droit individuel a la formation dans diverses branches des industries alimentaires 70
Avenant n° 1 du 6 avril 2007 a l'accord du 8 avril 2005 relatif au dialogue social (1) 81
Avenant n° 2 du 12 decembre 2007 relatif aux salaires 49

B

Bilan de l'application du present accord 85
Bilan de l'application du present accord. 85
Bureau 62
Buts et moyens 56

C

Champ d'application 44, 50, 70, 78, 84
Champ d'application (Objet de l'accord - Champ d'application) 65
Champ d'application de l'accord du 7 janvier 2005 relatif a la mise en oeuvre du droit individuel a la formation dans diverses branches des industries alimentaires 70
Champ d'application de la convention portant creation du Fonds d'assurance formation des salaries du secteur agroalimentaire (Faforia) (Annexe III - Champ d'application de la convention portant creation du Fonds d'assurance formation des salaries du secteur agroalimentaire (Faforia)) 62
Champ d'application. 84
Changement d'organisme assureur 46, 66
Chapitre Ier Temps de travail 39
Chapitre II Modalite d'amenagement du temps de travail 40
Chapitre III Formation et emploi 41
Chapitre IV remuneration 42
Chapitre V Loi Aubry Mise en oeuvre de la reduction du temps de travail 43
Chapitre VI Dispositions generales 43
Classifications 9, 70, 77
Clause de sauvegarde 47, 66
Clause pour adhesion tardive 47
Comite national paritaire de suivi 66
Composition 57, 61
Conges et absences 15
Conseil d'administration 61

Contributions des entreprises 58
Contributions des entreprises (1) 58
Convention collective nationale de l'industrie des glaces, sorbets et cremes glacees du 3 mars 2006 1
Convention collective nationale du 3 mars 2006 1
Convention du 15 fevrier 1977 portant creation du fonds d'assurance formation des salaries des industries agricoles et alimentaires FAFORIA 55
Cotisations 66
Cotisations et repartitions 46
Creation du fonds d'assurance formation des salaries des industries agricoles et alimentaires FAFORIA 55

D

Date d'effet 59, 66
Date d'effet. - Duree 47
Definition des criteres classants des niveaux et echelons 71
Definition des niveaux de qualification de branche 71
Definition generique des criteres classants (Echelons - Definition generique des criteres classants) 73
Delai de reflexion en cas de mutation (Periode d'essai - Rappel en dehors de l'horaire normal - Arret de travail pendant l'horaire normal - Frais de
deplacements - Delai de reflexion en cas de mutation) 53
Delegue syndical (Section syndicale. - Delege syndical) 4
Deliberations du conseil d'administration 61
Demission 57
Denomination 55, 61
Denonciation (Entree en vigueur. - Duree. - Revision. - Denonciation) 43
Depenses du FAFORIA 58
Depot 66, 85
Depot - Extension (Duree - Depot - Extension) 75
Depot et extension 47
Depot et Publicite 81
Depot. 85
Derogation 81
Deroulement de carriere 80
Designation des organismes assureurs 46
Developpement de la negociation collective dans les entreprises depourvues de delegues syndicaux 79, 83
Dialogue social et au developpement de la negociation dans les entreprises depourvues de delegues syndicaux 78
Dispositions diverses 54, 69
Dispositions diverses Reduction et aménagement du temps de travail 54
Dispositions finales 84
Dispositions financieres 69
Dispositions generales 1, 43
Dispositions particulieres applicables a certaines categories de salaries 21
Dispositions relatives au contrat de travail 5
Dissolution, liquidation 62
Domiciliation 56
Droit individuel a la formation des salaries en contrat a duree determinee 68
Droits de tirage des entreprises et sections 62
Droits du salarie en cas de rupture du contrat de travail 69
Duree 56, 61
Duree - Depot - Extension 75
Duree de l'accord 81
Duree et denonciation de l'accord (Entree en vigueur - Duree et denonciation de l'accord) 85
Duree et modalites de revision et de denonciation de l'accord 66
Duree. - Revision. - Denonciation (Entree en vigueur. - Duree. - Revision. - Denonciation) 43

E

Echelons - Definition generique des criteres classants 73
Elaboration et validation des CQP 85
Elaboration et validation des CQP. 85
Entree en vigueur 81
Entree en vigueur - Duree et denonciation de l'accord 85
Entree en vigueur - Duree et denonciation de l'accord. 85
Evolution professionnelle des salaries exerçant des responsabilites et des mandats de representant du personnel 81
Exercice du DIF 68
Extension 67
Extension (Duree - Depot - Extension) 75

F

Formation 26
Formation et emploi 41
Formation juridique 60
Frais de deplacements - Delai de reflexion en cas de mutation (Periode d'essai - Rappel en dehors de l'horaire normal - Arret de travail pendant l'horaire
normal - Frais de deplacements - Delai de reflexion en cas de mutation) 53

G

Garantie deces toutes causes ou invalidite permanente et totale 44
Garantie incapacite de travail. - Relais mensualisation 45
Garantie invalidite 45
Garantie rente education 45
Garanties 44
Garanties resultant du present accord 51
Gestion 56
Glossaire 76

I

Il Association pour la gestion du fonds d'assurance formation des salaries 60
Indemnisation de la maladie et de l'accident (1)(2) 52
Indemnisation de la maladie et de l'accident(2) 52
Indemnisation maladie - Accident 17
Indemnité de licenciement et indemnité de départ en retraite 54
Information préalable (Création de nouveaux CQP. - Information préalable) 86

J

Jours feries 52

L

La commission paritaire nationale interbranches emploi formation (CPNIEF) 84
La commission paritaire nationale interbranches emploi formation (CPNIEF). 84
Liquidation 62
Liste des emplois reperes non cadres 76
Liste des industries alimentaires visees par l'article 1er du titre Ier de l'accord 54
Liste des organisations syndicales patronales signataires (ANNEXE I - Liste des organisations syndicales patronales signataires) 59
Loi Aubry Mise en œuvre de la réduction du temps de travail 43

M

Maternité 53
Mensualisation dans divers branches des industries agro-alimentaires 49
Methodologie de mise en place de la classification 75
Mise en oeuvre 74
Mise en oeuvre du DIF 68
Mise en œuvre du DIF 68
Mise en œuvre du droit individuel a la formation dans diverses branches des industries alimentaires 67
Modalité d'aménagement du temps de travail 40
Modalités de dénonciation 47
Modification de la convention 59
Modifications de statuts 62
Moyens d'exercice du mandat des représentants du personnel élus et désignés 83

N

Nature des actions de formation 68
Negociation et ordre du jour 78
Notification des accords 78

O

Objet 61
Objet de l'accord - Champ d'application 65
Observatoire paritaire de la négociation 78
Organisation du temps de travail 21
Organismes désignés 66

P

Période d'essai - Rappel en dehors de l'horaire normal - Arrêt de travail pendant l'horaire normal - Frais de déplacements - Délai de réflexion en cas de mutation 53
Permanents syndicaux (Participation aux assemblées syndicales, réunions paritaires. - Permanents syndicaux) 2
Polyvalence 74
Positionnement de l'emploi et classement des salaries 74
Preamble 1, 39, 44, 50, 65, 67, 70, 78, 86
Preavis 54
Preavis (Rupture du contrat de travail. - Preavis) 5
Prestations 65
Prevoyance 65
Prime annuelle 54
Prime d'ancienneté 54
Principes généraux 70
Processus de suivi des classifications 75

R

Rappel en dehors de l'horaire normal - Arrêt de travail pendant l'horaire normal - Frais de déplacements - Délai de réflexion en cas de mutation (Période d'essai - Rappel en dehors de l'horaire normal - Arrêt de travail pendant l'horaire normal - Frais de déplacements - Délai de réflexion en cas de mutation) 53
Reconnaissance des CQP IA dans diverses branches des industries alimentaires 86
Régime de prévoyance 44
Règlement intérieur 62
Relais mensualisation (Garantie incapacité de travail. - Relais mensualisation) 44
Relations collectives au niveau de la branche 2
Relations collectives dans l'entreprise 4
Remunération 12, 42
Remunération mensuelle 51
Reprise des encours 46
Ressources du FAFORIA 57
Ressources et dépenses 62
Revalorisations 46
Revision. - Dénonciation (Entrée en vigueur. - Durée. - Revision. - Dénonciation) 43

S

Salaire de reference 44
Salaires 47, 49
Salaries beneficiaires 44
Salaries beneficiaires et duree de la formation 67
Securite, hygiene, repas 20
Siege social 61

T

Temps de travail 39
Texte de base 1, 49, 55, 65, 67, 70, 78, 84, 86
TITRE Ier
- Champ d'application 50
Titre Ier
- Dispositions generales 1
TITRE II
- Garanties resultant du present accord. 51
Titre II
- Relations collectives au niveau de la branche 2
TITRE III
- Dispositions diverses 54
- Dispositions diverses Reduction et aménagement du temps de travail 54
Titre III
- Relations collectives dans l'entreprise 4
Titre IV
- Dispositions relatives au contrat de travail 5
Titre IX
- Securite, hygiene, repas 20
Titre V
- Classifications 9
Titre VI
- Remuneration 12
Titre VII
- Conges et absences 15
Titre VIII
- Indemnisation maladie - Accident 17
Titre X
- Dispositions particulieres applicables a certaines categories de salaries 21
Titre XI
- Organisation du temps de travail 21
Titre XII
- Formation 26

