

Convention collective

VIANDE (Industrie et commerces en gros des viandes)



N° de brochure : 3179

N° IDCC : 1534

Date de dernière mise à jour : 2021-02-22

Sommaire

Titre Ier Dispositions générales	1
Titre II Relations collectives de travail	2
Sous-titre Ier Droit syndical et institutions représentatives du personnel	2
Sous-titre II Dialogue social dans la branche	5
Titre III Hygiène, sécurité, prévention	7
Titre IV Relations individuelles de travail - Le contrat de travail	11
Sous-titre Ier Embauche. - Exécution du contrat de travail	11
Sous-titre II Cessation du contrat de travail	18
Titre V Durée du travail. - Congés payés et jours fériés	20
Sous-titre Ier Durée du travail	21
Chapitre Ier Organisation du temps de travail des salariés relevant d'une durée de travail décomptée en heures	21
Chapitre II Organisation du temps de travail dans le cadre d'un forfait annuel	22
Chapitre III Temps partiel	24
Chapitre IV Travail de nuit et travail du dimanche	25
Sous-titre II Congés payés et jours fériés	26
Titre VI Formation professionnelle	27
Titre VII Emploi, salaire et égalité de traitement	28
Textes Attachés	28
Avenant n° 67 du 11 octobre 2006 relatif à l'insertion de l'article 48 bis ' Journée de solidarité '	28
Dispositions finales	29
Avenant n° 80 du 17 janvier 2012 relatif à la prévoyance	29
Préambule	29
Champ d'application	29
Substitution de dispositions antérieures	29
Objet et bénéficiaires	29
Apprentis	29
Suspension du contrat de travail	29
Définition des bénéficiaires	30
Salaire de référence	30
Garanties	30
Portabilité des droits de prévoyance complémentaire	32
Revalorisations	32
Cotisations et répartitions	32
Désignation de l'organisme assureur	33
Suivi de l'accord	33
Changement d'organisme assureur	33
Date d'effet	33
Clause de sauvegarde	33
Clause pour adhésion tardive	33
Durée et modalités de révision et de dénonciation de l'accord	33
Dépôt et extension	34
Avenant n° 85 du 18 février 2016 relatif au régime de prévoyance	34
Préambule	34
Avenant n° 87 du 21 février 2018 relatif à la revalorisation des salaires au 1er février 2018 et à la contrepartie au temps d'habillage et de déshabillage	35
Avenant n° 88 du 29 novembre 2018 à l'avenant n° 80 du 17 janvier 2012 relatif au régime de prévoyance	36
Préambule	36
Avenant n° 89 du 12 décembre 2018 relatif au régime de prévoyance	37
Préambule	37
Accord du 7 février 2019 relatif à la mise en place du compte épargne-temps	41
Préambule	41
Accord du 26 septembre 2019 relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle	45
Préambule	45
Chapitre Ier Principes directeurs	45
Chapitre II Dispositions spécifiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes	47
Chapitre III Dispositions spécifiques aux salariés seniors	49
Chapitre IV Dispositions spécifiques aux salariés en situation de handicap	50
Chapitre V Dispositions finales	50
Annexes	51
Annexe I	51
Annexe II	52
Annexe III	52
Annexe IV	52
Annexe V	53
Accord du 13 novembre 2019 relatif à la prévention et la santé au travail	53
Préambule	53
Chapitre Ier Dispositions générales	54
Chapitre II Rôles et formation des acteurs de la prévention	54
Chapitre III La mise en oeuvre d'une démarche de prévention	55
Chapitre IV La gestion des accidents du travail (AT) et des maladies professionnelles (MP)	58
Chapitre V Les moyens de la politique de prévention	59
Chapitre VI Dispositions finales	60
Annexes	60
Accord du 10 mars 2020 relatif à la formation professionnelle	62
Préambule	62
Avenant n° 90 du 10 mars 2020 relatif à la revalorisation des salaires minima, à la contrepartie au temps d'habillage et de déshabillage et aux congés pour événements familiaux	67
Textes Salaires	68
Accord du 22 décembre 1994 relatif à la collecte des contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle dans la branche de	

l'industrie et des commerces en gros des viandes. Etendu par arrêté du 22 février 1996 JORF 28 février 1996.	68
<i>Préambule</i>	68
<i>Adhésion</i>	68
<i>Champ d'application</i>	69
<i>Versement des contributions</i>	69
<i>Du plan de formation des entreprises employant moins de dix salariés</i>	69
<i>Du plan de formation des entreprises employant au minimum dix salariés</i>	69
<i>De la fongibilité des contributions des entreprises</i>	69
<i>Du capital temps de formation</i>	69
<i>Certificat de qualification professionnelle (CQP)</i>	70
<i>Textes Attachés</i>	71
Avenant à l'accord du 22 décembre 1994 Avenant du 19 novembre 1996	71
Dispositions particulières aux entreprises employant moins de dix salariés et assimilées.	71
Certificat de qualification professionnelle (CQP).	71
Capital de temps de formation.	71
Accord du 7 septembre 2009 relatif au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels	72
<i>Préambule</i>	73
<i>Annexe</i>	73
Accord du 26 octobre 2009 relatif au développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	74
<i>Préambule</i>	74
<i>Titre Ier. GPEC</i>	74
<i>Titre II. Démarche de GPEC</i>	75
<i>Titre III. Mesures d'accompagnement de la démarche GPEC</i>	77
<i>Titre IV. Mise en oeuvre</i>	77
<i>Annexe</i>	78
Accord du 20 juin 2011 relatif à la formation professionnelle dans la branche industries alimentaires, coopératives agricoles et services associés	79
<i>Préambule</i>	80
<i>Annexe I - Statuts de l'association loi 1901 OPCALIM</i>	85
<i>Textes Attachés</i>	88
Adhésion par lettre du 20 septembre 2011 des organisations professionnelles de la branche meunerie à l'accord du 20 juin 2011 relatif à la formation professionnelle	88
Avenant n° 1 du 22 novembre 2011 à l'accord du 20 juin 2011 relatif à l'OPCA OPCALIM	88
<i>Préambule</i>	89
Dénonciation par lettre du 25 septembre 2014 de la FNB de l'accord du 20 juin 2011 et de l'avenant n° 1 du 22 novembre 2011, de l'accord du 15 novembre 2005 et de l'avenant n° 2013-2 du 26 novembre 2013	90
Avenant n° 2 du 13 janvier 2016 à l'accord du 20 juin 2011 relatif à l'OPCA OPCALIM	90
Accord du 2 novembre 2011 relatif à l'emploi et à la formation professionnelle	92
<i>Préambule</i>	92
<i>Annexe</i>	93
Accord du 18 juillet 2013 relatif au contrat de génération	94
<i>Préambule</i>	94
<i>Annexe</i>	99
<i>Textes Attachés</i>	99
Accord du 29 mai 2015 relatif au développement des compétences et de l'emploi	99
<i>Préambule</i>	100
<i>Annexes</i>	103
Accord multibranches du 1er juillet 2016 relatif à la création d'une instance de coordination des CPNEFP de branches et interbranches	104
Adhésion par lettre du 10 juillet 2017 de la cnpcpg à l'accord multibranches du 1er juillet 2016 relatif à la création d'une instance de coordination des CPNEFP de branche et interbranches	107
Adhésion par lettre du 26 juillet 2017 de la CNGF à l'accord multibranches du 1er juillet 2016 relatif à la création d'une instance de coordination des CPNEFP de branche et interbranches	107
Adhésion par lettre du 4 décembre 2017 de la CNCT à l'accord multibranches du 1er juillet 2016 relatif à la création d'une instance de coordination des CPNEFP de branches et interbranches	108
Adhésion par lettre du 11 décembre 2017 de la CNPBF à l'accord multibranches du 1er juillet 2016 relatif à la création d'une instance de coordination des CPNEFP de branche et interbranches	108
Adhésion par lettre du 26 juillet 2018 de l'UNPF à l'accord multibranches du 1er juillet 2016 relatif à la création d'une instance de coordination des CPNEFP de branches et interbranches dans le secteur alimentaire	108
Accord du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle	108
<i>Textes Attachés</i>	114
Accord du 29 mai 2015 relatif à la reconnaissance et à l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire	114
<i>Préambule</i>	115
<i>Annexe</i>	117
Avenant n° 1 du 13 janvier 2016 à l'accord du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle	118
Avenant n° 1 du 25 avril 2017 à l'accord multibranches du 29 mai 2015 relatif à la reconnaissance et à l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire	120
<i>Préambule</i>	121
<i>Annexes</i>	123
Adhésion par lettre du 11 juillet 2017 de la CNPCCG à l'avenant sur l'accord multibranches	123
Adhésion par lettre du 6 décembre 2017 de l'USNEF à l'avenant n° 1 sur l'accord multibranches	123
Accord du 11 octobre 2017 relatif à la formation professionnelle dans diverses branches du secteur alimentaire	123
<i>Préambule</i>	124
Accord du 21 janvier 2020 relatif à la contribution conventionnelle spécifique dans diverses branches du secteur alimentaire	129
<i>Préambule</i>	130
Accord professionnel du 18 décembre 2018 relatif à l'OPCO (OCAPIAT)	131
<i>Préambule</i>	132
<i>Annexe</i>	137
Statuts	137
<i>Textes Attachés</i>	141

Adhésion par lettre du 16 juillet 2019 de la FNSPF à l'accord du 18 décembre 2018	141
Accord du 21 janvier 2020 relatif aux règles et modalités de prise en charge du contrat de professionnalisation et de la Pro-A	142
Textes parus au JORF	JO-1
Nouveautés	NV-1
<i>Accord renouvellement accord (19 janvier 2017)</i>	<i>NV-1</i>
<i>Recommandation patronale de Culture Viande et de la Fedev du 28 février 2019</i>	<i>NV-1</i>
<i>Décret n° 2019-1388 du 18 décembre 2019</i>	<i>NV-1</i>
Liste des sigles	SIG-1
Liste thématique	THEM-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

Convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 27 juin 2018 (Avenant du 27 juin 2018)

Signataires	
Organisations patronales	FEDEV ; Culture viande,
Organisations de salariés	FGTA FO ; FNAA CFE-CGC ; FGA CFTD ; FNAF CGT,

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions qui suivent révisent et se substituent dans leur intégralité aux dispositions de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969 à l'exception des accords de branche et des avenants suivants :

- avenant n° 67 du 11 octobre 2016 relatif à la journée de solidarité ;
- avenant n° 80 du 17 janvier 2012 relatif à la prévoyance ;
- avenant n° 85 du 18 février 2016 relatif à la prévoyance ;
- avenant n° 87 du 21 février 2018 relatif à la revalorisation des salaires minima et à la contrepartie au temps d'habillage et de déshabillage.

Titre Ier Dispositions générales

Article 1er

En vigueur étendu

La présente convention collective règle, sur l'ensemble du territoire métropolitain et les départements d'Outre-Mer, les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes de boucherie (bovine, porcine, ovine et caprine), des abats d'animaux de boucherie (produits tripiers).

La présente convention collective s'applique lorsque l'activité principale des entreprises est l'une ou plusieurs des activités suivantes :

- abattage des animaux de boucherie ;
- découpe et désossage ;
- transformation des viandes de boucherie ;
- découpe et préparation des abats d'animaux de boucherie et/ou fabrication de produits à base d'abats.

Ces activités sont classées sous le code 10.11Z de la nomenclature d'activités française de 2008.

- commerce de gros des viandes de boucherie ;
- commerce de gros d'abats d'animaux de boucherie (produits tripiers).

Ces activités sont classées sous le code 46.32A de la nomenclature d'activités française de 2008.

Restent en dehors du champ d'application les activités principales suivantes :

- production du bétail ;
- commerce de bétail vivant ;
- boucherie artisanale ;
- boyauderie (boyaux animaux non comestibles) ;
- salaison, charcuterie et conserves de viandes ;
- production, transformation et commerce en gros de la volaille et des gibiers ;
- commerce de détail ;
- 5e quartier autres que les abats d'animaux de boucherie en gros et de produits tripiers transformés.

Article 2

En vigueur étendu

La spécificité de l'industrie des viandes conduit les entreprises à recourir à des opérations de prestation de services notamment pour des travaux de désossage, de parage et de découpe des viandes.

Ce recours à la prestation de services prend sa légitimité dans les compétences et l'expertise spécifiques nécessaires à l'exécution de certaines tâches en 2e transformation des viandes notamment.

Les process de transformation des viandes impliquent que la prestation de service soit réalisée dans les locaux des entreprises clientes/donneuses d'ordres.

Cela conduit à faire coexister au sein d'un même site du personnel de l'entreprise cliente/donneuse d'ordres et du personnel de l'entreprise prestataire de services.

Les particularités de cette organisation nécessitent que chaque acteur, client/donneur d'ordre et prestataire de services, impliqué dans cette relation ait pleinement conscience du cadre dans lequel elle s'inscrit, et soit vigilant dans sa mise en œuvre.

Ainsi, les partenaires sociaux s'engagent à entamer des négociations dans les 6 mois sur la mise en place future d'un référentiel paritaire consacré aux aspects sociaux en cas de recours à la prestation de services.

Ce référentiel, servant de base à des audits, aura pour objectif de s'assurer que le recours au savoir-faire des prestataires de services se fait dans le respect des droits sociaux des salariés et du contexte juridique applicable au contrat de sous-traitance.

Au-delà d'indicateurs destinés à vérifier la bonne application des dispositions légales et conventionnelles, le référentiel devra intégrer des critères permettant la mise en œuvre de bonnes relations entre donneurs d'ordre et prestataires de services afin de s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue en particulier axée sur le savoir-faire et la préservation du capital santé de leurs collaborateurs.

Article 3

En vigueur étendu

Article 3.1

En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée à compter de sa date d'entrée en vigueur au 1er jour du mois suivant son arrêté d'extension.

Article 3.2

En vigueur étendu

Chaque partie représentative peut demander la révision totale ou partielle de la présente convention et, le cas échéant, de ses annexes. (1)

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

Les discussions devront commencer au plus tard dans un délai de 2 mois suivant la date d'envoi de la lettre de notification, la 1^{re} séance devant fixer la cadence des réunions et une date limite d'aboutissement.

Durant cette discussion, les parties s'engagent à ne pas dénoncer la présente convention.

(1) L'alinéa 1 de l'article 3.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.
(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

Article 3.3

En vigueur étendu

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

Elle doit donner lieu à dépôt conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Elle ne prend effet qu'à l'issue d'un préavis de 3 mois à compter de l'envoi de la lettre recommandée visée ci-dessus.

Si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la présente convention continuera de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui sera substituée ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois.

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

Dans ce cas, les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent également à l'égard des auteurs de la dénonciation.

Si la convention est dénoncée par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, une nouvelle négociation doit s'engager, à la demande d'une des parties intéressées, dans les 3 mois qui suivent la date de dénonciation. Il en est de même, à la demande d'une des organisations syndicales représentatives de salariés intéressés, en cas de dénonciation de la convention dans les conditions prévues à l'article L. 2261-12 du code du travail en ce qui concerne le secteur visé par la dénonciation.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant révisé et se substitue dans son intégralité aux dispositions de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969 à l'exception des accords de branche et des avenants suivants :

- avenant n° 67 du 11 octobre 2016 relatif à la journée de solidarité ;

- avenant n° 80 du 17 janvier 2012 relatif à la prévoyance ;

- avenant n° 85 du 18 février 2016 relatif à la prévoyance ;

- avenant n° 87 du 21 février 2018 relatif à la revalorisation des salaires minima et à la contrepartie au temps d'habillage et de déshabillage.

Cependant, il ne peut être, en aucun cas, la cause de restrictions aux avantages particuliers acquis sur le plan d'une entreprise ou d'un établissement antérieurement à sa date de signature, individuellement, par équipe ou pour l'ensemble du personnel, étant entendu que les conditions d'application et de durée de ces avantages ne subissent aucune modification du fait de la présente convention.

Toutefois, les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter, comme s'ajoutant à ceux déjà accordés pour le même objet, dans certaines entreprises.

Des accords particuliers pourront aménager les dispositions de la présente convention conformément aux lois n° 2004-391 du 4 mai 2004 et n° 2008-789 du 20 août 2008.

Article 5

En vigueur étendu

Les conventions et accords, ainsi que leurs avenants et annexes, sont déposés par la partie la plus diligente auprès des services du ministre chargé du travail.

Le dépôt est opéré en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

La partie la plus diligente remet également 1 exemplaire de chaque convention ou accord au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

La présente convention collective entrera en vigueur au 1^{er} jour du mois suivant la parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Titre II Relations collectives de travail

Sous-titre Ier Droit syndical et institutions représentatives du personnel

Article 6

En vigueur étendu

Les parties contractantes reconnaissent le droit pour les salariés de s'associer et d'agir librement par voie syndicale pour la défense de leurs droits ainsi que de leurs intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels.

Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

Un accord d'entreprise détermine les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie personnelle, la vie professionnelle et les fonctions syndicales et électives, en veillant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes. Cet accord prend en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice de mandats, par les représentants du personnel désignés ou élus dans leur évolution professionnelle.

À défaut d'accord d'entreprise, l'employeur déterminera ces mesures après consultations des représentants du personnel.

En tout état de cause, les mesures devront intégrer les dispositions légales relatives à la vie professionnelle des représentants du personnel, et notamment les dispositions prévues aux articles L. 2141-5 et L. 2141-5-1 du code du travail.

Article 7

En vigueur étendu

Le droit syndical s'exerce dans le cadre des lois et des règlements en vigueur (art. L. 2141-1 à L. 2142-11 du code du travail).

Article 7.1

En vigueur étendu

Pour faciliter l'exercice du droit syndical, des autorisations d'absence seront accordées dans les conditions ci-après :

a) Les salariés mandatés par leurs organisations syndicales exerçant des fonctions statutaires dans des organisations syndicales ou dans des organismes paritaires à caractère officiel bénéficieront sur présentation d'un justificatif émanant de l'organisation syndicale, et sous réserve du respect d'un préavis d'au

moins 5 jours ouvrés, d'une autorisation d'absence non rémunérée pour assister aux réunions statutaires desdites organisations.

b) Des autorisations d'absence seront également accordées pour participer éventuellement à des réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), des groupes de travail paritaires de la CPPNI ou de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) décidées d'un commun accord entre les organisations représentatives de la présente convention.

Les réunions de commissions paritaires et des groupes de travail paritaires ne pourront entraîner aucune perte de salaire pour les participants salariés.

Article 7.2

En vigueur étendu

Les dispositions relatives à la constitution, aux prérogatives et aux moyens de la section syndicale d'entreprise ou d'établissement sont celles définies par les articles L. 2142-1 à L. 2142-11 du code du travail.

Sans préjudice du 1er alinéa de l'article L. 2142-10 et L. 2142-11 du code du travail, les entreprises accordent 4 heures par an à tout le personnel pour lui permettre de participer à une ou plusieurs réunions d'information syndicale dans l'enceinte de l'entreprise, sous réserve que l'heure et le jour soient les mêmes pour tous les syndicats ayant constitué une section syndicale et que le choix ait été fait en accord avec la direction. Un local sera à cet effet mis à disposition par l'employeur selon les modalités définies d'un commun accord entre les sections syndicales et l'employeur. Ces réunions se tiennent durant le temps de travail.

Elles ont uniquement et strictement pour objet de permettre l'information des salariés sur les discussions et décisions prises lors des réunions paritaires de la branche. Toute autre réunion n'ayant pas cet objet est soumise aux dispositions des articles L. 2142-10 et L. 2142-11 du code du travail.

Il sera possible de fractionner les 4 heures par demi-heures.

D'autres réunions d'information syndicale peuvent être tenues dans les conditions fixées paritairemment au niveau de l'entreprise en cas de fermeture ou de restructuration d'envergure de l'entreprise ou de l'établissement soumises à la consultation des représentants du personnel.

Article 7.3

En vigueur étendu

Chaque organisation syndicale représentative désigne un délégué syndical conformément aux dispositions des articles L. 2143-1 à L. 2143-8 et L. 2143-3 du code du travail.

Le délégué syndical bénéficie de la protection attachée à son mandat conformément aux dispositions légales.

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ayant désigné un délégué syndical peut désigner un délégué syndical suppléant ayant pour mission de remplacer, en cas d'absence temporaire, le délégué syndical.

Le délégué syndical suppléant sera désigné selon les mêmes modalités que le délégué syndical et devra remplir les conditions posées aux articles susvisés.

Le temps que le délégué syndical suppléant consacre à son rôle de suppléance s'impute sur le temps de délégation dont dispose le délégué syndical de l'entreprise.

Les dispositions relatives à la désignation, au nombre, aux attributions, à l'exercice et à la protection du mandat de délégué syndical sont celles définies par le code du travail.

Le délégué syndical central prévu à l'article L. 2143-5 du code du travail bénéficie, le cas échéant en sus du crédit d'heures dont il dispose en tant que délégué syndical d'établissement, d'un crédit d'heures spécifique de 30 heures par semestre. Par ailleurs, lorsque le délégué syndical central est distinct du délégué syndical d'établissement (cela concerne les entreprises d'au moins 2 000 salariés comportant au moins 2 établissements d'au moins 50 salariés chacun conformément à l'article L. 2143-5 du code du travail), il bénéficie d'un crédit d'heures total de 24 heures par mois.

Article 7.4

En vigueur étendu

Les panneaux d'affichage visés à l'article L. 2142-3 du code du travail sont apposés à l'intérieur de l'établissement dans un endroit proche de l'entrée ou de la sortie du personnel sur support papier ou numérique.

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage, distincts de ceux affectés aux communications des représentants du personnel élus (comité social et économique).

Un exemplaire des communications syndicales est transmis à l'employeur, simultanément à l'affichage. Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.

Le local mis à la disposition des sections syndicales en application de l'article L. 2142-8 du code du travail devra être équipé d'une ligne permettant un accès à internet.

Article 8

En vigueur étendu

La mise en place et le renouvellement du comité social et économique (CSE) sont gérés par les articles L. 2311-1 et suivants du code du travail.

Un comité social et économique est mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés. La condition d'effectif est déterminée conformément aux dispositions légales.

Sauf accord d'entreprise conclu en application de l'article L. 2314-34 du code du travail, la durée du mandat des membres du CSE est fixée à 4 ans.

L'employeur peut être invité à organiser des élections à la suite d'une demande émanant d'un salarié ou d'une organisation syndicale, lorsque l'institution n'existe pas dans l'entreprise ou l'établissement alors qu'elle est obligatoire. Il doit, dans ce cas, engager la procédure électorale dans le mois suivant la réception de la demande.

Lorsque l'institution n'a pas été mise en place ou renouvelée en l'absence de candidature, un procès-verbal de carence est établi par le chef d'entreprise. Celui-ci l'affiche dans l'entreprise et le transmet dans les 15 jours à l'inspecteur du travail qui en envoie, chaque année, copie aux organisations syndicales de salariés du département concerné.

Le chef d'entreprise doit informer le personnel par tous moyens permettant de conférer une date certaine de l'organisation des élections en vue de l'élection des membres du CSE. Le document affiché précise la date envisagée pour le premier tour de ces élections qui doit se placer au plus tard 90 jours suivant celui de l'affichage.

Les organisations syndicales intéressées (au niveau local, régional...) sont invitées par le chef d'entreprise à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats. Cette obligation ne concerne pas les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés, et pour lesquelles aucun candidat ne s'est présenté dans les 30 jours à compter de l'information de l'organisation des élections conformément aux dispositions de l'article L. 2314-5 du code du travail.

Article 9

En vigueur étendu

Les modalités électorales du CSE sont définies par les articles L. 2314-4 à L. 2314-32 du code du travail.

L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe.

Elle peut également avoir lieu par vote électronique, si un accord d'entreprise ou, à défaut, l'employeur le décide.

Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants, dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts.

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales, conclu conformément à l'article L. 2314-6. Cet accord respecte les principes généraux du droit électoral.

Article 10

En vigueur étendu

Les attributions du comité social et économique sont définies en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Article 10.1

En vigueur étendu

Les attributions du CSE dans les entreprises de 11 à 49 salariés sont définies aux articles L. 2312-5 à L. 2312-7 du code du travail.

La délégation du personnel au comité social et économique a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Dans une entreprise en société anonyme, lorsque les membres de la délégation du personnel du comité social et économique présentent des réclamations auxquelles il ne pourrait être donné suite qu'après délibération du conseil d'administration, ils sont reçus par celui-ci, sur leur demande, en présence du directeur ou de son représentant ayant connaissance des réclamations présentées.

Les membres de la délégation du personnel du comité peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

La délégation du personnel au CSE exerce aussi le droit d'alerte dans les conditions prévues aux articles L. 2312-59 et L. 2312-60 du code du travail.

Article 10.2

En vigueur étendu

Les attributions du CSE dans les entreprises de 50 salariés et plus sont définies aux articles L. 2312-8 et suivants du code du travail.

Le comité social et économique a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :

- les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- la modification de son organisation économique ou juridique ;
- les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
- l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Le comité social et économique mis en place dans les entreprises d'au moins 50 salariés exerce également les attributions du comité social et économique prévue à l'article 10.1 de la présente convention.

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le comité social et économique :

- procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 ;
- contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
- peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1. Le refus de l'employeur est motivé.

Lors des visites de l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1, les membres de la délégation du personnel au comité social et économique sont informés de sa présence par l'employeur et peuvent présenter leurs observations.

L'agent de contrôle se fait accompagner par un membre de la délégation du personnel du comité, si ce dernier le souhaite.

Sauf accord d'entreprise, le comité social et économique est consulté annuellement sur :

- les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- la situation économique et financière de l'entreprise ;
- la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Article 11

En vigueur étendu

L'employeur laisse le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions :

- à chacun des membres titulaires constituant la délégation du personnel du comité social et économique ;
- aux représentants syndicaux au comité social et économique dans les entreprises d'au moins 501 salariés ;
- aux représentants syndicaux au comité social et économique central d'entreprise dans les entreprises d'au moins 501 salariés dont aucun des établissements distincts n'atteint ce seuil.

Le nombre d'heures de délégation des représentants, fixé par décret en Conseil d'État en fonction à la fois des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement et du nombre de membres de la délégation, ne peut être inférieur à 10 heures par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés et à 16 heures dans les autres entreprises.

Par dérogation à l'alinéa 2 de l'article L. 2315-7 du code du travail, le temps dont disposent pour l'exercice de leurs fonctions les représentants syndicaux au CSE est limité à une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 10 heures par mois dans les entreprises comprenant de 150 à 200 salariés et 20 heures par mois dans les entreprises de plus de 200 salariés. Le temps passé par les représentants syndicaux aux séances du comité leur est payé comme temps de travail et n'est pas déduit des 10 ou 20 heures prévues ci-dessus.

Les heures de délégation sont considérées et payées comme du temps de travail effectif.

Le temps de trajet pour se rendre aux réunions du CSE à l'initiative de l'employeur est rémunéré comme temps de travail effectif lorsqu'il est effectué sur le temps de travail, ou en dehors du temps de travail et qu'il dépasse, en durée, le temps normal du déplacement entre le domicile du salarié et le lieu de travail. Par ailleurs les frais de déplacement des membres du CSE pour se rendre aux réunions du CSE à l'initiative de l'employeur sont à la charge de ce dernier.

Conformément aux dispositions légales, l'employeur verse au comité social et économique une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à :

- 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à 2 000 salariés ;
- 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises de plus de 2 000 salariés.

La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer les activités sociales et culturelles du CSE est au moins égale à 1 % de la masse salariale brute annuelle telle que définie à l'article L. 2312-83 du code du travail.

Les conditions de fonctionnement du CSE sont définies aux articles L. 2315-1 et suivants du code du travail.

Article 12

En vigueur étendu

Le comité social et économique comprend l'employeur et une délégation du personnel comportant un nombre de membres déterminé par décret en Conseil d'État tenant compte de l'effectif de l'entreprise.

La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Le suppléant assiste aux réunions en l'absence du titulaire.

Le nombre de membres et le nombre d'heures de délégation peuvent être modifiés par accord dans les conditions prévues par l'article L. 2314-7 du code du travail.

Sous réserve des dispositions applicables dans les entreprises de moins de 300 salariés, prévues à l'article L. 2143-22 du code du travail, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un représentant syndical au comité. Il assiste aux séances avec voix consultative. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité social et économique fixées à l'article L. 2314-19 du code du travail.

Article 13

En vigueur étendu

Le CSE central est régi par les dispositions des articles L. 2316-1 à L. 2316-19 du code du travail.

Les comités d'établissements sont régis par les dispositions des articles L. 2316-20 à L. 2316-26 du code du travail.

Le secrétaire du CSE central bénéficiera d'un crédit d'heures spécifique de 20 heures par semestre.

Article 14

En vigueur étendu

Les dispositions relatives au conseil d'entreprise sont régies par les articles L. 2321-1 à L. 2321-10 du code du travail.

Article 15

En vigueur étendu

Un comité de groupe est constitué au sein du groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante, dont le siège social est situé sur le territoire français, et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du code de commerce.

La composition, les attributions et le fonctionnement du comité de groupe sont définis par les articles L. 2331-1 à L. 2334-4 du code du travail.

Le secrétaire du comité de groupe bénéficiera d'un crédit d'heures spécifique de 20 heures par semestre.

Article 16

En vigueur étendu

Les membres du comité social et économique bénéficient d'une protection particulière contre les mesures de licenciement conformément aux dispositions des articles L. 2411-1 à L. 2437-1 et L. 5125-4 du code du travail.

Les règles relatives au licenciement des membres élus du comité social et économique et des représentants syndicaux au CSE sont fixées par les articles L. 2411-1 à L. 2411-22 et R. 2411-1 à R. 2422-1 du code du travail.

Sous-titre II Dialogue social dans la branche

Article 17

En vigueur étendu

La branche professionnelle des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes comprend de nombreuses spécificités. Elle se caractérise notamment par une grande diversité de taille et de nature de l'activité des entreprises qui la composent.

L'évolution significative du secteur et de l'organisation des entreprises qui le constituent a entraîné l'émergence de politiques sociales spécifiques d'entreprise, voire de groupe, en accompagnement de leur stratégie.

La possibilité pour les entreprises d'être confrontées à des situations économiques différentes est devenue un paramètre à prendre en considération dans les négociations de branche.

Dans ce contexte, les parties réaffirment l'importance du dialogue social de branche visant la conclusion d'accords collectifs et considèrent qu'il convient donc de définir ses enjeux par rapport à la négociation d'entreprise.

Les ambitions du dialogue social :

- faire vivre les relations sociales au niveau de la branche ;
- assurer un socle de règles sociales applicables à toutes les entreprises ;
- adapter ce socle social au contexte évolutif ;
- établir un dialogue social loyal, ouvert et constructif.

Les orientations du dialogue social :

- adapter les dispositions de branche aux évolutions législatives ;
- favoriser la signature d'accords collectifs de branche tout en prenant en considération la diversité d'entreprises ;
- retenir, en fonction du sujet, le type d'accord le plus approprié (application de manière uniforme ou accord fixant des principes communs mais laissant des marges de manœuvre au niveau local pour, par exemple, des modalités de mise en œuvre).

Article 18

En vigueur étendu

La présente convention a pour vocation de préserver un socle social minimal de garanties aux salariés des entreprises des industries et commerces en gros des viandes en déterminant les thématiques sur lesquelles l'accord d'entreprise peut déroger aux conventions et accords de branche et selon quelles modalités.

Thématiques de la compétence exclusive de la branche sur lesquelles l'accord d'entreprise ne peut suppléer que de manière plus favorable à la branche :

- la durée et l'aménagement du temps de travail portant sur :
 - les équivalences ;
 - la durée maximale de l'accord collectif portant aménagement du temps de travail (3 ans au plus) ;
 - le nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit ;
 - la durée minimale de travail des salariés à temps partiel ;
 - taux de majoration des heures complémentaires ;
 - le complément d'heures ;
- les mesures relatives aux CDD et contrat de mission portant sur :

- la durée ;
- le renouvellement ;
- le délai de carence ;
- les mesures relatives au contrat de chantier ou d'opération ;
- les conditions et le renouvellement de la période d'essai ;
- les conditions de certaines mises à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice ;
- la rémunération et l'indemnité d'affaires du salarié porté.

Thématiques de la compétence attribuée à la branche pour lesquelles l'accord d'entreprise peut déroger de manière plus favorable ou s'il assure des garanties au moins équivalentes :

- les salaires minima ;
- les classifications ;
- la mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- la mutualisation des fonds de financement de la formation professionnelle ;
- les garanties collectives complémentaires ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les modalités de poursuite des contrats de travail en dehors des cas prévus par l'article L. 1224-1 du code du travail ;
- la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;
- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndicaux ;
- les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Pour les thèmes relevant de la compétence attributive de la branche, l'accord d'entreprise pourra primer dès lors qu'il assure des garanties au moins équivalentes, lesquelles seront appréciées au regard de dispositions de la convention collective ayant le même objet.

Pour toutes les thématiques non listées ci-dessus, les stipulations de l'accord d'entreprise priment sur celles ayant le même objet prévues par la convention collective ou l'accord de branche. En l'absence d'accord d'entreprise, les dispositions de la présente convention s'imposeront.

(1) L'article 18 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2253-1 du code du travail.
(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

Article 19

En vigueur étendu

Le dialogue social lié à la négociation collective au sein de la branche est organisé autour des instances suivantes :

- la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ;
- la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) ;
- le groupe de travail paritaire.

Par ailleurs, certains sujets peuvent nécessiter de créer une instance ponctuelle (groupe de travail spécifique, commission...). Dans ce cas, le rôle, la composition et les attributions de cette instance sont précisés en CPPNI de branche, avant l'engagement des travaux.

Un règlement intérieur précisera les modalités de fonctionnement des diverses instances de branche.

Article 19.1

En vigueur étendu

La CPPNI est l'unique lieu de négociation collective dans la branche professionnelle. Elle se réunit au moins 4 fois par an.

Missions :

La CPPNI a pour missions de (1) :

- *négoier sur les thèmes obligatoires prévus par la loi, et notamment sur les salaires minima conventionnels ;*
- proposer, rédiger et négocier des accords et avenants à la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes sur des thèmes de négociation émanant d'une organisation d'employeurs ou d'une organisation syndicale de salariés sans préjudice des thèmes obligatoires prévus par la loi ;
- assurer les formalités de publicité des accords et avenants à la convention collective nationale.

La CPPNI pourra examiner :

- tous les différends constituant un problème d'interprétation de la convention collective nationale ;
- tous les différends constituant un problème d'application de la convention collective nationale.

Composition :

5 représentants par organisation syndicale de salariés et par organisation professionnelle, représentatives au niveau de la branche

(1) L'alinéa 3 de l'article 19-1 est étendu sous réserve de l'application des dispositions prévues à l'article L. 2232-9 du code du travail.
(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

Article 19.2

En vigueur étendu

La CPNEFP se réunit au moins 2 fois par an.

Missions :

La CPNEFP a pour mission globale de définir les orientations prioritaires en matière de formation et d'évolution professionnelle.

Composition :

2 représentants par organisation syndicale et par organisation professionnelle, représentatives au niveau de la branche.

Article 19.3

En vigueur étendu

Missions :

Le groupe de travail paritaire est une instance paritaire technique, mise en place en amont d'une négociation, lorsque cette dernière le justifie, et dont la vocation est de préparer et faciliter la négociation :

- en travaillant à une compréhension commune de ses différents aspects et objets : le groupe de travail paritaire est le lieu de production et d'examen de la documentation nécessaires aux parties pour préparer la négociation ;

- en permettant aux parties d'exposer et d'affiner leurs points de vue, souhaits et orientations.

Composition :

2 représentants par organisation syndicale et par organisation professionnelle, représentatives au niveau de la branche.

Article 20

En vigueur étendu

Il convient de faciliter la présence des négociateurs aux réunions paritaires de la CCN.

Article 20.1

En vigueur étendu

Les salariés d'entreprises représentant leur organisation syndicale appelés à participer aux réunions des commissions paritaires nationales ou groupes de travail bénéficient d'une autorisation d'absence.

Les salariés concernés sont tenus d'informer préalablement leur employeur de leur participation aux réunions paritaires.

Article 20.2

En vigueur étendu

La rémunération des représentants des fédérations syndicales représentatives mandatés pour participer aux réunions est intégralement maintenue par l'employeur.

Les salariés d'entreprises appelés à participer aux réunions paritaires doivent obligatoirement bénéficier du repos quotidien légal des 11 heures consécutives avant de reprendre leur poste de travail.

Le temps de trajet pour se rendre aux réunions de la CPPNI, des groupes de travail paritaires ou de la CPNEFP est rémunéré comme temps de travail effectif lorsqu'il est effectué en dehors du temps de travail et qu'il dépasse, en durée, le temps normal du déplacement entre le domicile du salarié et le lieu de travail.

Le point de départ du calcul des heures de repos commence à l'heure où le salarié arrive dans sa localité.

Article 20.3

En vigueur étendu

Les frais de déplacement sont pris en charge dans le cadre de l'accord de branche sur le financement du paritarisme. Le temps nécessaire au déplacement est considéré comme du temps de travail.

En effet, les employeurs relevant du champ d'application de la présente convention sont tenus de contribuer annuellement au financement du paritarisme à hauteur de 0,1 % du montant des rémunérations entrant dans l'assiette de cotisations de sécurité sociale.

Article 20.4

En vigueur étendu

Il est accordé par représentant au maximum une journée par réunion dans le cadre de la préparation des réunions plénières (CPPNI et CPNEFP) sur présentation d'un justificatif à l'employeur. Ces temps de préparation sont considérés et payés comme du temps de travail effectif et pris en charge par l'employeur.

Titre III Hygiène, sécurité, prévention

En vigueur étendu

Les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène, la santé et la sécurité au travail et notamment les dispositions des articles L. 4121-1 à L. 4511-1 et des articles R. 4121-1 à R. 4544-11 du code du travail.

Article 21

En vigueur étendu

Les parties signataires affirment leur ferme volonté de tout mettre en œuvre pour préserver la santé et la sécurité des salariés de la branche professionnelle, par une politique de prévention durable et efficace.

L'intégration de la santé et la sécurité dans la politique de l'entreprise doit se faire le plus en amont possible, compte tenu des enjeux avant tout humains, mais également économiques et juridiques en présence.

Les parties signataires souhaitent pour cela d'une part mettre en avant certains dispositifs indispensables à toute démarche de prévention, et d'autre part se doter d'outils spécifiques efficaces pour améliorer la sécurité et la prévention de la santé au travail.

Article 21.1

En vigueur étendu

L'employeur a l'obligation d'évaluer les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. En cas de recours à une entreprise prestataire de services, les dispositions relatives à l'analyse en commun des risques, par le plan de prévention, prévues aux articles R. 4512-6 et suivants du code du travail, devront être respectées.

Les entreprises prestataires de service intervenant dans l'entreprise devront être associées à cette démarche, pour ce qui est des interférences entre les activités, installations et matériels avec l'entreprise donneuse d'ordres.

a) Le document unique d'évaluation des risques

Les résultats de cette évaluation doivent être transcrits dans un document unique d'évaluation des risques, mis à jour dans les conditions fixées par voie réglementaire, et tenu à la disposition notamment des salariés et du CSE.

Ce document, obligatoire dans toutes les entreprises quel que soit leur effectif, doit être exhaustif et opérationnel, pour constituer un véritable outil de suivi et de décision.

b) L'exposition à certains facteurs de risques professionnels dans la branche

Les principaux facteurs identifiés dans la branche sont les suivants (art. R. 4541-1 du code du travail) :

- au titre des contraintes physiques marquées :

-- les manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2 du code du travail (en particulier les risques liés aux transferts des carcasses, rolls, chariots, bacs et les risques liés aux débuts et fins de chaîne) ;

-- les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations (en particulier les risques liés aux positions debout prolongées, aux positions accroupies prolongées, aux postures en torsion, aux contraintes relatives au maintien des bras en l'air) ;

-- les vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1 du code du travail,

- au titre de l'environnement physique agressif :

-- les températures extrêmes (chaudes ou froides et les variations de températures) ;

-- le bruit mentionné à l'article R. 4431-1 du code du travail ;

-- les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60 du code du travail,

- au titre de certains rythmes de travail :

-- le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-2 et suivants du code du travail ;

-- selon des études récentes, le travail de nuit peut avoir de graves conséquences sur la santé des salariés, notamment en termes d'augmentation des risques de cancer ;

-- le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un ou de plusieurs gestes, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini ;

-- le travail en équipes successives alternantes (2 x 7, 3 x 7, ... avec rotation d'une semaine sur l'autre).

Enfin, les partenaires sociaux, forts du constat d'une forte sinistralité liée aux troubles musculosquelettiques (TMS), souhaitent en faire une priorité en matière de prévention.

Le diagnostic des situations d'exposition à certains facteurs de risques professionnels :

Un diagnostic préalable des situations d'exposition à certains facteurs de risques professionnels doit être mis en œuvre avant tout plan de prévention, et reposer sur une analyse des situations de travail, au regard des facteurs de risques. La mise en œuvre du diagnostic est une réelle opportunité d'alimenter ou de ré-impulser la dynamique pluridisciplinaire qui doit présider à la politique de prévention de l'entreprise. L'objectif est de dépister les situations de travail pénalisantes puisque la clé de la réussite d'une étude de situation de travail réside dans la prise en compte des liens entre les facteurs de risques et l'organisation du travail.

Les mesures de prévention de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels :

Les entreprises devront mettre en place certaines des mesures suivantes :

- des mesures tendant à la réduction des poly-expositions (par exemple amélioration des transferts de produits et d'animaux, amélioration des processus de début et fin de chaîne, amélioration des conditions de travaux postés en station debout prolongée, amélioration de l'environnement et l'organisation du travail) ;

- des mesures tendant à l'amélioration des conditions de travail des salariés (par exemple prévoir un temps de réveil musculaire avant la prise de poste sur le temps de travail, mener une campagne d'information et de sensibilisation auprès des ateliers de production, démarches d'échange avec les entreprises prestataires de services...) ;

- des mesures liées au développement des compétences et qualifications (promotion des CQP, développement des compétences et accès à la formation, accompagnement renforcé des jeunes entrants, formation de référents « sécurité », formation des encadrants de proximité à la gestion d'équipe et la santé au travail...).

c) L'évaluation des risques psychosociaux (RPS)

Il est communément admis que les RPS, s'ils ne sont pas strictement définis à ce jour, englobent les notions de stress, de violences internes (harcèlement moral ou sexuel), et de violences externes (exercées par des personnes extérieures à l'entreprise à l'encontre de salariés).

Les RPS peuvent être liés à différents facteurs : intensité du travail et temps de travail, exigences émotionnelles, manque d'autonomie, mauvaise qualité des rapports sociaux, conflits de valeurs, insécurité de la situation de travail...

Un certain nombre de situations entrant dans la catégorie des RPS ont été identifiées comme constituant des facteurs de risques professionnels dans la branche :

- une écoute difficilement disponible ;

- une implication à faire progresser ;

- une insuffisance de reconnaissance ;

- une ambiance et un collectif de travail dégradés ;

- un modèle managérial individualisé et descendant (gestion des relations de personne à personne).

Comme tout autre risque, les RPS doivent être évalués par l'employeur et retranscrits dans le document unique d'évaluation des risques. Une fois les risques identifiés, ils doivent être suivis au moyen d'indicateurs (via des questionnaires, entretiens...), et permettre l'établissement de plans d'action (aménagement du temps de travail, de l'organisation du travail, action sur l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle, sur l'évolution du management...).

Article 21.2

En vigueur étendu

a) Le suivi de l'état de santé des salariés

L'employeur devra respecter les dispositions relatives aux visites médicales obligatoires, et notamment celles prévues aux articles R. 4624-10 et suivants du code du travail (visite médicale avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai).

En outre, une surveillance médicale devra être mise en place dans les cas prévus à l'article R. 4624-17 du code du travail, notamment en cas d'exposition à certains agents biologiques.

Le suivi de l'état de santé de chaque salarié est en effet indispensable pour s'assurer de son aptitude au poste de travail.

b) Visite médicale de conducteurs de véhicules poids lourds

Pour le personnel de conduite justifiant au moins d'une année d'ancienneté dans l'entreprise, le coût des visites médicales obligatoires en vue du renouvellement de la validité des permis de conduire des catégories C et C 1 est pris en charge par l'employeur.

Le temps nécessité par ces visites est pris soit sur les heures de travail des salariés sans qu'il puisse pour cela être effectué une retenue de salaire, soit rémunéré comme temps de travail normal.

c) L'analyse des accidents du travail et des maladies professionnelles

Toute démarche de prévention doit intégrer l'analyse des accidents du travail et les maladies professionnelles (AT/MP) en remontant aux causes les plus en amont, et en y associant les membres du CSE.

Pour cela, l'entreprise doit définir des indicateurs précis permettant un suivi régulier, avec une périodicité régulière de la sinistralité parmi lesquels figurent, au minimum :

- le taux de fréquence des AT/MP ;

- le taux de gravité des AT/MP ;

- le nombre d'accidents de trajet

L'entreprise pourra par ailleurs retenir d'autres indicateurs.

L'analyse de l'AT doit être faite en lien avec un membre du CSE, et dans les 48 heures suivant la survenance de l'AT. En cas de recours à la prestation de service, l'arbre des causes devra être établi en coordination avec le donneur d'ordre.

Des actions humaines, organisationnelles ou techniques devront être mises en œuvre pour éviter tout nouvel événement. Ces actions devront être systématiquement remontées aux différents CSE.

d) Les procédures d'accueil et de ré-accueil

L'accueil et le ré-accueil des salariés sont des étapes essentielles qui influent directement sur les conditions de travail. Elles doivent être formalisées et de qualité, et associer les différents acteurs de l'entreprise (RH, encadrant, collègues de travail, IRP...).

La procédure d'accueil, tout d'abord, qui concerne les nouveaux embauchés, doit être suffisamment développée de manière à intégrer au mieux le salarié lors de son arrivée dans l'entreprise. Ainsi, au minimum, les étapes suivantes devront être respectées :

- remise et présentation d'un livret d'accueil ;

- visite des locaux de l'entreprise ;
- présentation du poste ;
- formation sécurité au poste de travail ;
- désignation d'un référent chargé d'accompagner le nouvel embauché durant sa phase d'intégration.

La procédure de ré-accueil, nonobstant les dispositions relatives aux entretiens professionnels obligatoires, vise, elle, les salariés de retour dans l'entreprise après une absence de longue durée (supérieure à 1 mois, hors congés). L'objectif est de permettre la reprise du travail du salarié dans les meilleures conditions physiques et psychologiques, à travers un accompagnement spécifique, afin, si nécessaire, de produire un plan d'actions immédiat suite à l'analyse des causes, y compris l'aménagement du poste de travail.

e) Les équipements de protection individuelle (EPI)

Les équipements de protection individuelle sont définis à l'article R. 4311-8 du code du travail comme des « dispositifs ou moyens destinés à être portés ou tenus par une personne en vue de la protéger contre un ou plusieurs risques susceptibles de menacer sa santé ou sa sécurité ».

Leur utilisation découle de l'évaluation des risques menée au préalable dans l'entreprise, et doit être subsidiaire par rapport aux équipements de protection collectifs.

Les conditions de mise à disposition et d'utilisation des EPI sont déterminées par l'employeur après consultation du CSE et devront respecter le cas échéant les prescriptions réglementaires existant pour certains travaux. Les employeurs s'engagent à veiller à la qualité et à l'efficacité du matériel de protection, et à rechercher, en accord avec le CSE, 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 individuel.

Des effets de protection seront fournis pour certains postes particuliers exposant les vêtements des ouvriers à une détérioration prématurée et anormale. L'entretien des dispositifs ou des effets de protection est assuré par l'employeur qui en conserve la propriété. Les ouvriers travaillant dans les chambres froides sont munis, par les soins de l'établissement, de vêtements appropriés.

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

L'employeur doit en outre :

- s'assurer de la conformité réglementaire des EPI ;
- maintenir les EPI en état de conformité en procédant aux vérifications nécessaires ;
- informer et former les salariés à leur utilisation.

L'implication et la sensibilisation des salariés concernés en amont sont également essentielles pour favoriser l'appropriation et l'adhésion des salariés concernés par le port des EPI.

f) Les équipements de travail

L'utilisation des équipements de travail doit prendre en compte la sécurité des salariés, et respecter les dispositions prévues aux articles R. 4323-1 et suivants du code du travail.

Cette prise en compte suppose notamment :

- l'acquisition d'équipements conformes aux normes ;
- l'information et la formation des salariés à l'utilisation des équipements en toute sécurité ;
- des vérifications périodiques des équipements ;
- des conditions de maintenance des équipements limitant les risques.

Certains équipements font en outre l'objet de dispositions spécifiques dans le code du travail (équipements de levage des charges, équipements mobiles, équipements pour l'exécution de travaux en hauteur, équipements électriques...), auxquelles il convient de se référer.

Article 22

En vigueur étendu

Article 22.1

En vigueur étendu

a) La commission santé, sécurité et conditions de travail

Une commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT) est instaurée dans les entreprises occupant d'une façon habituelle un minimum de 300 salariés.

Cette commission se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du CSE relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives du CSE.

Elle fonctionnera dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Les membres de la CSSCT sont obligatoirement membres du CSE.

La CSSCT est présidée par l'employeur ou son représentant. Elle comprend au minimum 3 membres représentants du personnel, dont au moins 1 représentant du 2nd collège ou le cas échéant du 3e collège.

Les prestataires de services et les services vétérinaires seront invités à participer aux réunions des CSSCT.

b) La commission d'hygiène, sécurité et prévention

Au regard de l'attachement des partenaires sociaux aux enjeux en matière de santé et de sécurité, une commission d'hygiène, sécurité et prévention est constituée dans les entreprises n'atteignant pas 300 salariés mais occupant d'une façon habituelle un minimum de 25 salariés.

Cette commission, aura vocation à préparer et communiquer les éléments nécessaires permettant d'aborder au mieux les questions de santé et de sécurité lors des CSE.

De ce fait, les membres de la commission sont obligatoirement membres du CSE (dont maximum 1/3 de suppléants). Elle comprend au minimum 3 membres représentants du personnel, dont au moins 1 représentant du second collège ou le cas échéant du 3e collège.

Les prestataires de services et les services vétérinaires seront invités à participer aux réunions des commissions d'hygiène, sécurité et prévention.

Article 22.2

En vigueur étendu

Les membres de la CSSCT et de la commission d'hygiène, sécurité et prévention disposent du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions tant pour les réunions que pour les études et enquêtes. Ce temps leur est payé comme temps de travail effectif.

Ils disposent d'un crédit d'heures mensuel de délégation qui dépend de l'effectif de l'établissement :

- établissements de 25 à 49 salariés : 1 heure ;
- établissements de 50 à 149 : 3 heures ;
- établissements de 150 à 299 : 5 heures ;
- établissements de 300 à 999 : 7 heures ;

- établissements de 1 000 salariés et plus : 10 heures.

Ce crédit d'heures peut être utilisé cumulativement dans la limite de 12 mois.

Cette règle ne peut conduire un membre à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.

Pour l'utilisation des heures ainsi cumulées, le représentant du CSSCT ou commission d'hygiène, sécurité et prévention doit informer l'employeur au plus tard 8 jours avant la date prévue.

Article 22.3

En vigueur étendu

Les membres de la CSSCT, de la commission d'hygiène, sécurité et prévention et par extension, conformément aux dispositions légales, du CSE, bénéficient, dans les conditions précisées à la présente convention collective, de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions. Le représentant syndical à la CSSCT, s'il existe, devra également bénéficier d'une formation.

a) Bénéficiaires

Bénéficiaire de cette formation les salariés qui, n'ayant pas déjà suivi une formation du type de celle prévue ici, détiennent un mandat du personnel au CSE, à la CSSCT ou à la commission d'hygiène, sécurité et prévention.

Ce droit à la formation est renouvelable lorsque les représentants au CSSCT ou à la commission d'hygiène, sécurité et prévention ont exercé leur mandat pendant 4 ans consécutifs ou non.

b) Nature de la formation

La formation visée ci-dessus dont bénéficient les membres du CSE, de la CSSCT ou de la commission d'hygiène, sécurité et prévention a pour objet de développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et à analyser les conditions de travail. Cette formation, qui revêt un caractère théorique et pratique, tend à initier ceux qui en bénéficient aux méthodes et aux procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail. Elle est dispensée à chaque intéressé selon un programme préétabli, qui tient compte des caractéristiques de la branche professionnelle à laquelle se rattache son établissement. Elle répond également au caractère spécifique de ces établissements ainsi qu'au rôle propre du bénéficiaire au sein de celui-ci.

Les partenaires sociaux de la branche, conscients des diversités de situations pouvant exister au sein même de la branche, incitent les membres de la CSSCT et de la commission d'hygiène, sécurité et prévention à suivre une formation complémentaire, en sus de la formation légale obligatoire, lorsque nécessaire leur permettant d'appréhender les particularités de l'entreprise en matière de santé, sécurité et prévention.

c) Conditions d'exercice du stage de formation. - Durée du stage de formation

Le stage de formation est d'une durée de 5 jours ouvrables.

Il est pris en 1 seule fois à moins que le bénéficiaire et l'employeur ne décident d'un commun accord qu'il sera pris en 2 fois.

Au moment de la prise de mandat, l'employeur organisera une formation adaptée au contexte de l'entreprise auprès d'un organisme de son choix dans la limite de 2 jours afin de permettre aux membres de la CSSCT et de la commission d'hygiène, sécurité et prévention d'appréhender au mieux les conditions locales d'exercice de l'activité.

d) Demande de stage de formation

Le membre de la CSSCT et de la commission d'hygiène, sécurité et prévention qui entend bénéficier d'un stage de formation en fait la demande à son employeur. Cette demande précise la date à laquelle il souhaite prendre son stage, la durée de celui-ci, son prix ainsi que le nom de l'organisme qui serait chargé de l'assurer.

La demande de stage doit être présentée au moins 30 jours avant le début de celui-ci.

Si l'employeur estime que l'absence du salarié pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise, le refus de la demande de congé doit être notifié à l'intéressé dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la demande. Dans ce cas, il sera reporté à une date fixée dans la limite de 6 mois par le salarié en concertation avec l'employeur.

La réponse de l'employeur doit être notifiée à l'intéressé dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la demande.

e) Organismes chargés d'assurer la formation

Les organismes habilités à dispenser la formation des membres de la CSSCT et de la commission d'hygiène, sécurité et prévention sont ceux visés à l'article R. 2315-12 du code du travail.

Ces organismes délivrent à la fin du stage une attestation d'assiduité que l'intéressé remet à son employeur lorsqu'il reprend son travail.

f) Prise en charge de la formation, des frais de déplacement et maintien de la rémunération des intéressés

L'employeur prend en charge :

- le maintien de la rémunération des intéressés pendant la durée du stage ;
- les frais de déplacement à concurrence du tarif de seconde classe des chemins de fer applicable au trajet le plus direct depuis le siège de l'établissement jusqu'au lieu où est dispensée la formation ;
- les frais de séjour sont pris en charge dans les conditions fixées par voie réglementaire ;
- le paiement des organismes de formation se fait dans les limites fixées par voie réglementaire.

Article 23

En vigueur étendu

L'employeur prend toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés. Cette obligation est la base des principes généraux de prévention parmi lesquels figure l'hygiène.

Sans préjudice des dispositions communautaires et nationales relatives au fonctionnement des établissements mettant sur le marché des produits d'origine animale ou des denrées contenant des produits d'origine animale, du règlement intérieur de l'entreprise ou du plan de maîtrise sanitaire de l'entreprise, l'hygiène au travail repose notamment sur :

- des comportements individuels ;
- des locaux adaptés ;
- l'entretien et le nettoyage réguliers des locaux et équipements de travail.

Article 23.1

En vigueur étendu

L'hygiène au travail dans les entreprises du secteur de la transformation des viandes nécessite un nettoyage régulier des mains.

Le personnel affecté à l'abattage des animaux, au travail et à la manipulation des viandes fraîches est tenu de se laver et de se désinfecter les mains avant, pendant et après les opérations de travail. Le lavage des mains se fait avec de l'eau et du savon mais la technique de lavage employée doit être adaptée aux besoins et/ou au milieu de travail.

Les vêtements de travail et les équipements de protection individuelle (EPI) sont fournis gratuitement par l'employeur qui en assure l'entretien, la réparation ou le remplacement. L'employeur choisit des EPI appropriés aux risques à prévenir, ainsi qu'aux conditions et caractéristiques particulières du travail.

Les EPI sont réservés à un usage personnel, sauf si la nature de l'équipement ou les circonstances exigent leur utilisation successive par plusieurs personnes (casques par exemple). Dans ce cas, des mesures appropriées doivent être prises pour qu'une telle utilisation ne pose aucun problème de santé

ou d'hygiène aux différents utilisateurs.

Article 23.2

En vigueur étendu

L'employeur met à la disposition des salariés les moyens d'assurer leur propreté individuelle, notamment des vestiaires, des lavabos, des cabinets d'aisances, et des douches.

En application de l'article R. 4225-5 du code du travail, un siège approprié est mis à la disposition de chaque salarié à son poste de travail ou à proximité de celui-ci lorsque l'exécution du travail est compatible avec la station assise, continue ou intermittente.

Toutes ces installations doivent être conçues de façon à permettre un nettoyage efficace. Elles sont maintenues en état de propreté constant et régulièrement entretenues.

Les lavabos doivent être pourvus d'eau courante chaude et froide, de dispositifs pour le nettoyage et la désinfection des mains ainsi que d'essuie-main à usage unique.

Les vestiaires collectifs sont isolés du lieu de travail mais placés à proximité du passage des salariés. Les armoires permettent de suspendre 2 vêtements de ville. Elles comprennent un compartiment réservé aux vêtements de travail susceptibles d'être souillés de matières dangereuses, salissantes ou malodorantes.

Les vestiaires doivent être adaptés afin de permettre notamment le séchage des vêtements de travail dans un endroit aménagé à cet effet.

En cas de personnel mixte, les vestiaires et installations sanitaires doivent être séparés.

Dans les locaux fermés, l'air doit être renouvelé de façon à maintenir un état de pureté de l'atmosphère dans le but de préserver la santé des travailleurs et d'éviter des élévations exagérées de température, une humidité trop importante ou des odeurs désagréables.

Conformément aux dispositions du code du travail, il est interdit de manger dans les locaux de production.

Lorsque le nombre de salariés le justifie, l'employeur doit mettre à disposition un local spécifique permettant aux salariés de se reposer ou de se restaurer. Le local doit être clair, propre, aéré et chauffé. Il est équipé d'un robinet d'eau potable, d'un réfrigérateur et d'une installation permettant de réchauffer des plats. Le nettoyage de ce local et de ses équipements est à la charge de l'employeur. Les utilisateurs doivent cependant laisser après usage un emplacement et des équipements propres.

Les salariés affectés à des postes où sont effectués des travaux salissants (zones de bouverie, d'activité de première transformation, 5e quartier, station d'épuration, notamment) dans des établissements, notamment des abattoirs, doivent disposer de douches chaudes sur le lieu de travail. Les douches sont installées dans des cabines individuelles. Le temps passé à la douche, sur le lieu de travail, dans la limite de 15 minutes par jour, est indemnisé au taux horaire de base correspondant au niveau et échelon du salarié. Il n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

Article 23.3

En vigueur étendu

L'employeur met à disposition des salariés des locaux propres et en bon état. Les locaux de travail et leurs annexes sont régulièrement entretenus et nettoyés par l'employeur.

Comme les locaux, les équipements de travail (outils, tenue de travail et autres équipements de protection) doivent être nettoyés régulièrement et entretenus (réparés ou renouvelés). L'employeur met à disposition des salariés les facilités nécessaires pour le maintien en bon état du matériel et des instruments utilisés pour le travail.

Article 24

En vigueur étendu

La santé et la sécurité sur les lieux du travail des jeunes ouvriers font l'objet de dispositions légales et réglementaires (art. L. 4153-1 et suivants et D. 4153-1 et suivants du code du travail).

En particulier : les employeurs doivent se conformer aux dispositions des articles R. 4541-9, D. 4152-12 du code du travail limitant les charges qui peuvent être portées, traînées ou poussées par les jeunes de moins de 18 ans.

Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans, ne peuvent être employés notamment :

- au travail de cisailles, presses de toute nature, outils tranchants, autres que ceux mus par la force de l'opérateur lui-même ;
- au travail d'alimentation en marche des scies, machines à cylindres, broyeurs, malaxeurs, mus mécaniquement.(1)

Il est interdit d'occuper les jeunes travailleurs de moins de 18 ans aux travaux d'abattage des animaux dans les abattoirs et de les admettre de manière habituelle dans les locaux affectés à ces travaux. (1)

Par exception, des apprentis âgés de moins de 18 ans sous contrat d'apprentissage et sous certaines conditions précisées par le code du travail, peuvent être occupés aux travaux d'abattage des animaux dans les abattoirs. Les apprentis dans leur dernière année de contrat d'apprentissage ont accès aux locaux ou poste de travail spécifiquement affecté à l'anesthésie et à la saignée des animaux. (1)

(1) Les stipulations de l'article 24, à partir de la phrase « Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans ne peuvent être employés notamment » jusqu'à la fin de cet article, fondées sur des articles obsolètes du code du travail, dont les dispositions ont été largement modifiés par le décret 2013-915 du 11 octobre 2013, sont exclues de l'extension pour non-conformité avec les dispositions actuellement en vigueur des articles D. 4153-28 et D. 4153-37 du code du travail.
(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

Titre IV Relations individuelles de travail - Le contrat de travail

Sous-titre Ier Embauche. - Exécution du contrat de travail

Article 25

En vigueur étendu

Article 25.1

En vigueur étendu

Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché conformément à l'article L. 1121-1 du code du travail.

Article 25.2

En vigueur étendu

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, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, 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 ou identité sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue origine, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français visé à l'article L. 1132-1 du code du travail.

Les employeurs font connaître leurs besoins en main-d'œuvre aux services compétents de l'État. Ils peuvent, en outre, recourir au recrutement direct.

Le personnel est tenu régulièrement informé des catégories professionnelles dans lesquelles des postes et/ou emplois sont vacants par tout moyen approprié.

Article 26

En vigueur étendu

Article 26.1

En vigueur étendu

Le contrat à durée indéterminée est la norme en matière de contrat de travail dans la branche Industries et commerces en gros des viandes.

Le recours à d'autres types de contrats doit être justifié selon la réglementation en vigueur.

Article 26.2

En vigueur étendu

La durée totale du CDD pour surcroît d'activité ne peut pas excéder 18 mois, renouvellement inclus.

Le nombre de renouvellements possibles est porté à 6, sous respect de la durée maximale.

Le renouvellement devra faire l'objet d'un avenant avant le terme initialement prévu du contrat.

Il n'existe pas de délai de carence entre 2 renouvellements.

Ces dispositions ne doivent pas avoir pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Article 27

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 28

En vigueur étendu

La notion de remplacement au sens du présent article est le fait d'assurer, provisoirement, le poste du titulaire absent.

2 situations peuvent se présenter :

- le remplacement dans un poste de classification supérieure : dans ce cas, le salarié assurant le remplacement perçoit une indemnité compensatrice de remplacement égale à la différence entre son salaire de base et le salaire minimum du poste qu'il occupe au titre du remplacement ;

- le remplacement dans un poste de classification inférieure : tout salarié pourra être amené à effectuer de manière provisoire des travaux correspondant à une classification inférieure : dans ce cas, il n'y a aucun changement de classification, ni de diminution du salaire de base.

Dans les 2 situations, l'ensemble des primes afférentes attachées à l'emploi provisoirement occupé sont accordées. En revanche, l'ensemble des primes de l'emploi habituel ne sont pas perçues.

Le remplacement dans un poste différent implique que le salarié dispose des compétences nécessaires à la tenue dudit poste, et en conséquence d'un certain degré de polyvalence. Le salarié sera formé sur les postes sur lesquels il est susceptible d'effectuer des remplacements, notamment sur la partie sécurité.

Article 29

En vigueur étendu

Si, à la suite d'accords économiques ou autres survenant entre 2 ou plusieurs entreprises, quelle que soit la nature de leur activité, un collaborateur d'une des entreprises accepte de passer dans une autre, son contrat de travail sera transféré conventionnellement, lequel prévoira :

- la reprise de l'ancienneté du salarié, et des droits y afférents ;

- le maintien des dispositions contractuelles du salarié.

Le transfert du contrat de travail du salarié fera l'objet d'une convention tripartite de transfert, afin d'acter le consentement des parties.

Le salarié devra bénéficier d'un délai de réflexion de 1 mois.

Ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque le transfert s'effectue dans le cadre de l'application de plein droit de l'article L. 1224-1 du code du travail.

Article 30

En vigueur étendu

Article 30.1

En vigueur étendu

Sauf en cas de maladie ou d'accident, toute absence du salarié, quelle qu'en soit la durée, doit faire l'objet d'une autorisation préalable du supérieur hiérarchique ou de la direction.

En cas d'absence imprévue ou pour une raison réellement indépendante de sa volonté, le salarié doit aviser l'employeur dans les 48 heures par tout moyen à sa convenance, sauf cas de force majeure.

L'absence non autorisée préalablement ou non justifiée dans les 48 heures constitue une absence irrégulière.

Les absences provoquées par maladie ou accident constituent une simple suspension du contrat de travail dans les limites précisées à l'article 31 à condition qu'elles soient à la fois :

- notifiées aussitôt que possible à l'employeur, sauf cas de force majeure ;

- justifiées dans les 48 heures suivant l'arrêt par un certificat médical indiquant la durée prévisible de l'indisponibilité. L'absence de présentation du certificat médical dans le délai indiqué ci-dessus constitue une faute qui peut entraîner la rupture du contrat de travail.

Les prolongations successives d'arrêt de travail doivent être signalées à l'employeur au plus tard la veille du jour prévu initialement pour la reprise, sauf à être considérées comme absences irrégulières ; le certificat médical justificatif doit être produit dans les 48 heures, sous peine des mêmes sanctions que pour le certificat initial d'arrêt de travail.

Article 30.2

En vigueur étendu

a) Journée défense et citoyenneté

Tout jeune salarié ou apprenti de 16 à moins de 26 ans est autorisé à s'absenter de manière exceptionnelle pour participer à la journée défense et citoyenneté, dans les conditions prévues aux articles L. 114-1 et suivants du code du service national.

La journée défense et citoyenneté est un cas d'absence rémunéré par l'employeur ; elle est assimilée à un jour de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel. Elle n'entraîne pas de réduction de la rémunération, et ne peut pas être un motif de rupture du contrat de travail.

b) Autres absences

Il convient de se référer aux dispositions légales en ce qui concerne les autres types d'absences spécifiquement prévues (réservistes militaires, sapeur-pompier volontaire, élections...).

Article 31

En vigueur étendu

Article 31.1
En vigueur étendu

Sauf cas de force majeure, le salarié doit informer aussi tôt que possible l'employeur des absences résultant de maladies ou d'accidents (y compris les accidents du travail).

La justification des absences doit être fournie par l'intéressé dans les 48 heures.

a) *En cas d'accident du trajet, de maladie ou accident non professionnels* (1)

La durée de garantie d'emploi est fixée à :

- 4 mois pour les salariés ayant entre 6 mois et 3 ans d'ancienneté ;

- 6 mois pour les salariés ayant plus de 3 ans d'ancienneté ;

- 12 mois pour les salariés ayant plus de 3 ans d'ancienneté atteints d'une affection grave au sens de l'article L. 322-3, alinéa 3 du code de la sécurité sociale. Dans cette hypothèse, le salarié a été reconnu atteint d'une affection comportant un traitement prolongé et une thérapeutique particulièrement coûteuse entraînant une exonération totale du ticket modérateur.

Dans tous les cas, l'ancienneté s'apprécie au 1er jour de l'arrêt de travail.

Dans le cas où un salarié est absent pour cause d'accident de trajet, maladie ou accident non professionnels, 2 ou plusieurs fois au cours d'une même année civile, la garantie prévue à l'alinéa ci-dessus reste limitée à la durée de la suspension correspondant à l'ancienneté du salarié.

Dans le cas où l'absence ininterrompue d'un salarié se poursuit l'année civile suivante la garantie reste également limitée à la durée de la suspension correspondant à l'ancienneté du salarié, constatée au premier jour de l'arrêt de travail.

Si l'absence du salarié se prolonge au-delà de ces durées, son contrat de travail peut être rompu dans certains cas prévus par la loi. Dans ce cas, l'employeur doit observer la procédure applicable en cas de licenciement individuel prévue à l'article 45 de la présente convention collective.

Le salarié, dont le contrat se trouve ainsi résilié, bénéficie pendant une durée de 6 mois à compter de la fin de son indisponibilité d'un droit de préférence pour occuper dans l'établissement un autre emploi adapté à ses nouvelles aptitudes physiques, pour autant qu'un tel emploi existe et soit vacant. Pour bénéficier de ce droit, l'intéressé doit notifier à la direction, dans les 15 jours suivant l'expiration de son indisponibilité, son intention de s'en prévaloir.

b) *En cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail*

Sans aucune condition d'ancienneté, la durée de la garantie d'emploi du salarié est égale à la durée totale de la maladie professionnelle ou de l'accident du travail augmentée, le cas échéant, de la durée du délai d'attente et de celle du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que doit suivre l'intéressé.

À l'issue de cette période de suspension, si le salarié est déclaré apte par le médecin du travail, il retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

En revanche, si le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer, après avis du CSE et en fonction des indications formulées par le médecin du travail, un autre emploi adapté à ses aptitudes physiques.

Le nouvel emploi proposé doit être autant que possible comparable à l'emploi précédemment occupé. Le cas échéant, l'employeur met en œuvre des mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagements du temps de travail.

Si'il ne peut proposer un autre emploi, l'employeur est tenu de faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement.

L'employeur ne peut prononcer le licenciement que s'il justifie soit de l'impossibilité où il se trouve de proposer un emploi dans les conditions prévues ci-dessus, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé.

Si'il est prononcé, le licenciement doit être effectué suivant les règles fixées à l'article 45 de la présente convention collective, et donne droit, pour le salarié, à une indemnité compensatrice de préavis d'un montant égal à celui fixé à l'article 46 de la présente convention collective, ainsi qu'à une indemnité spéciale de licenciement égale au double de l'indemnité légale sans aucune condition d'ancienneté.

Ces indemnités se calculent sur la base du salaire moyen (y compris les primes, gratifications et avantages de toute nature) qui aurait été perçu par l'intéressé au cours des 3 derniers mois ou des 12 derniers mois, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, s'il avait continué à travailler au poste qu'il occupait avant son accident ou sa maladie professionnelle.

Toutefois, les indemnités ci-dessus ne sont pas dues par l'employeur qui établit que le refus par le salarié du reclassement proposé est abusif.

(1) L'article 31-1 a) est étendu sous réserve de l'application des dispositions prévues à l'article L. 1226-2-1 du code du travail.
(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

Article 31.2
En vigueur étendu

a) *Durée*

En cas de maladies ou d'accidents dûment constatés par certificat médical adressé à l'employeur dans les 48 heures, les salariés sont indemnisés selon les conditions ci-dessous :

- maladie, accident non professionnels : 4 mois maximum, sous réserve d'une présence continue minimale de 6 mois ;

- maladie professionnelle, accident du travail, accident de trajet : 5 mois maximum, sous réserve d'une présence continue minimale de 1 mois.

La présence continue minimale du salarié s'apprécie au premier jour de l'arrêt de travail.

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commencent à courir à compter :

- du 1er jour d'absence si celle-ci est consécutive à un accident du travail, à un accident du trajet ou à une maladie professionnelle,

- du 6e jour d'absence si elle est consécutive à une maladie ou à un accident non professionnel (sauf cas de rechute d'une même maladie donnant lieu à suppression du délai de carence de la sécurité sociale).

Lorsque la maladie ou l'accident non-professionnels excède 45 jours, le délai de carence de 5 jours est ramené à celui de la sécurité sociale. Il en est de même en cas d'hospitalisation.

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. En tout état de cause la durée totale d'indemnisation est limitée aux durées maximales prévues au 1er paragraphe.

Dans le cas où l'absence ininterrompue d'un salarié se poursuit l'année suivante, la durée maximale d'indemnisation reste également limitée aux durées maximales prévues au 1er paragraphe même si l'absence du salarié a débuté l'année précédente.

b) *Indemnisation*

L'indemnité se calcule de manière à maintenir au salarié malade ou accidenté 100 % du salaire effectif net qu'il aurait gagné s'il avait travaillé, sous déduction de la CSG/CRDS sur les IJSS perçues et des indemnités ayant le caractère de remboursement de frais (panier, transport, etc.) et primes liées à la présence effective du salarié (habillement, etc.).

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

De l'indemnité ainsi calculée est déduite la valeur des prestations représentatives de salaire que les intéressés toucheront du fait :

- de la sécurité sociale (lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour

non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement) ;

- des assurances accidents, à l'exclusion des assurances individuelles constituées par leur seul versement ;
- de tout régime de prévoyance, mais pour la seule quotité correspondant au versement de l'employeur ;
- des indemnités versées par les responsables de l'accident ou leur assurance.

Les prestations ci-dessus devront être justifiées par les intéressés dans les meilleurs délais sur présentation des relevés ou bordereaux de paiement des organismes concernés.

En cas d'accident causé par un tiers, les paiements seront faits à titre d'avance sur les indemnités dues par le tiers responsable ou son assurance, à la condition que l'intéressé ait engagé les poursuites nécessaires.

Article 31.3

En vigueur étendu

Les appointements des agents de maîtrise, techniciens ou assimilés dont le contrat se trouve suspendu à la suite de maladie ou accident dûment constatés et reconnus par certificat médical sont, selon les cas, maintenus ou complétés afin que les ressources des intéressés atteignent les chiffres suivants :

- après 6 mois de présence dans l'entreprise et jusqu'à 10 ans : 100 % pendant 4 mois ;
- après 10 ans de présence dans l'entreprise : 100 % pendant 4 mois, 70 % pendant les 3 mois suivants.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle dûment constaté et reconnu par la sécurité sociale, la condition de présence est ramenée à la durée de la période d'essai. L'indemnisation est assurée comme suit à compter du premier jour d'arrêt de travail :

- 100 % pendant 5 mois.

Les prestations touchées par les intéressés :

- indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale ;
- indemnités journalières éventuellement versées par un autre régime de prévoyance, mais pour la seule quotité versée par l'employeur ;
- indemnités versées par les responsables d'un accident, à l'exclusion de celles provenant d'une assurance individuelle contractée par les intéressés et constituée par leurs seuls versements,

feront l'objet d'une déclaration à l'employeur pour que la déduction en soit faite.

Si un salarié agent de maîtrise, technicien ou assimilé se trouve plusieurs fois en arrêt maladie, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes fixées ci-dessus compte tenu de l'ancienneté de l'intéressé au début de sa maladie. Dans le cas où ces absences imposeraient le remplacement effectif de l'intéressé, la notification du remplacement ne peut avoir effet avant l'expiration des périodes d'indemnisation prévues ci-dessus. Cette notification devra être faite par lettre recommandée. L'intéressé percevra les indemnités de licenciement prévues à l'article 47 de la présente convention.

Les indemnités de maladie tiennent lieu d'indemnité de préavis. Toutefois, les intéressés auront une priorité absolue de réengagement dans un emploi similaire durant les 12 mois suivant leur licenciement.

Article 31.4

En vigueur étendu

Les appointements des cadres, dont le contrat se trouve suspendu à la suite de maladie ou accident, dûment constaté et reconnu par certificat médical, sont complétés ou maintenus dans les conditions suivantes :

- après 6 mois de présence dans l'entreprise :
 - 100 % pendant 4 mois ;
 - 70 % pendant les 2 mois suivants,
- après 3 ans de présence dans l'entreprise :
 - 100 % pendant 4 mois ;
 - 70 % pendant les 3 mois suivants,
- au-delà de 8 ans de présence dans l'entreprise :
 - 100 % pendant 4 mois ;
 - 70 % pendant les 4 mois suivants.

Accident du travail et maladie professionnelle :

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle dûment constaté et reconnu par la sécurité sociale, la condition de présence est ramenée à la durée de la période d'essai. L'indemnisation est assurée comme suit à compter du premier jour d'arrêt de travail :

- 100 % pendant 5 mois ;
- 75 % pendant les 3 mois suivants.

Les prestations touchées par les intéressés :

- indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale ;
- indemnités journalières éventuellement versées par un autre régime de prévoyance mais pour la seule quotité versée par l'employeur ;
- indemnités versées par les responsables d'un accident, à l'exclusion de celles provenant d'une assurance individuelle contractée par les intéressés et constituée par leurs seuls versements,

feront l'objet d'une déclaration à l'employeur pour que la déduction en soit faite.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une même année civile, la durée totale d'indemnisation ne peut dépasser, au cours de cette même année, la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donnait droit au début de sa maladie.

Pour une même absence, la durée totale d'indemnisation ne peut, d'autre part, dépasser la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit.

En cas de décès ou d'incapacité permanente totale résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle contractée dans l'entreprise, l'employeur garantira au cadre ou à ses ayants droit une somme égale à la rémunération perçue pendant ses 12 derniers mois d'activité, cette garantie étant accordée par lui-même ou par une assurance au nom du cadre.

Cette garantie est indépendante de celle accordée pour les mêmes objets par la sécurité sociale ou le régime de retraite des cadres en vertu de ses dispositions minima obligatoires. Toutefois, si l'employeur assume bénévolement la couverture de ce risque, sous quelque forme que ce soit, il pourra en tenir compte dans le calcul de cette garantie.

Article 31.5

En vigueur étendu

Les absences résultant de maladie ou d'accident dûment constatées ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Dans le cas où ces absences imposeraient le remplacement définitif de l'intéressé la notification du remplacement ne peut avoir effet qu'à l'expiration des périodes d'indemnisation prévues à l'article 31 de la présente CCN. Cette notification doit être faite par lettre recommandée.

Les employeurs s'engagent à ne procéder à de tels congédiements qu'en cas de nécessité s'il n'a pas été possible de recourir à un remplacement provisoire. L'intéressé aura alors une priorité de réengagement dans son ancien emploi ou un emploi équivalent et, dans la mesure du possible, similaire durant les 2

années suivant son licenciement.

La priorité ainsi prévue cessera si l'intéressé refuse l'offre de réengagement faite dans les conditions prévues ci-dessus.

Le cadre ainsi licencié recevra :

- a) Les indemnités de maladie pendant la période prévue, ou jusqu'au jour de sa guérison, si celle-ci est antérieure à la fin de ladite période ;
- b) Le montant de l'indemnité de préavis.

Enfin, les absences pour accident du travail ou maladie professionnelle contractée dans l'entreprise ne pourront entraîner rupture du contrat de travail pendant le temps où les indemnités journalières sont versées par la sécurité sociale.

Article 32

En vigueur étendu

Article 32.1

En vigueur étendu

- a) Interdiction de licencier pendant la grossesse ou le congé d'adoption

L'employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les 10 semaines qui suivent l'expiration de ces périodes ou pendant les 10 semaines qui suivent les congés pris immédiatement après le congé de maternité, conformément aux dispositions légales actuellement applicables.

Au cours de cette période de 10 semaines, l'employeur peut toutefois notifier son licenciement au salarié, s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption, de maintenir ledit contrat.

Cette protection de 10 semaines est également étendue au père salarié (sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant).

Dans ce cas, le licenciement ne peut prendre effet ou être signifiée pendant les périodes de suspension du contrat de travail telles que définies au paragraphe ci-après.

Sauf s'il est prononcé pour un des motifs justifiant, par application de l'alinéa ci-dessus, le licenciement d'une salariée est annulé si, dans un délai de 15 jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à son employeur, par lettre recommandée avec avis de réception, soit un certificat médical justifiant qu'elle est en état de grossesse, soit une attestation justifiant l'arrivée au foyer, dans un délai de 15 jours, d'un enfant placé en vue de son adoption.

Les dispositions précédentes ne font pas obstacle à l'échéance du contrat à durée déterminée.

- b) Interdiction d'emploi

Les salariées ne peuvent être occupées pendant une période de 8 semaines au total avant et après leur accouchement dont, au moins, 6 semaines après celui-ci.

- c) Possibilité pour la femme enceinte de rompre son contrat sans préavis

La salariée en état de grossesse apparente peut quitter le travail sans préavis et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture, conformément aux dispositions légales en vigueur.

- d) Aménagements d'horaires

Sous réserve d'une attestation du médecin traitant ou de l'attestation de prise en charge de la CPAM/CARSAT au titre de la grossesse et à partir du 3^e mois de grossesse, toute salariée est autorisée, dans la limite d'une heure par jour, à partir plus tôt et/ou arriver plus tard, sans perte de salaire.

- e) Autorisations d'absence. - Examens obligatoires

La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et pour les droits liés à l'ancienneté.

Article 32.2

En vigueur étendu

- a) Durée du congé

La salariée a le droit, sur justification par certificat médical, de suspendre son contrat de travail pendant une période de 16 semaines commençant 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se terminant 10 semaines après la date de celui-ci.

Cette période est portée à 26 semaines commençant 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se terminant 18 semaines après la date de celui-ci lors de la naissance d'un 3^e enfant (ou au-delà de 3 enfants) :

- si la salariée elle-même ou le ménage assume déjà la charge de 2 enfants au moins dans les conditions prévues aux articles L. 525 à L. 529 du code de la sécurité sociale ;

- ou si la salariée a déjà mis au monde au moins 2 enfants nés viables.

Pour permettre une certaine souplesse dans la répartition des congés pré et postnatal, l'article L. 1225-19 du code du travail donne aux salariées concernées la possibilité de faire varier de 8 à 10 semaines la durée de leur congé prénatal, le congé postnatal étant alors réduit d'autant (de 18 à 16 semaines).

En cas de naissances multiples, la période de suspension prévue ci-dessus, soit 16 semaines, soit 26 semaines, est prolongée dans les conditions légales.

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

Prolongation du congé de maternité en cas de naissance prématurée

Lorsque l'accouchement intervient plus de 6 semaines avant la date prévue et exige l'hospitalisation de l'enfant après sa naissance, la période de suspension du contrat de travail, telle qu'elle résulte des dispositions légales, est prolongée du nombre de jours courant de la date effective de l'accouchement au début de la période de congé prénatal.

Lorsque l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la 6^e semaine suivant l'accouchement, la salariée peut reporter à la date de la fin de l'hospitalisation tout ou partie du congé auquel elle peut encore prétendre.

Adoption

Le salarié à qui un enfant est confié en vue de son adoption a le droit de suspendre son contrat de travail pendant une période de 10 semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer. Ce congé est porté à 18 semaines lorsque l'adoption porte à 3 ou plus le nombre d'enfants dont le salarié ou le foyer assume la charge, et à 22 semaines en cas d'adoptions multiples.

- b) Indemnisation du congé de maternité

Les salariées comptant une année de service effectif dans l'entreprise auront droit, pendant toute la durée de leur congé de maternité légal ou de leur congé d'adoption légal, à des indemnités complémentaires dont le montant sera calculé de façon que, compte tenu des prestations journalières dues tant par la sécurité sociale que par un régime de prévoyance auquel participerait l'employeur, elles ne subissent pas de perte de rémunération.

- c) Garanties d'évolution de la rémunération

En application des dispositions de l'article L. 1225-26 du code du travail, la rémunération de la salariée est majorée à son retour dans l'entreprise, des

augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

En d'autres termes, les évolutions de salaire applicables aux salariés de l'entreprise ne peuvent être supprimées, réduites ou différées, en raison de la prise par l'intéressée d'un congé de maternité ou d'adoption.

Article 32.3

En vigueur étendu

En cas de demande de changement définitif d'emploi, justifiée selon certificat médical par les suites graves et immédiates de la grossesse ou de l'accouchement, l'entreprise s'efforcera, dans toute la mesure du possible, de placer l'intéressée dans un autre emploi en rapport avec ses aptitudes du moment.

Si ce changement d'emploi comporte un déclassement, l'intéressée bénéficiera du maintien de son salaire antérieur.

Article 32.4

En vigueur étendu

La salariée qui reprend son activité initiale à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, et a droit à un entretien professionnel avec son employeur. L'entretien déterminera les souhaits et besoins en formation, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

Article 33

En vigueur étendu

Le salarié peut bénéficier d'un congé de paternité, quelle que soit la nature de son contrat de travail et quelle que soit son ancienneté, conformément aux articles L. 1225-35, L. 1225-36 et D. 1225-8 du code du travail et articles L. 331-8 et D. 331-4 du code de la sécurité sociale.

Ainsi, après la naissance de l'enfant et dans un délai de 4 mois, sauf en cas d'hospitalisation de l'enfant ou de décès de la mère, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle, bénéficie d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples.

Le congé de paternité est assimilé à une période de travail effectif pour la détermination de tous les droits que le salarié tient de son ancienneté (le congé de paternité ne devant pas imputer sur le calcul de la prime d'ancienneté), pour le calcul des congés payés, pour l'intéressement et la participation ainsi que pour les heures liées au compte personnel de formation.

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant avertit son employeur au moins 1 mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre, en précisant la date à laquelle il entend y mettre fin.

En cas de décès de la mère au cours du congé de maternité, le père peut suspendre son contrat de travail pendant une période de 10 semaines au plus à compter du jour de la naissance de l'enfant.

L'intéressé avertit son employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail. Le père bénéficie alors de la protection contre le licenciement prévue aux articles L. 1225-4 et L. 1225-5.

La suspension du contrat de travail peut être portée à 18 ou 22 semaines dans les cas prévus à l'article L. 331-6 du code de la sécurité sociale.

Lorsque le père de l'enfant n'exerce pas son droit, le bénéfice de celui-ci est accordé au conjoint salarié de la mère ou à la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.

À l'issue du congé de paternité, le salarié doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Garanties d'évolution de la rémunération

Par extension des dispositions de l'article L. 1225-26 du code du travail, la rémunération du salarié est majorée à son retour dans l'entreprise, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

En d'autres termes, les évolutions de salaire applicables aux salariés de l'entreprise ne peuvent être supprimées, réduites ou différées, en raison de la prise par l'intéressé d'un congé de paternité.

Article 34

En vigueur étendu

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, tout salarié, homme ou femme, parent naturel ou adoptif, peut bénéficier d'un congé parental d'éducation s'il justifie de 1 an d'ancienneté, dans l'entreprise à la date de la naissance de l'enfant adopté ou confié en vue de son adoption, ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, dans les conditions définies ci-dessous.

Le congé parental est de droit, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Le congé parental a une durée initiale de 1 an au maximum.

Il peut être prolongé 2 fois, sans toutefois excéder la date du 3e anniversaire de l'enfant.

En cas d'adoption, le congé ne peut dépasser :

- une durée de 3 ans, si l'enfant était âgé de moins de 3 ans à son arrivée au foyer ;
- une durée de 1 an, si l'enfant était âgé de plus de 3 ans et n'a pas encore atteint l'âge de 16 ans révolus.

En cas de maladie, d'accident ou de handicap graves de l'enfant, la durée du congé parental ou de la période d'activité à temps partiel peut être prolongée de 1 an.

À chaque renouvellement, le (la) salarié(e) peut transformer son congé parental en activité à temps partiel, sans que cette activité puisse être inférieure à 16 heures hebdomadaires, ou son activité en temps partiel en congé parental.

Le salarié informe son employeur du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il entend bénéficier soit d'un congé parental d'éducation, soit d'une réduction de sa durée du travail.

Lorsque cette période suit immédiatement le congé de maternité ou le congé d'adoption, le salarié informe l'employeur au moins 1 mois avant le terme de ce congé.

Dans le cas contraire, l'information est donnée à l'employeur 2 mois au moins avant le début du congé parental d'éducation ou de l'activité à temps partiel.

Lorsque le salarié entend prolonger ou modifier son congé parental d'éducation ou sa période d'activité à temps partiel, il en avertit l'employeur au moins 1 mois avant le terme initialement prévu et l'informe de son intention soit de transformer le congé parental en activité à temps partiel, soit de transformer l'activité à temps partiel en congé parental.

Toutefois, pendant la période d'activité à temps partiel ou à l'occasion des prolongations de celle-ci, le salarié ne peut pas modifier la durée du travail initialement choisie sauf accord de l'employeur ou lorsqu'une convention ou un accord collectif de travail le prévoit expressément.

Le congé parental total est pris en compte pour moitié pour le calcul de l'ancienneté.

Accompagnement du salarié à son retour dans l'entreprise

Le salarié qui reprend son activité initiale à l'issue d'un congé parental d'éducation, retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, et a droit à un entretien professionnel avec son employeur. L'entretien déterminera les souhaits et besoins en formation, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

À l'issue du congé parental d'éducation, le salarié reprenant son activité initiale bénéficie :

- d'un entretien avec son employeur relatif à sa reprise d'activité et à son orientation professionnelle ;
- d'un accompagnement d'une journée dans le cadre de la procédure d'accueil de l'entreprise ;
- d'un droit à une action de formation professionnelle ;
- de la possibilité d'effectuer un bilan de compétences tel que mentionné à l'article L. 6313-1, dans les conditions d'ancienneté prévues à l'article L. 1225-47 du code du travail. Ce salarié bénéficiera d'une priorité d'accès, le cas échéant, à la période de professionnalisation à l'issue du bilan.

Par ailleurs, pour anticiper et accompagner au mieux le retour dans l'entreprise, le salarié bénéficie, au moment de son départ en congé parental d'éducation, d'un entretien avec son employeur afin d'exposer au salarié les modalités de ce congé.

Garanties d'évolution de la rémunération

Par extension des dispositions de l'article L. 1225-26 du code du travail, la rémunération du ou de la salariée est majorée à son retour dans l'entreprise, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

En d'autres termes, les évolutions de salaire applicables aux salariés de l'entreprise ne peuvent être supprimées, réduites ou différées, en raison de la prise par l'intéressé(e) d'un congé parental d'éducation.

Article 35

En vigueur étendu

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 1225-47 du code du travail, la mère ou le père de famille peut obtenir, à l'expiration du congé de maternité ou de paternité, un congé sans solde de 6 mois maximum, en vue d'élever son enfant, à condition d'en aviser son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception en respectant un délai de prévenance de 1 mois.

À l'issue de cette période de 6 mois et sous condition d'avertir son employeur au moins 1 mois à l'avance par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, le salarié concerné est assuré de retrouver son emploi ou un emploi équivalent, sauf dans le cas où l'employeur ne serait pas en mesure de le réintégrer soit parce qu'il aurait été dans l'impossibilité d'assurer son remplacement provisoire et aurait dû procéder à son remplacement définitif et qu'il n'existerait pas d'emploi équivalent, soit dans le cas où il aurait été fait application à l'intéressé des règles relatives au licenciement collectif pour raison économique.

En cas de non-réintégration, les indemnités de préavis et de licenciement sont dues et l'intéressé bénéficie pendant 1 an d'une priorité de réembauchage dans l'un des emplois auxquels la qualification lui permet de prétendre avec maintien de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ en congé de maternité ou de paternité.

Article 36

En vigueur étendu

Tout salarié devant, sur justificatif médical, s'absenter pour garder un enfant malade, pourra percevoir :

- soit la moitié de son salaire normal pendant 10 jours au maximum consécutifs ou non sur une année civile ;
- soit l'intégralité de son salaire normal pendant 5 jours au maximum consécutifs ou non sur une année civile.

Ces modalités ne se cumulent pas, le salarié devra faire le choix de la modalité qui lui sera appliquée à l'occasion de sa première demande dans l'année.

Le justificatif médical doit être présenté à l'employeur dans un délai de 48 heures sauf hospitalisation de l'enfant ou cas de force majeure.

Article 37

En vigueur étendu

Le salarié parent d'un enfant reconnu handicapé à sa charge, au sens du code de la sécurité sociale, bénéficiera :

- l'année de survenance du handicap, quelle qu'en soit la cause (naissance, maladie, accident...), de 5 jours d'absences autorisées payées ;
- l'année de survenance du handicap puis chaque année suivante, pour accompagner l'enfant visé ci-dessus à des examens ou traitements médicaux, sur la base de pièces justificatives, d'un crédit de 4 jours d'absences autorisées payées par an ;
- d'aménagements d'horaires permettant de répartir différemment ses heures travaillées, au besoin sur une période de plusieurs semaines, dans le respect de la législation sur la durée du travail ;
- de la garantie du maintien de l'acquisition de l'intégralité de ses congés payés lorsque le parent perçoit l'allocation journalière de présence parentale (AJPP).

Article 38

En vigueur étendu

Tout salarié peut renoncer, sur sa demande et en accord avec l'employeur, à tout ou partie de ses jours de repos non pris (dans les limites fixées par le code du travail) au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge :

- d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants dans les conditions fixées à l'article L. 1225-61-1 du code du travail ;
- de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap.

Les modalités pratiques seront vues au niveau de chaque entreprise.

Article 39

En vigueur étendu

Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements personnels, d'une autorisation exceptionnelle d'absence, dont la durée est fonction de son ancienneté.

Ces autorisations d'absence exceptionnelles sont accordées dans les conditions suivantes :

Dès l'embauchage :

- mariage du salarié : 4 jours ;
- conclusion d'un pacte civil de solidarité (Pacs) : 4 jours ;
- naissance d'un enfant ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès d'un enfant : 5 jours ;
- décès du conjoint, du concubin ou de la personne avec qui le salarié était lié par un Pacs : 3 jours ;
- décès du père ou de la mère : 3 jours ;
- décès d'un frère, d'une sœur, du beau-père ou de la belle-mère (entendus au sens des parents du conjoint) : 3 jours ;
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 5 jours, conformément à l'article 37 de la présente convention.

Après 1 an d'ancienneté :

- mariage du salarié : 1 semaine civile ;
- conclusion d'un pacte civil de solidarité (Pacs) : 1 semaine civile ;

- mariage d'un enfant : 3 jours ;

- décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur (entendus au sens du conjoint du frère ou de la sœur du salarié) ou d'un grand-parent (il s'agit des grands-parents du salarié) : 1 jour.

Si le salarié est déjà absent de l'entreprise pour quelque motif que ce soit lors de la demande, ces absences ne peuvent être reportées.

Les jours d'absence exceptionnelle prévus dans le présent article n'entraînent pas de réduction de la rémunération à condition d'être pris au moment des événements en cause. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Article 40

En vigueur étendu

Tout salarié bénéficie sur justification après 1 an d'ancienneté, d'une autorisation exceptionnelle d'absence pour convenance personnelle (après autorisation de l'employeur) de 1 jour ou 2 demi-journées par année civile ne pouvant pas être accolés au congé annuel payé.

Article 41

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent qu'une tenue de travail spécifique peut s'imposer, en raison de dispositions législatives ou réglementaires, pour les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective précitée.

Les parties signataires rappellent également que les temps d'habillage et de déshabillage ne constituent pas du travail effectif, même si ces opérations se déroulent dans l'entreprise ou sur le lieu de travail. En conséquence, conformément aux dispositions de l'article L. 3121-3 du code du travail, le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière sauf si des accords d'entreprise ou d'établissement, des usages ou des stipulations du contrat de travail assimilent ces temps d'habillage et déshabillage à du temps de travail effectif.

Si la contrepartie au temps d'habillage et de déshabillage prend la forme d'une indemnité, celle-ci est fixée à 20 € par mois complet travaillé pour les salariés concernés par les opérations d'habillage et de déshabillage en situation d'opération de production, avant décompte de leur temps de travail effectif. En cas d'absence, cette indemnité est versée au prorata du temps de présence du salarié.

Cette contrepartie figure sur une ligne à part du bulletin de paie.

Elle ne se cumule pas avec toute autre contrepartie ayant le même objet prévue au niveau de l'entreprise ou de l'établissement ou par des usages ou stipulations du contrat de travail et ce, quelle qu'en soit leur dénomination ou leur nature.

(1) L'article 41 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 3121-3 du code du travail, qui prévoit des contreparties aux temps d'habillage et de déshabillage si la réglementation, un accord collectif, le règlement intérieur de l'entreprise ou le contrat de travail imposent le port d'une tenue de travail et l'habillage et le déshabillage sur le lieu de travail. (Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

Article 42

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 43

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Les alinéas 2 et 7 de l'article 43 sont étendus sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. (Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

Article 44

En vigueur étendu

Sont considérés comme pénibles, à condition d'être effectués de façon régulière et permanente, les travaux accomplis par les salariés :

- affectés au portage à dos des quartiers de carcasse ;
- travaillant en grand froid (à partir de - 15 °C).

Afin de compenser la pénibilité de ces travaux, il est attribué aux salariés concernés un repos compensateur de 1 jour par semestre travaillé.

Les modalités d'application de ce repos compensateur seront définies au niveau de l'entreprise, étant entendu que ce repos n'ayant pas pour objet d'allonger la durée totale des congés payés ne devra être accolé ni au congé principal, ni à la fraction de ce congé prise en dehors de la période légale.

Sous-titre II Cessation du contrat de travail

Article 45

En vigueur étendu

Les différents cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée traités dans le présent sous-titre sont les suivants :

- démission ;
- licenciement pour motif économique ;
- licenciement pour motif personnel ;
- rupture conventionnelle ;
- retraite.

Des dispositions spécifiques, détaillées à l'article 49, sont par ailleurs prévues pour la rupture anticipée du contrat à durée déterminée et pour la rupture de certains contrats en alternance.

Article 45.1

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 45.2

En vigueur étendu

Aux termes de l'article L. 1233-3 du code du travail, constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment :

1° - À des difficultés économiques caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins 1 indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du

chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :

- a) 1 trimestre pour une entreprise de moins de 11 salariés ;
- b) 2 trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés ;
- c) 3 trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 50 salariés et de moins de 300 salariés ;
- d) 4 trimestres consécutifs pour une entreprise de 300 salariés et plus ;

2°- À des mutations technologiques ;

3°- À une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;

4°- À la cessation d'activité de l'entreprise.

La matérialité de la suppression, de la transformation d'emploi ou de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail s'apprécie au niveau de l'entreprise.

Les difficultés économiques, les mutations technologiques ou la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise s'apprécient au niveau de cette entreprise si elle n'appartient pas à un groupe et, dans le cas contraire, au niveau du secteur d'activité commun à cette entreprise et aux entreprises du groupe auquel elle appartient, établies sur le territoire national, sauf fraude.

Pour l'application du présent article, la notion de groupe désigne le groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du code de commerce.

Le secteur d'activité permettant d'apprécier la cause économique du licenciement est caractérisé, notamment, par la nature des produits, biens ou services délivrés, la clientèle ciblée, ainsi que les réseaux et modes de distribution, se rapportant à un même marché.

a) Licenciement collectif pour motif économique

Ralentissement de l'activité

Dès que la direction prévoit une diminution de l'activité de l'entreprise qui risque d'entraîner la nécessité ultérieure de licenciement de personnel, elle doit en informer le comité économique et social central ou le comité économique et social, et le consulter sur les mesures à prendre pour éviter cette éventualité (par exemple : la réduction de l'horaire de travail et notamment la réorganisation du travail entre les services, le repos par roulement, le chômage partiel, la fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement).

Modification structurelle de l'entreprise

Lorsque la direction décide une modification des structures de l'entreprise (dans le cadre d'une modernisation, d'une restructuration, d'une fusion, d'une concentration, d'une décentralisation, d'un transfert d'activité ..., etc.), elle doit, dès qu'elle est en mesure de prévoir les conséquences de cette modification dans le domaine de l'emploi, en informer le CSE, le consulter et étudier avec lui les conditions de mise en œuvre de ces prévisions.

Si malgré l'application de ces dispositions, et après mise en œuvre des obligations d'adaptation, de formation et de reclassement, l'employeur se voit contraint d'envisager le licenciement de plusieurs salariés, il devra définir les critères d'ordre des licenciements, et respecter la procédure de licenciement individuel ou collectif pour motif économique applicable.

Procédure de licenciement collectif pour motif économique

Si l'employeur envisage de licencier de 2 à 9 salariés dans une même période de 30 jours, il devra respecter les dispositions prévues aux articles L. 1233-8 et suivants du code du travail.

Si l'employeur envisage de licencier au moins 10 salariés une même période de 30 jours, il devra respecter les dispositions prévues aux articles L. 1233-21 et suivants et R. 1233-3-1 et suivants du code du travail.

b) Licenciement individuel pour motif économique

En cas de licenciement individuel pour motif économique, l'employeur devra respecter les dispositions prévues aux articles L. 1233-11 et suivants du code du travail.

c) Reclassement. - Priorité de réembauche

L'employeur recherche avec les représentants du personnel et les services administratifs compétents les possibilités de reclassement soit dans la profession, soit hors de la profession, susceptibles de convenir aux salariés dont le licenciement a dû être décidé ainsi que les moyens de formation et de reconversion qui peuvent être utilisés pour eux.

Les salariés licenciés dans le cadre d'un licenciement collectif pour raison économique d'ordre structurel et qui ont trouvé un nouvel emploi en cours de préavis peuvent quitter l'entreprise sans avoir à payer l'indemnité de préavis correspondant à la partie non exécutée de leur préavis et en conservant le bénéfice de leur indemnité de licenciement calculée suivant le barème prévu par l'article 47 de la présente convention collective.

Les salariés concernés par un licenciement collectif d'ordre économique bénéficient d'une priorité de réembauchage durant un délai de 1 an à compter de la date de leur licenciement, s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité au cours de ce même délai. La lettre de licenciement mentionne la priorité de réembauchage ainsi que ses conditions de mise en œuvre.

Article 45.3

En vigueur étendu

En dehors de tout motif économique, l'employeur, dans le cadre de son pouvoir de direction, peut procéder au licenciement d'un salarié pour un motif personnel, dès lors que cette mesure est motivée par une cause réelle et sérieuse.

L'employeur devra respecter la procédure suivante, dans le respect des dispositions légales (art. L. 1232-1 et suivants du code du travail) :

- convocation à l'entretien préalable ;
- entretien préalable ;
- notification du licenciement.

Par ailleurs, il conviendra de respecter, selon le cas, les dispositions légales spécifiques applicables en cas de licenciement pour motif disciplinaire.

En vigueur étendu

La rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Soumise à un régime juridique spécifique, sa mise en œuvre doit respecter les dispositions légales prévues aux articles L. 1237-11 et suivants du code du travail.

En vigueur étendu

Le départ à la retraite vise la situation d'un salarié qui quitte volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse. Ce mode de rupture du contrat de travail n'est possible que si le salarié est en droit de faire liquider sa retraite, et remplit donc les conditions d'âge départ à la retraite.

La mise à la retraite vise la situation où l'employeur prend l'initiative de la rupture du contrat de travail, soit parce que le salarié a atteint l'âge d'attribution d'une retraite à taux plein, auquel cas il devra obtenir son accord, soit parce que le salarié a atteint l'âge de 70 ans, auquel cas il pourra le mettre d'office à la retraite.

Le départ anticipé à la retraite à l'initiative du salarié, avant l'âge de 60 ans, est subordonné à l'application de l'article L. 351-1-1 du code de la sécurité sociale

Article 46

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 47

En vigueur étendu

Article 47.1

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 47.2

En vigueur étendu

Le salarié perçoit au moment où il quitte l'entreprise une indemnité de mise à la retraite ne pouvant être inférieure à :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.

Le salaire de référence est déterminé en prenant en compte, selon la formule la plus avantageuse :

- soit 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ;
- soit 1/3 des 3 derniers mois (les primes et gratifications exceptionnelles ou annuelles sont prises en compte au prorata du temps de présence).

Article 47.3

En vigueur étendu

Le salarié perçoit au moment où il quitte l'entreprise une indemnité de départ à la retraite ne pouvant être inférieure à :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans dans la limite de 25 ans.

Cette indemnité ne pouvant excéder 7,5 mois de salaire.

Le salaire de référence est déterminé en prenant en compte, selon la formule la plus avantageuse :

- soit 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ;
- soit 1/3 des 3 derniers mois (les primes et gratifications exceptionnelles ou annuelles sont prises en compte au prorata du temps de présence).

Ces dispositions s'appliquent également en cas de départ anticipé à la retraite dans les conditions légales.

En vigueur étendu

En cas de démission, le salarié démissionnaire n'a pas droit à une indemnité au titre de la rupture du contrat de travail.

En cas de rupture conventionnelle, une indemnité spécifique doit être versée conformément aux dispositions légales.

Article 48

En vigueur étendu

Lors de la rupture d'un contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, l'employeur doit remettre au salarié différents documents :

- le certificat de travail. Ce document doit comporter les mentions exclusivement prévues par les dispositions légales et réglementaires ;
- le reçu pour solde de tout compte ;
- l'attestation Pôle emploi ;
- et tout document spécifique au cas de rupture du contrat.

Article 49

En vigueur étendu

Article 49.1

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 49.2

En vigueur étendu

La rupture du contrat de professionnalisation se fera dans les conditions de droit commun. Il convient de se référer en conséquence aux dispositions applicables en cas de rupture d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat à durée déterminée.

Le préavis applicable sera, selon la nature du contrat, celui applicable en cas de rupture du contrat à durée indéterminée ou en cas de contrat à durée déterminée.

Article 49.3

En vigueur étendu

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier. Il peut être rompu dans les conditions définies à l'article L. 6222-18 du code du travail.

Titre V Durée du travail. - Congés payés et jours fériés

En vigueur étendu

La thématique de la durée du travail doit être prioritairement traitée au niveau des entreprises ou des établissements puisqu'elle dépend de leur organisation. Les dispositions figurant dans la convention collective sur ce thème ont pour vocation d'établir un cadre général et de permettre, le cas échéant, à des entreprises dépourvues de délégué syndical de recourir directement à des modes d'organisation de la durée du travail conditionnés par la loi à l'existence d'un accord.

Le recours au travail temporaire doit être limité aux hypothèses de remplacement et de surcroît d'activité tels que prévus dans les conditions prévues dans le code du travail.

Le recours au travail géré par une entreprise de travail temporaire sous la forme du CDI à temps partagé intégrant des périodes de formation qualifiantes

devra être privilégié.

Sous-titre 1er Durée du travail

Chapitre 1er Organisation du temps de travail des salariés relevant d'une durée de travail décomptée en heures

Article 50

En vigueur étendu

La durée du travail s'entend exclusivement du travail effectif, c'est-à-dire du travail réellement accompli au sens de l'article L. 3121-1 du code du travail.

La durée légale du travail effectif des salariés est fixée à 35 heures par semaine civile conformément aux dispositions légales.

Article 51

En vigueur étendu

Les dispositions légales sur la durée du travail s'appliquent aux cadres en tenant compte des caractéristiques de leurs fonctions.

En conséquence, leur rémunération comprend forfaitairement les dépassements individuels d'horaire dans la mesure où ils ne sont pas imposés.

Le personnel d'encadrement bénéficie de dispositions de l'article 54 relatives à la modulation de la durée hebdomadaire. Les modalités pratiques de la mise en œuvre de celle-ci sont déterminées au niveau de l'entreprise ou de l'établissement avec les représentants du personnel concernés.

(1) L'article 51 est étendu sous réserve du respect des articles L. 3121-54 à L. 3121-57, L. 3121-63 et L. 3121-64 du code du travail.

(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

Article 52

En vigueur étendu

Article 52.1

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 3121-11-1 du code du travail, les entreprises peuvent recourir à des heures supplémentaires, dans la limite d'un contingent de 160 heures par an et par salarié à l'exception des salariés chauffeurs dont la limite du contingent est de 180 heures par an et par salarié.

(1) L'article 52.1 est étendu sous réserve que la référence à l'article L. 3121-11-1 soit entendue comme étant la référence au 3° du I de l'article L. 3121-33 du code du travail.

(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

Article 52.2

En vigueur étendu

Au-delà du contingent annuel précité à l'article 52.1, les heures supplémentaires rendues inévitables pour certaines catégories de personnel, par suite de circonstances particulières, ne pourront être effectuées qu'après avis du CSE s'il en existe, conformément à l'article L. 3121-11-1 du code du travail.

Les heures accomplies au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos dont les modalités sont définies aux articles L. 3121-11 et D. 3121-7 et suivants du code du travail.

(1) L'article 52.2 est étendu sous réserve qu'au 1er paragraphe, la référence à l'article L. 3121-11-1 soit entendue comme étant la référence au 3° du I de l'article L. 3121-33 du code du travail.

(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

(2) L'article 52.2 est étendu sous réserve qu'au 2ème paragraphe, la référence aux articles L. 3121-11 et D. 3121-7 et suivants du code du travail soit entendue comme étant la référence au 3° du I de l'article L. 3121-33 et aux articles D. 3121-17 et suivants du code du travail.

(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

Article 52.3

En vigueur étendu

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale du travail, de la durée considérée comme équivalente, donnent lieu à une majoration de salaire fixée en application de l'article L. 3121-22 du code du travail comme suit :

- 25 % pour les 8 premières heures ;

- 50 % pour les heures suivantes.

Le paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale du travail, peut être remplacé en totalité ou en partie par un repos équivalent aux heures supplémentaires et aux majorations après consultation du CSE.

En l'absence de représentant du personnel, ce régime de paiement des heures supplémentaires en repos peut être institué après information du personnel et accord des salariés concernés.

Ce repos devra être pris au minimum par journée entière. Il pourra éventuellement être affecté à un compte épargne-temps.

Les heures supplémentaires dont le paiement aura été remplacé par un repos équivalent ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires conformément à l'article L. 3121-25 du code du travail.

(1) L'article 52.3 est étendu sous réserve que la référence à l'article L. 3121-25 soit entendue comme étant la référence à l'article L. 3121-29 du code du travail, et que soient exclus les termes « en application de l'article L. 3121-22 du code du travail ».

(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

Article 53

En vigueur étendu

Article 53.1

En vigueur étendu

La durée quotidienne de travail effectif ne peut être inférieure à 4 heures sauf pour les salariés à temps partiel. Elle ne peut être supérieure à 9 heures 30 par jour sauf dérogations dans les conditions prévues par l'article D. 3121-4 du code du travail.

Toutefois, la durée quotidienne de travail effectif peut atteindre :

- 10 heures dans le respect des durées hebdomadaires maximales dans la limite de 20 jours par an non consécutifs pour tous les salariés, à l'exception des chauffeurs.

Un moyen de contrôle adapté devra être mis en place dans l'entreprise de manière à assurer le suivi de ce dispositif et contrôler le respect des limites fixées.

La durée quotidienne peut être différente selon les jours de la semaine.

Les modalités de cette répartition sont déterminées au niveau de l'entreprise ou de l'établissement après consultation du comité social et économique.

Article 53.2

En vigueur étendu

Au regard des conditions particulières d'exercices des salariés chauffeurs, notamment les aléas de la circulation, la durée quotidienne de travail effectif peut atteindre :

- 11 heures dans le respect des durées hebdomadaires maximales dans la limite de 40 jours par an.

Un moyen de contrôle adapté devra être mis en place dans l'entreprise de manière à assurer le suivi de ce dispositif et contrôler le respect des limites fixées.

La durée quotidienne peut être différente selon les jours de la semaine.

Les modalités de cette répartition sont déterminées au niveau de l'entreprise ou de l'établissement après consultation du comité économique et social.

Article 54

En vigueur étendu

L'article L. 3122-2 du code du travail prévoit la possibilité de définir par accord collectif des modalités d'aménagement du temps de travail et d'organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année. À défaut d'accord collectif, la durée du travail peut être organisée sous forme de périodes de travail d'une durée de 4 semaines au plus chacune dans les conditions fixées par les dispositions réglementaires en vigueur.

Les stipulations des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement intervenues sur le fondement des dispositions antérieurement applicables (cycle, modulation, JRTT, temps partiel modulé) restent en vigueur.

(1) L'article 54 est étendu sous réserve que la référence à l'article L. 3122-2 soit entendue comme étant la référence à l'article L. 3121-44 du code du travail, et sous réserve également du respect de l'article L. 3121-45 qui permet à un employeur d'aménager unilatéralement la durée du travail sur une période de neuf semaines si l'entreprise compte moins de 50 salariés.
(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

Article 55

En vigueur étendu

La mise en œuvre du travail en équipes de suppléances est subordonnée à l'application des dispositions légales en vigueur.

Article 56

En vigueur étendu

Les entreprises industrielles ont la faculté de recourir au travail en continu pour raisons économiques conformément à l'article L. 3132-14 du code du travail. La mise en œuvre de ce type d'organisation permet d'optimiser la durée d'utilisation des équipements de travail et de développer l'emploi.

En vigueur étendu

L'organisation du travail en continu se caractérise par le fonctionnement de l'établissement, de l'atelier ou du service, 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7.

Cette organisation du travail peut être mise en place sur tout ou partie de l'année.

En vigueur étendu

La mise en œuvre du travail en continu est subordonnée soit à la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement soit à l'autorisation de l'inspection du travail après consultation du CSE.

En vigueur étendu

La durée hebdomadaire moyenne du travail sur l'année des salariés occupés de façon permanente en continu ne peut être supérieure à 35 heures effectives.

En vigueur étendu

Les salariés travaillant en continu perçoivent une rémunération équivalente à celle correspondant à l'horaire légal ou à l'horaire effectif pratiqué dans l'entreprise ou l'établissement.

Article 57

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 3122-23 du code du travail, les entreprises sont autorisées, pour répondre aux demandes des salariés, à déroger à la règle de l'horaire collectif de travail et à pratiquer des horaires individualisés.

La pratique des horaires individualisés est autorisée par l'inspecteur du travail après accord du CSE après constatation de l'accord des salariés concernés.

(1) Les employeurs peuvent pratiquer les horaires individualisés sous réserve que le CSE n'y soit pas opposé et que l'inspecteur du travail ou le fonctionnaire de contrôle assimilé en soit préalablement informé (1). En l'absence de représentant du personnel, la pratique des horaires individualisés est autorisée par l'inspecteur du travail après accord du personnel.

Les horaires individualisés peuvent entraîner, dans la limite de 3 heures, des reports d'heures d'une semaine sur une autre semaine.

Ces reports faits à l'initiative du salarié n'ont pour effet ni d'augmenter le nombre des heures payées à un taux majoré, ni d'augmenter le taux des majorations.

Le cumul des reports ne peut avoir pour effet de porter à plus de 10 heures le total des heures reportées.

(1) A l'article 57, sont exclues de l'extension les phrases « La pratique des horaires individualisés est autorisée par l'inspecteur du travail après accord du CSE après constatation de l'accord des salariés concernés. » et « et que l'inspecteur du travail ou le fonctionnaire de contrôle assimilé en soit préalablement informé », en ce qu'elles sont contraires aux dispositions de l'article L. 3121-48 du code du travail.

(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

Article 58

En vigueur étendu

Les entreprises ont la faculté de recourir au travail par relais qui permet de répartir les salariés en équipes ayant des horaires différents dans une amplitude de travail dépassant la durée normale de travail.

Les horaires de travail et la composition nominative de chaque équipe doivent être affichés.

Lorsque au sein d'un même atelier ou d'une même équipe, l'organisation du travail n'exige pas une prise de poste simultanée, les heures de début et de fin de travail peuvent être différentes selon les salariés.

Article 59

En vigueur étendu

Tout salarié affecté aux opérations d'abattage sur chaînes mécanisées ou tributaire d'un poste de saignée fonctionnant à part, ou effectuant dans les différents ateliers de l'entreprise ou de l'établissement des opérations ou travaux qui se déroulent suivant un rythme et une cadence imposés collectivement, a droit à un temps de pause calculé sur la base de 3 minutes par heure de travail effectivement accomplie. Cette pause est rémunérée au taux normal sans majoration.

Cette contrepartie figure sur une ligne à part du bulletin de paie.

Un accord d'entreprise ou d'établissement détermine les modalités de la prise effective de cette pause.

En l'absence d'accord, la pause est fixée, dans toute la mesure du possible, au milieu de la ou des séquences de travail.

Le temps de pause se décompte à partir du moment où le travail s'interrompt jusqu'au moment où le travail reprend.

Le temps de pause défini au présent paragraphe ne peut en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux pauses déjà accordées pour le même objet dans les entreprises et ce quelle que soit leur appellation.

(1) L'article 59 est exclu de l'extension en ce qu'il contrevient à l'article L.3121-16 du code du travail, qui est d'ordre public social.

(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

Chapitre II Organisation du temps de travail dans le cadre d'un forfait annuel

Article 60

En vigueur étendu

La possibilité de conclure des conventions de forfait en jours sur l'année est encadrée par les articles L. 3121-43 et suivants du code du travail.

(1) L'article 60 est étendu sous réserve de la conclusion d'un accord d'entreprise précisant les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences, des arrivées et des départs en cours de période, conformément au 4° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail.

(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

(2) L'article 60 est étendu sous réserve d'être complété par un accord d'entreprise, en application du 3° de l'article L. 3121-64 II ou, à défaut, par la fixation, par l'employeur lui-même, des modalités d'exercice du droit du salarié à la déconnexion, conformément aux dispositions de l'article L. 3121-65 II du code du travail.

(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

En vigueur étendu

Cadres autonomes

Les cadres autonomes sont les salariés qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

Autres salariés autonomes concernés

Les salariés non-cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Eu égard aux fonctions exercées, peuvent notamment répondre à la condition d'autonomie exigée les salariés qui sont assimilés à des cadres pour le régime de retraite AGIRC.

Le salarié doit donner individuellement son accord par écrit, par la signature du contrat de travail ou de son avenant dont une clause fixe les conditions d'application de la convention de forfait.

(1) L'article 60.1 est étendu sous réserve qu'en application du 1° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail, un accord d'entreprise précise les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait annuel en jours, en se conformant aux critères posés par l'article L. 3121-58.

(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

En vigueur étendu

La durée annuelle du travail est fixée à 218 jours. Le salarié qui a travaillé tout ou partie de l'année sera soumis à un forfait proratisé en fonction du nombre de jours.

Le contrat de travail fixe le début de la période annuelle de 12 mois qui peut être l'année civile, ou la période de référence pour le calcul des congés payés.

Le nombre de jours travaillés fixé par l'accord peut être dépassé dans les cas suivants :

- pour affectation des jours de repos dans un compte épargne-temps ;
- en cas de renonciation à des jours de repos contre une rémunération ;
- pour report de congés payés dans les conditions de l'article L. 3141-21 CT ;
- en cas de non-acquisition et donc de non-prise des congés payés sur la période de forfait, le cadre venant d'être embauché.

Par dérogation, le salarié peut demander à travailler plus de 218 jours en renonçant à des jours de repos sans pouvoir dépasser la durée maximale absolue de travail. Afin de préserver la santé, la sécurité et le droit aux repos des salariés, la dérogation ne peut excéder 235 jours sous réserve des 2 conditions suivantes :

- les repos quotidiens et hebdomadaires sont de 11 heures et 35 heures (art. L. 3131-1 et L. 3132-2 du code du travail) ;
- la majoration de la rémunération des jours supplémentaires soit au moins de 10 % pour les jours compris entre 218 et 225 puis 25 % jusqu'à 235.

Pour les cadres soumis au forfait annuel, la durée du travail doit être décomptée chaque année par récapitulation du nombre de journées ou demi-journées travaillées par chaque salarié concerné et conservée pendant une durée de 3 ans.

En vigueur étendu

Dans la mesure où le temps de travail est déterminé en jours et eu égard à la spécificité du régime du forfait annuel en jours, il importe que la charge de travail confiée aux salariés, ainsi que l'amplitude de leurs journées d'activité restent raisonnables.

Dans un souci de garantir le respect du droit à la santé et au repos des salariés ainsi que le principe général de conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle, l'employeur s'assure que le salarié respecte au minimum les repos quotidiens et hebdomadaires légaux.

En vigueur étendu

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés afin de décompter le nombre de journées de travail, ainsi que les journées de repos prises ;

L'employeur est tenu d'établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos (repos hebdomadaire, jours de congés payés, jours RTT) ;

Le document de contrôle du temps de travail peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur ;

Le supérieur hiérarchique assure le suivi régulier de l'organisation du travail du salarié et de sa charge de travail ;

Le salarié bénéficie, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique, conformément à l'article L. 3121-46 du code du travail, au cours duquel sont évoquées l'organisation de son travail et sa charge de travail ainsi que l'amplitude de ses journées de travail. Le salarié peut également demander un entretien à tout moment s'il constate ou ressent une surcharge de travail ou bien rencontre des difficultés pour concilier sa vie professionnelle et sa vie personnelle. Cet entretien doit se dérouler dans un délai de 7 jours ouvrables suivants la demande écrite du salarié.

Les institutions représentatives du personnel sont régulièrement informées et consultées sur l'application du régime du forfait en jours.

(1) L'article 60.4 est étendu sous réserve que la référence à l'article L. 3121-46 soit entendue comme étant la référence au 2° du II de l'article L. 3121-64, et sous réserve que l'ensemble des thèmes mentionnés à cet article soient évoqués lors de l'entretien annuel du salarié avec son supérieur hiérarchique.

(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

(2) L'article 60.4 est étendu sous réserve du respect des dispositions du e du 5° du II de l'article L. 2312-26 du code du travail, qui prévoit une consultation annuelle du comité économique et social sur le recours aux conventions de forfait et les modalités de suivi de la charge de travail des salariés.

(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

En vigueur étendu

Le bulletin de paie doit mentionner, pour l'information des salariés concernés, la nature et le volume du forfait sur lequel la rémunération est calculée, avec indication du nombre de jours travaillés.

Article 61

En vigueur étendu

La possibilité de conclure des conventions de forfait en heures sur l'année est encadrée par les articles L. 3121-38 et suivants du code du travail.

La convention de forfait en heures sur l'année peut être conclue avec :

- les cadres « autonomes » dont on peut décompter l'horaire ;
- les salariés itinérants non-cadres exclusivement ceux dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée ou qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

(1) L'article 61 est étendu sous réserve du respect de l'ensemble des clauses obligatoires prévues au I de l'article L. 3121-64 du code du travail.

(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

Article 61.1

En vigueur étendu

a) Clauses obligatoires

La convention de forfait en heures doit fixer les catégories de cadres concernées ; les modalités et caractéristiques principales des conventions de forfait envisagées et la durée annuelle de travail sur la base de laquelle le forfait est établi.

b) Clauses facultatives (1)

La convention de forfait en heures doit fixer des limites journalières et hebdomadaires excédant les durées légales maximales quotidiennes et hebdomadaires à condition :

- d'organiser le contrôle de l'application de ces nouveaux maxima conventionnels et le suivi de l'organisation et de la charge de travail des intéressés ;
- de respecter les règles applicables en matière de repos quotidien et de repos hebdomadaire.

(1) Le b de l'article 61.1 est exclu de l'extension en tant qu'il est contraire à l'obligation de respecter les durées maximales légales de travail dans le cadre d'un forfait en heures.
(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

Article 61.2

En vigueur étendu

Le contrat de travail ou un avenant au contrat fixe les conditions d'application de la convention de forfait.

En vigueur étendu

Durées maximales du travail et temps de repos

Les salariés ayant une convention de forfait annuel en heures sont soumis aux dispositions relatives :

- au repos quotidien ;
- au repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien ;
- à la durée maximale quotidienne de 10 heures ;
- à la durée maximale hebdomadaire de 48 heures ou 44 heures en moyenne sur 12 semaines.

Le dépassement de la durée annuelle du travail fixée par la convention de forfait est possible à certaines conditions. Les heures excédant la durée annuelle forfaitaire doivent bénéficier d'une majoration de salaire. Un rappel de salaire devra alors figurer sur le bulletin de salaire.

En vigueur étendu

Les heures excédentaires ainsi effectuées peuvent être capitalisées sur un compte épargne-temps.

Le bulletin de paie indique la nature et le volume du forfait convenu.

En vigueur étendu

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en heures bénéficient d'une rémunération calculée selon les mêmes modalités que la rémunération versée dans le cadre d'une convention en heures sur une base hebdomadaire.

(1) L'article 61.5 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 3121-57 du code du travail relatif à la rémunération des salariés au forfait annuel en heures.
(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

Chapitre III Temps partiel

Article 62

En vigueur étendu

Les horaires de travail à temps partiel sont ceux inférieurs à la durée légale du travail ou à la durée du travail fixée conventionnellement dans l'entreprise ou l'établissement, conformément à l'article L. 3123-1 du code du travail pouvant s'apprécier également dans un cadre mensuel ou annuel selon le cas.

Les horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués à l'initiative de l'employeur ou à la demande des salariés.

L'employeur qui prend l'initiative de la mise en place d'horaires à temps partiel doit obtenir l'avis préalable du comité économique et social. Cet avis est transmis dans un délai de 15 jours à l'inspecteur du travail.

En l'absence de représentant du personnel, les horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués à l'initiative de l'employeur soit à la demande des salariés sous réserve d'une information préalable de l'inspection du travail.

Le salarié qui prend l'initiative de la mise en place d'horaires à temps partiel doit adresser une demande en ce sens à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception, selon la procédure fixée aux articles D. 3123-3 et suivants du code du travail.

La durée du travail à temps partiel peut être fixée dans le cadre hebdomadaire, mensuel ou annuel. Elle doit être au minimum de 24 heures par semaine ou l'équivalent selon le cadre retenu, conformément aux dispositions légales, sauf dans les cas expressément visés par la loi.

Par dérogation, il est toutefois possible de prévoir une durée du travail inférieure à 24 heures conformément aux dispositions légales, sur demande écrite et motivée du salarié :

- pour faire face à des contraintes personnelles ;
- pour cumuler plusieurs activités pour atteindre la durée d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24 heures par semaine ;
- en cas de CCD d'une durée maximale de 7 jours ;
- si le salarié a moins de 26 ans et poursuit ses études ;
- en cas de signature d'un CDD ou d'un contrat temporaire justifié par le remplacement d'un salarié.

Dans ce cas, les horaires de travail du salarié concerné par cette dérogation devront être regroupés sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes.

Article 63

En vigueur étendu

En application de l'article L. 3123-14 du code du travail, le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit.

Dans le cas où la nature de l'activité ne permet ni de déterminer les périodes travaillées ni la répartition de la durée du travail, le contrat de travail définit les périodes de l'année à l'intérieur desquelles l'employeur peut faire appel au salarié. Le délai de prévenance est d'au moins 7 jours. Le salarié peut refuser la période de travail ou la répartition des horaires proposée 2 fois si elles entrent dans la durée annuelle prévue au contrat et 4 fois si elles constituent un dépassement de la durée annuelle sous forme d'heures complémentaires ou supplémentaires.

Dans le cadre de la répartition de l'horaire de travail des salariés à temps partiel, la durée quotidienne minimale continue de travail ne peut être inférieure à 2 heures. De plus, l'activité ne peut être interrompue plus de 1 fois, hors temps de pause, au cours d'une même journée.

Article 64

En vigueur étendu

Le contrat de travail à temps partiel détermine les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà du temps de travail fixé par le contrat.

La durée du travail accompli en heures complémentaires ne doit pas excéder 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle déterminée contractuellement.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail au niveau de la durée légale du travail ou de celle fixée dans l'entreprise ou l'établissement. Le refus d'effectuer les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. De la même manière, le salarié doit être informé au moins 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

Les heures complémentaires effectuées jusqu'au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle sont majorées de 10 %.

Les salariés à temps partiel annualisé peuvent effectuer des heures complémentaires dans la limite de 1/3 de la durée annuelle prévue dans le contrat de travail ainsi que le cas échéant des heures supplémentaires. Celles-ci sont majorées, s'imputent sur le contingent annuel d'heures complémentaires ainsi que sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Article 65

En vigueur étendu

Les variations d'activité durant l'année sont inhérentes aux métiers exercés au sein de la branche et peuvent rendre nécessaire l'augmentation temporaire de la durée du travail des salariés à temps partiel. Ce besoin peut également être lié à la nécessité de pallier l'absence de salariés.

Pour ces raisons, il est prévu qu'un employeur puisse convenir, dans un cadre bien défini, avec un salarié travaillant à temps partiel d'augmenter temporairement la durée du travail fixée dans son contrat de travail.

Cet accord doit être formalisé par un avenant au contrat de travail du salarié à temps partiel et qui doit préciser le motif du recours au complément d'heures, les dates de début et de fin du recours, la durée du travail et sa répartition sur la période considérée, et la rémunération mensualisée correspondante.

Le recours à ce type d'avenant, qui n'a pas vocation à se substituer aux emplois à temps plein doit rester exceptionnel et concerner des situations spécifiques (par exemple : périodes de formation...).

Les compléments d'heures seront proposés en priorité aux salariés compétents dans l'emploi à pourvoir qui ont manifesté la volonté d'augmenter temporairement leur temps de travail.

Le nombre maximal d'avenants pouvant être conclu est limité à 6 par an et par salarié en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné.

Les heures accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration de salaire qui ne peut être inférieure à 25 %.

Article 66

En vigueur étendu

Les salariés à temps partiel bénéficient, au prorata de leur temps de travail, des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux accordés aux salariés à temps complet.

Ils bénéficient notamment de l'égalité de traitement en matière d'évolution de carrière, de promotion, de formation professionnelle, de maintien dans l'emploi, de droit syndical.

Chapitre IV Travail de nuit et travail du dimanche

Article 67

En vigueur étendu

En vigueur étendu

Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

Une autre période de 9 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures mais comprenant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut être substituée à la plage de nuit de 21 heures à 6 heures par accord d'entreprise ou d'établissement. À défaut d'accord et lorsque les caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifient, cette substitution peut être autorisée par l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du CSE.

En vigueur étendu

Le travailleur de nuit est tout salarié qui :

- soit accompli, au moins 2 fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de travail effectif durant la plage de nuit comprise entre 21 heures et 6 heures ou de celle qui lui est substituée ;

- soit accompli, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs (période définie correspondant soit à l'année civile, soit à la période de modulation, soit à la période de référence des congés payés...) au moins 270 heures de travail effectif au cours de la plage de nuit comprise entre 21 heures et 6 heures, ou de celle qui lui est substituée.

Article 68

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 69

En vigueur étendu

Les travailleurs de nuit définis à l'article 67 bénéficient, outre les contreparties générales prévues à l'article 68, d'une contrepartie sous forme de repos compensateur forfaitaire de 3 jours par période de 12 mois consécutifs. Ce repos compensateur est attribué en fin de période de référence (période définie correspondant soit à l'année civile, soit à la période de modulation, soit à la période de référence des congés payés...) et est pris par journée entière au plus tard dans l'année suivant la fin de la période de 12 mois.

Cette contrepartie en temps ne se cumule pas avec toute contrepartie ayant le même objet déterminée au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Article 70

En vigueur étendu

En vigueur étendu

La durée moyenne hebdomadaire de travail effectif des travailleurs de nuit calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut excéder 42 heures.

(1) L'article 70.1 est étendu sous réserve du respect des articles L. 3122-7 et L. 3122-18 du code du travail.
(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

En vigueur étendu

La durée quotidienne du travail accompli par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures conformément à l'article L. 3122-34 du code du travail sauf dérogations prévues par ce même article.

(1) L'article 70.2 est étendu sous réserve que la référence à l'article L. 3122-34 du code du travail soit entendue comme la référence à l'article L. 3122-6.

Article 71

En vigueur étendu

Tout travailleur de nuit doit bénéficier, avant son affectation sur un poste de nuit, et à intervalles réguliers, d'une surveillance médicale particulière dans les conditions définies par voie réglementaire.

Lorsque l'état de santé du travailleur de nuit 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.

L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail du travailleur de nuit du fait de son inaptitude au poste comportant le travail de nuit, sauf s'il justifie par écrit soit de l'impossibilité pour lui de proposer un poste de reclassement au salarié soit du refus de celui-ci d'accepter le poste proposé dans ces conditions. Toutefois, ces dispositions s'appliquent sans préjudice des règles de droit commun en matière d'inaptitude.

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour et le salarié occupant un poste de jour qui souhaite occuper ou reprendre un poste de nuit dans l'entreprise ou l'établissement ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

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

En tout état de cause, les entreprises ou établissements seront attentives à faciliter l'articulation de l'activité nocturne des travailleurs de nuit avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, notamment en ce qui concerne les moyens de transport.

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

- sur sa demande, pendant la durée de la grossesse et pendant la période du congé légal postnatal ;

- sur constatation par écrit du médecin du travail que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée pour une durée n'excédant pas 1 mois pour les mêmes raisons et dans les mêmes conditions. Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération. L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée. Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, il doit faire connaître par écrit à la salariée ou au médecin du travail les motifs qui s'opposent au reclassement. Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date de début du congé légal maternité et, éventuellement, durant la période complémentaire qui suit la fin de ce congé. Durant la période de suspension du contrat de travail, la salariée bénéficie d'une garantie de rémunération, composée d'une allocation journalière versée par la sécurité sociale et d'un complément de rémunération à la charge de l'employeur conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Les parties signataires de la présente convention collective nationale rappellent leur volonté de favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et engagent les entreprises à être vigilantes sur l'application de ce principe en matière d'embauche, de rémunération, de formation professionnelle et d'évolution de carrière pour les salariés occupant un poste de travail comportant du travail de nuit.

Formation professionnelle - exercice du droit syndical et exercice des mandats des institutions représentatives du personnel.

Les parties signataires de la présente convention collective nationale soulignent que la formation professionnelle doit être privilégiée et développée pour tous les salariés. Une attention particulière devra être portée, par conséquent, aux travailleurs de nuit et aux salariés occupant un poste de travail comportant du travail de nuit afin qu'ils puissent bénéficier des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise, accéder aux actions de formation au titre du capital de temps de formation ou à un congé individuel de formation.

Les parties signataires de la présente convention collective nationale soulignent également que le travail de nuit ne doit pas constituer un obstacle à l'exercice du droit syndical et à l'exercice des mandats des institutions représentatives du personnel. À cet effet, les entreprises seront attentives à faciliter la conciliation de ces responsabilités avec l'activité professionnelle des salariés concernés.

(1) L'article 71 est étendu sous réserve du respect de la jurisprudence selon laquelle un jour férié chômé dans l'entreprise est traité comme un jour non ouvrable pour le calcul des congés payés, et sous réserve du respect de l'article L.3141-5 du code du travail, qui prévoit que les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle sont décomptées comme du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an.

(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

Article 72

En vigueur étendu

Les heures effectuées le dimanche sont majorées de 100 %. Toutefois, cette majoration peut être remplacée par l'attribution d'un repos compensateur d'une durée équivalente. Cette substitution doit être décidée par voie d'accord d'entreprise ou d'établissement.

(1) L'article 72 est étendu sous réserve que ses stipulations soient justifiées par une dérogation au repos hebdomadaire ou au repos dominical, telle que prévue par les articles L. 3132-4 à L. 3132-27-1 du code du travail.

(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

Sous-titre II Congés payés et jours fériés

Article 73

En vigueur étendu

En vigueur étendu

Pour tout ce qui concerne les congés payés annuels, les parties signataires se réfèrent à la réglementation en vigueur (art. L. 3141-1 et suivants du code du travail).

La durée du congé est fixée à 21/2 jours par mois de travail effectif pour la période de référence du 1er juin au 31 mai.

Tout membre du personnel a droit à un congé annuel déterminé à raison de 21/2 jours ouvrables par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.

Ce congé légal inclut les jours de congés supplémentaires résultant d'usages locaux ou d'accords d'entreprises et non repris dans la présente convention collective.

Si la période de congé comporte 1 ou plusieurs jours fériés tombant un jour ouvrable, ceux-ci sont assimilés à des jours ouvrables pour le calcul de la durée du congé. Ils peuvent toutefois, à la demande du salarié, donner droit à un nombre égal de jours d'absence pris en dehors de la période du congé. Lorsqu'il s'agit de jours fériés payés, leur paiement a lieu soit en même temps que l'indemnité de congé, soit au moment de l'absence.

Les absences pour maladie, en une ou plusieurs fois, dans la limite d'une durée totale de 2 mois, pendant la période de référence pour le calcul des congés payés, sont considérées comme temps de travail effectué.

a) Congé sans solde

Les salariés ayant au moins 6 mois de présence le 1er juin peuvent, sur leur demande, bénéficier d'un complément de congé non payé jusqu'à concurrence de la durée normale correspondant à 1 an de présence.

b) Salariés originaires de pays étrangers ou des DOM-TOM

Dans les entreprises occupant des travailleurs d'outre-mer ou originaires de pays étrangers, des dispositions pourront intervenir, d'un commun accord entre les employeurs et les intéressés, dans le but de faciliter à ces derniers le déroulement normal de leur congé.

En vigueur étendu

Le plan des départs en vacances est établi par l'employeur après avis, le cas échéant, du CSE, compte tenu des désirs exprimés par les intéressés, de leur ancienneté et de leur situation familiale.

L'ordre des départs est communiqué à chaque ayant droit 1 mois avant son départ et affiché sur les lieux de travail.

La période ordinaire des vacances doit dans tous les cas être portée par l'employeur à la connaissance du personnel au moins 2 mois avant l'ouverture de cette période.

Le congé payé ne dépassant pas 12 jours ouvrables doit être continu. Le congé d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Dans ce cas, une fraction doit être au moins de 12 jours ouvrables continus, compris entre 2 jours de repos hebdomadaires et situés, sauf accord individuel ou collectif contraire, pendant la période du 1er mai au 31 octobre.

Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période. Sauf dérogation résultant d'un accord individuel du salarié ou d'un accord collectif d'établissement, il est attribué 2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à 6 jours et un seul lorsqu'il est compris entre 3 jours et 5 jours.

Dans toute la mesure du possible, le congé est attribué de façon continue ; toutefois, en raison des caractéristiques de l'industrie et des commerces en gros des viandes, la 4e semaine de congé annuel peut être attribuée, avec l'agrément du salarié, à une époque différente de celle du congé principal et en dehors de la période légale de congés payés. Sauf accord individuel ou collectif contraire, ce fractionnement emporte attribution de jours supplémentaires dans les limites indiquées à l'alinéa précédent.

Sauf dérogation particulière, la 5e semaine de congés payés doit être accordée en une seule fois et se situer en dehors de la période légale (1er mai - 31 octobre), à une date compatible avec les besoins de la production et les nécessités commerciales. Elle ne peut être accolée au congé principal. Elle ne donne pas droit à jour supplémentaire pour fractionnement.

En vigueur étendu

L'indemnité de congé est calculée sur la rémunération totale perçue par le salarié pendant la période prise en considération pour l'appréciation de la durée de son congé.

Par rémunération totale, on doit entendre le salaire brut proprement dit auquel s'ajoutent, le cas échéant, la rémunération correspondant aux heures supplémentaires normalement effectuées ainsi que les primes ayant le caractère d'un complément de salaire et présentant un caractère de généralité, de constance et de fixité.

Ne sont pas, en revanche, à prendre en considération les primes et gratifications bénévoles, les primes qui compensent un risque exceptionnel, les primes et les gratifications qui ne sont pas affectées par la prise du congé annuel.

Enfin, sont également à exclure de l'assiette de la rémunération versée ci-dessus, les primes et indemnités ayant le caractère de remboursement de frais.

L'indemnité de congé est égale au 1/10 de la rémunération ainsi définie sans pouvoir être inférieure à la rémunération qu'aurait perçue l'intéressé pendant sa période de congé, s'il avait continué à travailler.

Article 74

En vigueur étendu

Le chômage des jours légalement fériés ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération, sous réserve, pour chaque intéressé de totaliser au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

La rémunération étant maintenue intégralement, le décompte des heures supplémentaires travaillées durant la semaine comprenant le jour férié sera effectué comme si le jour férié avait été normalement travaillé.

La décision de faire travailler un jour férié n'est prise par la direction de l'entreprise ou de l'établissement qu'après consultation du CSE.

Les salariés qui sont occupés un jour férié ont droit, en plus du salaire normal afférent à cette journée, à une indemnité de 100 % pour chaque heure travaillée. Toutefois, cette indemnité peut être, sauf pour le 1er Mai, remplacée par l'attribution d'un congé d'une durée équivalente. Le CSE est obligatoirement consulté sur le choix de l'une ou l'autre possibilité.

Dispositions particulières aux jeunes

En application de l'article L. 3164-6 du code du travail, les jeunes travailleurs, c'est-à-dire les salariés âgés de moins de 18 ans ou les stagiaires âgés de moins de 18 ans qui accomplissent des stages d'initiation ou d'application en milieu professionnel dans le cadre d'un enseignement alterné ou du déroulement de leur scolarité) ne peuvent travailler les jours de fête reconnus par la loi, sauf dérogation expressément prévue.

(1) L'article 74 est étendu sous réserve du respect de l'article L.3133-3-1 du code du travail qui prévoit qu'un accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut un accord de branche définit les jours fériés chômés, et de l'article L.3133-3-2 du même code qui prévoit que l'employeur fixe les jours fériés chômés uniquement à défaut d'accord. (Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

Titre VI Formation professionnelle

Article 75

En vigueur étendu

La politique de formation de la branche et les outils permettant sa mise en œuvre sont définis dans le cadre du dialogue social organisé au plan national à travers ses différentes instances paritaires : la CPPNI et la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Dans ce cadre, les organisations signataires souscrivent aux politiques de formation professionnelle continue définies par les accords nationaux interprofessionnels et les accords interbranches conclus dans le périmètre du secteur alimentaire.

Toutefois, compte tenu de l'importance que revêt la formation professionnelle, et des évolutions législatives et réglementaires régulières, les parties signataires confirment leur attachement au dialogue social au sein de la branche et à la négociation d'accords spécifiques.

Ces accords de branche doivent permettre d'enrichir et de compléter les dispositions prévues par les accords nationaux interprofessionnels et les accords interbranches du secteur alimentaire.

Article 76

En vigueur étendu

L'évolution professionnelle et l'employabilité des salariés des entreprises des industries et commerces en gros des viandes sont une priorité des organisations signataires de la présente convention collective.

L'ensemble des salariés, et plus particulièrement les opérateurs de production, doivent pouvoir bénéficier de parcours d'évolution professionnelle bâtis sur plusieurs dispositifs de formation :

- la formation permettant l'acquisition des compétences de base requises par le métier visé. Pour ce faire, les parties signataires réaffirment leur volonté de développer la mise en œuvre de formations d'intégration en alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation) proposés par les organismes et centres de formation relevant du secteur alimentaire ;

- la formation professionnelle continue, qui doit participer au développement des compétences des salariés et à leur évolution professionnelle vers la polyvalence et l'expertise notamment ;

- la certification : l'accès aux diplômes et titres à finalité professionnelle, et tout particulièrement les certificats de qualification professionnelle (CQP). Les organisations signataires soulignent leur volonté de pouvoir proposer une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles au plus grand nombre de salariés, notamment à ceux qui ne disposent ni de diplôme, ni de qualification au moment de leur entrée dans une entreprise de la branche. L'ensemble de ces certifications est accessible via la validation des acquis de l'expérience.

La transmission intergénérationnelle des compétences, par le biais notamment du tutorat et de la formation interne, est une des priorités des organisations signataires de la présente convention collective.

Article 77

En vigueur étendu

Des facilités seront accordées dans toute la mesure du possible aux cadres pour leur permettre de mettre à jour leurs connaissances et se perfectionner dans leur spécialité en assistant aux stages organisés par les établissements, instituts, centres d'études, de perfectionnement technique, économique ou social, légalement habilités.

Les employeurs mettront à la disposition des cadres, notamment par la communication de documents ou de publications périodiques, les moyens matériels qui leur sont nécessaires pour s'entretenir et se perfectionner dans la pratique de leur métier.

Titre VII Emploi, salaire et égalité de traitement

Article 78

En vigueur étendu

Les entreprises des industries et commerces en gros des viandes connaissent régulièrement des mutations dans leurs organisations, leurs métiers et leurs outils de production.

Ces mutations, conséquences des évolutions technologiques, législatives et réglementaires, induisent des changements réguliers dans les emplois, classifications et qualifications des salariés de la branche.

De manière à bénéficier d'un système adaptable, évolutif et souple, la classification des emplois et les qualifications professionnelles de la branche sont définies par un accord collectif figurant en annexe à la présente convention collective.

En tout état de cause, le dispositif de classification repose sur deux composantes essentielles :

- les niveaux : chaque emploi, analysé à partir de critères généraux, est positionné sur un niveau ;
- les échelons : la classification par niveau est complétée et précisée à l'aide d'échelons dont les critères objectifs sont choisis par l'entreprise.

Article 79

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 80

En vigueur étendu

L'égalité entre les hommes et les femmes et, plus généralement, l'égalité de traitement entre les salariés constitue un principe fondamental qui s'impose dans toutes les dimensions de la vie de l'entreprise et du dialogue social.

L'employeur veillera en conséquence à garantir le respect de ce principe tout particulièrement en matière de recrutement et de rémunération à compétences et fonction identiques, puis en matière de formation et de promotion professionnelle.

Le principe d'égalité de traitement implique par ailleurs l'absence de toute discrimination.

Ainsi, et conformément à l'article L. 1132-1 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, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, 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 ou identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une origine, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

La déclinaison du principe d'égalité entre les hommes et les femmes et de l'égalité de traitement se fera au travers des accords de branche spécifiques ou généraux intégrant cette dimension.

À cet égard, il est rappelé que conformément aux dispositions légales, les organisations liées par la présente convention collective doivent se réunir tous les 3 ans pour négocier sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées, et assurer un suivi régulier des accords conclus en la matière.

(1) L'article 80 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail qui imposent aux organisations liées par une convention de branche, de négocier au moins une fois tous les quatre ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et des dispositions des articles L. 2241-11 et D. 2241-2 du code du travail qui prévoient la nécessité d'établir, au niveau de la branche et à défaut d'accord précisant le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation, et en préparation de la négociation sur l'égalité professionnelle, à la fois, un rapport présentant la situation comparée des femmes et des hommes et un diagnostic des écarts éventuels de rémunération. Ces éléments doivent être établis préalablement à toute négociation sur l'égalité professionnelle.

(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant de révision est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date d'entrée en vigueur au 1er jour du mois suivant son arrêté d'extension.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, au ministère en vue de son extension, en 2 exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires du présent accord conviennent que culture viande sera chargé de ces formalités de dépôt et de demande d'extension.

Avenant n° 67 du 11 octobre 2006 relatif à l'insertion de l'article 48 bis ' Journée de solidarité '

Signataires

Organisations patronales	La fédération nationale de l'industrie et des commerces en gros des viandes (FNICGV) ; Le syndicat national du commerce du porc (SNCP) ; La confédération nationale de la triperie française (CNTF) ; Le syndicat national des entreprises de travail à façon de la viande (SYNAFAVIA) ; La fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services (FNEAP) ; Le syndicat national de l'industrie des viandes (SNIV),
Organisations de salariés	La fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC ; La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des services annexes Force ouvrière (FGTA) FO,

Insertion de l'article 48 bis ' Journée de solidarité '

Article 1er

En vigueur étendu

Un nouvel article 48 bis ainsi rédigé est inséré :

(Voir cet article).

Dispositions finales

Article 48-Bis

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le jour suivant la date de son dépôt auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

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 et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 11 octobre 2006.

Avenant n° 80 du 17 janvier 2012 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	SNIV-SNCP ; SYNAFAVIA ; CNTF ; FNICGV ; FNEAP.
Organisations de salariés	FNAF CGT ; FNAA CFE-CGC ; FGA CFDT ; CSFV CFTC ; FGTA FO.

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale n° 3179 des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes se sont réunis afin d'étudier les comptes de résultats du régime et sont convenus d'apporter des améliorations et adaptations dans le cadre des dispositions du code du travail et du code de la sécurité sociale.

Les améliorations visent les garanties décès, rente éducation, longue maladie, invalidité et inaptitude et portent sur la mutualisation du financement de la portabilité et sur un dispositif ambitieux en faveur du maintien des seniors dans l'emploi. Dans ce cadre, les partenaires sociaux de la branche décident de supprimer l'avenant n° 65 relatif à l'inaptitude à la conduite ou au portage pour l'intégrer dans le régime global de l'inaptitude.

Le présent accord a donc pour objet de modifier les dispositions existantes relatives aux régimes de prévoyance applicables dans la branche, et ce conformément aux souhaits exprimés par les partenaires sociaux.

Les modalités de ce régime sont définies ci-après.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

Substitution de dispositions antérieures

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord constitue l'avenant de révision prévu par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il supprime et remplace les avenants nos 53,58,63,65 et 79 de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

Ainsi, les dispositions du présent accord se substituent à l'ensemble des dispositions relatives à la prévoyance contenues dans les accords antérieurs.

Objet et bénéficiaires

Article 3

En vigueur étendu

L'accord institue des garanties décès, rente éducation, longue maladie, invalidité 1re, 2e et 3e catégorie, inaptitude partielle d'origine professionnelle ou non professionnelle et inaptitude totale d'origine professionnelle ou non professionnelle au profit de l'ensemble des salariés, sous réserve d'une ancienneté de 3 mois dans l'entreprise, dès lors que ceux-ci remplissent les conditions requises par le présent accord.

Ainsi, sont visés :

- les ouvriers ;
- les employés ;
- les techniciens et agents de maîtrise ;
- les cadres.

Les garanties et les cotisations du présent régime sont établies sur la base de la législation et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de sa prise d'effet. Il sera adapté sans délai pour suivre l'évolution des règles d'exonérations sociales et fiscales en vigueur.

Apprentis

Article 4

En vigueur étendu

L'adhésion des apprentis au régime de prévoyance est facultative lorsque ceux-ci se trouvent en contrat d'apprentissage d'une durée inférieure à 12 mois et/ou lorsque la cotisation qu'ils devraient acquitter, qu'elle soit forfaitaire ou proportionnelle au revenu, est au moins égale à 10 % de leur rémunération. La prolongation du contrat conduisant à une durée totale supérieure à 1 an entraîne l'adhésion à effet immédiat au régime de prévoyance, sous réserve que la cotisation visée ci-dessus soit inférieure à 10 % de la rémunération.

Suspension du contrat de travail

Article 5

En vigueur étendu

Pendant la durée d'une suspension du contrat de travail, la rémunération est, selon les cas, suspendue ou maintenue en partie ou en totalité. Il y a donc lieu

de distinguer entre les périodes de suspension du contrat de travail qui donnent lieu ou non à indemnisation mais aussi entre les motifs de suspension.

Ainsi, le bénéfice de la couverture mise en place dans le présent accord est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu selon les modalités ci-après.

5.1. Suspensions du contrat de travail indemnisées

Les garanties prévoyance et la contribution patronale sont maintenues au profit du salarié, dès lors que, pendant la période de suspension du contrat de travail, il bénéficie d'un maintien total ou partiel de salaires ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur ou de pensions d'invalidité complémentaires au titre d'une maladie, d'une maladie professionnelle, d'une maternité, d'un accident ou d'un accident de travail, et ce, pendant toute la période de suspension. Le salarié garde à sa charge sa quote-part de cotisations.

5.2. Suspensions du contrat de travail non indemnisées

Les garanties prévoyance et la contribution patronale sont maintenues au profit des salariés en congé d'éducation, en congé de soutien familial et en congé de solidarité familiale, durant toute la durée du congé. La base des cotisations et des garanties est le dernier salaire annuel brut de référence connu au moment de la suspension du contrat de travail. Le salarié garde à sa charge sa quote-part de cotisations.

Les absences non rémunérées d'une durée maximum de 1 mois (exemples : congés sans solde pour raisons personnelles, mise à pied...) ne sont pas considérées comme une suspension du contrat de travail au sens du présent accord.

Dans tous les autres cas, les garanties cessent à la date d'effet de la suspension, lorsque le contrat de travail est suspendu pour une durée supérieure à 1 mois pour toute autre raison que celles prévues au premier paragraphe du présent article (exemples : congé pour création d'entreprise, congé de solidarité internationale, mandat parlementaire, incarcération...).

Les garanties du régime reprennent effet à la date de reprise d'activité du salarié sur la base de la dernière déclaration connue, sauf à ce que celui-ci la modifie à la reprise du travail.

Définition des bénéficiaires

Article 6

En vigueur étendu

La présente définition applicable pour le régime de prévoyance précise la notion de conjoint et de personnes à charge pour l'application des garanties décès et rente éducation prévues aux articles 8.1 et 8.2.

6.1. Définition du conjoint

La notion de conjoint à prendre en compte dans le cadre de l'application de l'article 8.1 comprend :

- l'époux ou l'épouse du participant non divorcé(e) par un jugement définitif, et non non séparé(e) de corps ;
- le partenaire lié par un Pacs, c'est-à-dire la personne liée au participant par un pacte civil de solidarité (Pacs) tel que défini à l'article 515-1 du code civil ;
- le concubin au sens de l'article 515-8 du code civil. Est donc considérée comme concubin la personne vivant en couple avec le participant au moment du décès sous réserve qu'elle soit célibataire, veuve, divorcée ou séparée de corps et qu'elle puisse attester d'une vie commune par la production d'un justificatif (quittance de loyer, facture EDF, relevé de compte bancaire...). Le concubinage doit avoir été notoire et continu pendant une durée d'au moins 2 ans jusqu'au décès. Aucune durée n'est exigée si un enfant au moins est né de la vie commune.

6.2. Définition des personnes à charge

La notion de personne à charge comprend :

a) Les enfants à charge du participant ou ceux de son conjoint (marié, pacsé ou concubin), qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs ou reconnus :

- jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26e anniversaire, et sous condition soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail dans des organismes publics ou privés de formation et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès de Pôle emploi comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d'être employés dans un centre d'aide par le travail ou dans un atelier protégé 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.

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.

b) Les personnes, comme les ascendants du participant ou ceux de son conjoint (marié, pacsé ou concubin), sans activités reconnues à charge du participant par l'administration fiscale pour le calcul du quotient familial, à l'exception du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou du concubin.

Salaire de référence

Article 7

En vigueur étendu

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

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

Lorsque la période de référence n'est pas complète, le salaire de référence annuel est reconstitué à partir des éléments de salaire que le salarié aurait perçus s'il avait travaillé.

Garanties

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord institue les garanties suivantes au profit des salariés inscrits au registre du personnel ou indemnisés au titre d'une garantie du présent régime en cas de rupture du contrat de travail.

8.1. Garantie décès toute cause

En cas de décès du salarié quelle qu'en soit la cause, est prévu le versement d'un capital représentant 1 an du salaire brut annuel de référence au bénéficiaire qu'il aura expressément désigné, majoré de 26 % par personne à charge. A défaut de désignation expresse, le capital est versé dans l'ordre de préférence successoral prévu par le code civil.

8.2. Garantie rente éducation

En cas de décès du salarié, est versée au bénéficiaire de ses enfants, à charge au moment du sinistre, une rente éducation dont le montant est fixé à :

- 6 % du salaire annuel brut de référence jusqu'au 12e anniversaire de l'enfant. La rente versée ne peut être inférieure à 1 500 € par an ;
- 8 % du salaire annuel brut de référence au-delà du 12e anniversaire et jusqu'au 18e anniversaire de l'enfant. La rente versée ne peut être inférieure à 2 000 € par an ;
- 10 % du salaire annuel brut de référence au-delà du 18e anniversaire et jusqu'au 26e anniversaire de l'enfant, si ce dernier est apprenti, étudiant, en formation professionnelle en alternance, demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi et non indemnisé par le régime d'assurance chômage, travailleur handicapé ou invalide au sens de l'article 6.2 a). La rente versée ne peut être inférieure à 2 500 € par an.

La rente est doublée si l'enfant est orphelin des deux parents.

Le montant de la rente éducation est revalorisé chaque année en fonction des paramètres fixés par l'organisme assureur.

8.3. Garantie longue maladie

Les salariés en arrêt de travail bénéficient d'une indemnisation à hauteur de 70 % du salaire mensuel brut de référence, sous déduction des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale, à l'issue des délais prévus par l'article 55, l'article 13 de l'annexe maîtrise et l'article 14 de l'annexe cadres de la convention collective précitée jusqu'au 1 095e jour d'arrêt.

Les indemnités journalières sont versées tant que la longue maladie est indemnisée par la sécurité sociale, soit au plus tard jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail. Les indemnités journalières cessent à la date d'attribution d'une pension d'invalidité ou à la date de liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale.

8.4. Invalidité 1re, 2e et 3e catégorie

L'invalidité est définie par référence au régime de base de sécurité sociale tel que prévu à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

En vue de la détermination du montant de la pension, les invalides sont classés comme suit :

- 1re catégorie : invalides capables d'exercer une activité rémunérée ;
- 2e catégorie : invalides absolument incapables d'exercer une profession ;
- 3e catégorie : invalides absolument incapables d'exercer une profession et qui, en outre, sont dans l'obligation d'avoir recours à une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

La rente d'invalidité est servie aussi longtemps que le salarié bénéficie d'une rente de la sécurité sociale et cesse à la date de liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale.

Invalidité 1re catégorie :

Une rente est versée à hauteur de 50 % du salaire mensuel brut de référence, sous déduction de celle versée par la sécurité sociale (au 1er octobre 2011 : 30 % du salaire brut annuel moyen des 10 meilleures années de la carrière du salarié dans la limite du plafond de la sécurité sociale).

Invalidité 2e et 3e catégorie :

L'invalidité consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle est assimilée à une invalidité 2e ou 3e catégorie lorsque le taux d'incapacité est égal ou supérieur à 66 %.

Le montant de la rente est fixé à 70 % du salaire mensuel brut de référence sous déduction de celle versée par la sécurité sociale.

8.5. Inaptitude partielle d'origine professionnelle ou non professionnelle

Le bénéfice de cette garantie est ouvert à tout salarié dès lors que celui-ci remplit cumulativement les conditions suivantes :

- justifier d'une ancienneté de 1 an dans l'entreprise ;
- être reconnu inapte par le médecin du travail à exercer son emploi ;
- être reclassé dans l'entreprise par la mise en œuvre de mesures telles qu'un changement d'emploi ou un aménagement du temps de travail entraînant une diminution de salaire.

Afin d'atténuer la perte de salaire en cas de reclassement à un niveau inférieur ou en cas d'aménagement du temps de travail, le salarié reconnu inapte partiellement et reclassé dans les conditions définies ci-dessus perçoit une rente mensuelle égale à 60 % du différentiel entre l'ancien salaire de référence et le nouveau salaire de référence.

L'indemnisation cesse dans les cas suivants :

- liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- rupture du contrat de travail ;
- réintégration dans l'emploi initial en cas d'amélioration des capacités physiques constatée par le médecin du travail ou dans un emploi dont la rémunération est équivalente à celle de l'emploi initial ou lorsqu'il y a retour à la durée du travail initiale.

8.6. Inaptitude totale d'origine professionnelle ou non professionnelle

En vertu de la combinaison des articles L. 1226-2, L. 1226-10 et L. 4624-1 du code du travail, le reclassement doit prendre en compte les indications du médecin du travail à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident d'origine professionnelle ou non, qui peuvent notamment être justifiées par des considérations relatives à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé des travailleurs.

Ainsi, compte tenu des contraintes inhérentes aux métiers dans la profession, le bénéfice de cette garantie est ouvert aux salariés âgés qui ont travaillé au moins 5 ans dans la profession et qui ont été reconnus inaptes totalement par le médecin du travail à exercer leur emploi, et dont l'impossibilité de reclassement s'est traduite par un licenciement.

Afin d'accompagner les salariés âgés dans leur réinsertion professionnelle et pour tenir compte des difficultés éventuelles du retour à l'emploi, le salarié remplissant les conditions définies ci-dessus perçoit, à compter de la date de rupture de son contrat de travail, une rente égale à :

- salarié de 50 ans et moins de 55 ans : 15 % du salaire mensuel brut de référence + une rente en complément réservée à des actions de formation dans la limite de 10 % du salaire annuel brut, sous réserve de justifier d'une attestation de formation. Cette rente pourra être utilisée durant les 2 premières années pour accompagner le salarié licencié dans son projet de réorientation professionnelle compte tenu des difficultés éventuelles du retour à l'emploi ;
- salarié de 55 ans et moins de 57 ans : 25 % du salaire mensuel brut de référence + une rente en complément réservée à des actions de formation dans la limite de 12 % du salaire annuel brut, sous réserve de justifier d'une attestation de formation. Cette rente pourra être utilisée durant les 2 premières années pour accompagner le salarié licencié dans son projet de réorientation professionnelle compte tenu des difficultés éventuelles du retour à l'emploi ;
- salarié de 57 ans et plus : 30 % du salaire mensuel brut de référence + une rente en complément réservée à des actions de formation dans la limite de 15 % du salaire annuel brut, sous réserve de justifier d'une attestation de formation. Cette rente pourra être utilisée durant les 2 premières années pour accompagner le salarié licencié dans son projet de réorientation professionnelle compte tenu des difficultés éventuelles du retour à l'emploi.

Le versement de l'indemnisation cesse dans les cas suivants :

- nouvel emploi retrouvé à un niveau égal ou supérieur de rémunération ;
- ouverture des droits à taux plein pour la pension vieillesse de la sécurité sociale.

Le versement de l'indemnisation persiste totalement ou partiellement dans les cas suivants :

- nouvel emploi retrouvé à un niveau inférieur de rémunération à celui de l'emploi objet de l'inaptitude totale, jusqu'à concurrence de la rente mensuelle prévue ci-dessus ;

- nouvel emploi retrouvé à temps partiel générant une diminution de la rémunération par rapport à l'emploi initial objet de l'inaptitude totale, jusqu'à concurrence de la rente mensuelle prévue ci-dessus.

Il sera tenu compte pour la détermination de l'ancienneté dans la profession telle qu'elle est prévue par le présent article, de l'ensemble des périodes de travail salarié effectif (ou assimilées comme telles par la loi ou les conventions collectives nationales n° 3179 et n° 3612), et matérialisées par un contrat de travail, dans une entreprise relevant de la convention collective nationale n° 3179 des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes ou de la convention collective nationale n° 3612 des coopératives et SICA bétail et viande, dans leur totalité quelles que soient les périodes intermédiaires de travail dans une entreprise ne relevant pas des conventions collectives nationales susvisées.

Lorsque ces périodes intermédiaires comprennent des périodes de chômage, indemnisées par le régime d'assurance chômage, celles-ci seront prises en compte pour la détermination de l'ancienneté dès lors qu'elles seront inférieures à 12 mois consécutifs.

8.7. Limite des prestations garanties

Le cumul des prestations garanties par le présent accord avec d'autres revenus (par exemple : revenus d'activité, indemnités journalières ou rentes versées par la sécurité sociale, allocations chômage) ne peut conduire le salarié à percevoir un revenu supérieur à 100 % du salaire net de référence.

Nota : Les améliorations de la rente éducation sont appliquées à compter du 1er janvier 2017 aux rentes en cours et applicables aux sinistres à venir. (article 4 de l'avenant n° 88 du 29 novembre 2018-BOCC 2019-10)

Portabilité des droits de prévoyance complémentaire

Article 9

En vigueur étendu

9.1. Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, les salariés bénéficient du maintien des garanties prévues à l'article 8 du présent accord définies ci-après :

- 8.1 « Garantie décès toutes causes » ;
- 8.2 « Garantie rente éducation » ;
- 8.3 « Garantie longue maladie » ;
- 8.4 « Garantie invalidité 1re, 2e et 3e catégorie ».

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après et sous réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des garanties collectives souscrites par son employeur, qu'elles soient prévues par la convention collective nationale ou par les autres modalités de mise en place définies à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale. La renonciation est définitive et doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur, dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

9.2. Salaire de référence

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

9.3. Incapacité de travail

L'indemnisation au titre de la garantie longue maladie intervient dans des conditions identiques à celles prévues par l'article 8.3 du présent accord. En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne peut conduire l'intéressé à percevoir une indemnisation supérieure au montant de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle il ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période. Si l'allocation chômage n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des conditions du régime d'assurance chômage applicables au jour de l'incapacité.

9.4. Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de fin du contrat de travail. C'est auprès de l'entreprise que le bénéficiaire du dispositif de portabilité justifie en principe de son statut de demandeur d'emploi.

Le maintien des garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois. En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi ;
- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'entreprise de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

9.5. Financement de la portabilité

Le maintien des garanties au titre de la portabilité est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale) définies à l'article 11 du présent accord.

La commission nationale paritaire de la négociation collective de la branche examinera la poursuite des modalités de financement et un éventuel ajustement tarifaire, sur la base d'un bilan annuel d'application du dispositif de portabilité établi par l'organisme assureur désigné.

9.6. Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur :

- les prestations en cours seront maintenues par le précédent organisme assureur ;
- les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations seront affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

9.7. Révision du dispositif de portabilité

Le contenu du présent dispositif est susceptible d'évoluer en fonction des modifications éventuelles de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 par ses signataires. Ces modifications seront constatées par voie d'avenant.

Revalorisations

Article 10

En vigueur étendu

Les rentes et les prestations seront revalorisées annuellement sur décision du conseil d'administration d'ISICA Prévoyance.

Cotisations et répartitions

Article 11

En vigueur étendu

Les taux de cotisation sont fixés comme suit :

- décès toute cause = 0,24 % du salaire de référence ;

- rente éducation = 0,14 % du salaire de référence ;
- longue maladie = 0,32 % du salaire de référence ;
- invalidité = 0,49 % du salaire de référence ;
- inaptitude partielle d'origine professionnelle ou non professionnelle = 0,20 % du salaire de référence ;
- inaptitude totale d'origine professionnelle ou non professionnelle = 0,11 % du salaire de référence.

Les cotisations sont assises sur le salaire mensuel brut de référence, plafonné à la tranche B.

Les cotisations sont réparties à raison de 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge des salariés.

Désignation de l'organisme assureur

Article 12

En vigueur étendu

ISICA Prévoyance (institution nationale de prévoyance des salariés des industries et des commerces alimentaires), institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 26, rue Montholon, 75305 Paris Cedex 09, est désignée pour assurer et gérer les garanties prévues au présent accord à l'exclusion de la garantie rente éducation.

L'OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, 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.

Par conséquent, les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective nationale sont tenues d'adhérer et d'affilier leurs salariés au présent régime à compter de la date d'entrée en vigueur de celui-ci, sous réserve des dispositions de l'article 16. Une notice d'information sera remise par l'employeur à chacun des salariés bénéficiaires de l'entreprise afin de lui faire connaître les caractéristiques dudit régime (détail des garanties, désignation de l'organisme assureur, formalités de prise en charge).

Dans le respect des termes des articles L. 912-1 et L. 912-2 du code de la sécurité sociale, la commission nationale paritaire de la négociation collective de la branche réexaminera au cours d'une réunion, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date de signature du présent accord, les modalités d'organisation de la mutualisation des risques ainsi que le choix de l'organisme assureur désigné. Cette disposition n'interdit pas, avant le terme du délai, la modification ou la résiliation par la branche de l'accord instituant les garanties collectives.

La commission nationale paritaire de la négociation collective de la branche se réunit au moins une fois par an pour examiner les résultats du régime de prévoyance sur la base du rapport annuel communiqué par l'organisme assureur conformément à l'article 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « loi Evin ». Ce rapport comprend notamment en termes clairs et précis le détail de la sinistralité, la liste des bénéficiaires de rentes, le suivi, la liste détaillée et les modalités de constitution des provisions, les conséquences chiffrées d'une éventuelle résiliation du contrat, des éléments prospectifs sur les équilibres techniques du régime.

Suivi de l'accord

Article 13

En vigueur étendu

Nonobstant les obligations découlant de l'examen des résultats du régime de prévoyance prévues au paragraphe 5 de l'article 12 du présent accord, ISICA Prévoyance élaborera le rapport sous une forme pédagogique.

L'âge et l'ancienneté du salarié dans la profession devront figurer dans le rapport de façon détaillée s'agissant de l'utilisation des garanties inaptitude partielle et totale telles qu'elles figurent aux articles 8.5 et 8.6 du présent accord.

Le rapport devra également croiser ces notions d'âge et d'ancienneté avec la nature de la mesure de reclassement en cas d'inaptitude partielle (le changement d'emploi ou un aménagement du temps de travail).

Changement d'organisme assureur

Article 14

En vigueur étendu

En cas de changement d'organisme assureur au sein de l'entreprise résultant d'une opération juridique de rapprochement nécessitant une harmonisation ou en cas de changement d'organisme assureur décidé par les partenaires sociaux de la branche à l'occasion d'une révision du présent accord, les prestations longue maladie, les rentes invalidité, rentes éducation et rentes inaptitude en cours de service seront maintenues par les organismes assureurs quittés (ISICA Prévoyance, OCIRP) à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant le changement d'organisme. Dans un délai ne pouvant excéder 6 mois après la résiliation, les organismes assureurs quittés transféreront les provisions y afférentes au nouvel organisme assureur qui procédera à la revalorisation de ces prestations.

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

La résiliation s'effectuera par l'envoi aux organismes assureurs quittés d'une lettre recommandée au moins 2 mois avant la date d'échéance annuelle. La résiliation doit donc être notifiée avant le 31 octobre de chaque année pour respecter ce préavis de 2 mois, le cachet de la poste faisant foi.

Date d'effet

Article 15

En vigueur étendu

Le présent accord prend effet au 1er avril 2012.

Clause de sauvegarde

Article 16

En vigueur étendu

Par exception et sous réserve des dispositions de l'article L. 912-1, deuxième alinéa du code de la sécurité sociale, une entreprise ayant souscrit antérieurement à la date d'effet du présent accord un contrat de prévoyance au profit de l'ensemble des salariés assurant des garanties à des niveaux strictement supérieurs s'appréciant au niveau de chaque garantie prévues à l'article 8 du présent accord n'est pas tenue d'adhérer aux organismes désignés à l'article 12 du présent accord.

Clause pour adhésion tardive

Article 17

En vigueur étendu

Les entreprises qui rejoindront le régime de prévoyance après l'entrée en vigueur du présent accord, alors qu'un ou plusieurs de leurs salariés ou anciens salariés sont en arrêt de travail à la date d'effet de leur adhésion, devront en faire la déclaration auprès d'ISICA Prévoyance. Au vu de ces déclarations, ISICA Prévoyance procédera à l'analyse du risque propre à l'entreprise concernée et portant sur les garanties couvertes par le présent accord, et évaluera, le cas échéant, la nécessité de constituer des provisions, voire adaptera le montant des cotisations dues par l'entreprise afin d'éviter tout déséquilibre éventuel du régime de prévoyance.

Durée et modalités de révision et de dénonciation de l'accord

Article 18

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque partie signataire peut demander à tout moment la révision totale ou partielle du présent accord. Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée ou par voie électronique avec avis de réception, à la connaissance des autres parties contractantes ; elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement.

L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires, moyennant le respect d'un préavis de 3 mois dans les conditions prévues par les dispositions légales.

Dépôt et extension

Article 19

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord conviennent de demander son extension, le SNIV-SNCP étant chargé des formalités de dépôt et de demande d'extension dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Avenant n° 85 du 18 février 2016 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	Culture viande ; SYNAFAVIA ; CNTF ; FNICGV ; FNEAP.
Organisations de salariés	FNAA CFE-CGC ; FGA CFDT ; CSFV CFTC ; FGTA FO.

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale n° 3179 des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes se sont réunis afin d'étudier les comptes de résultat du régime et sont convenus d'apporter les modifications suivantes, nécessaires pour le maintien de l'équilibre financier du régime.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

Objet du présent avenant

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant modifie l'article 11 de l'avenant n° 80 relatif au régime de prévoyance du 17 janvier 2012.

Les autres dispositions de l'avenant n° 80 susvisé ne sont pas modifiées.

Modification de l'article 11 de l'avenant n° 80 relatif au régime de prévoyance

Article 3

En vigueur étendu

L'article 11 « Cotisations et répartitions » est modifié et remplacé comme suit :

« Les taux de cotisation sont fixés comme suit :

- décès toute cause = 0,24 % du salaire de référence ;

- rente éducation = 0,14 % du salaire de référence ;

- longue maladie = 0,32 % du salaire de référence ;

- invalidité = 0,49 % du salaire de référence ;

- inaptitude partielle d'origine professionnelle ou non professionnelle = 0,20 % du salaire de référence ;

- inaptitude totale d'origine professionnelle ou non professionnelle = 0,11 % du salaire de référence.

Les cotisations sont assises sur le salaire mensuel brut de référence, plafonné à la tranche B.

Les cotisations sont réparties à raison de 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge des salariés. »

Date d'effet

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet au 1er avril 2016.

Durée et modalités de révision et de dénonciation

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque partie signataire peut demander à tout moment la révision totale ou partielle du présent avenant. Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée ou par voie électronique avec avis de réception, à la connaissance des autres parties contractantes ; elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement (1).

L'avenant pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires, moyennant le respect d'un préavis de 3 mois dans les conditions prévues par les dispositions légales.

(1) L'alinéa 2 de l'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au

(Arrêté du 10 novembre 2016 - art. 1)

Dépôt et extension

Article 6

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent avenant conviennent de demander son extension, Culture viande étant chargé des formalités de dépôt et de demande d'extension dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Avenant n° 87 du 21 février 2018 relatif à la revalorisation des salaires au 1er février 2018 et à la contrepartie au temps d'habillage et de déshabillage

Signataires	
Organisations patronales	FEDEV ; Culture viande,
Organisations de salariés	FNAAC CFE-CGC ; FGA CFDT,

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

Revalorisation du salaire de base mensuel minimum au 1er février 2018

Article 2

En vigueur étendu

Cas des entreprises appliquant la grille de classification de l'accord du 8 décembre 2017

Article 2.1

En vigueur étendu

La nouvelle grille, pour les entreprises appliquant la grille de classification de l'accord du 8 décembre 2017, s'établit comme suit :

(En euros.)

Niveau	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Ouvriers-employés			
I	1 517	1 546	1 578
II	1 590	1 609	1 640
III	1 650	1 674	1 708
IV	1 739	1 774	1 809
TAM			
V	1 820	1 850	1 901
VI	2 017	2 098	2 179
VII	2 327	2 420	2 511
Cadres			
VIII	2 850	3 161	3 224
IX	3 853	4 161	4 493
X	4 862	5 249	5 671

Cas des entreprises n'appliquant pas encore la grille de classification de l'accord du 8 décembre 2017

Article 2.2

En vigueur étendu

L'accord classification du 8 décembre 2017 prévoit une mise en application au plus tard 12 mois à compter de la publication de l'arrêté d'extension. De ce fait, au 1er février 2018, certaines entreprises peuvent ne pas avoir mis en œuvre la grille de l'accord classification du 8 décembre 2017.

Pour ces entreprises, la nouvelle grille s'établit comme suit :

(En euros.)

Niveau	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Ouvriers-employés			
I	1 517	1 546	1 578
II	1 590	1 609	1 640
III	1 650	1 674	1 708
IV	1 739	1 774	1 809
TAM			
IV	1 820	1 850	1 901
V	2 017	2 098	2 179
VI	2 327	2 420	2 511
Cadres			
VII	2 850	3 161	3 224
VIII	3 853	4 161	4 493
IX	4 862	5 249	5 671

Contrepartie au temps d'habillage et de déshabillage

Article 3

En vigueur étendu

Le présent article abroge et remplace, dès le 1er février 2018, l'article 2 de l'avenant n° 76 du 30 juin 2009 relatif à la contrepartie au temps d'habillage et de déshabillage comme suit :

Les parties signataires rappellent qu'une tenue de travail spécifique peut s'imposer, en raison de dispositions législatives ou réglementaires, pour les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective précitée.

Les parties signataires rappellent également que les temps d'habillage et de déshabillage ne constituent pas du travail effectif, même si ces opérations se déroulent dans l'entreprise ou sur le lieu de travail. En conséquence, conformément aux dispositions de l'article L. 3121-3 du code du travail, le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière sauf si des accords d'entreprise ou d'établissement, des usages ou des stipulations du contrat de travail assimilent ces temps d'habillage et déshabillage à du temps de travail effectif.

Si la contrepartie au temps d'habillage et de déshabillage prend la forme d'une indemnité, celle-ci est fixée à 20 € par mois complet travaillé pour les salariés concernés par les opérations d'habillage et de déshabillage avant décompte de leur temps de travail effectif. En cas d'absence, cette indemnité est versée au prorata du temps de présence du salarié.

Cette contrepartie figure sur une ligne à part du bulletin de paie.

Elle ne se cumule pas avec toute autre contrepartie ayant le même objet prévue au niveau de l'entreprise ou de l'établissement ou par des usages ou stipulations du contrat de travail et ce, quelle qu'en soit leur dénomination ou leur nature.

Dépôt et extension

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, au ministère en vue de son extension, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

Il est ici précisé que, dans la mesure où cet accord concerne un sujet dévolu à la branche professionnelle, aucune disposition spécifique n'est prévue pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Les parties signataires du présent accord conviennent que Culture viande sera chargé de ces formalités de dépôt et de demande d'extension.

Avenant n° 88 du 29 novembre 2018 à l'avenant n° 80 du 17 janvier 2012 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	FEDEV ; Culture viande,
Organisations de salariés	FGTA FO ; FNAA CFE-CGC ; FGA CFDT ; FNAF CGT,

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale n° 3179 des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes se sont réunis afin d'étudier les comptes de résultat du régime et sont convenus d'apporter les modifications suivantes, nécessaires pour le maintien de l'équilibre financier régime.

Il n'y a pas lieu de prévoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

Objet du présent avenant

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant modifie l'article 8 de l'avenant n° 80 relatif au régime de prévoyance du 17 janvier 2012. Il apporte une amélioration de la rente éducation en ajoutant des rentes minimales garanties.

Les autres dispositions de l'avenant n° 80 susvisé ne sont pas modifiées.

Modification de l'article 8 de l'avenant n° 80 relatif au régime de prévoyance

Article 3

En vigueur étendu

L'article 8.2 « Garantie rente éducation » est modifié et remplacé comme suit :

« En cas de décès du salarié, est versée au bénéfice de ses enfants, à charge au moment du sinistre, une rente éducation dont le montant est fixé à :

- 6 % du salaire annuel brut de référence jusqu'au 12e anniversaire de l'enfant. La rente versée ne peut être inférieure à 1 500 € par an ;

- 8 % du salaire annuel brut de référence au-delà du 12e anniversaire et jusqu'au 18e anniversaire de l'enfant. La rente versée ne peut être inférieure à 2 000 € par an ;

- 10 % du salaire annuel brut de référence au-delà du 18e anniversaire et jusqu'au 26e anniversaire de l'enfant, si ce dernier est apprenti, étudiant, en formation professionnelle en alternance, demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi et non indemnisé par le régime d'assurance chômage, travailleur handicapé ou invalide au sens de l'article 6.2 a). La rente versée ne peut être inférieure à 2 500 € par an.

La rente est doublée si l'enfant est orphelin des deux parents.

Le montant de la rente éducation est revalorisé chaque année en fonction des paramètres fixés par l'organisme assureur. »

Date d'effet

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet au 1er janvier 2019. Les améliorations de la rente éducation sont appliquées à compter du 1er janvier 2017 aux rentes en cours et applicables aux sinistres à venir. (1)

Durée et modalités de révision et de dénonciation de l'accord

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque partie signataire peut demander à tout moment la révision totale ou partielle du présent avenant. Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée ou par voie électronique avec avis de réception, à la connaissance des autres parties contractantes ; elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement. (1)

L'avenant pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires, moyennant le respect d'un préavis de 3 mois dans les conditions prévues par les dispositions légales.

(1) Alinéa étendu sous réserve d'une part, du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et d'autre part, de l'application combinée des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).
(Arrêté du 23 décembre 2019 - art. 1)

Dépôt et extension

Article 6

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent avenant conviennent de demander son extension, Culture viande étant chargé des formalités de dépôt et de demande d'extension dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Avenant n° 89 du 12 décembre 2018 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	FEDEV ; Culture viande,
Organisations de salariés	FGTA FO ; FNAA CFE-CGC ; FGA CFTD ; FNAF CGT,

Préambule

En vigueur étendu

L'ordonnance « Macron » prévoit les garanties collectives du régime prévoyance aux articles L. 911-1 et L. 911-2 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux ont convenu de négocier dans ce cadre les garanties des salariés.

Les garanties prévoient aux salariés et ayants droit la couverture du risque décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité, des risques d'incapacité. Il remplace les dispositions de l'avenant n° 80 relatif au régime de prévoyance et de son avenant.

Il n'y a pas lieu de prévoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Les modalités de ce régime sont définies ci-après.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (n° 3179) IDCC 1534.

Substitution de dispositions antérieures

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord constitue l'avenant de révision prévu par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il remplace les dispositions prévues à l'avenant n° 80 relatif au régime de prévoyance et son avenant n° 85 de la convention collective nationale.

Ainsi, les dispositions du présent accord se substituent à l'ensemble des dispositions relatives à la prévoyance contenues dans les accords antérieurs.

Objet et bénéficiaires

Article 3

En vigueur étendu

L'accord institue des garanties décès, rente éducation, longue maladie, invalidité 1re, 2e et 3e catégorie, inaptitude partielle d'origine professionnelle ou non professionnelle et inaptitude totale d'origine professionnelle ou non professionnelle au profit de l'ensemble des salariés, sous réserve d'une ancienneté de 3 mois dans l'entreprise, dès lors que ceux-ci remplissent les conditions requises par le présent accord.

Ainsi, sont visés :

- les ouvriers ;
- les employés ;
- les techniciens et agents de maîtrise ;
- les cadres.

Les garanties et les cotisations du présent régime sont établies sur la base de la législation et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de sa prise d'effet. Il sera adapté sans délai pour suivre l'évolution des règles d'exonérations sociales et fiscales en vigueur.

Apprentis

Article 4

En vigueur étendu

L'adhésion des apprentis au régime de prévoyance est facultative lorsque ceux-ci se trouvent en contrat d'apprentissage d'une durée inférieure à 12 mois et/ou lorsque la cotisation qu'ils devraient acquitter, qu'elle soit forfaitaire ou proportionnelle au revenu, est au moins égale à 10 % de leur rémunération. La prolongation du contrat conduisant à une durée totale supérieure à 1 an entraîne l'adhésion à effet immédiat au régime de prévoyance, sous réserve que la cotisation visée ci-dessus soit inférieure à 10 % de la rémunération.

Suspension du contrat de travail

Article 5

En vigueur étendu

Pendant la durée d'une suspension du contrat de travail, la rémunération est, selon les cas, suspendue ou maintenue en partie ou en totalité. Il y a donc lieu de distinguer entre les périodes de suspension du contrat de travail qui donnent lieu ou non à indemnisation mais aussi entre les motifs de suspension.

Ainsi, le bénéfice de la couverture mise en place dans le présent accord est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu selon les modalités ci-après.

5.1. Suspensions du contrat de travail indemnisées

Les garanties prévoyance et la contribution patronale sont maintenues au profit du salarié, dès lors, que pendant la période de suspension du contrat de travail, il bénéficie d'un maintien total ou partiel de salaires ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur ou de pensions d'invalidité complémentaires au titre d'une maladie, d'une maladie professionnelle, d'une maternité, d'un accident ou d'un accident de travail, du compte épargne-temps et ce, pendant toute la période de suspension. Le salarié garde à sa charge sa quote-part de cotisations.

5.2. Suspensions du contrat de travail non indemnisées

Les garanties prévoyance et la contribution patronale sont maintenues au profit des salariés en congé parental d'éducation, en congé de soutien familial et en congé de solidarité familiale durant toute la durée du congé. La base des cotisations et des garanties est le dernier salaire annuel brut de référence connu au moment de la suspension du contrat de travail. Le salarié garde à sa charge sa quote-part de cotisations.

Les absences non rémunérées d'une durée maximum de 1 mois (ex : congés sans solde pour raisons personnelles, mise à pied...) ne sont pas considérées comme une suspension du contrat de travail au sens du présent accord.

Dans tous les autres cas, les garanties cessent à la date d'effet de la suspension, lorsque le contrat de travail est suspendu pour une durée supérieure à 1 mois pour toute autre raison que celles prévues au 1er paragraphe du présent article (exemples : congé pour création d'entreprise, congé de solidarité internationale, mandat parlementaire, incarcération...).

Les garanties du régime reprennent effet à la date de reprise d'activité du salarié sur la base de la dernière déclaration connue, sauf à ce que celui-ci la modifie à la reprise du travail.

Définition des bénéficiaires

Article 6

En vigueur étendu

La présente définition applicable pour le régime de prévoyance précise la notion de conjoint et de personnes à charge pour l'application des garanties décès et rente éducation prévues aux articles 8.1 et 8.2.

Définition du conjoint

Article 6.1

En vigueur étendu

La notion de conjoint à prendre en compte dans le cadre de l'application de l'article 8.1 comprend :

- l'époux ou l'épouse du participant non divorcé(e) par un jugement définitif, et non séparé(e) de corps ;
- le partenaire lié par un Pacs, c'est-à-dire la personne liée au participant par un pacte civil de solidarité (Pacs) tel que défini à l'article 515.1 du code civil ;
- le concubin au sens de l'article 515.8 du code civil. Est donc considérée comme concubin, la personne vivant en couple avec le participant au moment du décès sous réserve qu'elle soit célibataire, veuve, divorcée ou séparée de corps et qu'elle puisse attester d'une vie commune par la production d'un justificatif (quittance de loyer, facture EDF, relevé de compte bancaire ...). Le concubinage doit avoir été notoire et continu pendant une durée d'au moins 2 ans jusqu'au décès. Aucune durée n'est exigée si un enfant au moins est né de la vie commune.

Définition des personnes à charge

Article 6.2

En vigueur étendu

La notion de personne à charge comprend :

- a) Les enfants à charge du participant ou ceux de son conjoint (marié, pacsé ou concubin), qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs ou reconnus :
 - jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;
 - jusqu'à leur 26e anniversaire, et sous condition soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail dans des organismes publics ou privés de formation et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès de Pôle emploi comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle,
 - d'être employés dans un centre d'aide par le travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ;
 - sans limitation de durée en cas d'invalidité reconnue avant le 26e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale, justifiée par un avis médical ou tant que l'enfant invalide bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile.

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.

- b) Les personnes, comme les ascendants du participant ou ceux de son conjoint (marié, pacsé ou concubin), sans activités reconnues à charge du participant par l'administration fiscale pour le calcul du quotient familial, à l'exception du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou du concubin.

Salaire de référence

Article 7

En vigueur étendu

Le salaire servant au calcul du capital décès et de la rente éducation est le salaire annuel brut plafonné à quatre fois la tranche 1 des 12 mois civils précédant le décès.

Le salaire servant au calcul des indemnités journalières de la longue maladie, des rentes versées au titre de l'invalidité est le salaire mensuel moyen brut plafonné à quatre fois la tranche 1 des 12 mois civils précédant le décès.

Le salaire servant au calcul de l'indemnisation pour l'incapacité partielle et l'incapacité totale est le salaire mensuel moyen brut plafonné à une fois la tranche 1 des 12 derniers mois précédant l'ouverture du droit aux garanties du régime de prévoyance.

Lorsque la période de référence n'est pas complète, le salaire de référence annuel est reconstitué à partir des éléments de salaire que le salarié aurait perçus s'il avait travaillé.

Garanties

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord institue les garanties suivantes au profit des salariés inscrits au registre du personnel ou indemnisés au titre d'une garantie du présent régime en cas de rupture du contrat de travail.

Garantie décès toute cause

Article 8.1

En vigueur étendu

En cas de décès du salarié quelle qu'en soit la cause, est prévu le versement d'un capital représentant 1 an du salaire brut annuel de référence au bénéficiaire qu'il aura expressément désigné, majoré de 26 % par personne à charge. À défaut de désignation expresse, le capital est versé dans l'ordre de préférence successoral prévu par le code civil.

Garantie rente éducation

Article 8.2

En vigueur étendu

En cas de décès du salarié, est versée au bénéfice de ses enfants à charge au moment du sinistre, une rente éducation dont le montant est fixé à :

- 6 % du salaire annuel brut de référence jusqu'au 12e anniversaire de l'enfant. La rente versée ne peut être inférieure à 1 500 € par an ;
- 8 % du salaire annuel brut de référence au-delà du 12e anniversaire et jusqu'au 18e anniversaire de l'enfant. La rente versée ne peut être inférieure à 2 000 € par an ;
- 10 % du salaire annuel brut de référence au-delà du 18e anniversaire et jusqu'au 26e anniversaire de l'enfant, si ce dernier est apprenti, étudiant, en formation professionnelle en alternance, demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi et non indemnisé par le régime d'assurance chômage, travailleur handicapé ou invalide au sens de l'article 6.2 a). La rente versée ne peut être inférieure à 2 500 € par an.

La rente est doublée si l'enfant est orphelin des deux parents.

Le montant de la rente éducation est revalorisé chaque année en fonction des paramètres fixés par l'organisme assureur.

Garantie longue maladie

Article 8.3

En vigueur étendu

Les salariés en arrêt de travail bénéficient d'une indemnisation à hauteur de :

- 70 % du salaire mensuel brut de référence, sous déduction des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale, à l'issue des délais prévus par l'article 55, l'article 13 de l'annexe maîtrise et l'article 14 de l'annexe cadres de la convention collective précitée jusqu'au 1095e jour d'arrêt.

Les indemnités journalières sont versées tant que la longue maladie est indemnisée par la sécurité sociale, soit au plus tard jusqu'au 1095e jour d'arrêt de travail. Les indemnités journalières cessent à la date d'attribution d'une pension d'invalidité ou à la date de liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale.

Invalidité 1re, 2e et 3e catégorie

Article 8.4

En vigueur étendu

L'invalidité est définie par référence au régime de base de sécurité sociale tel que prévu à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

En vue de la détermination du montant de la pension, les invalides sont classés comme suit :

- 1re catégorie : invalides capables d'exercer une activité rémunérée ;
- 2e catégorie : invalides absolument incapables d'exercer une profession ;
- 3e catégorie : invalides absolument incapables d'exercer une profession et qui, en outre, sont dans l'obligation d'avoir recours à une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

La rente d'invalidité est servie aussi longtemps que le salarié bénéficie d'une rente de la sécurité sociale et cesse à la date de liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale.

- invalidité 1re catégorie :

Une rente est versée à hauteur de 50 % du salaire mensuel brut de référence, sous déduction de celle versée par la sécurité sociale (au 1er octobre 2011 : 30 % du salaire brut annuel moyen des 10 meilleures années de la carrière du salarié dans la limite du plafond de la sécurité sociale).

- invalidité 2e et 3e catégorie :

L'invalidité consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle est assimilée à une invalidité 2e ou 3e catégorie lorsque le taux d'incapacité est égal ou supérieur à 66 %.

Le montant de la rente est fixé à 70 % du salaire mensuel brut de référence sous déduction de celle versée par la sécurité sociale.

Inaptitude partielle d'origine professionnelle ou non professionnelle

Article 8.5

En vigueur étendu

Le bénéfice de cette garantie est ouvert à tout salarié dès lors que celui-ci remplit cumulativement les conditions suivantes :

- justifier d'une ancienneté de 1 an dans l'entreprise ;
- être reconnu inapte par le médecin du travail à exercer son emploi ;
- être reclassé dans l'entreprise par la mise en œuvre de mesures telles qu'un changement d'emploi ou un aménagement du temps de travail entraînant une diminution de salaire.

Afin d'atténuer la perte de salaire en cas de reclassement à un niveau inférieur ou en cas d'aménagement du temps de travail, le salarié reconnu inapte partiellement et reclassé dans les conditions définies ci-dessus perçoit une rente mensuelle égale à 60 % du différentiel entre l'ancien salaire de référence et le nouveau salaire de référence.

L'indemnisation cesse dans les cas suivants :

- liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- rupture du contrat de travail ;
- réintégration dans l'emploi initial en cas d'amélioration des capacités physiques constatée par le médecin du travail ou dans un emploi dont la rémunération est équivalente à celle de l'emploi initial ou lorsqu'il y a retour à la durée du travail initiale.

Inaptitude totale d'origine professionnelle ou non professionnelle

Article 8.6

En vigueur étendu

En vertu de la combinaison des articles L. 1226-2, L. 1226-10 et L. 4624-1 du code du travail, le reclassement doit prendre en compte les indications du

médecin du travail à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident d'origine professionnelle ou non, qui peuvent notamment être justifiées par des considérations relatives à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé des travailleurs.

Ainsi, compte tenu des contraintes inhérentes aux métiers dans la profession, le bénéfice de cette garantie est ouvert aux salariés âgés qui ont travaillé au moins 1 an dans la profession et qui ont été reconnus inaptes totalement par le médecin du travail à exercer leur emploi, et dont l'impossibilité de reclassement s'est traduite par un licenciement.

Afin d'accompagner les salariés âgés dans leur réinsertion professionnelle et pour tenir compte des difficultés éventuelles du retour à l'emploi, le salarié remplissant les conditions définies ci-dessus perçoit à compter de la date de rupture de son contrat de travail, une rente égale à :

- salarié de moins de 50 ans : 10 % du salaire mensuel brut de référence + une rente en complément réservée à des actions de formation dans la limite de 10 % du salaire annuel brut, sous réserve de justifier d'une attestation de formation. Cette rente pourra être utilisée durant les deux premières années pour accompagner le salarié licencié dans son projet de réorientation professionnelle compte tenu des difficultés ;

- salarié de 50 ans et moins de 55 ans : 15 % du salaire mensuel brut de référence + une rente en complément réservée à des actions de formation dans la limite de 10 % du salaire annuel brut, sous réserve de justifier d'une attestation de formation. Cette rente pourra être utilisée durant les deux premières années pour accompagner le salarié licencié dans son projet de réorientation professionnelle compte tenu des difficultés éventuelles du retour à l'emploi ;

- salarié de 55 ans et moins de 57 ans : 25 % du salaire mensuel brut de référence + une rente en complément réservée à des actions de formation dans la limite de 12 % du salaire annuel brut, sous réserve de justifier d'une attestation de formation. Cette rente pourra être utilisée durant les deux premières années pour accompagner le salarié licencié dans son projet de réorientation professionnelle compte tenu des difficultés éventuelles du retour à l'emploi ;

- salarié de 57 ans et plus : 30 % du salaire mensuel brut de référence + une rente en complément réservée à des actions de formation dans la limite de 15 % du salaire annuel brut, sous réserve de justifier d'une attestation de formation. Cette rente pourra être utilisée durant les deux premières années pour accompagner le salarié licencié dans son projet de réorientation professionnelle compte tenu des difficultés éventuelles du retour à l'emploi.

Le versement de l'indemnisation cesse dans les cas suivants :

- nouvel emploi retrouvé à un niveau égal ou supérieur de rémunération ;

- ouverture des droits à taux plein pour la pension vieillesse de la sécurité sociale.

Le versement de l'indemnisation persiste totalement ou partiellement dans les cas suivants :

- nouvel emploi retrouvé à un niveau inférieur de rémunération à celui de l'emploi objet de l'inaptitude totale, jusqu'à concurrence de la rente mensuelle prévue ci-dessus ;

- nouvel emploi retrouvé à temps partiel générant une diminution de la rémunération par rapport à l'emploi initial objet de l'inaptitude totale, jusqu'à concurrence de la rente mensuelle prévue ci-dessus.

Il sera tenu compte pour la détermination de l'ancienneté dans la profession telle qu'elle est prévue par le présent article, de l'ensemble des périodes de travail salarié effectif (ou assimilées comme telles par la loi ou les conventions collectives nationales n° 3179 et n° 3612), et matérialisées par un contrat de travail, dans une entreprise relevant de la convention collective nationale n° 3179 des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes ou de la convention collective nationale n° 3612 des coopératives et SICA bétail et viande, dans leur totalité quelles que soient les périodes intermédiaires de travail dans une entreprise ne relevant pas des conventions collectives nationales susvisées. Lorsque ces périodes intermédiaires comprennent des périodes de chômage, indemnisées par le régime d'assurance chômage, celles-ci seront prises en compte pour la détermination de l'ancienneté dès lors qu'elles seront inférieures à 12 mois consécutifs.

Limite des prestations garanties

Article 8.7

En vigueur étendu

Le cumul des prestations garanties par le présent accord avec d'autres revenus (par exemple : revenus d'activité, indemnités journalières ou rentes versées par la sécurité sociale, allocations chômage) ne peut conduire le salarié à percevoir un revenu supérieur à 100 % du salaire net de référence.

Portabilité des droits de prévoyance complémentaire

Article 9

En vigueur étendu

9.1. Bénéficiaires et garanties maintenues (1)

En cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, les salariés bénéficient du maintien des garanties prévues à l'article 8 du présent accord définies ci-après :

- 8.1 « Garantie décès toutes causes » ;

- 8.2 « Garantie rente éducation » ;

- 8.3 « Garantie longue maladie » ;

- 8.4 « Garantie invalidité 1re, 2e et 3e catégorie ».

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après et sous réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des garanties collectives souscrites par son employeur, qu'elles soient prévues par la convention collective nationale ou par les autres modalités de mise en place définies à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale. La renonciation est définitive et doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur, dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

9.2. Salaire de référence

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

9.3. Incapacité de travail

L'indemnisation au titre de la garantie longue maladie intervient dans des conditions identiques à celles prévues par l'article 8.3 du présent accord. En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne peut conduire l'intéressé à percevoir une indemnisation supérieure au montant de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle il ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période. Si l'allocation chômage n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des conditions du régime d'assurance chômage applicables au jour de l'incapacité.

9.4. Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de fin du contrat de travail. C'est auprès de l'entreprise que le bénéficiaire du dispositif de portabilité justifie en principe de son statut de demandeur d'emploi.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois. En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi ;

- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'entreprise de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;

- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;

- en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul

de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

9.5. Financement de la portabilité

Le maintien des garanties au titre de la portabilité est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale) définies à l'article 11 du présent accord.

9.6. Changement d'organisme assureur

Conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, en cas de changement d'organisme assureur, les rentes en cours de service, à la date de ce changement, continueront à être revalorisées selon le même mode que le contrat précédent. Les garanties décès seront également maintenues au profit des personnes bénéficiant des prestations invalidité à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance.

La revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès est au moins égale à celle déterminée par le contrat de l'organisme assureur qui a fait l'objet d'une résiliation. Les prestations décès, lorsqu'elles prennent la forme de rente, continueront à être revalorisées après la résiliation du contrat de garanties collectives. Les conditions dans lesquelles ces obligations seront couvertes seront définies lors du changement d'organisme assureur.

9.7. Révision du dispositif de portabilité

Le contenu du présent dispositif est susceptible d'évoluer en fonction des modifications éventuelles de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 par ses signataires. Ces modifications seront constatées par voie d'avenant.

(1) L'article 9.1 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, relatif aux garanties maintenues dans le cadre du dispositif de portabilité. (Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

Revalorisations

Article 10

En vigueur étendu

Les rentes et les prestations seront revalorisées selon le contrat d'assurance.

Cotisations et répartitions

Article 11

En vigueur étendu

Les taux de cotisation sont fixés comme suit :

11.1. Assiette de cotisation de la tranche 1 :

- décès toute cause = 0,24 % du salaire de référence ;
- rente éducation = 0,14 % du salaire de référence ;
- longue maladie = 0,32 % du salaire de référence ;
- invalidité = 0,49 % du salaire de référence ;
- inaptitude partielle d'origine professionnelle ou non professionnelle = 0,20 % du salaire de référence ;
- inaptitude totale d'origine professionnelle ou non professionnelle = 0,11 % du salaire de référence.

11.2. Assiette de cotisation au-delà de la tranche 1 et dans la limite de quatre fois la tranche 1 :

- décès toute cause = 0,24 % du salaire de référence ;
- rente éducation = 0,14 % du salaire de référence ;
- longue maladie = 0,44 % du salaire de référence ;
- invalidité = 0,68 % du salaire de référence.

Les cotisations sont réparties à raison de 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge des salariés.

Date d'effet

Article 12

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet au 1er janvier 2019.

Durée et modalités de révision et de dénonciation de l'accord

Article 13

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque partie signataire peut demander à tout moment la révision totale ou partielle du présent accord. Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée ou par voie électronique avec avis de réception, à la connaissance des autres parties contractantes ; elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement. (1)

L'avenant pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires, moyennant le respect d'un préavis de 3 mois dans les conditions prévues par les dispositions légales.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail. (Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

Dépôt et extension

Article 14

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord conviennent de demander son extension, Culture viande étant chargé des formalités de dépôt et de demande d'extension dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Accord du 7 février 2019 relatif à la mise en place du compte épargne-temps

Signataires	
Organisations patronales	FEDEV ; Culture viande,
Organisations de salariés	FGTA FO ; FNAA CFE-CGC,

Préambule

En vigueur non étendu

Le présent accord conclu dans le cadre des articles L. 3151-1 à L. 3151-3 du code du travail a pour objet de proposer un compte épargne-temps (ci-après dénommé CET) au sein de la branche ICGV.

Le CET permet au salarié de cumuler des périodes de congés ou de repos non pris en vue de la constitution d'une réserve de temps rémunéré, susceptible d'une utilisation immédiate ou différée. Le CET mis en place répond à la volonté des organisations syndicales et professionnelles signataires du présent accord d'améliorer la gestion des temps d'activité et de repos des salariés dans une perspective notamment du départ en retraite.

Les parties ont convenu de l'intérêt de prévoir pour les salariés de la branche ICGV, dans un cadre défini et réglementé, un dispositif adapté, permettant aux salariés :

- de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle ;
- de faire face aux aléas de la vie.

L'accord rappelle que le dispositif du compte épargne-temps n'a pas vocation à se substituer par principe à la prise effective des jours de congés et de repos.

L'accord constitue une base de négociation qui pourra être adaptée et améliorée en entreprise.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord est applicable aux entreprises de toute taille entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (IDCC : 1534).

Objet

Article 2

En vigueur non étendu

Le compte épargne-temps a pour objet de permettre, aux salariés qui le désirent, d'acquérir des droits à congé rémunéré de longue durée par la conversion partielle ou totale d'éléments de la rémunération, de primes d'intéressement et par le report de la cinquième semaine de congés payés.

Le compte épargne-temps permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de repos non prises ou des sommes qu'il y a affectées.

À défaut d'accord collectif d'entreprise ou de groupe, l'entreprise aura la possibilité d'instituer un compte épargne-temps satisfaisant aux conditions suivantes.

Bénéficiaires

Article 3

En vigueur non étendu

Il s'applique à tous types de salariés disposant d'une ancienneté minimale d'un an.

Chaque compte est donc individuel et fonctionne de manière autonome. Le salarié décide des éléments, préalablement listés dans l'accord, qu'il souhaite y affecter et décide, dans le respect des possibilités offertes par ce même accord, de l'usage qu'il souhaite en faire, sauf pour les heures accomplies au-delà de la durée collective alimentant le compte épargne-temps à l'initiative de l'employeur.

Alimentation

Article 4

En vigueur non étendu

Le compte épargne-temps peut être alimenté, dans la limite de 10 jours par an, par :

Des alimentations en éléments de repos :

- que la cinquième semaine de congés payés ;
- les congés pour fractionnement ;
- des heures de repos acquises au titre des heures supplémentaires : repos compensateurs de remplacement et contrepartie obligatoire en repos ;
- jours de repos au titre de l'aménagement du temps de travail sur l'année (RTT ou jours de repos liés au forfait en jours).

Des alimentations en éléments financiers :

- la conversion partielle ou totale des primes conventionnelles, des primes versées dans les entreprises quelles que soient leur nature et leur périodicité, des primes d'intéressement ;
- les heures supplémentaires et les majorations afférentes ;
- les majorations salariales pour travail de nuit, du dimanche et des jours fériés. Les jours de repos hebdomadaire et en contrepartie du travail de nuit ne peuvent alimenter le CET ;
- un abondement de l'employeur.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires, les partenaires sociaux ont toute latitude pour fixer les modalités pratiques de fonctionnement du CET.

Par dérogation et pour anticiper la fin de carrière, les salariés de 55 ans et plus peuvent alimenter leur compte épargne-temps dans la limite de 15 jours par an.

Utilisation

Article 5

En vigueur non étendu

Utilisation à l'initiative du salarié

Article 5.1

En vigueur non étendu

Il s'agit d'une utilisation du CET pour rémunérer des absences ou indemniser un congé.

Les droits affectés sur le CET peuvent être utilisés pour accumuler des droits à congés ou à sa demande pour compléter sa rémunération.

Les types de congés pouvant être pris à l'initiative du salarié pour lui permettre d'indemniser divers temps non travaillés sont :

- un congé parental d'éducation, notamment lorsque celui-ci s'accompagne d'un passage à temps partiel ;
- un congé du proche aidant ;
- un congé de présence parentale ;
- un congé pour création d'entreprise ;
- un congé sabbatique ;
- un congé de solidarité internationale ;
- une période de formation hors temps de travail ;

- une cessation progressive ou totale d'activité ;
- un congé sans solde.

L'indemnisation pendant le congé sera effectuée sur la base du salaire perçu au moment de la prise du congé. En tout état de cause, ce congé doit avoir une durée minimale de 10 jours consécutifs ou non.

Le salarié doit déposer sa demande 3 mois avant la prise effective de ces jours, sous réserve de l'accord de l'employeur sauf en cas de circonstances exceptionnelles.

Utilisation du CET à l'initiative de l'employeur

Article 5.2

En vigueur non étendu

Cas particulier d'utilisation collective du CET

Dans une logique d'anticipation, le CET peut être utilisé comme un outil permettant à l'entreprise et à ses salariés de mieux faire face aux périodes de forte et basse activité.

Les heures de travail effectuées au-delà de la durée collective du travail peuvent être utilisées par l'entreprise pour adapter les horaires de travail aux fluctuations d'activité évitant de recourir éventuellement au chômage partiel.

L'utilisation collective du CET à l'initiative de l'employeur est exclue en cas de modulation de temps de travail en entreprise.

Seules les heures affectées collectivement sur le CET peuvent être utilisées collectivement à l'initiative de l'employeur dans la limite de 20 heures. Les heures qui y sont affectées individuellement par le salarié ne peuvent en aucun cas faire l'objet d'une utilisation collective.

Utilisation du CET pour compléter sa rémunération

Article 5.3

En vigueur non étendu

a) Le formalisme de la demande

Le salarié peut bénéficier d'une rémunération immédiate, dans la moyenne annuelle des droits du CET sur les 5 dernières années.

La demande de monétisation des droits affectés au CET est adressée à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception 3 mois avant la date du déblocage. L'employeur peut refuser la demande une fois. Tout refus doit être motivé. Le salarié ne pourra renouveler sa demande qu'après 3 mois.

b) Le calcul de la rémunération perçue en contrepartie des droits affectés au CET

Les jours de repos affectés sur un CET faisant l'objet d'une monétisation sont rémunérés au salarié sur la base de la valeur de la journée de repos calculée au moment de cette « liquidation partielle » du CET.

L'utilisation sous forme de complément de rémunération des droits versés sur le compte épargne-temps au titre du congé annuel n'est autorisée que pour ceux de ces droits correspondant à des jours excédant la durée de 30 jours fixée par l'article L. 3141-3 du code du travail.

Utilisation du CET pour se constituer une épargne

Article 5.4

En vigueur non étendu

Les droits affectés au CET peuvent être utilisés pour alimenter :

- un plan d'épargne entreprise ;
- un plan d'épargne interentreprises ;
- un plan d'épargne retraite collectif (PERCO).

Rachat de cotisations d'assurance vieillesse : le salarié peut utiliser les droits inscrits sur son CET pour racheter des cotisations d'assurance vieillesse (rachat d'années incomplètes ou de périodes d'études).

Don de jours de repos à un parent d'enfant gravement malade

Article 5.5

En vigueur non étendu

Conformément à l'article L. 1225-65-1 du code du travail, un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne-temps.

La conversion des jours de repos non pris est réalisée lors du don de jours de repos sur la base d'un ratio qui tient compte de la valeur monétaire de la journée donnée.

Gestion et liquidation du CET

Article 5.6

En vigueur non étendu

a) Conditions générales d'utilisation du CET

Plafonnement des droits acquis

La liquidation automatique des droits acquis intervient lorsque ceux-ci atteignent le plus haut montant des droits garantis par l'AGS.

Les droits « excédentaires » font donc l'objet d'une conversion monétaire puis sont versés sous forme d'indemnité au salarié ou versés dans un PEE, PEI ou un PERCO.

b) Incidence de l'absence d'utilisation du CET

Défaut d'utilisation du CET

Le salarié, d'abord volontaire pour ouvrir un CET, qui renonce par la suite à l'utiliser, indépendamment de toute rupture du contrat de travail, doit adresser une lettre recommandée à l'employeur 3 mois avant la date effective de la liquidation du CET en justifiant une des circonstances exceptionnelles suivantes permettant un déblocage anticipé du CET :

- mariage, divorce, arrivée d'un enfant, décès, décès d'un enfant ;
- invalidité, incapacité, inaptitude ;
- surendettement, chômage du conjoint ou liés par un Pacs ;
- catastrophe naturelle.

c) Incidence de la rupture du contrat

Transfert d'un employeur à un autre des droits acquis sur le CET

Les droits acquis peuvent être au choix du salarié transmis en totalité dans la nouvelle entreprise si elle dispose d'un CET ou bien convertis en argent et versés avec le solde de tout compte.

Lorsque le plan de cession d'une société mise en liquidation judiciaire ne comporte aucune mention sur le sort des jours épargnés en CET par les salariés transférés au sein d'une entreprise repreneuse, le régime de la rupture du contrat de travail s'applique.

Les salariés concernés peuvent donc prétendre au versement d'une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits acquis.

En cas de rupture du contrat de travail (démission, licenciement, départ en retraite, etc.) et faute de dispositions conventionnelles déterminant les conditions de transfert des droits affectés au CET, le salarié peut :

- percevoir une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits qu'il a acquis. Cette indemnité est soumise à cotisations de sécurité sociale, CSG et CRDS. La CSG et la CRDS ne sont toutefois pas dues si les sommes converties proviennent de l'épargne salariale ;
- l'employeur ne peut refuser de débloquer le CET d'un salarié licencié pour faute lourde en compensation d'une future créance indemnitaire née de cette faute ;
- demander, en accord avec l'employeur, à ce que ces droits soient convertis en unités monétaires et consignés auprès de la Caisse des dépôts et consignations. Le transfert est opéré par l'employeur, accompagné de la demande écrite du salarié et d'une déclaration de consignation renseignée par l'employeur. Un récépissé de la déclaration lui est remis et il doit en informer son salarié.

Les sommes consignées sont rémunérées dans les conditions fixées par l'article L. 518-23 du code monétaire et financier et soumises à la prescription trentenaire.

Le déblocage des droits consignés peut intervenir :

- à la demande du salarié bénéficiaire, par le transfert de tout ou partie des sommes consignées sur le CET, le PEE, le PEI ou le PERCO dont dispose le salarié auprès de son nouvel employeur. Ce transfert s'opère dans les conditions prévues par l'accord collectif ayant instauré le CET (chez le nouvel employeur) ou par les règlements des plans d'épargne salariale ;
- à la demande du salarié bénéficiaire ou de ses ayants droit par le paiement, à tout moment, de tout ou partie des sommes consignées.

En cas de décès du salarié

Les droits épargnés dans le CET sont dus aux ayants droit du salarié décédé au même titre que le versement des salaires arriérés ou les droits à repos compensateur.

d) Garantie du CET en cas de défaillance de l'entreprise

Les droits affectés au CET sont garantis par l'association pour la gestion du régime d'assurance des créances des salariés (AGS) dans la limite d'un certain plafond conformément aux dispositions de l'article D. 3253-5 du code du travail. Au-delà de celui-ci, les droits sont garantis par un dispositif d'assurance ou à défaut de dispositif conventionnel, la garantie réglementaire s'applique.

1° Droits inférieurs ou égaux à l'AGS :

Garantie de l'AGS : Les droits acquis dans le cadre du CET sont garantis par l'AGS dans les conditions fixées aux articles L. 3253-6 et L. 3253-8 du code du travail. L'employeur est tenu de s'assurer contre le risque de non-paiement aux salariés des sommes qui leur sont dues en cas de procédure de sauvegarde, de redressement ou de mise en liquidation judiciaire de leur entreprise. À cette fin, ils cotisent auprès de l'AGS.

2° Droits supérieurs au plafond de l'AGS :

Garantie conventionnelle : Les droits acquis qui, convertis en unité monétaire, excèdent le plafond garanti par l'AGS, sont garantis par l'employeur au moyen d'un dispositif d'assurance ou de garantie financière.

Ce dispositif doit permettre le paiement des droits acquis par le salarié et des cotisations obligatoires dues à des organismes de sécurité sociale ou à des institutions sociales pour le montant excédant le plafond de l'AGS.

Dans l'attente de la mise en place d'un tel dispositif, lorsque les droits acquis, après conversion monétaire, excèdent le plafond mensuel retenu pour le calcul des contributions au régime d'assurance chômage, une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits est versée au salarié.

La garantie financière ne peut résulter que d'un engagement de caution pris par :

- une société de caution mutuelle ;
- un organisme de garantie collective ;
- une compagnie d'assurances ;
- une banque ;
- un établissement financier habilité à donner caution.

L'engagement de caution fait l'objet d'un contrat écrit précisant les conditions et le montant de la garantie accordée. Ce contrat stipule la renonciation du garant, en cas de défaillance de l'employeur, au bénéfice de discussion prévu aux articles 2298 à 2301 du code civil. L'accord d'entreprise mentionnera l'identité et les coordonnées précises de l'engagement de caution ci-dessus.

Indemnisation

Article 6

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Renonciation

Article 7

En vigueur non étendu

Le salarié peut renoncer à son congé et obtenir le versement d'une indemnité équivalente à ses droits acquis.

En cas de mutation d'un établissement à un autre ou dans une filiale du même groupe, les modalités de transfert des droits des salariés sont définies par accord entre les parties.

Information

Article 8

En vigueur non étendu

Tout salarié titulaire d'un compte épargne-temps recevra annuellement un état récapitulatif du nombre de jours et le nombre d'heures épargnés.

Mise en œuvre

Article 9

En vigueur non étendu

Les modalités de mise en œuvre du compte épargne-temps doivent être négociées avec les Délégués Syndicaux, à défaut le CSE, en vue d'aboutir à un accord collectif prévoyant un dispositif adapté à la situation de l'entreprise ou de l'établissement.

En l'absence d'accord, les entreprises peuvent instituer un compte épargne-temps selon les modalités suivantes :

- l'ouverture d'un compte épargne-temps est subordonnée à une ancienneté minimale du salarié dans l'entreprise de 1 an ;
- les primes et indemnités sont transformées en repos selon le taux horaire de base au moment de la conversion ;
- lorsque le salarié désire bénéficier du congé ainsi acquis, il doit en informer son employeur au moins 3 mois avant la date prévue pour son congé ;

- les indemnités compensatrices de congé sont calculées au taux horaire de base en vigueur au moment de la prise du congé.

Statut du salarié en congé. - Suspension du contrat de travail

Article 9.1

En vigueur non étendu

Pendant le congé, le contrat de travail n'est pas rompu, mais suspendu. Le salarié continue d'appartenir à l'entreprise : il doit donc être pris en compte dans les effectifs et reste électeur aux élections représentatives.

Il reste éligible, sauf si son absence rend impossible l'exercice de telles fonctions.

En cas de réduction d'effectifs ou de suppression d'emplois notamment, le salarié bénéficie des garanties attachées aux procédures de licenciement. En cas de transfert d'entreprise, le contrat suspendu doit être assimilé à un contrat en cours au sens de l'article L. 1224-1 du code du travail.

L'assimilation du congé à une période de travail effectif dépend du type de congé sollicité. La période d'absence sera, ou non, assimilée à une période de travail effectif pour le calcul des congés payés.

Il en va de même pour la détermination de l'ancienneté, les dispositions conventionnelles applicables étant également à prendre en compte.

En cas de décès pendant son congé :

Durant la suspension du contrat indemnisé le salarié continue à bénéficier des droits attachés au régime de prévoyance. La cotisation afférente reste à 1.50 %.

Retour anticipé du salarié

Article 9.2

En vigueur non étendu

Il est prévu des cas de réintégration anticipée (mariage, divorce, invalidité, surendettement, chômage du conjoint, par exemple). En outre, l'employeur peut autoriser le salarié à revenir dans l'entreprise avant le terme du congé. En cas de retour anticipé, les droits acquis sur le CET sont conservés sur le compte ou, convertis en argent.

Entrée en vigueur de l'accord

Article 10

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le premier jour du mois suivant la signature de l'accord, et au plus tard à compter de la publication de l'arrêté d'extension.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dénonciation, révision de l'accord

Article 11

En vigueur non étendu

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions de la convention collective en vigueur au jour de l'engagement de la procédure de révision.

Dépôt et extension

Article 12

En vigueur non étendu

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, au ministère en vue de son extension, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

Il est ici précisé que, dans la mesure où cet accord concerne un sujet dévolu à la branche professionnelle, aucune disposition spécifique n'est prévue pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Les parties signataires du présent accord conviennent que Culture viande sera chargé de ces formalités de dépôt et de demande d'extension.

Accord du 26 septembre 2019 relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	FEDEV ; Culture viande,
Organisations de salariés	FGTA FO ; FNAA CFE-CGC ; FGA CFDT ; FNAF CGT,

Préambule

En vigueur non étendu

La question de l'égalité professionnelle et de la diversité en entreprise est un enjeu important pour la branche qui souhaite accompagner les entreprises vers une meilleure prise en compte de ces sujets. Par conséquent, les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés choisissent, à travers le présent texte, d'affirmer et de promouvoir les principes de diversité et d'égalité professionnelle.

Cet accord définit les dispositions visant à assurer une forme de diversité en entreprise et d'égalité professionnelle entre les salariés. Il constitue par conséquent un socle de référence pour que chaque entreprise, notamment au travers d'accords collectifs d'entreprise, poursuive, renforce et mette en œuvre une politique de mixité, de diversité et d'égalité professionnelle entre les salariés.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord est applicable aux entreprises de toute taille entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (IDCC 1534).

Chapitre Ier Principes directeurs

Diversité, égalité de traitement et lutte contre les discriminations

Article 2

En vigueur non étendu

La notion d'égalité professionnelle recouvre la non-discrimination à l'embauche et l'égalité d'accès à la progression professionnelle pour l'ensemble des salariés tout au long de leur vie professionnelle.

Sont considérés et reconnus dans l'entreprise, toutes les femmes et tous les hommes dans leur diversité.

La diversité sous toutes ses formes doit faire partie intégrante de la stratégie de développement de l'entreprise. En effet, la coexistence de profils différents est une source de complémentarité, d'équilibre et d'efficacité et représente un atout majeur en termes d'innovation, de créativité et d'accompagnement aux changements.

L'efficacité du présent accord implique que l'employeur poursuive ses efforts pour éviter toute forme de favoritisme ou de discrimination directe ou indirecte, à l'égard des salariés, à chacune des étapes de sa vie professionnelle.

La responsabilité première de la mise en œuvre du présent accord relève de la direction de l'entreprise, qui associera étroitement les instances représentatives du personnel (en particulier les délégués syndicaux, la commission santé sécurité et conditions de travail du comité social et économique et la commission égalité lorsqu'elle existe), en tant qu'acteurs de l'application de cet accord et de l'atteinte des objectifs.

Le développement de l'égalité professionnelle et de la diversité devra s'appuyer sur le déploiement de l'ensemble des moyens appropriés, notamment des actions de formation, d'information et de communication qui viseront à sensibiliser l'ensemble du personnel afin de gommer les écarts éventuels entre les salariés qui peuvent résulter de représentations socioculturelles.

Enfin, il est ici rappelé que, conformément à l'article L. 1132-1 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, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, 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 ou identité sexuelle ;
- de son identité de genre ;
- de son âge ;
- de sa situation de famille ou de sa grossesse ;
- de ses caractéristiques génétiques ;
- de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur ;
- de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race ;
- de ses opinions politiques ;
- de ses activités syndicales ou mutualistes ;
- de ses convictions religieuses ;
- de son apparence physique ;
- de son nom de famille ;
- de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire ;
- de son état de santé ;
- de sa perte d'autonomie ou de son handicap ;
- de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

Absence de discrimination lors du processus de recrutement

Article 3

En vigueur non étendu

Le processus de recrutement implique que :

- toute question susceptible de se révéler discriminante soit proscrite (exemple : s'informer sur les projets de maternité d'une candidate...);
- les conditions de déroulement du processus soient identifiées pour les salariés ;
- les critères de sélection soient fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle, la nature des diplômes et qualifications obtenus par le/la candidat(e) en lien avec l'emploi à pourvoir.

Dans ce cadre, l'entreprise ouvre ses emplois à pourvoir indifféremment aux femmes et aux hommes, pour un recrutement externe ou interne. Elle favorisera un accès à l'emploi identique par la rédaction des offres d'emploi qui ne privilégient pas un genre plus qu'un autre. L'âge, l'appartenance religieuse, ethnique, la situation de handicap, etc. ne constitueront aucunement des critères de sélection.

À cette fin, les entreprises sont encouragées à formaliser les processus de recrutement sur la base des principes suivants :

- définition de libellés d'emplois non discriminants (aucune référence liée au sexe, à l'âge ou à tout autre critère discriminant) ;
- définition des procédures de recrutement et de leur mode de suivi.

Ces principes sont valables tant pour les entreprises prestataires de services que les entreprises donneuses d'ordres.

L'état de grossesse d'une femme, présumé ou réel, ne doit en aucun cas être un frein à l'obtention de l'emploi proposé si la femme répond aux critères d'embauche définis pour celui-ci.

Le personnel en charge du recrutement devra faire l'objet d'une action de sensibilisation et de formation sur les thèmes de l'égalité professionnelle et de façon plus globale de la non-discrimination.

Il sera informé sur les dispositions légales applicables en la matière et les dispositions conventionnelles prévues par le présent accord.

Rémunération exempte de toute discrimination

Article 4

En vigueur non étendu

Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les salariés.

La rémunération des salariés est fondée sur les compétences de la personne, ses connaissances professionnelles, son expérience professionnelle, son ancienneté, son niveau de responsabilité.

La classification des emplois, telle que prévue par l'accord du 8 décembre 2017, se veut garante du principe d'égalité de traitement en matière de rémunération dans la mesure où celle-ci prévoit pour seuls critères différenciant les compétences requises pour l'emploi (niveau) et le niveau de compétences réellement mobilisés par l'intéressé (échelon).

Égalité d'accès à la formation et à la progression professionnelle

Article 5

En vigueur non étendu

Accès identique à la formation

Article 5.1

En vigueur non étendu

Les parties signataires réaffirment le nécessaire accès égalitaire de tous à la formation professionnelle comme un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement dans l'évolution des qualifications et dans le déroulement des carrières.

Les entreprises veilleront à ce que l'accès à la formation soit identique pour tous.

À cette fin, elles s'assureront que les moyens de formation apportés à l'ensemble des salariés soient identifiés, notamment en ce qui concerne le développement des compétences professionnelles de chacun ou l'adaptation aux évolutions de l'entreprise.

La formation au service de la promotion professionnelle

Article 5.2

En vigueur non étendu

La formation doit promouvoir la diversité et la mixité des emplois.

Les entreprises veilleront à ce que l'évolution de carrière, la promotion professionnelle ainsi que l'évolution de rémunération qui l'accompagne soient exemptes de toute discrimination, conformément à l'article 2 du présent accord.

Les entreprises utiliseront la promotion interne et le cas échéant, les différents dispositifs de formation professionnelle pour développer la mixité et la diversité.

La formation qualifiante, notamment par les certificats de qualification professionnelle, sera privilégiée. Il est ici rappelé que le salarié, ayant obtenu un CQP et occupant l'emploi correspondant, est reconnu dans la classification des emplois de la convention collective nationale de l'Industrie et des commerces en gros des viandes, permettant ainsi d'objectiver son positionnement dans la grille.

Implication des acteurs

Article 6

En vigueur non étendu

L'égalité professionnelle et la diversité en entreprise appellent à un véritable changement des mentalités et à une évolution des représentations socioculturelles afin d'éviter tout stéréotype culturel.

Aussi, la diffusion du présent accord devra s'accompagner au sein de l'entreprise d'une action de communication destinée à l'ensemble du personnel afin de l'informer et le sensibiliser sur :

- les objectifs poursuivis à travers cette négociation ;
- les notions de discrimination et de harcèlement.

Cette action de communication devra être menée par les entreprises, selon des modalités propres à leur organisation (affichage, réunions organisées par les managers de terrain...).

La volonté exprimée au sommet de l'entreprise ne pouvant être déclinée que par l'encadrement intermédiaire, l'attention de ce personnel d'encadrement sera attirée sur le fait que l'égalité professionnelle implique l'interdiction d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement discriminatoire.

Tous les cas de harcèlement signalés à la hiérarchie ou à la direction des ressources humaines donneront lieu à une enquête.

Le salarié impliqué, quel que soit son statut, qu'il soit victime, témoin ou accusé d'une pratique de harcèlement, pourra se faire assister d'un représentant du personnel. Aucun salarié ne peut être sanctionné pour avoir relaté une pratique de discrimination ou de harcèlement supposée.

Conformément aux dispositions légales, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent mettre en place une procédure de recueil des signalements émis par les membres de leur personnel ou par des collaborateurs extérieurs et occasionnels.

L'employeur, dès lors qu'il aura constaté un acte de harcèlement, mettra tout en œuvre sans délai pour faire cesser cet agissement.

L'employeur pourra adapter et/ou amplifier l'action de communication, notamment en fonction des éléments figurant dans le rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes que l'entreprise présente chaque année aux instances représentatives du personnel.

Les partenaires sociaux rappellent que l'employeur doit afficher à une place convenable aisément accessible dans les lieux de travail, ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, le texte des articles de loi concernant l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes (art. L. 3221-1 à L. 3221-7 et R. 3221-2 du code du travail).

Chapitre II Dispositions spécifiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Cadre légal de l'égalité entre les femmes et les hommes

Article 7

En vigueur non étendu

L'index de l'égalité entre les femmes et les hommes

Article 7.1

En vigueur non étendu

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 instaure l'index de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les entreprises de 50 salariés et plus.

Chaque année avant le 1er mars les entreprises publient sur leur site internet la note globale de l'Index de l'égalité femmes-hommes. Celle-ci est également communiquée au comité social et économique (CSE) ainsi qu'à l'inspection du travail (DIRECCTE).

Les entreprises doivent atteindre un nombre minimal de 75 points sur 100 à l'évaluation en matière d'égalité femmes/hommes. À défaut, des mesures correctives doivent être mises en œuvre afin d'atteindre un résultat suffisant dans un délai de 3 ans, sous peine d'une sanction financière.

À l'occasion de l'enquête annuelle sur les données sociales permettant d'élaborer le rapport de branche, il sera demandé aux entreprises de communiquer leur score obtenu suite à l'évaluation en matière d'égalité femmes/hommes.

Négociations relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes

Article 7.2

En vigueur non étendu

Négociation de branche

Les partenaires sociaux s'engagent à prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois lors de la négociation quinquennale sur les classifications et, lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est constaté, de faire de sa réduction une obligation.

À cette occasion, il sera procédé à une analyse des critères d'évaluation retenus dans la définition des emplois, lors de l'examen de la nécessité de réviser les classifications, afin de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes.

Négociation dans les entreprises de 50 salariés et plus

Par ailleurs, les entreprises de 50 salariés et plus doivent ouvrir des négociations (annuelles ou au moins une fois tous les 4 ans si un accord collectif portant sur la périodicité des négociations obligatoires a été conclu) sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

Cette négociation s'appuie notamment sur les données chiffrées contenues dans la base de données économiques et sociales (BDES) et porte sur :

- l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle et familiale ;

- les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle.

Les entreprises de plus de 50 salariés ont l'obligation d'être couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut, par un plan d'action unilatéral. Cette obligation s'applique même si l'entreprise n'est pas dotée d'institutions représentatives du personnel.

Le référent harcèlement sexuel de l'entreprise et du CSE

Article 7.3

En vigueur non étendu

Le référent d'entreprise

La désignation d'un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est obligatoire, dans toutes les entreprises employant au moins 250 salariés, conformément à l'article L. 1153-5-1 du code du travail. L'employeur dispose d'une liberté de choix de la personne la mieux à même d'occuper cette fonction dont la mission est d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Le référent du CSE

Dès lors que l'entreprise est dotée d'un comité social et économique (CSE), l'instance doit désigner en son sein un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes conformément à l'article L. 2314-1 du code du travail.

Celui-ci pourra réaliser des actions de sensibilisation et de formation, mettre en œuvre les procédures internes de signalement et de traitement des situations de harcèlement sexuel, notamment.

La commission égalité au sein du CSE

Article 7.4

En vigueur non étendu

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, une commission de l'égalité professionnelle est créée au sein du CSE. Elle est notamment chargée de préparer les délibérations du CSE relatives à la politique sociale de l'entreprise, aux conditions de travail et à l'emploi, dans les domaines qui relèvent de sa compétence.

Les entreprises sont incitées à mettre en place une telle commission, quel que soit leur effectif, dès lors que des problématiques en matière d'égalité professionnelle auront été identifiées.

Encourager la mixité des emplois lors du recrutement

Article 8

En vigueur non étendu

Afin de développer l'accès des femmes et des hommes aux différents métiers de l'entreprise, des actions seront conduites afin de féminiser des emplois ou des métiers actuellement très masculins, et inversement.

Ces actions seront définies après avoir déterminé, avec les représentants du personnel, les conditions d'adaptation de ces emplois à la mixité : tournées d'ateliers, aménagement des postes, solutions ergonomiques, formation aux métiers techniques, etc.

L'entreprise favorisera la mixité des emplois en identifiant les compétences requises pour chaque emploi et en les communiquant de façon transparente par le biais des fiches emplois-compétences réalisées.

L'employeur fournit au moins une fois par an au CSE, dans le cadre de la BDES et/ou d'une réunion d'information, des informations permettant d'analyser la politique de recrutement au regard des objectifs d'égalité professionnelle et de mixité de l'entreprise.

À cette occasion, l'employeur et les représentants du personnel débattront d'objectifs de mixité et des voies et moyens pour développer une meilleure attractivité à l'égard des deux sexes dans certains métiers.

La formation au service de la mixité sur les emplois à responsabilité

Article 9

En vigueur non étendu

La formation doit permettre la mixité des emplois et en particulier l'accès des femmes au plus grand nombre d'emplois et notamment ceux à responsabilité.

Les entreprises s'assureront que l'évolution de carrière, la promotion professionnelle ainsi que l'évolution de rémunération qui l'accompagne soient exemptes de toute discrimination entre les femmes et les hommes.

Les entreprises utiliseront la promotion interne et le cas échéant, les différents dispositifs de formation professionnelle pour développer le nombre de femmes dans l'encadrement.

Égalité de traitement et parentalité

Article 10

En vigueur non étendu

Rémunération durant le congé maternité

Article 10.1

En vigueur non étendu

Les salariées comptant 1 année de service effectif dans l'entreprise auront droit, pendant toute la durée de leur congé de maternité légal ou de leur congé d'adoption légal, à des indemnités complémentaires dont le montant sera calculé de façon que, compte tenu des prestations journalières dues tant par la sécurité sociale que par un régime de prévoyance auquel participerait l'employeur, elles ne subissent pas de perte de rémunération.

Accompagner le retour du salarié dans l'entreprise

Article 10.2

En vigueur non étendu

Le salarié qui reprend son activité initiale à l'issue d'un congé maternité, paternité, adoption, parental d'éducation retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, et a droit à un entretien professionnel avec son employeur. L'entretien déterminera les souhaits et besoins en formation, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

Dans la situation où l'entreprise a un service de crèche, au retour du congé maternité et pendant 1 an à compter de la naissance de l'enfant, la salariée allaitant son enfant bénéficie de 1 heure rémunérée par jour durant les heures de travail, conformément aux dispositions légales (art. L. 1225-27 du code du travail).

Cette heure dont dispose la salariée pour allaiter son enfant est répartie en deux périodes de 30 minutes, l'une pendant le travail du matin, l'autre pendant l'après-midi. La période où le travail est arrêté pour l'allaitement est déterminée par accord entre la salariée et l'employeur.

À défaut d'accord, cette période est placée au milieu de chaque demi-journée de travail.

Un local dans lequel la salariée pourra s'isoler est mis à disposition à cet effet sur simple demande de la salariée à son employeur.

À l'issue du congé parental d'éducation, le salarié reprenant son activité initiale bénéficie :

- d'un entretien avec son employeur relatif à sa reprise d'activité et à son orientation professionnelle ;

- d'un accompagnement d'une journée dans le cadre de la procédure d'accueil de l'entreprise ;

- d'un droit à une action de formation professionnelle ;

- du bilan de compétences mentionné à l'article L. 6313-1, dans les conditions d'ancienneté prévues à l'article L. 6322-42 du code du travail. Ce salarié bénéficiera d'une priorité d'accès, le cas échéant, à une phase de professionnalisation à l'issue du bilan.

Par ailleurs, pour anticiper et accompagner au mieux le retour dans l'entreprise, le salarié bénéficie, au moment de son départ en congé parental d'éducation, d'un entretien avec son employeur afin d'exposer au salarié les modalités de ce congé.

Rattrapage salarial pour neutraliser l'impact des congés maternité, paternité, adoption et parental d'éducation

Article 10.3

En vigueur non étendu

Conformément à l'article L. 1225-26 du code du travail, la rémunération de la salariée partie en congé maternité, au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail, est majorée à son retour dans l'entreprise, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Ce rattrapage salarial sera appliqué aux congés de paternité, d'adoption et parental d'éducation.

Par conséquent, les évolutions de salaire applicables aux salariés de l'entreprise ne peuvent être supprimées, réduites ou différées, en raison de la prise par les intéressés d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental d'éducation.

Le champ d'application des mesures collectives - générales ou catégorielles - d'augmentation des rémunérations, résultant d'un accord collectif ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, ne peut exclure des salariés aux motifs que ceux-ci sont en congé de maternité, paternité, adoption ou parental d'éducation ou parce qu'ils ont bénéficié d'un tel congé.

Congé de paternité

Article 10.4

En vigueur non étendu

Sous réserve de justifier la naissance par un certificat, le congé de paternité est assimilé à une période de travail effectif pour la détermination de tous les droits que le salarié tient de son ancienneté pour le calcul des congés payés, ainsi que pour l'intéressement et la participation.

Par ailleurs, le montant de la prime d'ancienneté n'est pas réduit durant le congé paternité.

Faciliter le départ en formation

Article 10.5

En vigueur non étendu

La parentalité est prise en compte dans l'organisation du plan de développement des compétences et des actions de formation proposées au salarié. À ce titre, l'employeur est incité à organiser des actions de formation à proximité du lieu de travail dans la mesure du possible, et durant son horaire habituel de travail.

Examens médicaux pendant la grossesse

Article 10.6

En vigueur non étendu

La salariée enceinte bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement, incluant les temps de trajet. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et pour les droits liés à l'ancienneté.

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois des examens médicaux obligatoires au maximum.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et l'employeur peut exiger du salarié qu'il justifie de son lien avec la future mère et d'un certificat du médecin suivant la grossesse et attestant que l'absence est liée à un examen prénatal obligatoire.

Représentation équilibrée sur les listes électorales aux instances représentatives du personnel

Article 11

En vigueur non étendu

Pour faire progresser la représentation des femmes au sein des institutions représentatives du personnel, la loi du 17 août 2015 impose dorénavant une représentation équilibrée et alternée.

Pour ce faire, l'employeur est tenu de communiquer, lors de la négociation du protocole d'accord préélectoral, la proportion d'hommes et de femmes pour chaque collège électoral, sous peine d'annulation des élections.

Les listes comprendront un nombre d'hommes et de femmes correspondants à la part d'hommes et de femmes inscrits dans le collège électoral concerné.

Les listes se composeront alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'au terme de la présence de candidats de l'un des sexes.

Chapitre III Dispositions spécifiques aux salariés seniors

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux rappellent que les métiers de la branche professionnelle de l'industrie et des commerces en gros des viandes sont caractérisés par un besoin fort de savoir-faire et de connaissances techniques. Les salariés seniors constituent en ce sens de véritables atouts pour l'entreprise, notamment par la transmission de leur professionnalisme.

Transmission des savoirs et des compétences

Article 12

En vigueur non étendu

Développement du tutorat chez les salariés seniors

Article 12.1

En vigueur non étendu

L'accompagnement tutoral est un élément clé pour garantir la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre de l'insertion de nouveaux collaborateurs et de la formation professionnelle.

La fonction de tuteur peut se décliner en plusieurs rôles :

- le maître d'apprentissage pour les apprentis ;
- le tutorat pour les salariés en contrat de professionnalisation ;
- le tutorat pour les candidats à l'obtention d'un CQP ;
- le tutorat pour les candidats inscrits dans une démarche de professionnalisation de manière plus générale.

Cette fonction sous-entend une bonne maîtrise des compétences de l'emploi pour lequel est formé le salarié tuteur.

Ainsi, les partenaires sociaux entendent développer le tutorat en confiant prioritairement à des salariés âgés de 45 ans et plus des missions d'accueil, d'accompagnement et de parrainage des salariés nouvellement recrutés sous réserve de justifier des prérequis nécessaires.

Il est ici rappelé que le tuteur devra jouir du temps nécessaire pour accomplir sa mission.

Développement des missions de formateur interne occasionnel chez les salariés seniors

Article 12.2

En vigueur non étendu

La transmission et la pérennité des compétences des entreprises de la branche sont un enjeu stratégique. À ce titre, les formateurs internes sont garants des savoir-faire et de leur transmission.

Par conséquent, au regard de l'expertise mobilisable par les salariés seniors, les entreprises sont encouragées à proposer aux salariés de 45 ans et plus de réaliser des missions ponctuelles de formateurs internes sous réserve que ceux-ci possèdent des compétences techniques en adéquation avec leur périmètre d'activité et des compétences en matière de pédagogie.

Il est ici rappelé que le formateur interne occasionnel devra jouir du temps nécessaire pour accomplir sa mission.

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Article 13

En vigueur non étendu

Les entreprises sont encouragées à valoriser les compétences acquises tout au long de la carrière professionnelle notamment en :

- proposant aux salariés âgés de 45 ans et plus de s'inscrire dans une démarche de Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) ;
- sollicitant les salariés de 45 ans et plus, expérimentés, pour participer à des évaluations professionnelles ou des jurys dans le cadre des CQP ;
- favorisant les parcours professionnels en accompagnant les salariés dans la définition de leurs secondes parties de carrière ;
- en les accompagnants dans une démarche de promotion ou reconversion par l'alternance (Pro-A) afin d'ancrer leurs savoir-faire et d'en permettre la transmission.

Chapitre IV Dispositions spécifiques aux salariés en situation de handicap

En vigueur non étendu

La loi du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » précise que « Constitue un handicap [...] toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un poly handicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

Obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Article 14

En vigueur non étendu

Tout employeur occupant au moins 20 salariés est tenu d'employer à plein temps ou à temps partiel des travailleurs handicapés dans une proportion de 6 % de l'effectif total de l'entreprise. Les établissements ne remplissant pas (ou en partie) cette obligation doivent s'acquitter d'une contribution à l'AGEFIPH.

Pour se donner les moyens d'atteindre l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, l'entreprise pourra :

- réaliser des études ergonomiques relatives à des postes présentant un potentiel d'embauche des personnes en situation de handicap ;
- mettre en place des procédures de recrutement et d'intégration adaptées aux différents handicaps ;
- transmettre des offres d'emploi à des structures spécialisées.

Information par l'employeur sur la reconnaissance qualité de travailleur handicapé

Article 15

En vigueur non étendu

La qualité de travailleur handicapé (RQTH) est un statut reconnu par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) à « toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique » (art. L. 5213-1 du code du travail).

Le statut de travailleur handicapé ouvre droit à plusieurs dispositifs d'aide et d'accompagnement et notamment en matière :

- d'accès à la formation (dispositions spécifiques pour les contrats en alternance, formations spécifiques, modalités adaptées de validation des acquis, etc.) ;
- d'aides incitatives à l'emploi (aides de l'État, de la région ou de l'AGEFIPH pour favoriser l'embauche, adapter un poste de travail, etc.) ;
- de mesures spécifiques pour les salariés (aménagement d'horaires pour le travailleur handicapé et ses aidants familiaux, doublement de la durée légale de préavis en cas de licenciement, etc.).

Au regard des dispositifs d'aide et d'accompagnement dont peuvent bénéficier les salariés ayant obtenu la RQTH, l'employeur effectuera des actions d'information et de communication selon des modalités propres à son organisation (affichage, réunions organisées par les managers de terrain...).

Évolution de carrière des travailleurs handicapés

Article 16

En vigueur non étendu

Les travailleurs handicapés doivent pouvoir bénéficier d'une évolution de carrière dans les mêmes conditions que les autres salariés, ce qui implique la mise en œuvre, en tant que de besoin, de mesures adaptées en vue de maintenir dans l'emploi tout travailleur handicapé dont le métier ou le handicap évoluerait, ainsi qu'en cas de survenance d'un handicap en cours de vie professionnelle.

À ce titre, l'entreprise portera une attention particulière à :

- aménager les postes de travail pour les salariés en situation de handicap ;
- mettre en œuvre des actions de formation-reconversion en faveur des salariés atteints d'un handicap au cours de leur vie professionnelle ne leur permettant plus de tenir leur poste.

Chapitre V Dispositions finales

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 17

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent faciliter et encourager la négociation et le dialogue autour de la diversité et l'égalité dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Pour ce faire, une trame d'accord, un catalogue de mesures sur l'égalité professionnelle, une charte de la diversité, un lexique et une information relative à la RQTH sont annexés au présent accord.

Les entreprises auront ainsi la possibilité de s'inspirer de ces outils dans le cadre de leur dialogue social.

Suivi de l'accord et communication

Article 18

En vigueur non étendu

L'enquête sur les données sociales qui sert de base à l'élaboration du rapport de branche et la présentation de ce dernier serviront de base à l'analyse de la situation des entreprises de la branche en matière d'égalité professionnelle, notamment. À cet effet, une CPPNI sera dédiée à l'étude de ces indicateurs. À partir de ces informations, les partenaires sociaux pourront élaborer au niveau national des textes adaptés sur l'égalité professionnelle mais aussi orienter les priorités d'actions de formation professionnelle dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

La branche informera les entreprises des objectifs du présent accord de manière régulière afin de s'assurer de la déclinaison de l'accord dans l'ensemble des entreprises de la branche.

Entrée en vigueur de l'accord

Article 19

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le premier jour du mois suivant la signature de l'accord pour les entreprises adhérentes à une organisation professionnelle d'employeur signataire et, au plus tard, à compter de la publication de l'arrêté d'extension.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dénonciation, révision de l'accord

Article 20

En vigueur non étendu

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions de la convention collective en vigueur au jour de l'engagement de la procédure de révision.

Dépôt et extension

Article 21

En vigueur non étendu

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, au ministère en vue de son extension, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires du présent accord conviennent que Culture viande sera chargé de ces formalités de dépôt et de demande d'extension.

Annexes

Annexe I

En vigueur non étendu

Annexe I

Trame d'accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle

N. B. : L'accord doit porter sur au moins 3 domaines d'action (ou au moins 4 domaines pour les entreprises de plus de 300 salariés) parmi les 9 prévus par la loi (embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classifications, conditions de travail, sécurité et santé au travail, rémunération effective et articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale). La rémunération étant un domaine d'action obligatoire.

L'accord doit comprendre des objectifs et des mesures, accompagnés d'indicateurs chiffrés, permettant de réduire les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

Préambule

Rappel des enjeux de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle

Le préambule n'est pas obligatoire mais il peut, par exemple, être l'occasion pour les parties signataires d'expliquer pourquoi elles ont conclu l'accord, et/ ou de rappeler les valeurs qu'elles partagent, ou encore d'affirmer des engagements communs.

Sa rédaction est souvent liée à ce qui a pu être dit ou souhaité au cours des négociations et qui fait l'objet d'un consensus entre les parties.

Il est en outre recommandé de rappeler, dans le préambule, le cadre légal et de branche dans lequel l'accord est conclu.

D'autres éléments peuvent être ajoutés tels que des chiffres-clés sur la situation comparée des hommes et des femmes, des engagements et mesures déjà en place, un rappel sur les modalités de préparation de l'accord (diagnostic partagé, résultats de l'index de l'égalité, groupes de travail ...).

Article 1er

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés présents dans les établissements de [nom de l'entreprise].

Article 2

La rémunération effective entre les femmes et les hommes

Définir un objectif de progression retenu, les actions et mesures pour l'atteindre, les indicateurs chiffrés, et éventuellement le coût.

Article 3

[Deuxième domaine d'action choisi]

Choisir parmi : embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classifications, conditions de travail, sécurité et santé au travail et articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Et définir un objectif de progression retenu, les actions et mesures pour l'atteindre, les indicateurs chiffrés, et éventuellement le coût.

Article 4

[Troisième domaine d'action choisi]

Choisir parmi : embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classifications, conditions de travail, sécurité et santé au travail et articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Et définir un objectif de progression retenu, les actions et mesures pour l'atteindre, les indicateurs chiffrés, et éventuellement le coût.

Article 5

[Quatrième domaine d'action choisi]

(pour les entreprises de plus de 300 salariés)

Choisir parmi : embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classifications, conditions de travail, sécurité et santé au travail et articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Et définir un objectif de progression retenu, les actions et mesures pour l'atteindre, les indicateurs chiffrés, et éventuellement le coût.

Article 6

Suivi de l'accord

Prévoir les modalités de suivi annuel.

Article 7

Communication de l'accord aux salariés

Prévoir les modalités de communication de l'accord aux salariés.

Article 8

Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le [date]

Ou

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de [durée maximum 3 ans].

Il entrera en vigueur le [date] et cessera, par conséquent, de s'appliquer le [date]. En application de l'article L. 2222-4 du code du travail, à l'échéance de ce terme, il ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

Article 9

Révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé, à tout moment, pendant la période d'application par accord entre les parties.

Toute demande de révision, totale ou partielle, devra être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux autres parties signataires.

Elle doit être accompagnée d'une proposition nouvelle sur les points à réviser.

La discussion de la demande de révision doit s'engager dans les 3 mois suivant la présentation de celle-ci. Toute modification fera l'objet d'un avenant conclu dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 10

Formalités de dépôt

Le texte du présent accord est déposé en deux exemplaires, dont un sous forme électronique, auprès de la DIRECCTE, et en un exemplaire auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de [ville du CPH].

Annexe II

**

Annexe III

En vigueur non étendu

Annexe III

Charte de la Diversité

La charte de la diversité est un texte d'engagement proposé à la signature de tout employeur qui souhaite, par une démarche volontariste, agir en faveur de la diversité et dépasser ainsi le cadre légal et juridique de la lutte contre les discriminations.

La charte a une valeur morale et encourage les entreprises qui l'adoptent à garantir la promotion et le respect de la diversité dans leurs effectifs et dans tous leurs actes de gestion.

Au-delà d'une mise en conformité avec la loi pour prévenir les discriminations, la charte de la diversité apporte à l'entreprise des valeurs et une éthique fortes, renforce la culture d'entreprise, permet de communiquer sur ses actions en faveur de la diversité.

Préambule

La diversité est un concept qui recouvre des considérations d'ordre social, économique et culturel.

La Commission européenne définit la diversité comme étant le « regroupement de toutes les différences visibles ou invisibles relatives au sexe, à l'âge, au milieu socioculturel, à la race et à l'aptitude physique ».

Un des moyens clés pour promouvoir cette diversité est la lutte contre les discriminations.

Adhésion à la charte de la diversité

[Nom de l'entreprise] reconnaît l'importance de la diversité au sein de l'entreprise, gage d'une meilleure qualité de vie au travail et d'une meilleure efficacité.

[Nom de l'entreprise] s'engage, en signant cette charte, à soutenir et à promouvoir les comportements constructifs dans le cadre de l'organisation du travail et des relations entre la direction et les salariés.

Favoriser la mixité et la diversité

[Nom de l'entreprise] est attentif à la diversité des profils lors du recrutement car elle permet de s'ouvrir davantage à toutes les composantes de la population et de participer directement à l'égalité des chances.

[Nom de l'entreprise] s'engage à éviter les stéréotypes et les a priori dans les processus de recrutement en se basant exclusivement sur des critères objectifs de compétences et de qualification pour l'emploi visé.

[Nom de l'entreprise] a la volonté d'intégrer des salariés de tous horizons et utiliser au mieux le potentiel de chacun (leurs expériences, leurs compétences...) qui constitue une source incontestable de valeur ajoutée et d'enrichissement mutuel.

Prévenir les discriminations

[Nom de l'entreprise] garantit la non-discrimination entre les salariés notamment en :

- reconnaissant chacun quel que soit son type de contrat de travail, son niveau de qualification, son diplôme, son niveau de classification, son niveau d'expérience, son niveau de compétences ou encore son poste occupé ;
- veillant au respect de chacun et à ce qu'aucun dénigrement n'existe entre salariés ;
- assurant un égal accès à la formation professionnelle pour tous les salariés de l'entreprise.

Sensibiliser et former l'encadrement

[Nom de l'entreprise] s'attache à diffuser les valeurs de la présente charte à tous les niveaux de l'entreprise en formant et sensibilisant de manière régulière l'encadrement.

Communiquer sur les engagements

[Nom de l'entreprise] évalue régulièrement les progrès réalisés en matière de diversité.

[Nom de l'entreprise] communique régulièrement sur la présente charte et ses résultats auprès de l'ensemble des salariés, clients, partenaires et fournisseurs, afin de les encourager au respect et au déploiement de ces principes.

Annexe IV

En vigueur non étendu

Annexe IV

BDES (base de données économiques et sociales) : elle rassemble les informations sur les grandes orientations économiques et sociales de l'entreprise. La base de données comprend des mentions obligatoires qui varient selon l'effectif de l'entreprise (plus ou moins 300 salariés). Elle est obligatoire à partir de 50 salariés. Ces données doivent être mises à disposition du comité économique et social (CSE) ou des représentants du personnel.

CSE (comité social et économique) : il remplace les représentants élus du personnel dans l'entreprise. Il fusionne l'ensemble des instances représentatives du personnel (IRP), délégués du personnel (DP), comité d'entreprise (CE) et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

CSSCT (commission santé, sécurité et conditions de travail) : dans les entreprises et établissements distincts d'au moins 300 salariés et dans les établissements présentant certains risques particuliers (quel que soit leur effectif), une commission de santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) doit être instaurée au sein du comité social et économique (CSE).

Discrimination directe : situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable, en raison d'un motif prohibé comme son sexe, par exemple, qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable.

Discrimination indirecte : situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes par rapport à d'autres, pour des motifs prohibés, à moins que cette disposition, ce critère, ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires.

EPI (équipements de protection individuelle) : dispositif ou moyen destiné à être porté ou tenu par une personne en vue de la protéger contre un ou plusieurs risques susceptibles de menacer sa sécurité ou sa santé principalement au travail (code du travail, article R. 233-83-3).

RQTH (reconnaissance de qualité de travailleur handicapé) : décision administrative qui accorde aux personnes en situation de handicap une qualité leur permettant de bénéficier d'aides spécifiques notamment en matière d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi.

Tuteur : salarié qui assure la mise en œuvre des actions de professionnalisation, d'accompagnement et d'évaluation du salarié en contrat de professionnalisation ou en Pro-A (promotion ou reconversion par l'alternance). Le tuteur choisi doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle de 2 ans minimum dans la qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 3 salariés.

Annexe V

En vigueur non étendu

Annexe V

Informations sur la RQTH

Qu'est-ce que la reconnaissance de qualité de travailleur handicapé (RQTH)

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est une décision administrative qui accorde aux personnes en situation de handicap une qualité leur permettant de bénéficier d'aides spécifiques notamment en matière d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi.

Qui est concerné par la reconnaissance de travailleur handicapé

Est considérée comme travailleur handicapé « toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique ».

Que signifie être reconnu travailleur handicapé

Les démarches pour obtenir cette reconnaissance (RQTH) s'effectuent auprès de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) qui reconnaîtra à la personne son aptitude au travail, suivant ses capacités liées au handicap.

Quelles sont les mesures spécifiques liées à la reconnaissance de travailleur handicapé

Être reconnu travailleur handicapé permet, notamment, de bénéficier des mesures suivantes :

- l'orientation, par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) vers un établissement ou service d'aide par le travail, vers le marché du travail ou vers un centre de rééducation professionnelle ;
- le soutien du réseau de placement spécialisé Cap emploi ;
- un appui particulier pour le maintien dans l'emploi via les SAMETH (services d'aide au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés) ;
- l'obligation d'emploi ;
- les aides de l'AGEFIPH.

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) donne également une priorité d'accès à diverses mesures d'aides à l'emploi et à la formation, ainsi qu'à des aménagements des dispositifs existants (contrat d'apprentissage, contrat unique d'insertion, etc.).

En cas de licenciement, la durée du préavis légal est doublée pour les travailleurs reconnus handicapés et, plus généralement, pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, sans toutefois que cette mesure puisse avoir pour effet de porter au-delà de 3 mois la durée du préavis.

Comment être reconnu travailleur handicapé

La demande de RQTH est déposée auprès de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) du lieu de résidence du demandeur, à l'aide d'un formulaire Cerfa.

La demande peut être présentée par la personne en situation de handicap ou son représentant légal.

L'évaluation de la demande de RQTH et de l'orientation professionnelle est effectuée par l'équipe pluridisciplinaire de la MDPH.

Sur la base de cette évaluation, des préconisations sont formalisées dans un plan personnalisé de compensation (PPC). La RQTH est accordée par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), au regard du PPC.

La décision précise la durée de la RQTH (comprise entre 1 et 5 ans).

Accord du 13 novembre 2019 relatif à la prévention et la santé au travail

Signataires	
Organisations patronales	FEDEV ; Culture viande,
Organisations de salariés	FGTA FO ; FNAA CFE-CGC ; FGA CFDT,

Préambule

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux de la branche de l'industrie et des commerces en gros des viandes ont placé la santé au travail au cœur de leurs priorités, au travers de nombreux accords (prévoyance complémentaire, l'avenant de révision de la convention collective...) et partenariats, notamment avec la convention nationale d'objectifs de la CNAM-TS, et les CARSAT (chartes, convention nationale d'objectifs, guides de bonnes pratiques, recommandations...).

Néanmoins, au vu des statistiques, le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles, en particulier les troubles musculo-squelettiques (TMS), reste à un niveau élevé dans la branche.

Il est donc nécessaire de poursuivre les efforts de prévention en renforçant la dynamique engagée depuis plusieurs années déjà.

Dans la mesure où toutes les entreprises de la branche - quelles que soient leur taille, la nature de leur activité et la proportion de salariés exposés aux facteurs de risques professionnels - sont concernées par les enjeux de la santé et sécurité au travail, les partenaires sociaux ont souhaité définir une politique de prévention des risques professionnels pragmatique, efficace et durable.

Cette politique vise notamment à :

- accompagner les entreprises, et en particulier les TPE-PME, dans l'appropriation des enjeux de la prévention des risques professionnels, de l'amélioration des conditions de travail, et de la qualité de vie au travail ;
- placer la prévention au cœur de leur action en encourageant les employeurs et les salariés à communiquer, sensibiliser et former sur ces thématiques ;
- proposer aux entreprises et à leurs salariés des outils concrets et adaptés à la prévention de l'exposition aux facteurs de risques professionnels dans les métiers de la viande.

Chapitre Ier Dispositions générales

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord est applicable aux entreprises de toute taille entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (IDCC 1534).

Objet et portée

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord a pour objet d'instaurer une démarche de prévention à l'exposition aux facteurs de risques professionnels pour l'ensemble des entreprises de la branche.

Il s'inscrit, conformément aux dispositions de l'article L. 2241-12 du code du travail, dans le cadre de la négociation obligatoire relative aux conditions de travail et à la prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 du même code.

Les entreprises, ou les groupes dont l'effectif est d'au moins 50 salariés, ont l'obligation d'engager une négociation d'un accord en faveur de la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail :

1° Soit lorsqu'ils emploient la proportion minimale de 25 % de salariés déclarés exposés au titre du dispositif mentionné à l'article L. 4163-1.

2° Soit lorsque leur indice de sinistralité au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles est supérieur à 0,25 %.

En application de l'article L. 4162-1 du code du travail, le présent accord, dès lors qu'il est étendu, permet aux entreprises ou aux groupes dont l'effectif est égal ou supérieur à 50 salariés et inférieur à 300 salariés, de ne pas avoir à conclure l'accord collectif ou à établir le plan d'action.

Chapitre II Rôles et formation des acteurs de la prévention

Les acteurs internes à l'entreprise

Article 3

En vigueur non étendu

Rôle de l'employeur : impulsion de la politique de prévention

Article 3.1

En vigueur non étendu

L'employeur occupe une place centrale dans l'impulsion d'une véritable culture de la prévention et de la santé au travail.

Ainsi, il doit définir la politique de prévention de l'établissement et veiller à tout moment à la stricte et constante application des dispositions législatives et réglementaires, ainsi qu'à l'application des règlements pris dans l'intérêt de la santé et de la sécurité des personnels travaillant sur le site.

D'une manière générale, l'employeur doit jouer un rôle moteur en formalisant, diffusant et affichant son engagement et le positionnement de la prévention comme une priorité pour l'entreprise.

Il doit mettre en place :

- des actions de prévention des risques professionnels ;
- des actions d'information et de formation ;
- une organisation et des moyens adaptés, pour permettre à chaque acteur d'occuper le rôle qui est le sien.

Rôle du management : vecteur de la culture prévention

Article 3.2

En vigueur non étendu

Les managers sont les premiers relais de la politique de prévention des risques professionnels mise en place par l'employeur.

Par conséquent, ils doivent intégrer cette dimension dans leur management au quotidien en :

- participant activement à la mise en œuvre de la politique de prévention - santé au travail (analyses AT et MP, construction des plans d'actions, utilisation du document unique d'évaluation des risques professionnels) ;
- écoutant les salariés quant à leurs problématiques de santé au travail et en y répondant de manière systématique ;
- observant une exemplarité dans le comportement et l'observation des règles relatives à la prévention.

Les managers bénéficient d'une formation adaptée leur permettant de prendre pleinement la mesure de leur rôle central en matière de prévention des risques. Lorsque l'entreprise répond aux critères d'éligibilité du fonds de prévention tels que prévus à l'article 12.1, cette formation pourra être prise en charge dans les conditions prévues par le règlement intérieur du fonds et dispensée par un organisme référencé par la branche.

L'organisation du travail doit leur permettre de mener leur mission de garant de la santé et de la sécurité de leurs collaborateurs. Ainsi, ils doivent bénéficier du temps et du recul suffisants pour intégrer la prévention dans leurs actions.

Rôle essentiel des salariés en matière de prévention et santé au travail

Article 3.3

En vigueur non étendu

Les salariés ont un rôle essentiel en matière de prévention des risques professionnels dans l'entreprise.

Pour leur permettre de jouer ce rôle pleinement, ils doivent bénéficier de formations adaptées aux métiers exercés et aux postes occupés. Ces actions de formation sont du ressort de l'employeur et doivent être organisées dès l'accueil des salariés puis tout au long de leur activité professionnelle. Les thèmes abordés portent sur la prévention des risques généraux de l'entreprise et de l'atelier, puis des risques spécifiques à chaque poste de travail.

La formation a pour objectif de permettre au salarié de mieux identifier les situations à risques, qui, lorsqu'elles se présentent sont perçues plus rapidement et mieux anticipées. Les salariés concernés pourront :

- se retirer des situations à risques (art. L. 4131-1 du code du travail) ;
- informer leur encadrement direct ;
- veiller au respect des procédures et des instructions qu'ils reçoivent de leur employeur, notamment les consignes de sécurité délivrées dans le règlement intérieur ou au cours de leur information et formation à la sécurité.

La combinaison de la formation et d'un management faisant de la prévention une priorité doit amener l'ensemble des salariés à acquérir une véritable culture de la prévention des risques professionnels.

Rôle des IRP : relais de la dynamique santé au travail

Article 3.4

En vigueur non étendu

L'avenant du 27 juin 2019 relatif à la révision de la convention collective ICGV consacre en son « titre III hygiène, sécurité, prévention » et en particulier à l'article 22, la place et le rôle fondamental des instances représentatives du personnel en matière de prévention des risques professionnels.

Afin de remplir leur mission de relais en matière de prévention et santé au travail, une commission hygiène sécurité et prévention est mise en place dans les entreprises de 25 à 299 salariés.

Les membres de la CSSCT et de la commission d'hygiène, sécurité et prévention disposent du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions tant pour les réunions que pour les études et enquêtes. Pour ce faire, ils disposent d'un crédit d'heures mensuel de délégation tel que prévue à l'article 22.2 de l'avenant du 27 juin 2018 portant révision intégrale de la CCN ICGV (les enquêtes et études inhérentes à leurs attributions ne s'imputent pas sur ce crédit d'heures).

Enfin, ils bénéficient d'une formation dès la prise de mandat, en sus de la formation obligatoire de 5 jours ouvrés.

Le référent santé sécurité prévention salarié

Article 3.5

En vigueur non étendu

Afin d'être assisté dans sa mission de prévention des risques professionnels, l'employeur doit s'entourer d'une personne-ressource interne en charge de la sécurité et des conditions de travail, identifiée comme étant le référent sécurité.

Le ou les salariés ainsi désignés par l'employeur bénéficient d'une formation en matière de santé au travail adaptée aux métiers de la viande et à leur fonction de référent.

Le référent santé sécurité peut se voir confier les missions suivantes :

- élaborer et rédiger des fiches pédagogiques ou des consignes de sécurité, en lien avec le CSE, la CSSCT ou la commission prévention ;
- proposer la mise en place de bonnes pratiques ;
- rédiger et suivre le DUERP ;
- participer à l'élaboration des diagnostics santé-sécurité au sein des ateliers ;
- veiller à l'analyse des accidents du travail et des maladies professionnelles ;
- assurer le relais avec des organismes extérieurs experts ;
- effectuer la veille réglementaire en matière de santé et sécurité au travail ;
- etc.

Le référent sécurité dispose du temps nécessaire et des moyens requis pour exercer ses missions. Il doit également disposer d'une certaine autonomie.

Les acteurs externes à l'entreprise

Article 4

En vigueur non étendu

Rôle des services de santé au travail

Article 4.1

En vigueur non étendu

L'employeur échange avec le médecin du travail sur l'ensemble des thématiques entrant dans sa politique de prévention de l'exposition aux facteurs de risques professionnels.

Le rôle du service de santé au travail est exclusivement préventif et consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur activité professionnelle, notamment en surveillant les conditions de travail.

Le médecin du travail est invité aux réunions du CSE, ou de la commission d'hygiène, sécurité et prévention, ou de la CSSCT.

L'intervenant en prévention des risques professionnels (IPRP)

Article 4.2

En vigueur non étendu

L'intervenant en prévention des risques professionnels auquel l'employeur fait appel a vocation à apporter soutien et expertise auprès des ressources internes telles que le référent santé sécurité prévention, le management ou la direction dans la mise en œuvre de la politique de prévention des risques professionnels.

Intervention de l'organisme de prévention

Article 4.3

En vigueur non étendu

L'employeur peut aussi faire appel aux organismes de prévention des risques professionnels pour l'aider à gérer sa politique de santé et de sécurité au travail. Il s'agit :

- des services de prévention des caisses de sécurité sociale avec l'appui de l'INRS dans le cadre des programmes de prévention ;
- ou de l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) et de son réseau.

La branche professionnelle

Article 4.4

En vigueur non étendu

Soucieuse de vouloir impulser et accompagner les entreprises, en particulier les TPE-PME, vers une véritable culture de la prévention, la branche professionnelle met à disposition un fonds de prévention permettant de financer des actions concourant à cet objectif.

Les modalités d'utilisation de ce fonds sont précisées à l'article 12 du présent accord.

Chapitre III La mise en oeuvre d'une démarche de prévention

Les grands principes de la prévention et l'évaluation des risques

Article 5

En vigueur non étendu

L'article L. 4121-2 du code du travail liste les principes généraux de prévention :

- 1° Éviter les risques.
- 2° Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités.
- 3° Combattre les risques à la source.
- 4° Adapter le travail aux salariés, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de favoriser la polyvalence et limiter le travail cadencé.
- 5° Tenir compte de l'évolution technique des outils de production.
- 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux.
- 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral.
- 8° rendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle.
- 9° Donner des informations et les instructions appropriées aux salariés.

L'évaluation des risques

Article 5.1

En vigueur non étendu

La prévention est une démarche dynamique et continue tout au long de l'année dans le but de soutenir une logique d'amélioration continue de la santé et de la sécurité des travailleurs.

L'évaluation des risques doit être préparée en s'entourant de compétences pluridisciplinaires. En cas de coactivité, l'employeur associe les entreprises extérieures qui interviennent sur le site et au moins un membre de leur CSSCT ou de la commission prévention santé et sécurité afin de favoriser le dialogue social le plus large et de s'assurer de la connaissance concrète des multiples situations de travail dans lesquelles opèrent les travailleurs au sein de la communauté de travail.

L'employeur doit effectuer un inventaire des risques en procédant en deux étapes :

- identifier les risques professionnels, les dangers ;
- analyser ces risques.

Une fois l'inventaire effectué, l'employeur doit :

- évaluer les risques ;
- proposer des actions de prévention afin de supprimer ou de réduire les risques évalués, y compris des aménagements de postes.

Les résultats de cette évaluation sont transcrits dans un document unique d'évaluation des risques (DUERP) et présentés au CSE et à la CSSCT ou commission prévention santé et sécurité.

Le document unique d'évaluation des risques (DUERP)

Article 5.2

En vigueur non étendu

Le DUERP s'inscrit dans un « cercle vertueux » pour la santé au travail et formalise l'obligation générale de prévention des risques professionnels. Il est également un outil de pilotage de toute démarche de prévention, car il en constitue l'origine et un nouveau point de passage, au moment du suivi et du bilan.

Le document unique permet de lister, évaluer et hiérarchiser l'ensemble des risques professionnels pouvant affecter la santé ou la sécurité de tout travailleur et de mettre en œuvre des actions visant à les supprimer ou, à défaut, à les réduire.

Aucun formalisme particulier n'est imposé. En revanche, il doit répondre à 3 exigences :

- cohérence en regroupant sur un support unique les données issues de l'analyse des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés ;
- commodité par la réunion des résultats des différentes analyses des risques et facilitant le suivi de la démarche de prévention ;
- traçabilité en rendant compte des résultats et des modifications.

Il est obligatoire pour toutes les entreprises comptant au moins un salarié (personne physique) et doit comporter « un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement ». Dans les entreprises comportant plusieurs établissements il doit être établi dans chacun d'entre eux.

Le DUERP est mis à jour :

- a minima une fois par an ;
- lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail ;
- lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie ;
- à l'issue d'un AT ou d'une MP ayant engendré un plan d'action ;
- sur proposition des IRP.

Le DUERP contient obligatoirement un plan d'actions permettant de supprimer ou réduire les risques.

À terme, il doit devenir le principal outil de prévention des risques professionnels à destination des managers de proximité.

Les incontournables d'une culture de la prévention

Article 6

En vigueur non étendu

Dans chaque entreprise, l'employeur est tenu de mettre en place les différents outils que sont l'accueil sécurité, la formation sécurité et le ré-accueil, étapes indispensables dans la diffusion d'une culture de prévention des risques et l'application d'une politique santé au travail vertueuse.

L'accueil sécurité

Article 6.1

En vigueur non étendu

Lors de l'accueil du salarié, l'ensemble des informations nécessaires à la réalisation des tâches qui lui sont confiées, tant sur des aspects d'hygiène, de qualité, de santé que de sécurité, lui seront transmises par l'employeur. Ce dernier s'assurera que ces informations ont bien été comprises.

C'est le moment privilégié pour présenter et valoriser la démarche et l'engagement de prévention des risques de l'entreprise. Il est de ce fait conduit par le manager ou un tuteur, selon les cas.

C'est l'occasion de :

- remettre au salarié les documents liés à la sécurité ;
- exposer les risques généraux de l'établissement et les risques spécifiques de l'atelier ;
- prendre connaissance des fiches de postes et des consignes de sécurité inhérentes ;

- organiser les formations pratiques au poste de travail, intégrant l'ensemble des éléments relatifs à la sécurité.

L'accueil sécurité doit être réalisé au moment de l'intégration du salarié dans l'entreprise et à l'occasion de tout changement impliquant une modification des consignes de sécurité (exemple : changement d'atelier, évolution du poste de travail, etc.).

Une trame de check-list d'accueil est annexée au présent accord.

La formation sécurité

Article 6.2

En vigueur non étendu

Tout employeur est tenu d'organiser une formation pratique et appropriée en matière de sécurité au bénéfice de l'ensemble des salariés. Conformément aux articles 3.5 et 12.2.1, une formation initiale et continue spécifique sera instaurée pour les référents sécurité.

La formation à la sécurité du salarié a pour objet de faire émerger toutes les précautions à prendre pour assurer sa propre sécurité et, le cas échéant, celle des autres personnes occupées dans l'établissement. À cet effet, les informations, enseignements et instructions nécessaires sont donnés au salarié en ce qui concerne :

- la connaissance des enjeux de la prévention des risques, tant pour l'entreprise que pour le salarié ;
- les conditions de circulation des engins et des personnes dans l'entreprise ;
- l'exécution du travail ;
- les dispositions à prendre en cas d'accident ou de sinistre.

Cette formation doit être répétée périodiquement et au plus tard tous les 3 ans.

Le ré-accueil

Article 6.3

En vigueur non étendu

La mise en place d'un processus de ré-accueil est indispensable pour tout arrêt faisant suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle (quelle qu'en soit la durée), et pour les autres types d'arrêts de travail d'une durée supérieure ou égale à 2 semaines.

L'employeur respectera la procédure de ré-accueil suivante :

- en amont, définir et formaliser les dispositions de reprise (heure et lieu du ré-accueil, notamment) ;
- organiser un entretien de ré-accueil avant la prise de poste et aborder avec le salarié les points suivants :
 - l'actualité de l'entreprise et les éventuels changements intervenus ;
 - les éventuelles difficultés identifiées par le salarié ;
 - les éventuelles restrictions médicales ;
 - les éventuelles possibilités offertes en matière de dispositions de reprise propres à l'entreprise.

Une trame d'entretien de ré-accueil est annexée au présent accord et communiquée au CSE, à la CSSCT ou à la commission prévention santé et sécurité.

La reprise peut recouvrir de plusieurs cas de figure :

- le salarié reprend le travail sur son poste sans aménagement nécessaire ;
- le salarié reprend le travail sur son poste avec des aménagements nécessaires de manière ponctuelle ou plus durablement en fonction des situations individuelles. Il peut s'agir d'aménagements du poste de travail ou du contenu du travail. Les objectifs fixés en termes de performance aux salariés reprenant leur activité suite à un arrêt de travail doivent être raisonnables et progressifs dans leur montée en puissance en fonction des restrictions médicales ;
- le salarié reprend le travail sur un nouvel emploi. Dans ce cas, l'identification de cet emploi prendra en compte les éventuelles restrictions médicales et l'avis du médecin du travail, notamment en termes d'inaptitude partielle. Le parcours de formation pour accéder au nouvel emploi sera formalisé et mis en place dès la reprise du travail ;
- le salarié bénéficiera de la classification inhérente au nouvel emploi occupé, de la rémunération adaptée ou aménagée avec la garantie « Inaptitude » mise en place par le régime de prévoyance dès lors que les conditions sont réunies pour y prétendre ;
- le salarié reprend le travail avec un aménagement de son temps de travail. Dans ce cas, l'entreprise, en dehors des cas prévus concernant le mi-temps thérapeutique peut proposer une reprise à temps partiel, en accord avec le salarié. L'entreprise pourra solliciter conseil et accompagnement auprès de l'organisme assureur du régime de prévoyance.

Lorsque l'arrêt de travail fait suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'employeur ou le manager doit :

- présenter les résultats de l'analyse de l'accident ou de la maladie professionnelle ;
- présenter le plan d'actions mis en place ;
- définir les engagements pris pour éviter que le sinistre ne se reproduise.

La communication interne en matière de prévention

Article 6.4

En vigueur non étendu

En matière de prévention des risques professionnels, la première des actions consiste à en parler et à créer de l'échange autour du sujet.

Ainsi, des actions de communication dédiées sont mises en place, par tout moyen, au sein de l'entreprise.

Ces actions de communication auront vocation à sensibiliser le personnel aux questions de santé au travail et de développer une culture de la prévention.

Par conséquent, chaque entreprise met en place des espaces de discussion autour de la prévention et santé au travail, au niveau le plus pertinent qu'il soit (entreprise, établissement, atelier...) au moins une fois par mois. Ces espaces de discussion peuvent revêtir des formes multiples comme les réunions d'équipes, des groupes de travail relatifs à l'amélioration des conditions de travail, les entretiens professionnels, etc.

Les objectifs de ces espaces de discussion sont de :

- donner la parole libre aux salariés sur les questions du travail ;
- discuter du contexte d'exercice de l'activité professionnelle et de ses évolutions ;
- développer des organisations du travail conciliant efficacité et intérêt pour les salariés ;
- anticiper les éventuelles problématiques, de manière à fluidifier le travail.

En outre, chaque accident du travail (grave ou potentiellement grave) ou maladie professionnelle donnera lieu à une communication anonyme relative au plan d'actions identifié suite à l'analyse de l'AT ou MP. Celle-ci permettra aux salariés :

- d'échanger autour de la problématique ;
- de comprendre le risque ;
- d'agir en conséquence avec les mesures de prévention adéquates ;
- de constater l'engagement de l'employeur en matière de prévention des risques.

Les actions de prévention de l'exposition à certains risques professionnels

Article 7

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions légales, le présent accord détermine pour les facteurs de risques professionnels les plus fréquents dans la branche, un ensemble d'actions de prévention associées répondant ainsi aux exigences de l'article D. 4162-3 du code du travail.

Actions de prévention au titre des contraintes physiques marquées

Article 7.1

En vigueur non étendu

	Action de prévention associée
Les manutentions manuelles de charges (articles R. 4541-1 et suivants du code du travail)	Faciliter le transfert des produits
	Fournir des aides à la manutention
	Limiter les efforts à exercer
	Aménager l'environnement de travail
	Réduire les contraintes de temps
Les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations	Organiser l'espace de travail
	Organiser et développer les rotations de poste
Les vibrations mécaniques	Sélectionner les matériels les moins vibrants
	Réduire autant que possible les irrégularités de surface sur lesquelles se déplacent les véhicules mobiles et veiller au respect des vitesses de déplacement
	Équiper les véhicules mobiles de sièges adaptés

Actions de prévention au titre de l'environnement physique agressif

Article 7.2

En vigueur non étendu

	Action de prévention associée
Les travaux exposés au bruit	Agir en priorité sur le bruit à la source
	Choisir les techniques de production en intégrant cette dimension dans les cahiers des charges
	Organiser le travail en évitant de faire cohabiter des activités bruyantes
	Mettre à disposition du personnel les équipements de protection individuelle les plus adaptés et les plus confortables
Les travaux exercés dans des températures extrêmes	Limiter les durées d'exposition aux températures inférieures à - 8° C et/ou supérieures à 30° C
	Aménager des locaux chauffés pour les temps de pause
	Mettre à disposition de tous les salariés de l'eau
	Fournir des équipements de travail adaptés aux conditions thermiques
	Choisir pour les sols des matériaux adaptés au froid afin de prévenir le risque de glissade
	Éviter les courants d'air par l'utilisation de gaines de diffusion
Les travaux exposant aux agents chimiques dangereux (ACD)	Maîtriser les amplitudes de température dans les ateliers
	Supprimer le risque, trouver un autre procédé qui n'implique pas l'emploi d'un ACD
	Substituer l'ACD par un agent non dangereux ou moins dangereux
	Réduire le risque au plus bas si la substitution est techniquement impossible

Actions de prévention au titre de certains rythmes de travail

Article 7.3

En vigueur non étendu

	Action de prévention associée
Le travail de nuit	Limiter le travail de nuit pour les salariés qui en font la demande (par exemple, les seniors, etc.)
	Organiser les prises de commandes pour limiter le recours au travail de nuit
	Tenir compte de la nature des activités (charge de travail, conditions thermiques...) pour ajuster l'amplitude du travail de nuit
	Organiser la rotation des postes pour maintenir la vigilance des salariés
	Privilégier le volontariat pour le travail de nuit et prendre en compte l'environnement familial
Le travail en équipes successives alternantes	Organiser les conditions dans lesquelles les salariés travaillant de nuit peuvent bénéficier des services de l'entreprise accessibles en journée (RH, santé au travail...)
	Privilégier le sens de rotation physiologiquement naturel : matin, après-midi, nuit
	Privilégier le volontariat pour le travail de nuit et prendre en compte l'environnement familial
Le travail répétitif	Organiser les conditions dans lesquelles les salariés travaillant de nuit peuvent bénéficier des services de l'entreprise accessibles en journée (RH, santé au travail...)
	Améliorer la conception des postes de travail
	Adapter les postes de travail de manière à réduire les sollicitations biomécaniques et la pression générée par le flux de produit
	Donner des marges de manœuvre aux opérateurs
	Proscrire les postures en torsion et réduire les distances de préhension des produits
	Mécaniser/automatiser les phases de travail les plus contraignantes pour les opérateurs avec un objectif de limitation des contraintes physiques
Organiser la rotation au niveau des postes et la polyvalence afin de diminuer les sollicitations biomécaniques et d'accroître l'intérêt du travail (alterner les postes permettant des modifications gestuelles)	
Organiser le travail pour éviter les à-coups de production	

Chapitre IV La gestion des accidents du travail (AT) et des maladies professionnelles (MP)

Principes généraux en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle

Article 8

Malgré toutes les mesures de prévention qui sont prises, un accident du travail ou une maladie professionnelle peut survenir. Un accident ou une maladie ne doit pas être banalisé et faire l'objet d'une grande attention, de manière à éviter que cela ne se reproduise.

De ce fait, la gestion et le suivi des AT/MP induit :

- de réaliser systématiquement une analyse des accidents et des maladies professionnelles pour en comprendre les causes et mettre en place les mesures de prévention adéquates ;
- de gérer de manière anticipée le retour du salarié à travers la procédure de ré-accueil avant le terme de son arrêt de travail ;
- de mettre à jour le DUERP ;
- d'élaborer une communication autour des accidents et des maladies professionnelles de l'établissement.

La gestion de l'accident du travail

Article 9

En vigueur non étendu

Tout accident, quelle que soit sa typologie (avec ou sans arrêt, bénin, presque accident), doit bénéficier d'une analyse approfondie telle que prévue par la méthode de l'arbre des causes.

Cette analyse est effectuée par une équipe intégrant de manière systématique le référent prévention, le manager et un membre de la CSSCT (ou de la commission prévention), et selon les besoins un représentant de la fonction RH et une infirmière.

Par ailleurs, l'analyse s'opère en présence de la victime, dans la mesure du possible.

L'arbre des causes permet de visualiser l'ensemble des faits qui ont conduit à l'accident.

Pour chacun d'entre eux, il faut rechercher s'il existe des moyens de le supprimer ou d'en éviter ses conséquences.

La gestion de la maladie professionnelle

Article 10

En vigueur non étendu

Toute maladie professionnelle déclarée avec arrêt doit être analysée.

Les analyses sont conduites systématiquement en présence du référent prévention, de l'encadrant de proximité, de la victime et d'un membre de la CSSCT (ou de la commission prévention), et selon les besoins d'un représentant de la fonction RH et d'une infirmière.

En cas d'absence, la victime est invitée, sur la base du volontariat, à rencontrer l'équipe en charge de l'analyse pour un recueil d'informations.

Ces analyses reposent sur une enquête menée en 2 phases :

- une phase d'entretien avec la victime, à partir de questions simples et ouvertes, permettant de collecter des informations précises sur son ressenti ;
- une phase d'analyse, menée à partir des éléments recueillis auprès de la victime, et d'informations diverses : le statut du salarié dans l'entreprise, son historique en termes de postes occupés et de formations suivies, son parcours professionnel, ses antécédents AT/MP, les caractéristiques de la maladie déclarée, un descriptif précis des tâches identifiées comme étant à l'origine de la maladie professionnelle.

Le plan d'action et son suivi

Article 11

En vigueur non étendu

Tout accident du travail ou maladie professionnelle donne lieu à la mise en place d'un plan d'actions visant à éviter que le sinistre ne se reproduise.

De ce fait, la mise à jour du DUERP est obligatoire.

Une communication auprès du CSE (après validation par la CSSCT ou la commission prévention) sera effectuée et le plan d'actions défini sera affiché et commenté auprès des équipes de l'atelier concerné.

Chapitre V Les moyens de la politique de prévention

Le fonds de prévention et l'accompagnement des TPE-PME

Article 12

En vigueur non étendu

Pour renforcer la prévention vers les TPE et PME, les partenaires sociaux ont instauré un fonds de prévention qui est alimenté à effet du 1er janvier 2018 par une dotation exceptionnelle, unique et non renouvelable d'un montant de 1 600 000 €. Ce fonds est en outre alimenté, à compter du 1er janvier 2018, par 2 % des cotisations versées auprès de l'organisme assureur AG2R au titre du régime de prévoyance.

Entreprises bénéficiaires du fonds de prévention

Article 12.1

En vigueur non étendu

Les entreprises cotisant pour le régime de prévoyance auprès de l'organisme assureur AG2R et comptant moins de 300 salariés sont éligibles à l'accompagnement financier du fonds.

Les entreprises qui sollicitent les fonds en question doivent pouvoir justifier de leur objectif de mettre en œuvre le présent accord ainsi que de l'atteinte de résultats.

Actions éligibles au fonds de prévention

Article 12.2

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux de la branche décident que le fonds de prévention aura vocation à financer des actions d'accompagnement terrain pour la mise en œuvre de l'accord et des actions de compensation à l'exposition de certains facteurs de risques professionnels pour les salariés seniors.

En outre, les partenaires sociaux pourront également définir des actions d'ampleur nationale dont le financement pourra relever également en tout ou partie du fonds de prévention. Il peut s'agir notamment de développer une politique de communication axée sur la diffusion des enjeux et des progrès de la prévention de l'exposition aux facteurs de risques professionnels dans le secteur des métiers de la viande.

Les partenaires sociaux se réservent la possibilité de faire évoluer les actions éligibles en fonction du bilan annuel relatif à l'utilisation du fonds.

Les modalités de dépôt de candidature au fonds seront déterminées dans un règlement de gestion du fonds.

12.2.1. Actions d'accompagnement terrain à la mise en œuvre de l'accord

Afin de permettre la diffusion d'une véritable culture de la prévention, les partenaires sociaux de la branche souhaitent, au travers de la mobilisation du fonds, accompagner les entreprises désireuses de déployer une politique santé au travail ambitieuse.

Conscients que les entreprises, et en particulier les TPE-PME, peuvent rencontrer des difficultés à mettre en place pour la première fois ce type d'organisation en prévention-santé, les partenaires sociaux proposent de financer un accompagnement extérieur par des experts en santé au travail pour la mise en œuvre de l'accord, en partenariat avec les CARSAT.

Cet accompagnement s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre d'actions concrètes telles que :

- la mise en place d'une organisation en prévention (désignation d'un référent, etc.) ;
- la formation des différents acteurs et notamment des référents ;
- les diagnostics de terrain, permettant d'établir une photographie de l'entreprise en matière de prévention ;
- la mise en œuvre des plans d'actions faisant suite aux diagnostics.

12.2.2. Actions d'encouragement à l'aménagement des fins de carrière pour les salariés seniors

Le fonds de financement pourra également accompagner la mise en œuvre d'actions visant à aménager les fins de carrière des salariés âgés de 55 ans et plus vers des missions de tutorat ou de formateur interne.

Le suivi de la branche et communication

Article 13

En vigueur non étendu

Suivi de la branche

Article 13.1

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux consacrent chaque année un temps d'échanges et de négociation pour le suivi et l'évaluation de la politique de prévention des risques professionnels de la branche mais aussi des effets et perspectives pour les entreprises relevant du champ de la convention collective, à l'occasion d'une CPPNI.

À ce titre, outre sa mission de diagnostic de la situation de la branche, cette commission dédiée est chargée du suivi du présent accord :

- l'actualisation des chiffres clés de la branche ;
- la diffusion de l'information auprès des entreprises et des instances de représentation du personnel ;
- la déclinaison de l'accord dans l'ensemble des entreprises de la branche ;
- les actions conduites par les entreprises et leurs effets.

Au vu des travaux de suivi, les partenaires sociaux proposent des améliorations portant sur les conditions et l'organisation du travail au sein de la branche.

Communication de la branche

Article 13.2

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux estiment nécessaire que la politique de prévention de l'exposition aux facteurs de risques professionnels soit accompagnée d'une communication à la hauteur des ambitions partagées.

Sachant que toute action durable ne peut être efficace que si le chef d'entreprise est pleinement investi de l'importance de prévenir les risques professionnels comme étant un élément de la performance économique et sociale, tous les outils d'information seront mobilisés pour l'accompagner dans cette démarche d'amélioration des conditions de travail.

Les organisations professionnelles d'employeurs sensibiliseront les dirigeants d'entreprises de manière régulière et proposeront des documents types permettant une mise en œuvre efficace de la politique de prévention sur le terrain.

De même, le salarié étant un acteur essentiel de la santé et la sécurité au travail, les organisations syndicales de salariés auront à charge de diffuser auprès des salariés le présent accord et ainsi de permettre d'insuffler auprès d'eux une dynamique de prévention des risques professionnels.

Les partenaires sociaux rechercheront auprès des institutionnels et des organismes compétents tous les moyens adaptés aux enjeux humains et financiers de leur politique et de sa mise en œuvre.

Chapitre VI Dispositions finales

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 14

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent faciliter et encourager la mise en œuvre de démarches de prévention dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Pour ce faire, une trame d'accord, une check-list d'accueil et une trame d'entretien de ré-accueil sont annexées au présent accord.

Les entreprises auront ainsi la possibilité de s'inspirer de ces outils dans le cadre la mise en œuvre de leur démarche de prévention.

En outre, le fonds de prévention bien qu'il ne soit pas exclusif aux seules entreprises de moins de 50 salariés, celui-ci les cible néanmoins prioritairement en étant éligible exclusivement aux TPE-PME.

Entrée en vigueur de l'accord

Article 15

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le premier jour du mois suivant la signature de l'accord pour les entreprises adhérentes à une organisation professionnelle d'employeur signataire et, au plus tard, à compter de la publication de l'arrêté d'extension.

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans conformément à l'article L. 2241-12 du code du travail.

Dénonciation, révision de l'accord

Article 16

En vigueur non étendu

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions de la convention collective en vigueur au jour de l'engagement de la procédure de révision.

Dépôt et extension

Article 17

En vigueur non étendu

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, au ministère en vue de son extension, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires du présent accord conviennent que Culture viande sera chargé de ces formalités de dépôt et de demande d'extension.

Annexes

Annexe I

En vigueur non étendu

Annexe I

Trame d'accord d'entreprise relatif à la santé au travail

NB : l'accord ou le plan d'action repose sur un diagnostic préalable des situations de pénibilité et doit prévoir les mesures de prévention des risques qui en découlent ainsi que les modalités de suivi de leur mise en œuvre effective. Chaque thème retenu est assorti d'objectifs chiffrés dont la réalisation est mesurée au moyen d'indicateurs. Ces derniers sont communiqués, au moins annuellement, aux membres du CSE (art. D. 4162-2 du code du travail).

Préambule

Rappel des enjeux de l'entreprise en matière de prévention

Le préambule n'est pas obligatoire mais il peut, par exemple, être l'occasion pour les parties signataires d'expliquer pourquoi elles ont conclu l'accord, et/ou de rappeler les valeurs qu'elles partagent, ou encore d'affirmer des engagements communs.

Sa rédaction est souvent liée à ce qui a pu être dit ou souhaité au cours des négociations et qui fait l'objet d'un consensus entre les parties.

Il est en outre recommandé de rappeler, dans le préambule, le cadre légal et de branche dans lequel l'accord est conclu.

D'autres éléments peuvent être ajoutés tels que des chiffres clés sur la santé au travail, des engagements et mesures déjà en place, un rappel sur les modalités de préparation de l'accord (diagnostic partagé, groupes de travail...).

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés présents dans les établissements de [nom de l'entreprise].

Diagnostic préalable

Article 2

En vigueur non étendu

Retranscrire ici les résultats du diagnostic de l'exposition des salariés à certains risques professionnels.

Ce diagnostic permettra de choisir :

- 2 thèmes parmi les 3 suivants :

- réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité ;
- adaptation et aménagement du poste de travail ;
- réduction des expositions aux facteurs de pénibilité ;

- 2 autres thèmes parmi les quatre suivants :

- amélioration des conditions de travail notamment au plan organisationnel ;
- développement des compétences et des qualifications ;
- aménagement des fins de carrière ;
- maintien en activité des salariés exposés aux facteurs de pénibilité.

En vigueur non étendu

Choisir parmi : la réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité ; l'adaptation et l'aménagement du poste de travail ; la réduction des expositions aux facteurs de pénibilité.

Définir un objectif de progression retenu, les actions et mesures de prévention pour l'atteindre, les indicateurs chiffrés, et éventuellement le coût.

En vigueur non étendu

Choisir parmi : la réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité ; l'adaptation et l'aménagement du poste de travail ; la réduction des expositions aux facteurs de pénibilité.

Définir un objectif de progression retenu, les actions et mesures de prévention pour l'atteindre, les indicateurs chiffrés, et éventuellement le coût.

En vigueur non étendu

Choisir parmi : l'amélioration des conditions de travail, notamment sur le plan organisationnel ; le développement des compétences et des qualifications ; l'aménagement des fins de carrière ; le maintien en activité des salariés exposés aux facteurs de pénibilité.

Définir un objectif de progression retenu, les actions et mesures de prévention pour l'atteindre, les indicateurs chiffrés, et éventuellement le coût.

Préciser les mesures de nature à permettre aux titulaires d'un compte professionnel de prévention d'affecter les points qui y sont inscrits au financement d'une formation ou du passage à temps partiel.

En vigueur non étendu

Choisir parmi : l'amélioration des conditions de travail, notamment sur le plan organisationnel ; le développement des compétences et des qualifications ; l'aménagement des fins de carrière ; le maintien en activité des salariés exposés aux facteurs de pénibilité.

Définir un objectif de progression retenu, les actions et mesures de prévention pour l'atteindre, les indicateurs chiffrés, et éventuellement le coût.

Préciser les mesures de nature à permettre aux titulaires d'un compte professionnel de prévention d'affecter les points qui y sont inscrits au financement d'une formation ou du passage à temps partiel.

Suivi de l'accord

Article 6

En vigueur non étendu

Prévoir les modalités de suivi annuel et notamment la communication des indicateurs au CSE.

Communication de l'accord aux salariés

Article 7

En vigueur non étendu

Prévoir les modalités de communication de l'accord aux salariés.

Entrée en vigueur et durée de l'accord

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

Il entrera en vigueur le [date] et cessera, par conséquent, de s'appliquer le [date]. En application de l'article L. 2222-4 du code du travail, à l'échéance de ce terme, il ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

Révision de l'accord

Article 9

En vigueur non étendu

Le présent accord pourra être révisé, à tout moment, pendant la période d'application par accord entre les parties.

Toute demande de révision, totale ou partielle, devra être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux autres parties signataires.

Elle doit être accompagnée d'une proposition nouvelle sur les points à réviser.

La discussion de la demande de révision doit s'engager dans les 3 mois suivant la présentation de celle-ci. Toute modification fera l'objet d'un avenant conclu dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Formalités de dépôt

Article 10

En vigueur non étendu

Le texte du présent accord est déposé en deux exemplaires, dont un sous forme électronique, auprès de la DIRECCTE, et en un exemplaire auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de [ville du CPH].

Annexe II

En vigueur non étendu

Annexe II

Check-list d'accueil sécurité

(Annexe non reproduite, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0014/boc_20200014_0000_0025.pdf

Annexe III

En vigueur non étendu

Annexe III

Trame d'entretien de ré-accueil

(Annexe non reproduite, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0014/boc_20200014_0000_0025.pdf

Accord du 10 mars 2020 relatif à la formation professionnelle

Signataires

Organisations patronales	FEDEV ; Culture viande,
Organisations de salariés	FGTA FO ; FNAA CFE-CGC ; FGA CFDT,

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord est pris en application de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Cet accord complète et poursuit l'accord du 27 septembre 2018 actualisé des nouvelles exigences réglementaires.

Par la signature de cet accord, les partenaires sociaux de la branche des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes souhaitent affirmer leur volonté de renforcer l'attractivité, la compétitivité des entreprises et la qualification des salariés, en positionnant la formation professionnelle comme outil stratégique et privilégié.

La formation a pour objectifs de :

- développer et renforcer les savoirs fondamentaux ;
- assurer le maintien dans l'emploi des salariés en apportant les compétences professionnelles nécessaires à leur activité ;
- permettre aux salariés d'évoluer professionnellement au sein de parcours clairement identifiés et personnalisés ;
- sécuriser les carrières professionnelles en développant une employabilité la plus large possible.

Les entretiens professionnels tels que prévus par l'article L. 6315-1 constituent l'outil incontournable permettant d'établir un état des lieux et de formaliser les actions à mettre en place pour atteindre ces objectifs. Ils doivent permettre d'informer les salariés sur les dispositifs disponibles tels que la validation des acquis de l'expérience (VAE), le conseil en évolution professionnel (CEP) et le compte personnel de formation (CPF).

Dans la continuité de la loi du 5 septembre 2018, les parties signataires soulignent leur volonté de permettre à chaque salarié d'accéder aux certifications, notamment celles inscrites au répertoire national des certifications professionnelles. Ainsi, les entreprises de la branche qui le souhaitent, doivent être accompagnées pour organiser la formation professionnelle et en optimiser ses outils dans cet esprit.

Le présent accord a pour finalité de mettre à la disposition des entreprises et des salariés de la branche les dispositifs de formation professionnelle permettant d'atteindre les différents objectifs mentionnés ci-dessus.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord national est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

Définitions

Article 2

En vigueur étendu

Qualification professionnelle

Article 2.1

En vigueur étendu

La qualification professionnelle est la capacité pour un salarié à exercer un métier ou un emploi déterminé. Elle dépend de la formation ou de l'expérience acquise et peut faire l'objet des reconnaissances suivantes :

- acquisition par un salarié d'un emploi positionné dans la grille de classification de la convention collective conformément aux modalités prévues par l'accord de branche ou un accord d'entreprise relatif à la classification des emplois ;
- obtention d'une certification (diplôme, titre, certificat...).

Certification professionnelle

Article 2.2

En vigueur étendu

Une certification professionnelle est une attestation, matérialisée ou non, délivrée par une autorité habilitée, sanctionnant la maîtrise de compétences visées. Elle fait suite à un processus de validation.

Les certifications peuvent être de trois types :

- les certificats de qualification professionnelle (CQP) visés à l'article 3.8 ;
- les certifications inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- Les certifications inscrites au répertoire spécifique des certifications et des habilitations.

Dispositifs de formation professionnelle

Article 3

En vigueur étendu

Apprentissage

Article 3.1

En vigueur étendu

L'apprentissage est un mode de formation professionnelle initiale par alternance particulièrement adapté aux besoins des entreprises de la branche.

L'intégration des jeunes de 16 à 29 ans en apprentissage (ou sans limite d'âge dans les cas dérogatoires prévus par l'article L. 6222-2 du code du travail) peut concerner un très large spectre d'emplois de notre secteur professionnel : production, logistique, maintenance, commerce, QHSE, emplois administratifs, etc.

De plus, l'apprentissage couvre l'ensemble du périmètre de la nomenclature des niveaux de formation de l'Éducation nationale, permettant l'obtention d'une certification professionnelle inscrite au RNCP par le plus grand nombre.

Les conditions de mise en œuvre de l'apprentissage et le régime juridique des apprentis sont définis par les lois et règlements en vigueur.

Les parties signataires s'accordent pour désigner l'apprentissage comme un des moyens prioritaires d'intégration des salariés dans les entreprises de la branche.

Contrats de professionnalisation

Article 3.2

En vigueur étendu

À l'instar de l'apprentissage, le recrutement de salariés en alternance par le contrat de professionnalisation doit être considéré comme un des moyens prioritaires d'intégration, pour les jeunes de moins de 26 ans et les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Le contrat de professionnalisation permet l'acquisition d'un certificat de qualification professionnelle, d'une certification inscrite au RNCP ou d'une qualification telle que définie à l'article 2.1 du présent accord.

À titre expérimental, jusqu'au 31 décembre 2021, le contrat de professionnalisation peut être conclu en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences, en accord avec le salarié. Ce contrat obéit au régime de droit commun, à l'exception de la qualification visée, qui peut notamment être un bloc de compétences.

Les compétences à acquérir sont définies par l'employeur et le salarié, avec l'appui de l'opérateur de compétences.

L'opérateur de compétences :

- établit le parcours de formation en fonction des compétences à acquérir, de la répartition et l'articulation entre la formation théorique et la pratique en entreprise ;
- assure le suivi du parcours de formation du salarié durant l'exécution du contrat. Il peut, le cas échéant, en lien avec l'employeur, proposer des adaptations au contenu de la formation ;
- contribue à l'évaluation de la formation selon les modalités précisées par un cahier des charges arrêté par le ministre chargé de la formation professionnelle le 26 décembre 2018.

Les contrats de professionnalisation concernent les publics prioritaires définis comme suit :

- personnes de 16 à 25 ans n'ayant pas validé un 2e cycle secondaire et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- bénéficiaires du revenu de solidarité active, allocation solidarité spécifique ou allocation adulte handicapé ;
- personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;
- personnes de 16 à 25 ans et les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus inscrits depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi.

Les conditions d'organisation, de recours et de prise en charge financière de ce type de formation sont définies par la réglementation et le conseil d'administration d'OCAPIAT tel que rappelé dans l'accord du 21 janvier 2020 relatif aux règles et modalités de prise en charge du contrat de professionnalisation et de la Pro-A.

Les salariés des entreprises de la branche en contrat de professionnalisation percevront pendant la durée du CDD ou pendant l'action de professionnalisation du CDI, une rémunération correspondant au minimum à :

- 100 % de la rémunération minimale conventionnelle de l'emploi effectivement occupé pendant le contrat ou l'action de professionnalisation sans que cette rémunération ne puisse être inférieure au Smic.

Promotion ou reconversion par l'alternance (Pro-A)

Article 3.3

En vigueur étendu

Il est ici rappelé que le dispositif de promotion ou reconversion par l'alternance est régi par un accord spécifique du 21 janvier 2020 relatif aux certifications éligibles à la Pro-A dans diverses branches du secteur alimentaire. Cet accord reprend les modalités de mise en œuvre du dispositif, la liste des certifications éligibles.

Les conditions d'organisation, de recours et de prise en charge financière de ce type de formation sont définies par la réglementation et le conseil d'administration d'OCAPIAT tel que rappelé dans l'accord du 21 janvier 2020 relatif aux règles et modalités de prise en charge du contrat de professionnalisation et de la Pro-A.

Compte personnel de formation (CPF)

Article 3.4

En vigueur étendu

Les modalités de création et d'alimentation des comptes personnels de formation des salariés des entreprises de la branche sont définies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

La mobilisation des droits acquis au titre du CPF doit s'effectuer dans les conditions suivantes :

- le CPF ne peut être mobilisé qu'à l'initiative du salarié et avec son accord exprès. Le refus éventuel du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue en aucun cas une faute ;

- les actions de formation éligibles au CPF sont notamment :
- les actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national prévu à l'article L. 6113-1 ;
- les actions de formation sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences au sens du même article L. 6113-1 ;
- les actions de formation sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique mentionné à l'article L. 6113-6 comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles ;
- l'accompagnement des démarches de validation des acquis de l'expérience.

Les droits acquis au titre du DIF, ont été monétisés à raison de 15 € par heure et apparaissent dans le CPF. Ils sont utilisables sans limite de temps. Ceux-ci sont néanmoins pris en compte dans le plafond du compte (5 000 € ou 8 000 € selon le niveau de qualification du titulaire du compte, hors cas particuliers prévus par la loi).

Le compte personnel de formation est géré par la Caisse des dépôts et des consignations.

Les salariés mobilisant leur CPF pourront bénéficier d'un abondement de leur compte, si les droits du CPF sont insuffisants au regard du coût de l'action de formation visée. Cet abondement se fera selon les modalités suivantes :

- formations et actions prioritaires :
- formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- formations permettant d'acquérir tout ou partie (module) d'un certificat de qualification professionnelle ;
- actions donnant lieu à un co-investissement employeur/ salarié ;
- formations et actions mentionnées ci-dessus au bénéfice de salariés à temps partiel dont la durée du travail est au moins égale à 50 % de la durée légale du travail ;
- dans ce cadre, l'abondement du CPF pourra prendre la forme, en fonction des besoins :
- d'une majoration des droits acquis du salarié finançable en tout ou partie par abondement ;
- et/ ou d'une prise en charge du financement additionnel directement par l'entreprise dans le cadre de son plan de développement des compétences ;
- et/ ou d'une organisation de cette formation sur le temps de travail avec maintien des salaires.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-6 du code du travail.

(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

Plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 3.5

En vigueur étendu

Les conditions et modalités de financement d'actions de formation prioritaire ou non, dans le cadre du plan de développement des compétences sont définies par le conseil d'administration d'OCAPIAT.

Validation des acquis de l'expérience

Article 3.6

En vigueur étendu

L'accès à la certification étant une priorité, les entreprises doivent tout mettre en œuvre pour informer et faciliter l'accès à la validation des acquis de l'expérience au plus grand nombre de salariés notamment lors des entretiens professionnels.

La VAE permet l'acquisition totale ou partielle (via l'acquisition de blocs de compétences) des certifications enregistrées au RNCP.

Les actions prévues pour accéder à une VAE pourront être organisées dans le cadre de la Pro-A ou du compte personnel de formation.

CPF de transition

Article 3.7

En vigueur étendu

Le projet de transition professionnelle peut être utilisé pour financer des formations certifiantes, éligibles au compte personnel de formation, destinées à permettre au salarié de changer de métier ou de projet professionnel.

Les conditions et modalités d'accès aux actions de formation organisées dans le cadre du CPF de transition sont définies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, dont le décret n° 2018-1339 relatif aux conditions d'ouverture et de rémunération des projets de transition professionnelle.

Les bénéficiaires devront faire leur demande de CPF de transition professionnelle auprès de l'association paritaire TRANSIPRO de la région administrative dont ils dépendent.

Certificats de qualification professionnelle (CQP)

Article 3.8

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord soulignent leur volonté de positionner les certificats de qualification professionnelle comme modèle privilégié de certification pour le plus grand nombre de salariés des entreprises de la branche.

En effet, les référentiels emploi/compétences des CQP représentent le plus fidèlement les compétences requises par les métiers de notre secteur d'activité.

L'organisation de la démarche CQP est définie par un accord de branche spécifique. À ce titre, la CPNEFP est chargée de proposer l'actualisation de cet accord à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), dès que le besoin s'en fait sentir.

L'inscription des CQP au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) affirme leur valeur et leur apporte une reconnaissance équivalente aux autres titres et diplômes et les rend accessibles par l'intermédiaire de la VAE.

Les CQP devront pouvoir être acquis dans leur ensemble ou par l'acquisition successive de modules clairement définis, valorisant les savoirs et savoir-faire de chaque métier. Les entreprises feront en sorte que tout salarié s'inscrivant dans un parcours de CQP modulaire puisse acquérir l'ensemble des modules nécessaires à la délivrance du CQP.

Politique de formation de la branche

Article 4

En vigueur étendu

Définition des parcours d'évolution professionnelle

Article 4.1

En vigueur étendu

L'ensemble des salariés des entreprises de la branche doit pouvoir bénéficier d'un parcours d'évolution professionnelle, de son embauche dans l'entreprise à sa fin de carrière.

Les parties signataires du présent accord veillent à ce que chaque salarié puisse progresser, en termes d'emploi, de qualification et de classification, en fonction de ses souhaits, son potentiel et les besoins de l'entreprise.

Les parcours d'évolution professionnelle peuvent s'articuler autour des grandes étapes suivantes :

(Graphique non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boccc/pdf/2020/0024/boc_20200024_0000_0022.pdf

Ces parcours sont prioritairement destinés aux salariés bénéficiant d'un bas niveau de qualification (ex : niveaux 2 et 3 du cadre européen des certifications) et/ou ne justifiant pas des compétences leur permettant d'exercer une activité professionnelle dans une entreprise de la branche.

La formation professionnelle et ses différents dispositifs sont les outils privilégiés de mise en œuvre de ces parcours d'évolution professionnelle.

Formation d'intégration en alternance

Article 4.2

En vigueur étendu

Les salariés qui ne bénéficient pas des compétences requises pour les métiers des industries et commerces en gros des viandes au moment de leur embauche doivent pouvoir bénéficier d'une formation structurée et adaptée lors de leur intégration dans l'entreprise.

L'objectif de cette formation est de permettre au stagiaire d'acquérir les savoirs et savoir-faire de base requis par les différents métiers de la branche, à savoir la capacité à accomplir des opérations simples au sein des métiers visés.

Ces actions de formation doivent être organisées en alternance, par l'intermédiaire de l'apprentissage, ou des contrats de professionnalisation. La durée de ces actions doit être cohérente avec les objectifs à atteindre, notamment en termes de niveau de qualification visé.

Elles comportent des apports théoriques en salle et pratiques en atelier (de type action de formation en situation de travail - AFEST) et donnent une place prépondérante aux maîtres d'apprentissage et aux tuteurs.

Les actions de formation d'intégration en alternance pourront être mises en place par les entreprises avec les concours des organismes de formation reconnus au sein du secteur alimentaire et référencés par la CPNEFP.

Cette structure s'efforcera de faciliter l'accès des TPE/PME à ces dispositifs, en mutualisant les actions avec les entreprises de taille plus importante.

Les entreprises s'engagent à recourir à ce type de formation pour agir sur le renouvellement des effectifs, notamment le renouvellement générationnel.

De manière à faciliter l'accès à l'alternance, notamment pour les jeunes, les entreprises prendront toutes les dispositions pour bénéficier d'accompagnements financiers permettant de faciliter les déplacements et l'hébergement des alternants. Ces aides pourront être sollicitées auprès des services de l'État, des régions, des départements et des territoires, des organismes gérant l'action logement, etc.

Montée en compétences/Professionalisation

Article 4.3

En vigueur étendu

À l'issue de leur intégration, les salariés doivent pouvoir bénéficier de phases de montée en compétences et de professionnalisation par la formation continue.

L'objectif est d'apporter aux salariés les compétences permettant :

- l'accomplissement d'opérations diverses et d'un niveau de complexité croissant ;
- la rotation sur différentes activités mobilisant des compétences de même nature ;
- l'intervention de l'opérateur sur différentes activités mobilisant des compétences distinctes ;
- l'accès aux qualifications de niveaux supérieurs et aux classifications correspondantes ;
- l'acquisition de niveaux de compétences proches de ceux requis par les référentiels emploi/compétences des CQP.

Les entretiens professionnels organisés en application des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail constituent le moment privilégié pour aborder et formaliser les perspectives d'évolution professionnelle des salariés. Les parcours d'évolution doivent être individualisés, en tenant compte du potentiel et des souhaits des salariés, et des besoins de l'entreprise.

Ces entretiens devront déboucher sur l'identification et la planification des actions de formation professionnelle continue permettant d'atteindre les objectifs mentionnés ci-dessus.

Les dispositifs de financement privilégiés pour ces actions sont les suivants :

- la Pro-A ;
- le plan de développement des compétences ;
- le CPF dans le cadre du co-investissement employeur/salarié pour ce qui concerne les formations éligibles visées à l'article 3.4 du présent accord ;
- le CPF de transition.

Certification

Article 4.4

En vigueur étendu

Le plus grand nombre de salariés des entreprises de la branche devra pouvoir accéder à une certification, particulièrement aux CQP, tels que mentionnés à l'article 3.8, et plus globalement aux certifications inscrites au RNCP.

L'utilisation de la VAE doit être développée. En effet, un nombre conséquent de salariés sont entrés dans les entreprises de la branche sans aucune qualification ni certification officiellement reconnue.

Il apparaît que ces salariés bénéficient le plus souvent de compétences pouvant ouvrir droit directement à une certification, sans nécessité d'actions de formation spécifiques.

La validation des acquis de l'expérience doit permettre à ceux-ci de pouvoir bénéficier d'une reconnaissance officielle de leurs compétences, gage d'une meilleure employabilité.

L'accès à la certification se fait principalement sur la base du volontariat. En conséquence, les entreprises devront tout mettre en œuvre pour apporter toutes les informations nécessaires aux salariés, leur permettant d'avoir connaissance des outils et démarches de certification existants.

La CPNEFP assistera les organisations d'employeurs et les entreprises dans cette démarche d'information et de communication.

Maîtrise des savoirs fondamentaux

Article 4.5

En vigueur étendu

Toute occasion devra être saisie pour évaluer le niveau de maîtrise des savoirs fondamentaux des salariés, de leur embauche à leur départ de l'entreprise.

En priorité, les phases d'évaluation des compétences incluses dans les formations d'intégration en alternance devront donner lieu à une estimation du niveau de maîtrise des savoirs fondamentaux des stagiaires (maîtrise de la langue française, maîtrise des bases de calcul, etc.).

Par la suite, les actions d'évaluation menées dans le cadre d'une certification doivent aussi permettre de procéder à cette estimation.

Tout salarié en difficulté devra pouvoir bénéficier d'une action de formation lui permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret.

Développement du tutorat et de la formation interne

Article 4.6

En vigueur étendu

Compte tenu de la spécificité de nos métiers et du nombre restreint de structures de formation pouvant apporter les compétences techniques requises au sein de nos ateliers, le tutorat et la formation interne doivent être considérés comme des outils majeurs d'accompagnement et de formation.

Ces notions interviennent à chaque étape des parcours professionnels proposés aux salariés :

- maître d'apprentissage pour les apprentis ;

- tuteur pour les salariés en contrat de professionnalisation et candidats aux CQP ;

- formateur interne pour la montée en compétences tout au long de la vie. À ce titre, les partenaires sociaux de la branche ont créé et mis en place dès 2020 le CQP Formateur interne pour la branche ICGV.

Les salariés occupant les fonctions mentionnées ci-dessus doivent posséder un emploi, un niveau de qualification et les compétences techniques en adéquation avec les objectifs de la formation visée. Ils doivent en plus justifier de compétences en matière de pédagogie et de transmission des savoir-faire. Ils pourront donc bénéficier d'actions de formation allant dans ce sens.

Les salariés concernés doivent pouvoir bénéficier de moyens, en termes d'organisation et de disponibilité, pour exercer leurs fonctions de maître d'apprentissage, de tuteur ou de formateur interne.

L'exercice de ces fonctions par des salariés de plus de 45 ans doit être encouragé.

Les salariés de plus de 55 ans sont prioritaires et doivent être sollicités en premier lorsqu'une telle fonction doit être mise en place.

Organisation de la formation dans les entreprises

Article 4.7

En vigueur étendu

Chaque entreprise construit son projet de formation et l'organise en tenant compte de ses besoins et de ceux des salariés, identifiés notamment lors des entretiens professionnels prévus à l'article L. 6315-1 du code du travail.

Les instances représentatives du personnel sont consultées sur ce projet et peuvent formuler toute proposition visant à en améliorer le contenu et l'organisation. À ce titre, leurs membres ont droit à une formation spécifique de 3 jours.

Financements de la formation professionnelle

Article 5

En vigueur étendu

Collecte du financement

Article 5.1

En vigueur étendu

Conformément à l'accord constitutif d'OCAPIAT et à l'accord multibranches « Secteur alimentaire » du 21 janvier 2020 relatif à la formation professionnelle, OCAPIAT est chargé de la collecte des contributions des entreprises de la branche ICGV relatives au développement de la formation professionnelle.

Contributions légales

Article 5.2

En vigueur étendu

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises de la branche ICGV s'acquittent auprès du collecteur légal d'une contribution unique en fonction de leur taille.

Contribution volontaire

Article 5.3

En vigueur étendu

Conformément à la loi, les entreprises qui le souhaitent peuvent effectuer des versements volontaires auprès d'OCAPIAT en contrepartie d'une offre de services spécifiques.

Contribution spécifique multibranches

Article 5.4

En vigueur étendu

En plus des contributions légales, les entreprises de la branche s'acquitteront d'une contribution spécifique multibranches.

Les modalités de gestion et d'utilisation de cette contribution sont définies dans l'accord multibranches du 21 janvier 2020.

Contribution spécifique branche ICGV

Article 5.5

En vigueur étendu

Les entreprises verseront une contribution spécifique à la branche ICGV, ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue.

Cette contribution, fixée à 0,02 % de la masse salariale, sera gérée de la manière suivante :

- versement auprès du collecteur légal, avant le 1er mars de chaque année au titre des salaires versés pendant l'exercice précédent, de la contribution, qui sera affectée aux actions suivantes :

-- financement des actions de formation permettant l'acquisition du socle de connaissances et de compétences défini par décret ;

-- financement de projets de formation transversaux et collectifs de branche, décidés par la CPNEFP ;

-- financement d'ingénierie de formation et d'études permettant le développement de la formation professionnelle dans la branche ;

-- autres financements relatifs au développement de la formation professionnelle dans la branche, décidés par la CPNEFP ;

- la gestion de cette contribution sera assurée par une commission financière spécifique de branche créée par le conseil d'administration d'OCAPIAT.

Organisation de la formation dans la branche

Article 6

En vigueur étendu

La CPNEFP ICGV est souveraine dans la définition de la politique de formation de la branche et dans sa déclinaison au niveau des entreprises et des salariés.

Elle rend compte de ses travaux à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Les moyens mis à disposition du secrétariat de la CPNEFP sont pris en charge par l'AGEPEV.

La CPNEFP dressera une liste d'indicateurs permettant le suivi, le pilotage et l'orientation de la politique de formation de la branche.

Ces indicateurs seront examinés à échéance semestrielle en commission.

Suivi de l'accord

Article 7

En vigueur étendu

Le suivi de l'application des différentes dispositions prévues par le présent accord sera opéré par la CPNEFP.

Elle sera chargée de faire remonter à la commission paritaire nationale toute proposition de modification et d'amélioration de l'accord.

Entrée en vigueur

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa date de signature et prendra effet depuis le 11 février 2020 pour une durée de 3 ans. Il prendra automatiquement fin au terme convenu par les parties.

Au regard des décisions qui seront prises au niveau multibranche ou des besoins de mise en adéquation avec les éventuelles évolutions légales, les parties signataires se réservent la possibilité de renégocier les termes du présent accord avant son échéance.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.
(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

Dépôt et extension

Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, au ministère en vue de son extension, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail. Conformément à l'article L. 2231-5-5 du code du travail, l'accord sera publié dans la base de données nationale des accords.

Les parties signataires du présent accord conviennent que Culture viande sera chargé de ces formalités de dépôt et de demande d'extension.

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 10

En vigueur étendu

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires du présent accord conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Avenant n° 90 du 10 mars 2020 relatif à la revalorisation des salaires minima, à la contrepartie au temps d'habillage et de déshabillage et aux congés pour événements familiaux

Signataires	
Organisations patronales	FEDEV ; Culture viande,
Organisations de salariés	FGTA FO ; FNAA CFE-CGC ; FGA CFDT,

Champ d'application de l'avenant

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

Revalorisation du salaire de base mensuel minimum au 1er mars 2020

Article 2

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Contrepartie au temps d'habillage et de déshabillage

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent article abroge et remplace, dès le 1er mars 2020, l'article 2 de l'avenant n° 76 du 30 juin 2009 relatif à la contrepartie au temps d'habillage et de déshabillage comme suit :

« Les parties signataires rappellent qu'une tenue de travail spécifique peut s'imposer, en raison de dispositions législatives ou réglementaires, pour les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective précitée.

Les parties signataires rappellent également que les temps d'habillage et de déshabillage ne constituent pas du travail effectif, même si ces opérations se déroulent dans l'entreprise ou sur le lieu de travail. En conséquence, conformément aux dispositions de l'article L. 3121-3 du code du travail, le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière sauf si des accords d'entreprise ou d'établissement, des usages ou des stipulations du contrat de travail assimilent ces temps d'habillage et déshabillage à du temps de travail effectif.

Si la contrepartie au temps d'habillage et de déshabillage prend la forme d'une indemnité, celle-ci est fixée à 30 € par mois complet travaillé pour les salariés concernés par les opérations d'habillage et de déshabillage avant décompte de leur temps de travail effectif. En cas d'absence, cette indemnité est versée au prorata du nombre de jours de présence du salarié.

Cette contrepartie figure sur une ligne à part du bulletin de paie.

Elle ne se cumule pas avec toute autre contrepartie ayant le même objet prévue au niveau de l'entreprise ou de l'établissement ou par des usages ou stipulations du contrat de travail et ce, quelle qu'en soit leur dénomination ou leur nature. »

Congés pour événements familiaux

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent article modifie, dès le 1er mars 2020, l'article 52 de la convention collective ICGV comme suit :

« Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements personnels, d'une autorisation exceptionnelle d'absence, dont la durée est fonction de son ancienneté.

Ces congés exceptionnels sont accordés dans les conditions suivantes :

Dès l'embauchage :

- mariage du salarié ou conclusion d'un pacte civil de solidarité (Pacs) : 4 jours ;
- naissance d'un enfant ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès d'un enfant mineur : 15 jours ;
- décès d'un enfant majeur : 5 jours ;
- décès du conjoint, du concubin ou de la personne avec qui le salarié était lié par un Pacs : 4 jours ;
- décès du père ou de la mère : 3 jours ;
- décès d'un frère, d'une sœur, du beau-père ou de la belle-mère (entendus au sens des parents du conjoint) : 3 jours ;
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 5 jours.

Après 1 an d'ancienneté :

- mariage du salarié ou conclusion d'un pacte civil de solidarité (Pacs) : 1 semaine civile ;
- mariage d'un enfant : 3 jours ;
- décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur (entendus au sens du conjoint du frère ou de la sœur du salarié) ou d'un grand-parent (il s'agit des grands-parents du salarié) : 1 jour ;
- absence pour convenance personnelle (après autorisation de l'employeur) : 1 jour ou 2 demi-journées par année civile ne pouvant pas être accolés au congé annuel payé.

Si le salarié est déjà absent de l'entreprise pour quelque motif que ce soit lors de la demande, ces absences ne peuvent être reportées.

Ces jours d'absence exceptionnelle n'entraînent pas de réduction de la rémunération à condition d'être pris au moment des événements en cause. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel. »

Entreprises de moins de 50 salariés

Article 5

En vigueur non étendu

Les parties signataires estiment que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche ICGV. À ce titre, elles indiquent expressément que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent accord ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Entrée en vigueur

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa signature pour les entreprises adhérant à une organisation professionnelle d'employeurs signataire et au plus tard à compter de son extension. L'ensemble des mesures prévues prendront effet au 1er mars 2020.

Dépôt et extension

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, au ministère en vue de son extension, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail. Conformément à l'article L. 2231-5-5 du code du travail, l'accord sera publié dans la base de données nationale des accords.

Les parties signataires du présent accord conviennent que culture viande sera chargé de ces formalités de dépôt et de demande d'extension.

Accord du 22 décembre 1994 relatif à la collecte des contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle dans la branche de l'industrie et des commerces en gros des viandes. Étendu par arrêté du 22 février 1996 JORF 28 février 1996.

Signataires	
Organisations patronales	La fédération nationale de l'industrie et des commerces en gros des viandes ; Le syndicat national du commerce de porc ; La confédération nationale de la triperie française ; La fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services,
Organisations de salariés	La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des services connexes FO ; La fédération nationale des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de services CFTC,
Organisations adhérentes	CGC Agroalimentaire par lettre du 27 septembre 1995 (BO conventions collectives 95-41).
Organisations dénonçantes	Le syndicat national de l'industrie des viandes (SNIV) et le syndicat national du commerce du porc (SNCP), 17, place des Vins de France, 75012 Paris, par lettre du 22 septembre 2009 (BO n°2009-45)

Préambule

En vigueur étendu

Considérant les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991, relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, complété par ses avenants du 8 novembre 1991 et du 8 janvier 1992 ;

Considérant les dispositions de la loi quinquennale du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle, et notamment son titre III relatif à la formation professionnelle ;

Considérant le décret n° 94-936 du 28 octobre 1994 pris en application des dispositions de l'article 74 de la loi quinquennale du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle,

les parties signataires du présent accord conviennent des dispositions suivantes :

Adhésion

Article 1er

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions législatives et à celles de l'avenant du 5 juillet 1994 à l'accord du 3 juillet 1991 relatif à la formation professionnelle et au perfectionnement professionnel, les parties signataires conviennent :

- en ce qui concerne, d'une part, la fédération nationale de l'industrie et des commerces en gros des viandes et le syndicat national du commerce du porc, d'adhérer à l'accord du 14 décembre 1994 portant création de l'O.P.C.A. des entreprises relevant du secteur du commerce de gros et du commerce

international dénommé Intergros ;

- en ce qui concerne, d'autre part, la confédération nationale de la triperie française et la fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services d'adhérer à l'accord national professionnel du 15 février 1977 modifié le 18 mars 1994 portant création du fonds d'assurance formation des salariés du secteur agroalimentaire dénommé Faforia et à l'accord du 21 novembre 1994 relatif à la collecte par l'Agefaforia des contributions financières des entreprises au titre de la formation professionnelle permanente dans diverses branches du secteur agroalimentaire.

Champ d'application

Article 2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 19-1-1996 BOCC 96-4, étendu par arrêté du 22-2-1996 JORF 28-2-1996.

Les membres associés d'Intergros sont les entreprises relevant de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes de boucherie dont l'activité principale est l'une ou plusieurs des activités suivantes classées soit sous le code NAF 151-A, soit sous le code NAF 513-C :

- abattage et dépouille des animaux de boucherie ;
- découpe des carcasses en quartiers, pièces et morceaux ;
- transformation des viandes de boucherie ;
- commerce de gros des viandes de boucherie,

à l'exclusion des entreprises de découpe et de préparation des abats de boucherie, de fabrication de produits à base d'abats de boucherie et des commerces de gros d'abats de boucherie et de triperie qui relèvent du Faforia.

Il est précisé que les exploitants d'abattoirs dont l'activité est celle de prestataires de services d'abattage ne sont pas visés par le présent accord. Ils ne relèvent pas d'Intergros mais relèvent du Faforia.

Versement des contributions

Article 3

En vigueur étendu

affectées aux contrats d'insertion en alternance

Les entreprises relevant d'Intergros versent à Intergros, avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, l'intégralité de leur contribution affectée aux contrats d'insertion en alternance, soit :

0,4 % du montant des salaires de l'année de référence pour les entreprises employant au minimum dix salariés ;

0,1 % du montant des salaires de référence pour les entreprises employant moins de dix salariés.

Ces valeurs sont des minima qui pourront faire l'objet de révisions pour tenir compte soit des modifications législatives ou réglementaires, soit des accords ou conventions ayant pour objet de porter ces contributions des entreprises au-delà des minima légaux.

Du plan de formation des entreprises employant moins de dix salariés

Article 4

En vigueur étendu

Les entreprises relevant d'Intergros et employant moins de dix salariés sont tenues de verser à Intergros l'intégralité de leur contribution destinée au financement d'actions de formation conduites au titre de leur plan de formation (soit 0,30 % du montant des salaires de l'année de référence). Un montant plancher de versement minimum est fixé à 200 F par entreprise.

Du plan de formation des entreprises employant au minimum dix salariés

Article 5

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 19-11-1996 BOCC 97-3, étendu par arrêté du 21-2-1997 JORF 27-2-1997.

1. Afin de promouvoir et favoriser, notamment grâce à la mutualisation des fonds au sein de l'O.P.C.A., le développement des actions de formation des entreprises relevant du présent accord, les parties signataires conviennent que lesdites entreprises sont tenues de verser à Intergros avant le 1er mars suivant l'année d'assujettissement, 50 % de leur obligation légale au titre du plan de formation.

2. Les entreprises de cinquante salariés et plus pourront, sans que leur versement à Intergros puisse être inférieur à 20 % de leur obligation légale, déduire de cette obligation de versement les dépenses liées aux actions de formation définies à l'article L. 900-2 du code du travail qu'elles auront, durant l'année d'assujettissement, directement réalisées par elles-mêmes.

Article 5

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 19-11-1996 BOCC 97-3, *étendu avec exclusions par arrêté du 21-2-1997 JORF 27-2-1997*.

1. Afin de promouvoir et favoriser, notamment grâce à la mutualisation des fonds au sein de l'O.P.C.A., le développement des actions de formation des entreprises relevant du présent accord, les parties signataires conviennent que lesdites entreprises sont tenues de verser à Intergros avant le 1er mars suivant l'année d'assujettissement, 50 % de leur obligation légale au titre du plan de formation.

2. Les entreprises de cinquante salariés et plus pourront, sans que leur versement à Intergros puisse être inférieur à 20 % de leur obligation légale, déduire de cette obligation de versement les dépenses liées aux actions de formation définies à l'article L. 900-2 du code du travail qu'elles auront, durant l'année d'assujettissement, directement réalisées par elles-mêmes.

3. *Au cas où, déduction faite de son obligation de versement à Intergros (selon le point 1 ci-dessus) et de ses propres dépenses libératoires consenties au titre de l'article L. 900-2 du code du travail, l'entreprise ne se serait pas acquittée au 31 décembre de l'année de la totalité de son obligation légale, un versement supplémentaire égal à 50 % du reliquat constaté serait à faire, outre le versement initial prévu au premier alinéa ci-dessus, à Intergros le 28 février suivant. Cette disposition relative aux reliquats s'applique à toutes les entreprises relevant du présent accord, quelle que soit leur taille. (1)*

(1) Par arrêté du 21 février 1997, le 3. est exclu de l'extension.

De la fongibilité des contributions des entreprises

Article 5-Bis

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 19-11-1996 BOCC 97-3, étendu par arrêté du 21-2-1997 JORF 27-2-1997.

Les contributions mentionnées aux articles 4 et 5 feront l'objet d'une mutualisation permettant que les contributions des entreprises de dix salariés et plus puissent servir au financement des actions de formation réalisées par les entreprises de moins de dix salariés.

Du capital temps de formation

Article 6

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 23-12-1996 BOCC 97-6 étendu par arrêté du 5-5-1997 JORF 15-5-1997.

Article 6-1

Objet

Les parties signataires conviennent de mettre en oeuvre le principe du capital de temps de formation au bénéfice des salariés des entreprises relevant du champ d'application de l'accord du 22 décembre 1994 précité.

Le capital de temps de formation est un droit individuel ouvert aux salariés.

Le capital de temps de formation a pour objet de permettre aux salariés de suivre des actions de formation relevant du plan de formation de l'entreprise et par là même de se perfectionner professionnellement ou d'élargir ou accroître leur qualification.

Le présent avenant précise conformément à la législation en vigueur et aux dispositions des accords interprofessionnels, les conditions de mise en oeuvre du capital de temps de formation.

Article 6-2

Publics prioritaires

Sont considérés comme publics éligibles prioritaires au titre du capital de temps de formation :

- les salariés sans qualification professionnelle reconnue par un titre, un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, un certificat professionnel ;
- les salariés dont les niveaux de qualification dans la classification des emplois de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes sont OS1, ES1, OS2, OQ1, EQ1 et OQ2, EQ2 ;
- les salariés désirant s'adapter à l'introduction dans l'entreprise de nouvelles technologies ou de nouveaux modes de gestion, d'organisation ou de dynamique commerciale ;
- les salariés n'ayant pas bénéficié d'une action de formation au titre du plan de formation de l'entreprise, au cours des quatre dernières années ;
- les membres de l'encadrement nouvellement intégrés ou promus.

Article 6-3

Ancienneté

Les salariés souhaitant suivre une action de formation au titre du capital de temps de formation doivent justifier d'une ancienneté en qualité de salarié de dix-huit mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs.

Article 6-4

Nature et durée des formations

Les formations dispensées doivent être qualifiantes, diplômantes ou reconnues dans la classification des emplois de la convention collective.

La durée minimale des formations ouvertes au titre du capital de temps de formation est de cent-vingt heures, consécutives ou non sur les douze mois suivant le démarrage de l'action de formation.

Article 6-5

Délai de franchise

Un délai minimum de deux ans est requis entre deux actions suivies par un même salarié au titre du capital temps de formation. Le calcul du délai de franchise s'effectue à compter de la date de commencement de l'action de formation précédemment suivie au titre du capital de temps de formation.

Article 6-6

Procédure

Tous les salariés, en particulier ceux considérés comme étant prioritaires, qui remplissent les conditions relatives à l'ancienneté et au délai de franchise peuvent effectuer une demande par écrit auprès de leur employeur au plus tard soixante jours avant le début de la formation.

L'employeur dépose auprès d'INTERGROS une demande de prise en charge des dépenses afférentes aux actions de formation envisagées.

La demande est examinée par INTERGROS au regard, notamment des dispositions du présent avenant ainsi que de ces capacités d'intervention. La décision d'INTERGROS de prise en charge totale ou partielle, ou de refus est communiquée par écrit par l'employeur à l'intéressé.

Article 6-7

Absences simultanées

Lorsque plusieurs salariés demandent à bénéficier d'actions de formation au titre du capital de temps de formation, l'accord de l'entreprise peut être différé afin que le pourcentage de salariés simultanément absents de l'établissement, au titre du capital de temps de formation, ne dépasse pas 3 % du nombre total de salariés équivalent temps plein dudit établissement.

Dans les entreprises de moins de dix salariés, une demande de formation au titre du capital de temps de formation peut être différée si le départ en formation aboutit à l'absence simultanée de plus d'un salarié à la fois, au titre du capital de temps de formation.

Le salarié dont la demande se trouverait ainsi différée bénéficie d'un examen prioritaire en cas de renouvellement de sa demande.

Article 6-8

Co-investissement

Les actions au titre du capital de temps de formation concernant les formations diplômantes ou qualifiantes reconnues par un certificat de qualification professionnelle supérieures à 300 heures peuvent être réalisées avec le consentement du salarié en partie hors de son temps de travail. Cette partie correspond à 25 % de la durée de formation.

Article 6-9

Financement

Afin d'assurer le financement d'une partie des dépenses liées aux actions de formation conduites en application du capital de temps de formation, incluant outre les frais pédagogiques, les frais de transport et d'hébergement ainsi que les salaires et charges sociales légales et conventionnelles afférentes à ces actions, les entreprises employant au minimum dix salariés versent à INTERGROS une contribution égale à 0,1 % du montant des salaires de l'année de référence avant le 1er mars de l'année suivante.

Cette contribution affectée au financement du capital de temps de formation, s'impute en déduction de l'obligation au titre du congé individuel de formation.

La prise en charge maximale des coûts de formation engagés au titre du capital de temps de formation par la section particulière d'INTERGROS ouverte à ce titre, ne peut excéder 50 %. La part complémentaire est financée par le budget formation des entreprises.

Article 6-10

Information des salariés

Les parties signataires s'engagent à tout mettre en oeuvre, notamment par le biais d'INTERGROS, pour que les salariés relevant du présent accord, soient informés des dispositions relatives à la mise en oeuvre du capital de temps de formation.

Le présent accord établi conformément aux articles L. 132-1 et suivants du code du travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Par arrêté du 5 mai 1997 : L'article 6-8 est étendu sous réserve de l'application l'article L. 932-1 du code du travail.

Certificat de qualification professionnelle (CQP)

Article 6-Bis

Lorsque des formations débouchent sur des qualifications s'inscrivant dans le cadre de l'évolution probable des emplois et des métiers dans l'industrie et le commerce en gros de viandes, elles peuvent faire l'objet de validations par Intergros sur proposition de la section professionnelle paritaire concernée, en liaison avec les instances paritaires compétentes de la profession.

Un certificat de qualification professionnelle (CQP) est alors délivré par la section paritaire concernée et est entériné par le conseil d'administration d'Intergros.

Les instances paritaires de la branche seront informées régulièrement par Intergros des certificats de qualification professionnelle ainsi validés.

Avenant à l'accord du 22 décembre 1994 Avenant du 19 novembre 1996

Signataires	
Organisations patronales	La fédération nationale de l'industrie et des commerces en gros des viandes ; Le syndicat national du commerce du porc ; La confédération nationale de la triperie française ; La fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services,
Organisations de salariés	La fédération agroalimentaire C.F.E. - C.G.C. ; La fédération générale agroalimentaire (F.G.A.) C.F.D.T. ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des services annexes F.O. ; La fédération nationale des syndicats de l'alimentaire et des prestations de services C.F.T.C.,

Dispositions particulières aux entreprises employant moins de dix salariés et assimilées.

Avenant à l'accord du 22 décembre 1994

Article 1er

En vigueur étendu

Constatant les besoins et l'importance de la formation professionnelle continue pour l'adaptation des petites entreprises aux mutations technologiques et afin de favoriser le développement de la formation de leurs salariés, les signataires du présent avenant décident de porter, à compter du 1er janvier 1996, le taux de contribution obligatoire à laquelle les entreprises de moins de dix salariés et assimilées sont assujetties en application de l'article L. 952-1 du code du travail, à 0,30 % de la masse salariale brute de l'année de référence.

Conformément aux dispositions de l'accord national professionnel du 5 mars 1993 relatif à la participation des employeurs de moins de dix salariés au développement de la formation professionnelle continue dans diverses branches des industries agroalimentaires, la contribution devra être versée au plus tard le 1er mars de chaque année à l'AGEFAFORIA.

Ces dispositions ne s'appliquent qu'aux entreprises relevant de l'AGEFAFORIA.

Certificat de qualification professionnelle (CQP).

Avenant à l'accord du 22 décembre 1994

Article 2

En vigueur étendu

Lorsque des formations débouchent sur des qualifications s'inscrivant dans le cadre de l'évolution probable des emplois et des métiers dans les IAA, elles peuvent faire l'objet de validations par l'AGEFAFORIA, sur proposition des commissions paritaires et des sections financières de branche concernées en liaison avec les instances paritaires compétentes des différentes professions.

Un certificat de qualification professionnelle (CQP) est alors délivré par la commission paritaire de la section financière de branche de l'AGEFAFORIA concernée et est entériné par le conseil d'administration de cette association.

Les instances paritaires des branches concernées seront informées régulièrement par l'AGEFAFORIA des certificats de qualification professionnelle ainsi validés.

Ces dispositions ne s'appliquent qu'aux entreprises relevant de l'AGEFAFORIA.

Capital de temps de formation.

Avenant à l'accord du 22 décembre 1994

Article 3

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 10-12-1997 BOCC 98-3 étendu par arrêté du 18-2-1998 JORF 27-2-1998.

Les signataires du présent avenant conviennent de la mise en oeuvre du capital de temps de formation au bénéfice des salariés des entreprises relevant de l'AGEFAFORIA.

Le capital de temps de formation a pour objet de permettre aux salariés de suivre des actions de formation relevant du plan de formation de l'entreprise, en vue de leur permettre de se perfectionner professionnellement ou d'élargir ou d'accroître leur qualification.

Les signataires du présent avenant décident d'appliquer aux salariés des entreprises relevant de l'AGEFAFORIA toutes les dispositions de l'avenant n° 1 du 16 décembre 1994 à l'accord national du 21 décembre 1993 relatif à la formation professionnelle continue dans diverses branches des industries agroalimentaires.

Article 1er

Ouverture du droit au capital de temps de formation

Chaque année d'ancienneté acquise dans une entreprise des branches signataires, ancienneté telle que définie dans les conventions collectives de ces branches, ouvre, à chaque salarié, un droit individuel à un capital de temps de formation de 30 heures qu'il peut utiliser selon les modalités précisées aux articles ci-après.

Article 2

Publics prioritaires

Sont considérés comme publics prioritaires les publics identifiés comme tels par les parties signataires dans les branches professionnelles concernées ou, à défaut, par l'accord national du 21 décembre 1993 relatif à la formation professionnelle dans diverses branches des industries agroalimentaires.

Article 3

Ancienneté requise

L'utilisation par le salarié de son capital de temps de formation est subordonnée à une ancienneté d'au moins dix ans dans une ou plusieurs entreprises relevant des branches professionnelles signataires du présent avenant dont au minimum un an dans l'entreprise où il demande à bénéficier d'une action de formation.

Dès l'entrée en vigueur du présent avenant, chaque salarié se voit attribuer le capital de temps de formation correspondant à l'ancienneté acquise par lui à cette date.

Article 4

Durée des formations

Les formations visées doivent être des formations qualifiantes, diplômantes ou reconnues dans les classifications des conventions collectives. Elles doivent

avoir une durée minimale de 300 heures.

Article 5

Absences simultanées

Lorsque plusieurs salariés demandent à bénéficier d'actions de formation au titre du capital de temps de formation, l'accord de l'entreprise peut être différé afin que le pourcentage de salariés simultanément absents de l'établissement, au titre du capital de temps de formation, ne dépasse pas 2 % du nombre total de salariés dudit établissement.

Dans les établissements de moins de 200 salariés, une demande de formation, au titre du capital de temps de formation, peut être différée si le nombre total d'heures de formation demandées, au titre du capital de temps de formation, dépasse 2 % du nombre total d'heures de travail effectuées dans l'année.

Dans les entreprises de moins de dix salariés, la demande de formation au titre du capital de temps de formation peut être différée lorsqu'elle aboutirait à l'absence, au titre du capital de temps de formation, de plus d'un salarié à la fois.

Le salarié dont la demande se trouverait ainsi différée bénéficie d'un examen prioritaire en cas de renouvellement de sa demande.

Article 6

Délai de franchise

La durée du délai de franchise entre deux actions de formation suivies au titre du capital de temps de formation par un même salarié est fixée à deux ans calculés à compter du dernier jour de la réalisation de l'action de formation précédemment suivie au titre du capital de temps de formation.

Article 7

Procédure

Tout salarié remplissant les conditions définies par le présent avenant peut demander à son employeur, par écrit, à bénéficier d'une action de formation relevant du plan de formation de l'entreprise.

L'entreprise dépose auprès de l'OPCA des branches signataires du présent avenant une demande de prise en charge des dépenses afférentes aux actions de formation envisagées.

En fonction notamment des publics prioritaires identifiés à l'article 2

ci-dessus, l'OPCA décide du refus ou de l'acceptation totale ou partielle de prise en charge du dossier de demande de financement présenté par l'entreprise. Compte tenu de cette décision, l'entreprise fait connaître, par écrit, à l'intéressé, ainsi qu'au comité d'entreprise ou à la commission de formation de ce comité ou, à défaut, aux délégués du personnel, son accord ou les raisons du rejet de sa demande.

L'entreprise veillera à ce que l'absence du salarié en formation n'entraîne pas une modification substantielle des conditions de travail des autres salariés.

Article 8

Financement

Le financement des actions de formation au titre du capital de temps de formation incluant, outre les frais pédagogiques, les frais de transport et d'hébergement, les salaires et charges sociales légales et conventionnelles afférentes à ces actions, est assuré :

- pour 50 % par une contribution des entreprises égale à 0,1 % du montant des salaires de l'année de référence qui est versée à l'OPCA avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation au développement de la formation professionnelle continue. Cette contribution est prise sur l'obligation des entreprises au titre du congé individuel de formation.

- pour 50 % par une prise en charge par les entreprises.

Article 9

Information des salariés

Les parties signataires mettront tout en oeuvre, notamment par l'intermédiaire de l'OPCA, pour que les salariés des entreprises relevant du présent accord soient informés des dispositions ci-dessus.

Article 10

Bilan

Les parties signataires se réuniront à l'expiration d'une période de deux ans, dans le cadre de la CNPIE, pour faire le bilan de la mise en oeuvre du présent avenant à partir des éléments fournis par l'OPAC.

Elles examineront, par ailleurs, tous moyens propres à optimiser le dispositif, qui auront été étudiés par l'OPCA ainsi que les modifications qu'elles estimeraient nécessaires de lui apporter.

Le présent avenant, établi conformément aux 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 par l'article L. 132-10 du code du travail.

Accord du 7 septembre 2009 relatif au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Signataires	
Organisations patronales	Alliance 7 ; Adepale ; ABF ; CSEM ; FNB ; SNBR ; SES ; CSFL ; CSRCSF ; SNFS ; CFC ; SFC ; CNTF ; FEDALIM FICT ; FNIL ; FNEAP ; FNECE ; FEBPF ; GITE ; USNEF ; SFIG ; SIFPAF.

Signataires	
Organisations de salariés	FGA CFDT ; FGTA FO ; FAA CFE-CGC.

Accord annulé et remplacé par accord du 27 février 2013 relatif à la professionnalisation et au DIF.

Préambule

En vigueur non étendu

Une contribution à destination du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels est instaurée par l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 et le projet de loi relatif à l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie.

Cette contribution est calculée par les entreprises sur la base de leur obligation légale de formation, en appliquant un pourcentage compris entre 5 % et 13 %. Ce pourcentage est fixé chaque année par arrêté ministériel, sur proposition des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel.

Les sommes s'imputent sur la participation des employeurs due au titre du congé individuel de formation, du plan de formation et de la professionnalisation.

Au titre du plan de formation et de la professionnalisation, elles sont déterminées par un accord de branche ou un accord collectif conclu entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé interprofessionnel. A défaut d'accord, elles sont calculées en appliquant le pourcentage mentionné à l'alinéa précédent de manière identique à chacune de ces participations. Les pourcentages appliqués respectivement au titre du plan de formation et de la professionnalisation peuvent être encadrés par voie réglementaire.

Article 1er

En vigueur non étendu

La section des entreprises de moins de 10 salariés est exonérée du poids de cette contribution afin de conserver les moyens nécessaires à l'accomplissement des missions prioritaires envers les PME qui sont définies dans l'ANI du 7 janvier 2009 et le projet de loi relatif à l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie.

La contribution des entreprises sur la participation à la formation professionnelle continue (hors versement aux FONGECIF), tel qu'il est indiqué au préambule, sera imputée respectivement à hauteur de :

- 50 % au titre de la section plan de formation des entreprises de plus de 10 salariés ;
- 50 % au titre de la section professionnalisation.

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord, dont le champ d'application est précisé en annexe, est conclu pour une durée déterminée de 2 ans.

Il prendra effet dès sa signature et son extension sera demandée au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville.

Les partenaires sociaux se rencontreront dans les 6 mois qui suivent sa date d'expiration.

Annexe

En vigueur non étendu

Annexe I

Champ d'application des conventions collectives nationales des branches signataires de l'accord (codes NAF)

Alliance 7 : codes NAF 10.39A, 10.61B, 10.62Z, 10.72Z, 10.83Z, 10.86Z, 10.89Z.

Association des entreprises de produits alimentaires élaborés (Adepale) : codes NAF 10.13A, 10.20Z, 10.31Z, 10.39A, 10.39B, 10.73Z, 10.85Z, 10.89Z.

Association des brasseurs de France : code NAF 11.05Z.

Chambre syndicale des eaux minérales : code NAF 11.07A.

Fédération nationale des eaux conditionnées et embouteillées : code NAF 11.07A.

Syndicat national des eaux de sources : code NAF 11.07A.

Fédération nationale des boissons (FNB) : code NAF 46.34Z.

Syndicat national des boissons rafraîchissantes : code NAF 11.07B.

Chambre syndicale française de la levure (CSFL) : code NAF 10.89Z.

Chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France (CSRCSF) : code NAF 10.81Z.

Syndicat national des fabricants de sucre de France (SNFS) : code NAF 10.81Z.

Comité français du café (CFC) : code NAF 10.83Z.

Syndicat français du café (SFC) : code NAF 10.83Z.

Confédération nationale de la triperie française : code NAF 46.32A.

FEDALIM pour le compte :

- du syndicat national des fabricants de bouillons et de potages (SNFBP) ;
- des fédérations des industries condimentaires de France (FICF) ;
- du syndicat national des transformateurs de poivres, épices, aromates et vanille (SNPE) ;
- du syndicat du thé et des plantes à infusion (STEPI) ;
- du syndicat de la chicorée de France (SCF),

codes NAF 10.84Z, 10.85Z, 10.89Z.

Fédération française des industriels charcutiers, traiteurs, transformateurs de viandes (FICT) : codes NAF 10.13A, 10.85Z, 46.32B.

Fédération nationale des industries laitières (FNIL) : codes NAF 10.51A, 10.51B, 10.51C, 10.51D, 10.86Z.

Fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services : code NAF 15.1A ou 51.3C.

Fédération des entreprises de boulangerie et pâtisserie françaises (FEBPF) : code NAF 10.71A.

Groupement indépendant des terminaux de cuisson (GITE) : code NAF 10.71B.

Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques : code NAF 52.10A.

Syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets, crèmes glacées (SFIG) : code NAF 10.52Z.

Syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France (SIFPAF) : code NAF 10.73Z.

Accord du 26 octobre 2009 relatif au développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Signataires	
Organisations patronales	Alliance 7 ; ANMF ; Adepale ; CSFL ; CSRCSF ; SNFS ; Comité français du café ; SFC ; SNICC ; GITE ; FEBPF ; CFSI ; CNTF ; FEDALIM ; FICT ; FNEAP ; FNIL ; SFIG ; SIFPAF ; SNIA ; SNCP ; SYNAFAVIA ; SNIV ; FNICGV (A l'exclusion des activités de commerce de gros des viandes du champ d'application de l'accord.) ; FNECE ; CSEM ; SBR ; SES ; BR.
Organisations de salariés	FGA CFDT ; FGTA FO ; FAA CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Les organisations signataires soulignent que le présent accord s'inscrit dans le prolongement des accords nationaux interprofessionnels des 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail et 14 novembre 2008 sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, dite GPEC.

La GPEC est une démarche qui relève de la responsabilité des entreprises.

La nature des changements liés à la demande des marchés des produits alimentaires, ainsi que les évolutions de la pyramide des âges des salariés des industries alimentaires auxquelles l'ensemble du secteur de la transformation va être confronté vont entraîner de profondes mutations au sein des entreprises.

Aussi, les parties tiennent à rappeler l'obligation légale faite aux employeurs d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Les signataires rappellent leur volonté de travailler au sein des entreprises, quelle que soit leur obligation légale, de manière anticipée et concertée sur la gestion de l'emploi, des compétences et des qualifications des salariés du secteur professionnel.

Hormis les outils qui doivent rester incitatifs et source d'inspiration au libre choix des partenaires sociaux, les entreprises et groupes ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord que de manière plus favorable.

Titre Ier. GPEC

Article 1er

En vigueur étendu

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences permet d'anticiper sur les évolutions des carrières et des emplois pour les adapter aux nouveaux besoins de l'entreprise, en tenant compte des progrès technologiques et des contraintes économiques. Elle assure la cohérence entre la stratégie de l'entreprise et la gestion des ressources humaines.

Ayant pour objectif de développer notamment l'employabilité, la GPEC doit assurer à chaque salarié les moyens lui permettant de définir, développer, sécuriser et diversifier son parcours professionnel, et d'évoluer, au sein de son secteur professionnel ou d'une branche professionnelle à l'autre, par la mise en place d'actions individualisées.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord a pour finalités :

- de définir les modalités d'une démarche permanente axée sur la gestion prévisionnelle et préventive des emplois, des compétences et des qualifications en mettant le dialogue social au cœur de la volonté d'adaptation et de préservation des emplois, dans le cadre d'une vision globale de la stratégie de l'entreprise et du projet vers lequel elle tend ;
- de mieux anticiper et de mieux gérer les évolutions économiques, technologiques et organisationnelles qui peuvent avoir des conséquences sur l'emploi ;
- de contribuer à renforcer les conditions favorables au dialogue social, notamment en associant les représentants du personnel à la mise en place d'une gestion anticipée et préventive des évolutions de l'emploi dans toutes ses dimensions ;
- de développer la construction de véritables parcours professionnels individualisés optant pour une élévation des compétences et des qualifications pour toutes les catégories de salariés, et prioritairement en faveur des salariés dont le niveau de qualification n'est plus en adéquation face aux évolutions des métiers et du marché de l'emploi, ainsi que des plus exposés au risque de rupture de leur situation professionnelle et de ceux qui ont des difficultés à accéder à l'emploi stable.

Ainsi conçue et mise en œuvre dans le cadre d'un processus de concertation, la GPEC doit être tout à la fois :

- pour les entreprises, un outil d'anticipation de leurs besoins en compétences, et ainsi de préservation et de développement de leur compétitivité ;
- pour les salariés, le moyen d'aborder de façon maîtrisée et positive les évolutions des métiers et des qualifications tout au long de leur carrière, en leur permettant d'acquérir des connaissances transférables sur d'autres postes de travail et de contribuer à sécuriser leurs parcours professionnels.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux des industries alimentaires souhaitent s'engager dans une démarche de progrès qui s'inscrit dans la

durée, et inciter les entreprises au développement de la GPEC, en veillant à la sécurisation du parcours professionnel de chaque salarié.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord établit une distinction entre la GPEC, démarche d'anticipation et de gestion de l'emploi et des compétences, qui participe de la sécurisation des parcours professionnels des salariés, et les mesures mobilisables dans le cadre de plans de sauvegarde de l'emploi et d'éventuels licenciements économiques. Ces dernières ne font pas l'objet du présent accord.

La déclinaison des finalités visées à l'article 2 se traduit par la volonté de :

- s'engager dans une démarche de veille prospective et permanente de l'évolution des emplois et des métiers, ainsi que des besoins de compétences et de qualifications des entreprises de l'alimentaire pour leur permettre d'inscrire leurs démarches de GPEC dans un cadre de références globales ;
- proposer aux entreprises de toute taille des outils de mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des qualifications ;
- préciser les instances de concertation et de consultation aptes à examiner les orientations en matière de gestion prévisionnelle et préventive des emplois, des compétences et des qualifications ;
- faire évoluer et progresser les compétences de chaque salarié pour lui permettre d'être mieux armé, en interne ou en externe, et ainsi l'aider à faire face aux évolutions et aux besoins futurs de l'entreprise et de son bassin économique en matière d'emplois, de compétences et de qualifications ;
- favoriser et accompagner la mobilité professionnelle, dans le cadre de projet d'évolution personnelle concerté ;
- permettre, dans le cadre d'une démarche raisonnée et globale établie par le présent accord, une mobilisation efficace en faveur des salariés des entreprises, des dispositifs de la formation existants dans le secteur des industries alimentaires, ainsi que des dispositifs d'interventions publiques en matière d'accompagnement des évolutions de l'emploi ;
- faciliter la mise en place de la démarche quelle que soit la taille de l'entreprise.

Titre II. Démarche de GPEC

Article 4

En vigueur étendu

Les branches ont la volonté de développer une logique d'étude sur l'évolution qualitative et quantitative des métiers alimentaires qui doit permettre d'éclairer les différents acteurs dans les entreprises.

Dans le cadre :

Article 4.1

En vigueur étendu

Les branches professionnelles ont un rôle majeur d'information, d'incitation et d'appui à remplir. Celui-ci est initié en priorité dans le cadre de la négociation triennale sur la GPEC, et se poursuit dans le cadre des travaux des CPNE, ou instances paritaires de branches.

Pour faciliter la mise en œuvre de la GPEC, elles mettent à la disposition de tous les acteurs de l'entreprise des informations sur les évolutions démographiques, technologiques, l'évolution des marchés et l'identification des besoins en qualifications et compétences.

À cet effet, il appartiendra aux instances paritaires de branches de veiller à l'effectivité des travaux confiés à l'observatoire.

Les branches inciteront les observatoires à croiser leurs données prévisionnelles.

Article 4.3

En vigueur étendu

L'optimisation d'une démarche GPEC doit s'inscrire dans le cadre d'un dialogue social dynamique et ouvert avec les représentants du personnel, et ce conformément, le cas échéant, aux accords sur le développement du dialogue social conclus dans certaines branches.

Les représentants du personnel seront informés et consultés, conformément aux dispositions légales en vigueur, sur les orientations stratégiques de l'entreprise pouvant avoir des conséquences sur l'évolution des emplois, ainsi que sur les adaptations imposées par l'évolution des marchés et leurs impacts sur les métiers.

À cet effet, les entreprises veilleront à présenter et à partager avec les représentants du personnel les outils qu'elles mettront en œuvre.

Le dialogue social doit être adapté. Il est susceptible de prendre diverses formes :

- dans le cadre de l'obligation de négocier un accord de GPEC, dans les entreprises de plus de 300 salariés (qui est ici rappelée), celui-ci devra préciser les modalités retenues pour la mise en œuvre des outils mis à disposition, en particulier leur calendrier, la mise en place éventuelle d'un comité de pilotage et de suivi de la démarche GPEC, les modalités d'association des institutions représentatives du personnel et des délégués syndicaux au processus de GPEC, les conditions de suivi de mise en œuvre ;
- dans les entreprises de moins de 300 salariés, les branches inciteront les entreprises à s'engager dans une démarche concertée de GPEC et à s'inspirer des dispositions ci-dessus.

Article 5

En vigueur étendu

Article 5.1

En vigueur étendu

Les emplois en évolution sont ceux qui se modifient pour des raisons d'ordre économique, organisationnel ou technologique. Les outils internes doivent permettre une réflexion au regard des orientations stratégiques de l'entreprise, sur les évolutions des emplois et/ou des métiers sensibles.

L'analyse des écarts constatés entre compétences existantes et compétences futures requises permet de mettre en œuvre un plan d'action basé sur l'accompagnement du salarié, par une formation d'adaptation aux évolutions du poste au sein de l'entreprise.

L'utilisation des outils visés à l'article 4 permettra à l'entreprise d'identifier dans le temps les emplois en évolution et de les adapter à ses besoins et à sa stratégie.

Article 5.2

En vigueur étendu

Afin de clarifier ce que sont et seront les emplois et les compétences attendues, une description et une cartographie des métiers et/ou emplois et des compétences dans l'entreprise permettront notamment d'identifier les métiers et/ou emplois stratégiques, c'est-à-dire fondamentaux pour la pérennité de l'entreprise.

La méthodologie d'élaboration des référentiels d'emploi s'inspirera notamment de celle utilisée pour bâtir les référentiels CQP en vigueur dans l'industrie alimentaire, et s'appuiera sur l'expérience et la connaissance des pratiques tant de l'encadrement opérationnel que des collaborateurs. Des salariés occupant depuis plusieurs années ces emplois pourront contribuer, par leurs descriptions des activités, à la rédaction de ces documents.

Les référentiels seront présentés au CE, qui participera, par ses suggestions, à leur finalisation.

L'objectif est de donner une base commune et partagée dans l'entreprise. Celle-ci permettra à chaque collaborateur de savoir ce qui est attendu de lui dans son poste, de se positionner au vu des compétences requises et ainsi de voir quelles compétences il doit améliorer ou acquérir pour évoluer dans l'entreprise.

À partir de ce travail, l'entreprise pourra ainsi identifier, dans le temps, les emplois et/ou métiers en évolution et ceux émergents.

Article 6

En vigueur étendu

Article 6.1

En vigueur étendu

En concluant le présent accord et dans le prolongement des accords interbranches relatifs à la formation professionnelle conclus le 6 décembre 2004 et le 7 janvier 2005, les parties signataires confirment qu'elles considèrent la promotion de la formation professionnelle comme l'une des conditions essentielles de la défense de l'activité des entreprises, ainsi que du maintien et du développement de l'emploi. Elles soulignent que ces objectifs supposent le développement de démarches de GPEC.

La formation est un levier d'action déterminant pour la GPEC.

Elle doit permettre aux salariés de développer leurs compétences pour faciliter leur employabilité et, à l'entreprise, d'adapter les ressources humaines indispensables à son bon fonctionnement.

Les dispositifs facilitant l'employabilité de chaque salarié seront renforcés au niveau des branches et des entreprises.

Devront être particulièrement encouragées les démarches globales de formation menées par les entreprises, de préférence à des actions ponctuelles, et notamment :

- l'intégration de la formation dans des plans pluriannuels d'entreprise ;
- les actions à caractère démultiplicateur impliquant l'encadrement ainsi que, le cas échéant, les personnels qualifiés ;
- les actions communes à plusieurs entreprises, voire à l'ensemble d'un ou plusieurs secteurs professionnels, permettant des mises en commun de tout ou partie de l'investissement pédagogique, notamment en faveur de salariés de PME.

Après un parcours professionnel et/ou l'acquisition de compétences nouvelles, la mobilité interne professionnelle sera privilégiée lorsqu'un poste est à pourvoir. D'une façon générale, les salariés devront avoir accès à l'ensemble des postes vacants par voie d'affichage.

Article 6.2

En vigueur étendu

Il existe différents dispositifs de formation auxquels les partenaires sociaux soulignent leur attachement, parmi lesquels :

- l'alternance : apprentissage et contrat de professionnalisation ;
- la période de professionnalisation ;
- le droit individuel à la formation (DIF) ;
- le tutorat ;
- d'une manière générale, la formation initiale et continue.

Article 6.3

En vigueur étendu

De nombreuses branches des industries alimentaires ont mis en œuvre, depuis 1993, une politique visant à élever le niveau de qualification des salariés de leurs entreprises en favorisant l'accès des salariés à des certificats de qualification professionnelle, dits CQP.

Pour répondre aux besoins actuels et futurs des entreprises des industries alimentaires en matière de qualifications, mais aussi dans la perspective de répondre à l'évolution des métiers et au renforcement des compétences des salariés s'inscrivant dans la gestion des parcours professionnels, afin de favoriser leur maintien et leur évolution dans l'emploi, tant interne qu'externe, les signataires du présent accord confirment leur volonté de promouvoir la formation professionnelle. Ils décident de contribuer à la poursuite du développement, dans une démarche paritaire, des certificats de qualifications professionnelles (CQP).

Ils prendront notamment en compte les conclusions des travaux prospectifs des observatoires des métiers et des qualifications, ainsi que les besoins exprimés par les entreprises et les représentants des salariés.

Article 7

En vigueur étendu

La GPEC s'alimente à plusieurs niveaux : les observatoires (Observia, l'observatoire économique des industries agroalimentaires et de l'agro-industrie...), instances paritaires de branches, entreprises, salariés, c'est-à-dire par des données globales, des données de politique RH de l'entreprise et des données individuelles, notamment issues des entretiens professionnels.

Article 7.1

En vigueur étendu

Les signataires ont la volonté de développer une logique d'étude sur l'évolution quantitative et qualitative des métiers alimentaires, qui doit permettre d'éclairer les différents acteurs dans les entreprises.

Les données de cartographie des métiers et répertoire des métiers, prospective, données quantitatives recueillies et analysées par le comité paritaire de pilotage des travaux confiés aux observatoires (l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications pour les industries alimentaires dénommé Observia, l'observatoire économique des industries agroalimentaires et de l'agro-industrie) sont mis à la disposition des partenaires sociaux, des entreprises, par tous les moyens et canaux appropriés pour mettre en place leur démarche de GPEC.

Les observatoires et notamment Observia apportent des informations pouvant aider les entreprises à définir leur propre politique de formation, mettre en place une politique d'anticipation des évolutions et des compétences, gérer les évolutions professionnelles de leurs salariés.

Dans ce cadre, l'observatoire paritaire prospectif des métiers et des qualifications, Observia, né par accord interbranches du 6 décembre 2004, est chargé d'assurer une veille prospective sur l'évolution des métiers du secteur tant au niveau local, régional que national et de dégager les principales tendances de leurs évolutions, leur émergence, voire leur obsolescence.

Observia aide ainsi les partenaires sociaux à détecter les évolutions susceptibles de justifier des actions d'anticipation.

Article 7.2

En vigueur étendu

Le diagnostic global permet de disposer d'une vision d'ensemble des compétences disponibles pour anticiper les besoins en compétences et qualifications ; il doit prendre appui, notamment, sur le diagnostic individuel des compétences des salariés.

Cette phase permet, d'une part, au salarié de disposer d'un état de ses connaissances et compétences professionnelles pour définir son projet professionnel selon ses souhaits et les possibilités de mobilité et, d'autre part, à l'entreprise de déterminer les besoins et objectifs de professionnalisation du salarié pour sécuriser les parcours professionnels.

Le bilan d'étape professionnel, qui ne constitue pas un élément exclusivement dédié à la GPEC, peut notamment contribuer à la réalisation de ce diagnostic. Il est de nature distincte de l'entretien d'évaluation, qui constitue un acte de management.

Ce bilan professionnel est fait tous les 5 ans par les salariés qui le souhaitent.

Pour réaliser ce diagnostic individuel, les branches professionnelles signataires s'engagent à mettre des outils à la disposition des entreprises de leur secteur, suivant les modalités, présentations et adaptations éventuellement nécessaires qu'il leur appartient de définir, et à les promouvoir.

Les entreprises peuvent d'ores et déjà disposer d'un ensemble d'outils concernant l'entretien professionnel, composante majeure de la GPEC, soit :

- un guide de l'entretien professionnel ;
- un support type pour le réaliser ;

- un kit salarié permettant d'informer et de sensibiliser les salariés ;
- un kit responsable, permettant d'informer ceux qui auront à réaliser les entretiens ;
- un module-type de formation permettant d'organiser une formation collective de ces responsables ;
- un guide d'auto-formation.

Article 7.3

En vigueur étendu

Sept organisations professionnelles de l'alimentaire (1), avec le soutien financier de l'AGEFAFORIA et la participation des organisations syndicales, ont réalisé en commun un ensemble d'outils spécifiques simples et pratiques en mobilisant leurs moyens d'expertises (propres et entreprises adhérentes), avec 2 prestataires spécialisés et un groupe paritaire idoine qui en a validé techniquement le contenu :

- un support dénommé « boîte à outils GPEC », comportant plusieurs cheminements possibles, soit :
 - les questions que peut se poser un utilisateur de la GPEC ;
 - les différentes étapes de la GPEC ;
 - son déroulement chronologique ;
 - la démarche par mots clés ;
 - la liste des outils ;
 - un exemple pratique ;
 - 17 fiches méthode ;
 - divers supports et exemples associés ;
- un support de formation destiné à l'animation d'une formation collective, ou pouvant être utilisé en auto-formation comprenant :
 - un module de découverte de la GPEC, en 15 questions/réponses ;
 - un module de perfectionnement, pour accompagner et faciliter l'accès à la « boîte à outils » et à ses fiches méthode ;
 - un quizz de réflexion permettant à l'apprenant de valider ses acquis.

Le contenu de ces outils fait l'objet d'une présentation en annexe I du présent accord.

(1) ADEPALE, FICT, ALLIANCE 7, FNEAP, FNIL, SIFPAF, SNFS.

Titre III. Mesures d'accompagnement de la démarche GPEC

Article 8

En vigueur étendu

Les branches signataires s'engagent à garantir une information régulière de leurs acteurs sur l'articulation des textes légaux et conventionnels signés et de la GPEC, notamment :

- les dispositifs légaux et conventionnels sur la formation tout au long de la vie professionnelle, la validation des acquis de l'expérience, le bilan de compétences, la mobilité professionnelle ou géographique ;
- les études menées dans le cadre des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, et notamment d'Observia.

Dans ce même souci de cohérence et d'optimisation de l'utilisation des moyens disponibles, les entreprises veilleront à articuler le développement de la GPEC avec les dispositifs légaux et conventionnels existants ou à venir et notamment :

- les accords, outils et dispositifs déjà existants dans la branche et dans l'entreprise ;
- les modes d'organisation du travail, les dispositions relatives à la mobilité professionnelle et géographique ;
- les mesures envisagées en matière de formation professionnelle en réponse aux besoins identifiés ;
- les outils ou les dispositifs existants d'identification des compétences et qualifications propres au secteur d'activité, et le cas échéant, aux catégories d'emplois ;
- les politiques de recrutement.

Article 9

En vigueur étendu

Les entreprises présenteront et expliqueront au personnel selon leur fonctionnement propre les objectifs et les modalités des projets de GPEC qu'elles mettront en œuvre.

Elles préciseront, notamment, les moyens offrant aux salariés un cadre de réflexion leur permettant d'être les acteurs de leur vie professionnelle, en disposant de points de repère pour la gestion de leur parcours professionnel, facilitant ainsi leur évolution de carrières interne ou externe.

Les entreprises porteront, en outre, une attention particulière à l'information, à la sensibilisation et, si nécessaire, à la formation du personnel concernant l'entretien professionnel tel que prévu par l'ANI du 20 septembre 2003 pour faciliter sa mise en œuvre. Pour les entreprises ayant mis en place des entretiens périodiques d'évaluation, l'information devra mettre en relief les spécificités de l'entretien professionnel (à titre indicatif, les principes clés de l'entretien professionnel dégagés par le « guide de l'entretien professionnel » sont présentés en annexe II du présent accord).

Article 10

En vigueur étendu

Les signataires considèrent que la formation est un gage de réussite pour la mise en œuvre de la démarche GPEC.

Une approche dynamique de la mise en œuvre d'un projet de GPEC conduit chaque salarié à en être le principal acteur ; la contribution active de l'encadrement au développement de celle-ci est déterminante.

Son rôle en la matière, nécessitant une connaissance maîtrisée des principaux outils, ainsi que son implication active dans leur mise en œuvre, en particulier pour l'entretien professionnel, justifie une formation spécifique d'apprentissage ou de perfectionnement, notamment à l'aide des kits de formation.

Article 11

En vigueur étendu

Une formation des représentants du personnel sur les principes fondamentaux de la GPEC est préconisée dans le cadre du déploiement de la démarche GPEC et selon l'esprit de l'accord interbranches du 21 décembre 1993.

Les représentants du personnel appelés à participer à la mise en œuvre d'une démarche GPEC bénéficieront d'une formation de 2 jours au plus dans le cadre du plan de formation.

Pour les entreprises qui ressortissent au champ d'application de l'accord interbranches du 21 décembre 1993 relatif à la formation professionnelle, cette formation est comprise dans les 5 jours du 4-IV.

Titre IV. Mise en oeuvre

Article 12

En vigueur étendu

Un bilan d'étape sera réalisé par la CNPIE à la demande des partenaires sociaux et au plus tôt à l'issue d'un délai de 30 mois à compter de la signature de l'accord. Celui-ci présentera les grandes lignes des actions mises en œuvre dans les entreprises relevant des branches signataires et les éventuelles difficultés rencontrées.

Article 13

En vigueur étendu

Le présent accord, dont le champ d'application est précisé en annexe III, est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter de sa signature.

Il sera effectué les formalités de dépôt auprès de la direction générale du travail et demandé son extension au ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité.

Article 14

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux se réuniront, dans un délai de 5 ans suivant l'entrée en vigueur de l'accord, pour effectuer un bilan de son application et apporter les adaptations qui apparaîtront nécessaires au vu de ce bilan.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe I

(La présente annexe ne fait pas partie intégrante de l'accord.)

Boîte à outils GPEC.

En vigueur étendu

Annexe II

(La présente annexe ne fait pas partie intégrante de l'accord.)

1. Principes clés de l'entretien professionnel

Objectifs de l'entretien professionnel

L'entretien professionnel permet un temps d'échanges et de dialogue entre le salarié et le responsable, au cours duquel :

- ils analysent ensemble le parcours professionnel du salarié ;
- ils font le bilan de son activité en prenant du recul ;
- ils échangent sur ses souhaits pour l'avenir, les confrontent au contexte de l'entreprise, aux opportunités potentielles et évolutions prévisibles des emplois ;
- ils construisent ensemble un plan de développement individuel.

Pour le salarié

L'entretien professionnel ne peut se construire indépendamment des besoins des entreprises et doit être l'occasion :

- de participer activement à l'élaboration de son bilan professionnel ;
- d'aborder des questions de développement des compétences ;
- de faire part de ses souhaits d'évolution dans son entreprise, en tenant compte de ses aptitudes et de la situation de l'entreprise ;
- de construire avec son responsable une vision possible et réaliste de son évolution ;
- d'identifier ses axes d'amélioration et de définir un parcours individuel de formation répondant tant aux besoins de l'entreprise qu'aux siens.

Pour l'entreprise

L'entretien professionnel doit enrichir et mettre en cohérence les pratiques existantes en matière d'entretien annuel.

Entretien annuel Entretien professionnel

Ainsi la mise en œuvre de l'entretien professionnel peut contribuer à enrichir les pratiques existantes de l'entretien annuel par un échange plus approfondi entre le salarié et le responsable sur les points suivants.

- point sur les compétences acquises et mobilisées en situation de travail ;
- échanges sur les perspectives et souhaits du salarié quant à son évolution au sein de l'entreprise ;
- élaboration d'un plan de développement individuel pour développer des compétences.

Pour les entreprises n'ayant pas mis en œuvre d'entretien annuel pour tout ou partie de leurs salariés, l'entretien professionnel constitue une réelle opportunité pour :

- mettre en place un véritable outil dynamique et global de développement de leurs ressources humaines ;
- prendre en compte les attentes des salariés, notamment en matière de formation et de développement de leurs compétences ;
- les mobiliser sur les priorités de l'entreprise et de leur service ou unité de travail ;
- impliquer les responsables dans leur rôle de développement des salariés.

Pour ce faire, l'information et la formation des responsables et des salariés, et donc leur adhésion, sont des points clés de la réussite des entretiens.

Rôle de chacun

La direction et la fonction ressources humaines :

- mettent en place les actions de formation, de communication et d'information utiles à la mise en œuvre des entretiens professionnels ;
- assurent l'information préalable des représentants du personnel sur les conditions d'organisation et les modalités de mise en œuvre de l'entretien professionnel ;
- développent outils, procédures et plans d'action ;
- assurent la mise en œuvre effective des entretiens en étant attentifs à l'information et à la formation des responsables et/ou salariés, à la préparation, à la réalisation et au suivi des entretiens ;
- mettent en œuvre les entretiens professionnels au niveau de l'entreprise ;
- arrêtent les décisions finales quant aux projets d'évolution et de formation des salariés ;
- informent les responsables des conclusions finales et s'assurent de leur communication aux salariés ;
- mettent en œuvre les conclusions finales.

Le responsable qui réalise l'entretien :

(Si possible le hiérarchique direct (N + 1), ou, le cas échéant, un autre représentant de la direction, ayant une connaissance effective du salarié et de ses activités.)

- prépare l'entretien professionnel ;

- réalise l'entretien ;
- contribue au bilan et à l'évaluation des compétences du salarié ;
- conseille le salarié dans l'élaboration de son projet professionnel en fonction des besoins de l'entreprise ou de l'établissement ;
- élabore avec le salarié son plan de développement individuel ;
- finalise les conclusions de l'entretien et les retranscrit sur le support ;
- fait valider et signer le support au salarié, N + 1 (s'il n'a pas réalisé l'entretien), N + 2 et le transmet au service ressources humaines ou, suivant le cas, à la direction ;
- récupère et communique au salarié les conclusions finales ;
- veille à la réalisation du plan de développement individuel par le salarié ;
- accompagne le salarié dans la mise en œuvre de son plan de développement individuel.

Le salarié :

- prépare l'entretien professionnel ;
- est acteur de son projet de développement professionnel ;
- évalue ses compétences et fait son bilan avec l'aide de son responsable ;
- élabore son projet professionnel ;
- recherche des modalités de mise en œuvre de son projet professionnel, y compris par la formation professionnelle ;
- exerce son droit d'initiative et s'investit pleinement dans son projet ;
- veille à être informé des conclusions finales et participe activement à son plan de développement individuel ;

Les 4 grands temps pour mettre en place efficacement l'entretien professionnel :

1. Informer et former

- établir un plan de communication pour une première information de l'ensemble des salariés et responsables sur l'entretien professionnel ;
- dispositif prévu et articulation avec les pratiques existantes en matière d'entretien annuel ;
- catégories concernées ;
- canaux privilégiés pour diffuser l'information : affichage, session d'information, dispositif de réponses aux questions et interrogations... ;
- assurer une information préalable aux représentants du personnel sur les conditions d'organisation et les modalités de déroulement ;
- programmer une session de formation pour l'ensemble des responsables qui seront amenés à réaliser cet entretien.

2. Diffuser et (faire) préparer

- diffuser auprès des salariés et responsables les éléments d'information nécessaires à la mise en œuvre et à la réalisation de l'entretien, et rappeler à tous l'importance de la préparation (support, guide d'utilisation, kits « réussir son entretien », modalités de suivi...) ;
- rappeler aux responsables la nécessité de fixer au moins 2 semaines à l'avance les dates de rendez-vous avec les salariés ;
- préparer les données sur le parcours du salarié et les communiquer préalablement à l'entretien aux responsables et au salarié.

3. Réaliser l'entretien

- s'assurer de la réalisation effective des entretiens et du respect des délais.

4. Assurer le suivi

- s'assurer que les responsables transmettent bien les supports remplis et signés au service ressources humaines, au salarié, au N + 1, le cas échéant, et au N + 2 ;
- intégrer les conclusions des plans de développement individuel dans le plan de formation et communiquer les décisions finales aux responsables ;
- s'assurer de la réalisation des plans de développement individuel ;
- faire une analyse de la première mise en place des entretiens ;
- établir un bilan des réalisations des engagements de plan de développement individuel.

En vigueur étendu

Annexe III

Biscoteries, biscuiteries, chocolateries, confiseries, céréales prêtes à consommer ou à préparer, aliments de l'enfance et de la diététique, préparation pour entremets et desserts ménagers, glaces, sorbets et crèmes glacées (convention collective nationale du 17 mai 2004).

Industries de produits alimentaires élaborés (convention collective nationale du 17 janvier 1952).

Industries alimentaires diverses (convention collective nationale du 27 mars 1969).

Industries des produits exotiques (convention collective nationale du 1er avril 1969).

Sucreries, sucreries-distilleries, raffineries de sucre (convention collective nationale du 1^{er} octobre 1986).

Industries charcutières (convention collective nationale du 1^{er} juillet 1958, mise à jour le 9 avril 1990).

Industrie laitière (convention collective nationale du 20 mai 1955, modifiée le 1^{er} décembre 1976).

Pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé (convention collective nationale du 3 juillet 1997).

Viande : industrie et commerces en gros des viandes (convention collective nationale du 20 février 1969) :

- prestataires de services d'abattage ;
- entreprises de découpe et de préparation des abats de boucherie, de fabrication de produits à base de boucherie et des commerces de gros d'abats de boucherie et de triperie.

Industrie de la volaille (convention collective nationale n° 3111 du 10 juillet 1996).

Meunerie (convention collective nationale n° 3060 du 16 juin 1996).

Eaux (convention collective nationale n° 3247 du 24 mai 1993).

Boulangerie et pâtisserie industrielle (convention collective nationale n° 3102 du 13 juillet 1993).

Accord du 20 juin 2011 relatif à la formation professionnelle dans la branche industries alimentaires, coopératives agricoles et services associés

Signataires

Organisations patronales	<p>Les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans les branches des secteurs des industries alimentaires, de la coopération agricole et des services associés ci-dessous :</p> <p>Au titre des industries alimentaires :</p> <p>Association des entreprises de produits alimentaires élaborés ADEPALE ; Association des brasseurs de France ; Chambre syndicale des eaux minérales ; Chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France ; Chambre syndicale française de la levure ; Comité français du café ; Confédération nationale de la triperie française ; FEDALIM ; Fédération des entreprises de boulangerie et pâtisserie françaises ; Fédération française des industriels charcutiers, traiteurs et transformateurs de viandes ; Fédération nationale de l'industrie laitière ; Fédération nationale des boissons ; Fédération nationale des eaux conditionnées et embouteillées ; Fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services ; L'Alliance 7 ; Entreprises françaises des viandes SNIV-SNCP ; Syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets et crèmes glacées ; Syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France ; Syndicat français du café ; Syndicat national des boissons rafraîchissantes ; Syndicat national des eaux de sources ; Syndicat national des entreprises de travail à façon des viandes ; Syndicat national des fabricants de sucre de France ; Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques, Au titre de la coopération agricole et des services associés : Coop de France ; FCE ; Conseil national du réseau CER France,</p>
Organisations de salariés	<p>Les organisations syndicales de salariés représentatives dans le secteur des industries alimentaires :</p> <p>FGA CFDT ; FGTA FO ; CFE-CGC ; FNAF CGT ; CSFV CFTC,</p> <p>Ainsi que celles représentatives dans le secteur de la coopération agricole et des services associés :</p> <p>FGA CFDT ; FGTA FO ; FNAF CGT ; CFTC-Agri ; SNCOA CFE-CGC ; L'UNSA2A,</p>
Organisations adhérentes	<p>Les organisations professionnelles de la branche meunerie par lettre du 20 septembre 2011 (BO 2011/45)</p> <p>La FNICGV, par lettre du 2 avril 2012 (BO n°2012-26)</p>
Organisations dénonçantes	<p>FNB 49, rue de la Glacière 75013 Paris , par lettre du 25 septembre 2014 (BO n°2014-42)</p>

Préambule

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions issues de la loi du 24 novembre 2009 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie, l'ensemble des organisations mentionnées ci-dessus ont souhaité se rapprocher en vue de conclure le présent accord.

Les signataires affirment leur volonté commune de contribuer ensemble à la mise en œuvre de politiques de formation professionnelle ambitieuses, favorisant le développement des compétences et l'employabilité des salariés des secteurs concernés et la compétitivité des entreprises. À cet effet, par le présent accord, ils décident de partager des moyens, par la création d'un nouvel OPCA commun, dans le respect des politiques emploi-formation des branches concernées.

Ils s'accordent également à considérer que le paritarisme a toute sa place pour définir et conduire, notamment grâce à l'OPCA, une politique de formation professionnelle au plus près des intérêts des entreprises et de leurs salariés.

Article 1er

En vigueur étendu

Il est créé et désigné un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) interbranches des industries alimentaires, de la coopération agricole et de l'alimentation en détail.

Cet OPCA est constitué sous la forme d'une association sans but lucratif et à gestion paritaire régie par les dispositions de la loi du 1er juillet 1901 et par les textes législatifs et réglementaires relatifs aux organismes paritaires collecteurs agréés.

Les statuts de cette association sont définis paritairement et annexés au présent accord.

Cet OPCA prend le nom de « OPCALIM ».

Les signataires demanderont l'agrément de cet OPCA par l'autorité administrative sur son champ professionnel et territorial tel que défini à l'article 2, en application des dispositions du code du travail, notamment de son article L. 6332-1, au titre :

- 1° Des contributions dues au titre du plan de formation des employeurs occupant moins de 10 salariés ;
- 2° Des contributions dues au titre du plan de formation des employeurs occupant de 10 à moins de 50 salariés ;
- 3° Des contributions dues au titre du plan de formation des employeurs occupant 50 salariés et plus ;
- 4° Des contributions dues au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation ;
- 5° Des contributions dues au titre du congé individuel de formation.

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Champ d'application professionnel

Le champ d'application professionnel du présent accord est interbranches et est applicable à toutes les entreprises visées ci-après.

Au titre des industries alimentaires, les entreprises relevant du champ d'application des CCN suivantes :

CCN 3026. - Sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre (idcc : 2728).

CCN 3102. - Boulangerie pâtisserie industrielle (idcc : 1747).

CCN 3124. - Industries laitières (idcc : 112).

CCN 3125. - Industries charcutières (idcc : 1586).

CCN 3127. - Industries de produits alimentaires élaborés (idcc : 1396).

CCN 3178. - Exploitations frigorifiques (idcc : 200).

CCN 3179. - Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (idcc : 1534).

CCN 3184. - Centre immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (idcc : 2075).

CCN 3247. - Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières (idcc : 1513).

CCN 3294. - Industrie des pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé (idcc : 1987).

CCN 3092. - Industries des produits exotiques (idcc : 506).

CCN 3060. - Meunerie (idcc : 1930).

CCN 3384. - Cinq branches des industries alimentaires diverses (idcc : 3109).

Au titre de la coopération agricole et des services associés :

Les coopératives agricoles, les unions de coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent de l'article L. 722-20,6°, 6° bis, 6° ter, 6° quater, du code rural et de la pêche maritime, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions ;

Les organismes Conseil élevage ;

Les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France.

Soit, en particulier, les entreprises relevant notamment du champ d'application des CCN suivantes :

CCN 3612. - Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (idcc : 7001).

CCN 3616. - Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (idcc : 7002).

CCN 3607. - Conserveries coopératives et SICA (idcc : 7003).

CCN 3608. - Coopératives agricoles laitières (idcc : 7004).

CCN 3604. - Caves coopératives viticoles (idcc : 7005).

CCN 3614. - Fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (idcc : 7006).

CCN. - Lin : teillage du lin, coopératives agricoles et SICA (idcc : 7007).

CCN. - Sélection et reproduction animale (idcc : 7021.)

CCN. - Entreprises agricoles de déshydratation de la région Champagne-Ardenne (idcc : 8215).

CCN 3611. - Personnels des organismes de contrôle laitier (idcc : 7008).

CCN. - Coopératives fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (idcc : 8435).

CCN. - Centres de gestion agréés et habilité agricoles (idcc : 8215).

CCN. - Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) (idcc : 8215).

Au titre de l'alimentation en détail, les entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

CCN 3215. - Pâtisserie (idcc : 1267).

CCN 3224. - Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc : 1286).

CCN 3117. - Boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales (idcc : 843).

CCN 3243. - Poissonnerie (idcc : 1504).

CCN 3133. - Charcuterie de détail (idcc : 953).

Ce champ d'application est cohérent au sens du 2° de l'article L. 6332-1 du code du travail.

Ce champ d'application professionnel s'applique à l'ensemble des secteurs d'activité visé ci-dessus pour la collecte des contributions des employeurs au titre des articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail au titre :

- du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- du congé individuel de formation ;
- du compte personnel de formation ;
- des actions de professionnalisation ;
- du plan de formation.

Le champ d'application professionnel s'applique à la collecte de la taxe d'apprentissage par OPCALIM, régulièrement habilité en tant qu'OCTA.

Le champ d'application professionnel au titre du congé individuel de formation, en ce qui concerne la gestion de la collecte, s'applique uniquement aux entreprises relevant des secteurs d'activité 'coopération agricole, centres d'économie rurale et conseil-élevage'.

2.2. Champ d'application territorial

Le présent accord est applicable sur le territoire métropolitain et les départements d'outre-mer pour les agréments au titre du plan de formation et du CIF pour les secteurs d'activité visés ci-dessus.

En ce qui concerne l'agrément au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation, le présent accord est applicable sur le territoire métropolitain pour les secteurs d'activité visés ci-dessus. Il est également applicable dans les départements d'outre-mer en ce qui concerne les secteurs d'activité coopération agricole, centre d'économie rurale et conseil-élevage conformément aux dispositions de l'article L. 6523-1 du code du travail.

Article 3

En vigueur étendu

Dans le cadre des accords collectifs et des orientations définies par les commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle de branche ou interbranches des secteurs d'activité couverts par le champ du présent accord et portant, notamment, sur la formation professionnelle tout au long de la vie, l'OPCA a pour mission générale de contribuer au développement de la formation professionnelle continue auprès des entreprises et de leurs salariés et de gérer tout moyen financier en lien avec cette mission.

Dans ce cadre, l'OPCA a notamment pour missions :

- d'informer les entreprises et leurs salariés sur les dispositifs conventionnels, réglementaires et légaux de formation, sensibiliser et accompagner les entreprises et les branches dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- de contribuer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein des entreprises et à la définition des besoins collectifs et individuels de formation au regard de la stratégie des entreprises, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de branche et interbranches, notamment relatifs à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- de contribuer à l'application des politiques de formation professionnelle continue, de formation en alternance et d'apprentissage des branches et interbranches, notamment par une politique volontariste de développement des contrats de professionnalisation ;
- de collecter, mutualiser et gérer toutes contributions au titre de la formation des entreprises de son champ de compétence en application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur ;
- de percevoir et gérer toute autre source de financement, notamment publique ;
- de prendre en charge conformément aux dispositions légales, réglementaires et/ou conventionnelles :
 - les dépenses des entreprises ou des salariés au titre de la formation professionnelle continue ;
 - les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis ;
 - les dépenses de fonctionnement des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ;
 - les financements d'études et de recherches intéressant la formation et notamment les frais relatifs à l'ingénierie de certification ;
 - les coûts de diagnostics des entreprises selon les modalités définies par les accords de branche ou interbranches conclus dans les secteurs d'activité couverts par le champ du présent accord ;
 - le financement des missions et services qui sont accomplis en vue d'assurer la gestion paritaire des fonds de la formation professionnelle continue par les organismes signataires du présent accord ;
- de coordonner, adapter et développer des réponses aux besoins de formation des entreprises et des salariés, branches et interbranches ;
- d'assurer, au bénéfice de l'ensemble des entreprises, notamment en milieu agricole et rural, un service de proximité s'appuyant sur une organisation favorisant la mise en place de toutes prestations utiles ;
- de conclure des partenariats de nature à développer la formation et les compétences des salariés, futurs salariés ou demandeurs d'emploi avec, notamment, les acteurs publics nationaux et territoriaux, l'État, les collectivités territoriales, Pôle emploi ainsi que le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- de garantir la mutualisation financière et de moyens au service de l'intérêt général et contribuer à son développement ;

Et, d'une manière générale, conduire toute action et développer tout service de nature à contribuer au développement de la formation dans les entreprises du champ du présent accord.

Article 4

En vigueur étendu

Elles sont constituées par :

- les contributions des entreprises dans le cadre de la formation professionnelle continue ;
- les aides publiques (régionales, nationales, européennes...) et des fonds paritaires ;
- les participations financières de tout organisme susceptible de passer une convention avec l'OPCA en vue de bénéficier de ses actions ou d'y contribuer ;
- les emprunts ;
- les subventions de l'État, des collectivités, des entreprises et des groupements professionnels et, d'une façon générale, toutes recettes autorisées par la loi.

Article 5

En vigueur étendu

L'OPCA se compose des membres suivants :

- les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le secteur des industries alimentaires et/ ou celui de la coopération agricole et des services associés, et/ ou de l'alimentation en détail signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement ;
- les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement.

Article 6

En vigueur étendu

6.1. Composition

L'OPCA est administré par un conseil d'administration paritaire composé de 22 membres nommés pour une durée de 3 ans répartis en deux collèges constitués de :

- 11 représentants désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le secteur des industries alimentaires et/ ou celui de la coopération agricole et des services associés et/ ou de l'alimentation en détail, signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement ;

En conséquence, les sièges sont répartis comme suit entre les organisations syndicales représentatives au plan national, dans le secteur des industries alimentaires, à raison d'un siège pour :

- la FGA CFDT ;
- la FGTA FO ;
- la CFE-CGC ;
- la FNAF CGT ;
- la CSFV CFTC.

Dans le secteur de la coopération agricole et des services associés, à raison d'un siège pour :

- la FGA CFDT ;
- la FGTA FO ;
- la FNAF CGT ;
- la CFTC-Agri ;
- le SNCOA CFE-CGC ;
- l'UNSA2A ;

Dans le secteur des industries alimentaires et de l'alimentation en détail, à raison d'un siège pour :

- la FGA CFDT ;
- la FGTA FO ;
- la CFE-CGC ;
- la FNAF CGT ;
- la CSFV CFTC.

- 11 représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement désignés en commun par celles-ci.

6.2. Pouvoirs et missions

Le conseil d'administration paritaire, instance décisionnaire de l'OPCA, est investi des pouvoirs les plus étendus pour réaliser ou faire réaliser sous son contrôle les missions de l'OPCA.

Il a notamment les missions suivantes :

- arrêter les orientations stratégiques de l'OPCA en prenant en compte les politiques emploi-formation des branches ou interbranches des secteurs d'activité couverts par le champ du présent accord ;
- approuver les budgets et les comptes annuels et assurer leur publicité ;
- arrêter les priorités, règles et modalités de financement et de prise en charge ;
- assurer la mutualisation financière et de moyens au service de l'intérêt général ;
- créer, ou supprimer, les sections professionnelles pour les contributions versées au titre du plan de formation des entreprises occupant 50 salariés et plus et/ou au titre de la professionnalisation, les commissions financières paritaires ou toutes autres commissions, notamment au titre du congé individuel de formation. Le conseil d'administration veille à la coordination de leurs actions en favorisant les synergies et s'assure de l'équilibre financier global des sections professionnelles ;
- désigner les commissaires aux comptes ;
- approuver les conventions de délégation ;
- approuver la convention d'objectifs et de moyens conclue avec l'Etat et prévue par l'article L. 6332-1-1 du code du travail ;
- décider les acquisitions, échanges, aliénations d'immeubles ;
- nommer le directeur général, fixer ses pouvoirs et attributions ;
- attribuer les délégations de signature ;
- décider d'ester en justice ;
- modifier les statuts et élaborer le règlement intérieur.

6.3. Modalités de décision

Les décisions du conseil d'administration font l'objet d'un vote majoritaire au sein de chaque collège et sont prises à l'unanimité des deux collèges.

6.4. Bureau

Le conseil d'administration élit pour 3 ans et par collège les membres du bureau dont la composition paritaire est la suivante :

- président ;
- vice-président ;
- trésorier ;
- trésorier adjoint ;
- 8 administrateurs, à raison de 4 administrateurs pour chaque collège.

Les administrateurs élus président et trésorier adjoint appartiennent à un collège ; les administrateurs élus vice-président et trésorier appartiennent à l'autre collège.

L'alternance paritaire entre les collèges a lieu à chaque nouvelle mandature de 3 ans.

La première présidence est assurée par le collège patronal.

Le bureau a pour mission :

- de soumettre les projets de résolution au conseil d'administration, lui faire toute proposition et suivre la mise en œuvre des décisions du conseil d'administration ;
- d'exercer les délégations temporaires que le conseil d'administration lui confie ;
- d'arrêter les budgets et les comptes annuels et les soumettre pour approbation au conseil d'administration.

Article 7

En vigueur étendu

Le conseil d'administration peut créer une ou plusieurs sections financières pour gérer les contributions des entreprises.

À la signature du présent accord, il est constitué :

- une section financière pour les contributions versées au titre du plan de formation pour les entreprises occupant moins de 10 salariés ;
- une section financière pour les contributions versées au titre du plan de formation pour les entreprises occupant de 10 à 49 salariés ;
- une section financière pour les contributions versées au titre du plan de formation pour les entreprises occupant 50 salariés et plus qui est constituée de plusieurs sections professionnelles paritaires conformément aux dispositions de l'article 8.

Les sections financières pour les contributions versées au titre du plan de formation pour les entreprises occupant moins de 10 salariés et celles versées au titre du plan de formation pour les entreprises occupant de 10 à 49 salariés seront gérées paritaires directement au sein du conseil d'administration ou selon l'organisation mise en place par ce dernier.

Article 8

En vigueur étendu

8.1. Création des sections professionnelles paritaires

Le conseil d'administration de l'OPCA constituera autant de sections professionnelles paritaires qu'il juge nécessaire à son fonctionnement et, en tout état de cause, au maximum une section professionnelle paritaire par secteur d'activité distinct.

Chaque section professionnelle paritaire sera compétente, dans son secteur d'activité, pour les contributions versées au titre du plan de formation des entreprises occupant 50 salariés et plus et/ou au titre de la professionnalisation.

Chaque section professionnelle paritaire est administrée par une commission financière paritaire de section professionnelle.

8.2. Composition

Les commissions financières paritaires de section professionnelle sont composées d'un nombre égal de :

- représentants désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le secteur d'activité concerné, signataires du présent accord et celles qui y adhèreraient ultérieurement ;
- représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhèreraient ultérieurement, relevant du secteur d'activité concerné.

Chaque commission financière paritaire élit parmi ses membres un président et un vice-président appartenant chacun à un collège différent.

8.3. Missions

Sous le contrôle du conseil d'administration, chaque commission financière paritaire de section professionnelle exerce les missions suivantes :

- assurer l'application et le suivi des politiques de formation professionnelle de branche ou interbranches ;
- fixer des priorités de prise en charge des actions de formation dans le respect des règles fixées par le conseil d'administration et de l'équilibre budgétaire ;
- gérer les contributions relevant de son périmètre.

Article 9

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, l'OPCA peut déléguer à des personnes morales, sous la responsabilité et le contrôle du conseil d'administration, la mise en œuvre de décisions de gestion, sous réserve que ces personnes morales soient gérées paritairement.

La délégation fait l'objet d'une convention approuvée par le conseil d'administration.

L'opérateur transmet chaque année au conseil d'administration un rapport retraçant les modalités de mise en œuvre convenues.

Article 10

En vigueur étendu

Les niveaux de contributions des entreprises seront conformes aux dispositions prévues dans les accords de branche ou aux niveaux de contributions des entreprises tels que prévus par les accords visés à l'article 12 et tels qu'existants à la date de signature du présent accord.

Article 11

En vigueur étendu

Une convention triennale d'objectifs et de moyens sera conclue entre l'OPCA et l'État. Elle définira les modalités de financement et de mise en œuvre des missions de l'OPCA. Les parties signataires s'assureront du suivi et réaliseront une évaluation à l'échéance de la convention dont les conclusions seront transmises au conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Article 12

En vigueur étendu

Le présent accord constitue un avenant de révision aux accords suivants :

- convention du 15 février 1977 portant création du fonds d'assurance formation des salariés des industries agroalimentaires (FAFORIA) modifiée le 28 octobre 1998 ;
- accord collectif portant création d'un FAF national de la coopération agricole du 5 décembre 1994.

Les dispositions du présent accord se substituent aux dispositions des accords précités qu'elles révisent, sous réserve des dispositions prévues aux articles 10 et 16 du présent accord.

Article 13

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à compter de sa date de signature.

Article 14

En vigueur étendu

Le présent accord peut être révisé totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

La demande de révision devra être adressée par l'une des parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement à l'ensemble des signataires et adhérents par lettre recommandée avec accusé de réception. Les négociations devront être ouvertes dans les 3 mois suivant la saisine.

Il peut également être dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. Toutefois, compte tenu du caractère indivisible des clauses du présent accord, la dénonciation ne pourra être que totale.

La dénonciation par une ou plusieurs des organisations signataires du présent accord emporte la démission de facto de celles-ci de l'ensemble des instances de l'OPCA. Cette dénonciation prend effet au 31 décembre de l'année au cours de laquelle elle a été notifiée.

Les modalités de sortie devront être fixées par un accord, notamment quant à la prise en charge des engagements à financer les actions de formation.

Article 15

En vigueur étendu

Toute organisation professionnelle d'employeurs ou organisation syndicale de salariés représentative au plan national dans tout ou partie du champ de l'accord pourra adhérer au présent accord dans les conditions prévues à l'article L. 2261-3 du code du travail.

L'adhésion d'une organisation professionnelle d'employeurs sera effective sous réserve de la désignation de l'OPCALIM en tant qu'OPCA compétent par un accord de branche ou interbranches.

La demande d'adhésion est notifiée à l'ensemble des parties signataires.

Dans l'hypothèse où la nouvelle adhésion entraîne une modification du champ d'application, celle-ci sera soumise à l'approbation des parties signataires qui examineront l'opportunité d'un tel élargissement du champ d'application du présent accord ainsi que les conditions dans lesquelles il pourrait s'opérer. Une demande de modification de l'arrêté relatif à l'agrément initial de l'OPCA sera déposée auprès des pouvoirs publics.

À défaut de précision contraire, l'adhésion prend effet au 1^{er} janvier de l'année civile suivant sa notification.

Toute adhésion fait l'objet d'un dépôt auprès du conseil de prud'hommes et auprès des services compétents du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Article 16

En vigueur étendu

L'OPCA commencera son activité au 1er janvier 2012, sous réserve de l'obtention de l'agrément prévu aux articles L. 6332-1 et suivants du code du travail.

Les organismes créés par les accords visés à l'article 12 du présent accord perdront leur agrément en tant qu'OPCA au 31 décembre 2011.

Les parties signataires demandent à l'AGEFAFORIA et OPCA 2 d'engager, à compter de la signature du présent accord, leur processus de dissolution et de dévolution de tous leurs biens au profit de l'OPCA créé par le présent accord.

Article 17

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires demandent l'extension du présent accord.

Annexe I - Statuts de l'association loi 1901 OPCALIM

Article 1er

En vigueur étendu

Il est constitué entre les signataires des présents statuts une association régie par la loi du 1er juillet 1901 et le décret du 16 août 1901 modifiés.

Article 2

En vigueur étendu

La dénomination est « OPCALIM ».

Article 3

En vigueur étendu

L'association a pour objet d'assurer les missions définies par les dispositions de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM ».

Article 4

En vigueur étendu

Le siège de l'association est situé au (à compléter).

Le siège peut être modifié à tout moment par le conseil d'administration délibérant dans les conditions prévues à l'article 7.4.3.

Article 5

En vigueur étendu

L'association est constituée pour une durée illimitée.

Article 6

En vigueur étendu

L'association se compose :

- des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le secteur des industries alimentaires, et/ou celui de la coopération agricole et des services associés, signataires de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM » et celles qui y adhèreraient ultérieurement ;
- des organisations professionnelles d'employeurs signataires de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM » et celles qui y adhèreraient ultérieurement.

Article 7

En vigueur étendu

7.1. Composition

L'OPCA est administré par un conseil d'administration paritaire composé de 22 membres nommés pour une durée de 3 ans répartis en deux collèges constitués de :

- 11 représentants désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le secteur des industries alimentaires et/ou celui de la coopération agricole et des services associés, signataires de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM » et celles qui y adhèreraient ultérieurement.

En conséquence, les sièges sont répartis comme suit entre les organisations syndicales représentatives au plan national.

Dans le secteur des industries alimentaires, à raison d'un siège pour :

- la FGA CFDT ;
- la FGTA FO ;
- la FNA CFE-CGC ;
- la FNAF CGT ;
- la CSFV CFTC.

Dans le secteur de la coopération agricole et des services associés, à raison d'un siège pour :

- la FGA CFDT ;
- la FGTA FO ;
- la FNAF CGT ;
- la CFTC-Agri ;
- le SNCOA CFE-CGC ;
- l'UNSA2A ;

- 11 représentants des organisations professionnelles d'employeurs signataires de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM » et celles qui y adhèreraient ultérieurement désignés en commun par celles-ci.

7.2. Durée et exercice du mandat

Les administrateurs sont désignés pour 3 ans. Leur mandat est gratuit et renouvelable.

Les membres du conseil d'administration doivent être en activité professionnelle. Les membres partant à la retraite peuvent rester administrateur jusqu'au terme de leur mandat en cours.

Les fonctions d'administrateur sont incompatibles avec des fonctions d'administrateur ou de salarié d'organisme de formation.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur pour quelque cause que ce soit, il est immédiatement pourvu à son remplacement par l'organisation syndicale de salariés ou l'organisation professionnelle d'employeurs l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

7.3. Pouvoirs et missions

Le conseil d'administration paritaire, instance décisionnaire de l'OPCA, est investi des pouvoirs les plus étendus pour réaliser ou faire réaliser sous son contrôle les missions de l'OPCA.

Il a notamment les missions suivantes :

- arrêter les orientations stratégiques de l'OPCA en prenant en compte les politiques emploi-formation des branches ou interbranches des secteurs d'activité couverts par le champ du présent accord ;

- approuver les budgets et les comptes annuels et assurer leur publicité ;
- arrêter les priorités, règles et modalités de financement et de prise en charge ;
- assurer la mutualisation financière et de moyens au service de l'intérêt général ;
- créer, ou supprimer, les sections professionnelles pour les contributions versées au titre du plan de formation des entreprises occupant 50 salariés et plus et/ou au titre de la professionnalisation, les commissions financières paritaires ou toutes autres commissions, notamment au titre du congé individuel de formation. Le conseil d'administration veille à la coordination de leurs actions en favorisant les synergies et s'assure de l'équilibre financier global des sections professionnelles ;
- désigner les commissaires aux comptes ;
- approuver les conventions de délégation aux opérateurs ;
- approuver la convention d'objectifs et de moyens conclue avec l'État et prévue par l'article L. 6332-1-1 du code du travail ;
- décider les acquisitions, échanges, aliénations d'immeubles ;
- nommer le directeur général, fixer ses pouvoirs et attributions ;
- attribuer les délégations de signature ;
- décider d'ester en justice ;
- modifier les statuts et élaborer le règlement intérieur.

7.4. Réunion du conseil d'administration

7.4.1. Convocation

Le conseil d'administration se réunit, sur convocation de son président, au moins trois fois par an et autant de fois que nécessaire sur la demande de la moitié au moins des membres de l'un ou l'autre des collèges.

L'ordre du jour est arrêté conjointement par le président et le vice-président ou, en cas d'empêchement de l'un ou l'autre, respectivement avec la suppléance du trésorier adjoint ou du trésorier dans le respect des règles du paritarisme.

L'ordre du jour comprend obligatoirement les questions ayant fait l'objet d'une demande présentée par au moins la moitié des membres de l'un ou l'autre des collèges.

Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil d'administration en donnant pouvoir par écrit à un autre administrateur appartenant au même collège. Toutefois, aucun administrateur ne pourra disposer de plus d'un pouvoir.

7.4.2. Quorum

Le conseil d'administration peut valablement délibérer dès lors que le nombre d'administrateurs présents ou représentés est au moins égal à la moitié des membres de chacun des collèges.

Lorsque ce quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est convoqué à nouveau dans un délai de 8 jours et peut délibérer sur le même ordre du jour quel que soit le nombre des membres présents ou représentés, dans le respect des règles du paritarisme.

Le conseil d'administration peut inviter à ses travaux toute personne dont le concours lui paraît utile.

7.4.3. Majorité

Les décisions du conseil d'administration font l'objet d'un vote majoritaire au sein de chaque collège et sont prises à l'unanimité des deux collèges.

En cas de désaccord entre les deux collèges, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion du conseil d'administration.

Article 8

En vigueur étendu

8.1. Composition

Le conseil d'administration élit pour 3 ans parmi ses membres un bureau dont la composition paritaire est la suivante :

- président ;
- vice-président ;
- trésorier ;
- trésorier adjoint ;
- 8 administrateurs à raison de 4 administrateurs pour chaque collège.

Les administrateurs élus président et trésorier adjoint appartiennent à un collège ; les administrateurs élus vice-président et trésorier appartiennent à l'autre collège. Chacun d'entre eux est élu par le collège auquel il appartient.

L'alternance paritaire entre les collèges a lieu à chaque nouvelle mandature de 3 ans.

La première présidence est assurée par le collège patronal.

Le président ou, à son défaut, d'autres membres du conseil d'administration, et notamment le vice-président délégué à cet effet par le conseil d'administration, représentent l'association dans tous les actes de la vie civile. Il peut donner délégation dans les conditions qui pourront être fixées par le règlement intérieur.

8.2. Durée du mandat

Les membres du bureau sont désignés pour 3 ans et au plus tard jusqu'à la fin de leur mandat de 3 ans au conseil d'administration.

8.3. Missions

Le bureau a pour missions :

- de soumettre les projets de résolution au conseil d'administration, lui faire toute proposition et suivre la mise en œuvre des décisions du conseil d'administration ;
- d'exercer les délégations temporaires que le conseil d'administration lui confie ;
- d'arrêter les budgets et les comptes annuels et les soumettre pour approbation au conseil d'administration.

8.4. Réunion du bureau

Le bureau se réunit, sur convocation de son président, au moins trois fois par an et autant de fois que nécessaire sur la demande de la moitié au moins des membres de l'un ou l'autre des collèges.

L'ordre du jour est arrêté conjointement par le président et le vice-président ou, en cas d'empêchement de l'un ou l'autre, respectivement avec la suppléance du trésorier adjoint ou du trésorier dans le respect des règles du paritarisme.

Le bureau n'a pas vocation à prendre des décisions, sauf dans le cas d'une délégation temporaire du conseil d'administration.

Dans ce cas, le bureau peut valablement délibérer dès lors que le nombre de membres du bureau présents ou représentés est d'un minimum de 6 membres dont 3 membres au moins par collège. Les décisions font l'objet d'un vote par collège et sont prises à l'unanimité des deux collèges. En cas de désaccord entre les deux collèges, la décision est soumise au conseil d'administration qui se prononcera dans les conditions prévues à l'article 7.4.3 des statuts.

Le bureau peut inviter à ses travaux toute personne dont le concours lui paraît utile.

Article 9

En vigueur étendu

Le directeur général est nommé par le conseil d'administration qui fixe ses pouvoirs et ses attributions.

Le directeur général participe de droit aux réunions du conseil d'administration et du bureau à titre consultatif et en assure le secrétariat.

Le directeur général assure la gestion courante de l'association sous le contrôle du président et du vice-président conformément aux pouvoirs et attributions du directeur général fixés par le conseil d'administration et représente l'association dans tous les actes de la vie civile.

Article 10

En vigueur étendu

Le conseil d'administration peut créer ou supprimer une ou plusieurs sections financières pour gérer les contributions des entreprises dans les conditions prévues à l'article 8 de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM ».

Les sections financières pour les contributions versées au titre du plan de formation pour les entreprises occupant moins de 10 salariés et celles versées au titre du plan de formation pour les entreprises occupant de 10 à 49 salariés seront gérées paritairement directement au sein du conseil d'administration ou selon l'organisation mise en place par ce dernier.

Les sections financières paritaires ont pour mission de gérer la collecte de leur section sous réserve des dispositions des articles 7 et 8.3 de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM ».

Le conseil d'administration fixe, chaque année, une liste des critères d'attribution des fonds dans le respect des orientations et priorités des branches ou interbranches.

Article 11

En vigueur étendu

11.1. Composition

Le conseil d'administration de l'OPCA peut constituer ou supprimer des sections professionnelles paritaires dans les conditions prévues à l'article 8.1 de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM ».

Chaque section professionnelle paritaire est administrée par une commission financière paritaire de section professionnelle.

Les commissions financières paritaires de section professionnelle sont composées d'un nombre égal :

- de représentants désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le secteur d'activité concerné, signataire du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement ;
- de représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement, relevant du secteur d'activité concerné.

Chaque commission financière paritaire élit parmi ses membres un président et un vice-président, appartenant chacun à un collège différent.

11.2. Durée

Les membres des commissions financières paritaires des sections professionnelles sont désignés sur proposition de l'organisation signataire de l'accord dont ils relèvent concomitamment et pour la même durée que les membres du conseil d'administration.

Leur mandat est à titre gratuit et renouvelable.

11.3. Missions

Sous le contrôle du conseil d'administration, chaque commission financière paritaire de section professionnelle exerce les missions définies à l'article 8.3 de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM ».

Les commissions financières paritaires des sections professionnelles rendent compte au conseil d'administration, sous la forme et la fréquence qu'il fixe.

Pour chaque commission financière paritaire de section professionnelle, un rapport d'activité annuel, approuvé par celle-ci, est transmis au conseil d'administration.

Article 12

En vigueur étendu

Le conseil d'administration peut créer ou supprimer toute commission, notamment pour la gestion territoriale du CIF, qu'il juge nécessaire au fonctionnement de l'association. Le conseil d'administration en définit la composition et les missions conformément à l'article 6 de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM ».

Article 13

En vigueur étendu

Les présents statuts peuvent être modifiés par le conseil d'administration réuni à cet effet en séance extraordinaire.

La demande de modification peut être adressée par toute organisation membre de l'association par lettre recommandée avec accusé de réception.

La réunion du conseil d'administration, qui doit avoir lieu dans les 2 mois suivant le dépôt de la demande, est convoquée 1 mois à l'avance.

Le conseil d'administration peut valablement délibérer dès lors que le nombre d'administrateurs présents ou représentés est au moins égal aux 2/3 des membres de chacun des collèges.

Les modifications des statuts sont adoptées à l'unanimité des deux collèges selon les modalités fixées au 7.4.3.

Les modifications apportées aux présents statuts ne peuvent être contraires aux dispositions de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM ».

Article 14

En vigueur étendu

Le conseil d'administration fixe au moyen d'un règlement intérieur les modalités non prévues par les présents statuts.

Le règlement intérieur ne peut en aucun cas être contraire ni aux dispositions de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM », ni à celles des présents statuts.

Article 15

En vigueur étendu

L'exercice social commence le 1er janvier et se termine le 31 décembre de chaque année.

Article 16

En vigueur étendu

Le conseil d'administration désigne un commissaire aux comptes titulaire et un commissaire aux comptes suppléant. Le commissaire aux comptes titulaire exerce sa mission de contrôle dans les conditions prévues par les normes et règles de sa profession.

Article 17

En vigueur étendu

La dissolution de l'association ne peut intervenir que sur décision du conseil d'administration de l'OPCA réuni à cet effet en séance extraordinaire.

En cas de dissolution de l'OPCA, ses biens sont dévolus à un ou des organismes de même nature qu'il appartient au conseil d'administration de désigner.

Cette dévolution est soumise à l'accord préalable du ministre chargé de la formation professionnelle. La décision est publiée au Journal officiel de la République française.

Article 18

En vigueur étendu

Messieurs (à compléter), au titre des organisations syndicales de salariés et/ou (à compléter), au titre des organisations employeurs, sont mandatés par les signataires de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM » en vue d'accomplir toute formalité ou tout acte de quelque nature que ce soit nécessaire à la constitution de l'association et notamment de convoquer le premier conseil d'administration et de déposer les statuts.

Adhésion par lettre du 20 septembre 2011 des organisations professionnelles de la branche meunerie à l'accord du 20 juin 2011 relatif à la formation professionnelle

En vigueur non étendu

Paris, le 20 septembre 2011.

Les organisations professionnelles de la branche Meunerie à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Les organisations professionnelles de la branche meunerie (convention collective nationale n° 3060 du 16 juin 1996 ; codes NAF 1061 A, 1091 Z et 1061 B) à savoir :

- l'association nationale de la meunerie française, sise 66, rue de La Boétie, 75008 Paris, représentée par son président ;
- le syndicat national des industries de la nutrition animale, sis 41 bis, boulevard de Latour-Maubourg, 75007 Paris, représenté par son président ;
- le comité français de la semoulerie industrielle, sis 15, place de la Nation, 75011 Paris, représenté par son président ;
- le syndicat de la rizerie française, sis 2, rue de Viarmes, 284, bourse de commerce, 75040 Paris Cedex 01, représenté par son président,

déclarent, conformément à ce qui a été exprimé dans l'avenant n° 1 à l'accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les entreprises relevant de la convention collective de la meunerie du 1er juillet 2005 (étendu par arrêté du 25 janvier 2006 Journal officiel du 4 février), adhérer à l'OPCA « OPCALIM » des industries alimentaires et de la coopération agricole créé par accord le 20 juin 2011.

Cet acte d'adhésion est notifié à l'ensemble des organisations signataires de l'accord du 20 juin 2011.

Cet acte d'adhésion fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Avenant n° 1 du 22 novembre 2011 à l'accord du 20 juin 2011 relatif à l'OPCA OPCALIM

Signataires	
Organisations patronales	Association des entreprises de produits alimentaires élaborés ; Association des brasseurs de France ; Association nationale de la meunerie française ; Chambre syndicale des eaux minérales ; Chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France ; Chambre syndicale française de la levure ; Comité français de la semoulerie industrielle ; Comité français du café ; Confédération nationale de la triperie française ; FEDALIM ; Fédération des entreprises de boulangerie et pâtisserie françaises ; Fédération française des industriels charcutiers, traiteurs et transformateurs de viandes ; Fédération nationale de l'industrie laitière ; Fédération nationale des boissons ; Fédération nationale des eaux conditionnées et embouteillées ; Fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services ; Alliance 7 ; Syndicat des entreprises françaises des viandes SNIV-SNCP ; Syndicat de la rizerie française ; Syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets et crèmes glacées ; Syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France ; Syndicat français du café ; Syndicat national des industriels de la nutrition animale ; Syndicat national des boissons rafraîchissantes ; Syndicat national des eaux de sources ; Syndicat national des entreprises de travail à façon des viandes ; Syndicat national des fabricants de sucre de France ; Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques ; COOP de France ; FCE ; Conseil national du réseau CER France ; Confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française ; Confédération nationale des artisans, pâtisseries, chocolatiers, confiseurs, glaciers, traiteurs de France ; Confédération nationale des poissonniers-écaillers de France ; Confédération nationale des charcutiers, charcutiers-traiteurs, traiteurs ; Confédération des chocolatiers, biscuitiers et confiseurs de France ; Confédération nationale des glaciers de France ; Union nationale de la poissonnerie française.
Organisations de salariés	FSCOPA ; FGTA FO ; FNAA CFE-CGC ; SNCOA CGC ; CSFV CFTC ; FS CFDT ; FGA CFDT ; FNAF CGT ; UNSA2A.
Organisations dénonçantes	FNB 49, rue de la Glacière 75013 Paris , par lettre du 25 septembre 2014 (BO n°2014-42)

Préambule

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions issues de la loi du 24 novembre 2009 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie, les partenaires sociaux des industries alimentaires, de la coopération agricole et des services associés se sont rapprochés en vue de conclure l'accord constitutif de l'OPCA OPCALIM le 20 juin 2011.

Comme prévu à l'article 15 de l'accord constitutif de l'OPCA OPCALIM, les parties conviennent de modifier le champ d'application de l'accord constitutif de l'OPCA OPCALIM et d'en modifier son objet pour répondre à l'adhésion de nouvelles branches des industries alimentaires et de l'alimentation en détail.

Les partenaires sociaux réunis ont convenu et arrêté ce qui suit :

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Le premier paragraphe de l'article 1er de l'accord est modifié comme suit :

« Il est créé et désigné un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) interbranches des secteurs des industries alimentaires, de la coopération agricole et des services associés » est remplacé par : « Il est créé et désigné un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) interbranches des industries alimentaires, de la coopération agricole et de l'alimentation en détail ».

Champ d'application professionnel

Article 2

En vigueur étendu

L'article 2.1 de l'accord concernant le champ d'application professionnel est modifié comme suit :

Au titre des industries alimentaires, le paragraphe est complété comme suit :

« 3060 : Meunerie (idcc 1930).

3121 : DCHD (idcc 1536) ».

Le membre de phrase suivant : « à l'exclusion des entreprises relevant de la fédération nationale de l'industrie et des commerces en gros des viandes » concernant la convention collective nationale 3179 est supprimé.

Au titre de la coopération agricole et des services associés :

Le deuxième paragraphe est complété comme suit :

« CCN : coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (idcc 8435) ».

A la suite, il est inséré un nouveau paragraphe à l'article 2.1 rédigé comme suit :

« Au titre de l'alimentation en détail, les entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

3215 : Pâtisserie (idcc 1267).

3224 : Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc 1286).

3117 : Boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales (idcc 843).

3243 : Poissonnerie (idcc 1504).

3133 : Charcuterie de détail (idcc 953). »

Composition

Article 3

En vigueur étendu

L'article 5 de l'accord est complété comme suit :

« L'OPCA se compose des membres suivants :

- les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le secteur des industries alimentaires et/ ou celui de la coopération agricole et des services associés, et/ ou de l'alimentation en détail signataires du présent accord et celles qui y adhèreraient ultérieurement ;

- les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhèreraient ultérieurement. »

Conseil d'administration

Article 4

En vigueur étendu

Le deuxième paragraphe de l'article 6.1 de l'accord concernant la composition du conseil d'administration est modifié comme suit :

« - 11 représentants désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le secteur des industries alimentaires et/ ou celui de la coopération agricole et des services associés et/ ou de l'alimentation en détail, signataires du présent accord et celles qui y adhèreraient ultérieurement ; ».

Enfin, le paragraphe suivant est complété comme suit :

« Dans le secteur des industries alimentaires et de l'alimentation en détail, à raison d'un siège pour :

- la FGA CFDT ;

- la FGTA FO ;

- la CFE-CGC ;

- la FNAF CGT ;

- la CSFV CFTC. »

Révision

Article 5

En vigueur étendu

Chaque partie signataire peut demander la révision du présent avenant.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties contractantes par lettre recommandée avec accusé de réception.

Elle devra comporter les points sur lesquels la demande de révision est fondée et les propositions de modification.

Les négociations devront débiter au plus tard 3 mois après la réception des propositions de révision.

Publicité. - Dépôt

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et au conseil des prud'hommes de Paris, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Extension. - Entrée en vigueur

Article 7

En vigueur étendu

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant.

Le présent avenant entre en vigueur à la date de sa signature.

Dénonciation par lettre du 25 septembre 2014 de la FNB de l'accord du 20 juin 2011 et de l'avenant n° 1 du 22 novembre 2011, de l'accord du 15 novembre 2005 et de l'avenant n° 2013-2 du 26 novembre 2013

En vigueur

Paris, le 25 septembre 2014.

FNB

49, rue de la Glacière

75013 Paris

Monsieur le directeur,

Nous vous demandons de bien vouloir prendre acte par la présente lettre de notre démission de l'OPCA OPCALIM et de la dénonciation des dispositions conventionnelles qui le désignent comme OPCA dans le champ de la convention collective des boissons : distributeurs conseils hors domicile, conformément aux dispositions conventionnelles et aux dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

Notre dénonciation, qui prend effet à la date du 31 décembre 2014, porte sur les accords suivants :

- accord du 20 juin 2011 constitutif d'OPCALIM et son avenant n° 1 du 22 novembre 2011 ;
- chapitre XIII de l'accord du 15 novembre 2005 relatif à la formation professionnelle continue ;
- chapitre 1er de l'avenant n° 2013-2 du 26 novembre 2013 révisant l'accord du 15 novembre 2005 relatif à la formation professionnelle continue.

Nous vous remettons ci-joint copie des courriers de notification de cette dénonciation et des dépôts en lettre recommandée avec avis de réception adressés à l'OPCALIM ainsi qu'aux différents organismes signataires de ces accords.

Nous vous remercions de bien vouloir accuser réception de ce courrier.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de nos respectueuses salutations.

Le directeur général.

Avenant n° 2 du 13 janvier 2016 à l'accord du 20 juin 2011 relatif à l'OPCA OPCALIM

Signataires

Organisations patronales

Le SNTPE ;
La FNICGV ;
L'USNEF ;
L'ANMF ;
L'Alliance 7 ;
La CNCT ;
Le SFIG ;
Le SNFS ;
La CNBPF ;
La FEBPF ;
La CNTF ;
Le SNFBP ;
La FICF ;
La CSFL ;
La FNIL ;
Le SRF ;
Le SIFPAF ;
Le SNIPO ;
La FNEAP ;
La CFSI ;
La CNGF ;
La FNECE ;
La CSEM ;
Le SNBR ;
Le SES ;
L'ABF ;
Le STPI ;
Le SYNAFVIA ;
L'ADEPALE ;
La FICT ;
La CFC ;
La FEDALIM ;
La CNPEF ;
Le SNIA ;
Le SCF ;
L'UNPF ;
Culture viande ;
Coopérative France ;
France conseil FCE ;
CER France ;
La CCCF,

Signataires	
Organisations de salariés	La FGTA FO ; La CSFV CFTC ; La FNAA CFE-CGC ; La FS CFDT ; La FGA CFDT ; La FNAF CGT ; La FAA CFTC ; L'UNSA2A,

En vigueur étendu

Préambule

Par un accord en date du 20 juin 2011, les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés représentatives dans les branches des secteurs des industries alimentaires, de la coopération agricole et des services associés ont créé un organisme paritaire collecteur agréé interbranches des secteurs des industries alimentaires, de la coopération agricole et des services associés dénommé OPCALIM.

Par un avenant n° 1 en date du 22 novembre 2011, l'accord constitutif a été révisé, notamment afin d'étendre son champ d'application professionnel à l'alimentation en détail.

L'accord constitutif ainsi que son avenant n° 1 est ci-après désigné l'« Accord ».

Par un avenant à l'accord du 16 janvier 1996 et à l'accord du 15 mars 2007 relatif à la formation professionnelle en date du 18 août 2015, la branche professionnelle des œufs et industries en produits d'œuf a désigné OPCALIM en tant qu'organisme paritaire collecteur agréé compétent.

Comme prévu à l'article 15 de l'accord constitutif de l'OPCA OPCALIM, les parties conviennent de modifier le champ d'application de l'accord constitutif de l'OPCA OPCALIM pour répondre à l'adhésion de cette nouvelle branche.

Modification du champ d'application professionnel

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 2.1 de l'accord est modifié comme suit :

« Le champ d'application professionnel du présent accord est interbranches et est applicable à toutes les entreprises visées ci-après.

Au titre des industries alimentaires, les entreprises relevant du champ d'application des CCN suivantes :

CCN 3026. - Sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre (idcc : 2728).

CCN 3102. - Boulangerie pâtisserie industrielle (idcc : 1747).

CCN 3124. - Industries laitières (idcc : 112).

CCN 3125. - Industries charcutières (idcc : 1586).

CCN 3127. - Industries de produits alimentaires élaborés (idcc : 1396).

CCN 3178. - Exploitations frigorifiques (idcc : 200).

CCN 3179. - Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (idcc : 1534).

CCN 3184. - Centre immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (idcc : 2075).

CCN 3247. - Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières (idcc : 1513).

CCN 3294. - Industrie des pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé (idcc : 1987).

CCN 3092. - Industries des produits exotiques (idcc : 506).

CCN 3060. - Meunerie (idcc : 1930).

CCN 3384. - Cinq branches des industries alimentaires diverses (idcc : 3109).

Au titre de la coopération agricole et des services associés :

Les coopératives agricoles, les unions de coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent de l'article L. 722-20,6°, 6° bis, 6° ter, 6° quater, du code rural et de la pêche maritime, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions ;

Les organismes Conseil élevage ;

Les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France.

Soit, en particulier, les entreprises relevant notamment du champ d'application des CCN suivantes :

CCN 3612. - Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (idcc : 7001).

CCN 3616. - Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (idcc : 7002).

CCN 3607. - Conserveries coopératives et SICA (idcc : 7003).

CCN 3608. - Coopératives agricoles laitières (idcc : 7004).

CCN 3604. - Caves coopératives viticoles (idcc : 7005).

CCN 3614. - Fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (idcc : 7006).

CCN. - Lin : teillage du lin, coopératives agricoles et SICA (idcc : 7007).

CCN. - Sélection et reproduction animale (idcc : 7021.)

CCN. - Entreprises agricoles de déshydratation de la région Champagne-Ardenne (idcc : 8215).

CCN 3611. - Personnels des organismes de contrôle laitier (idcc : 7008).

CCN. - Coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (idcc : 8435).

CCN. - Centres de gestion agréés et habilité agricoles (idcc : 8215).

CCN. - Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) (idcc : 8215).

Au titre de l'alimentation en détail, les entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

CCN 3215. - Pâtisserie (idcc : 1267).

CCN 3224. - Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc : 1286).

CCN 3117. - Boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales (idcc : 843).

CCN 3243. - Poissonnerie (idcc : 1504).

CCN 3133. - Charcuterie de détail (idcc : 953).

Ce champ d'application est cohérent au sens du 2° de l'article L. 6332-1 du code du travail.

Ce champ d'application professionnel s'applique à l'ensemble des secteurs d'activité visé ci-dessus pour la collecte des contributions des employeurs au titre des articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail au titre :

- du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- du congé individuel de formation ;
- du compte personnel de formation ;
- des actions de professionnalisation ;
- du plan de formation.

Le champ d'application professionnel s'applique à la collecte de la taxe d'apprentissage par OPCALIM, régulièrement habilité en tant qu'OCTA.

Le champ d'application professionnel au titre du congé individuel de formation, en ce qui concerne la gestion de la collecte, s'applique uniquement aux entreprises relevant des secteurs d'activité ' coopération agricole, centres d'économie rurale et conseil-élevage '. »

Révision. - Dénonciation

Article 2

En vigueur étendu

Chaque partie signataire peut demander la révision ou la dénonciation du présent avenant dans les conditions prévues par l'article 14 de l'accord.

Publicité. - Dépôt

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et au conseil des prud'hommes de Paris conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Extension. - Entrée en vigueur

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en vigueur au 1er janvier 2016 et est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant.

Accord du 2 novembre 2011 relatif à l'emploi et à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	FNB ; ANMF ; Alliance 7 ; SFIG ; SNFS ; CSRCSF ; FEBPF ; CSFL ; FNIL ; SRF ; SIFPAF ; CFSI ; FNECE ; CSEM ; SNBR ; SNES ; ABF ; Adepale ; FICT ; CFC ; Fedalim ; SFC ; SNINA ; SNIV SNCP.
Organisations de salariés	FGTA FO ; CSFV CFTC ; FGA CFTD ; FNAF CGT ; OACP CFE-CGC.

Préambule

En vigueur non étendu

Afin de permettre :

- une vision globale des sujets traités en matière d'emploi et de formation ;
- une meilleure information et implication des acteurs concernés ;
- de rassembler les instances existantes, notamment chargées du suivi des engagements pris ;
- un suivi national des politiques emploi/formation ;
- une plus grande efficacité tant des politiques menées que du fonctionnement des structures,

les signataires du présent accord conviennent de préciser les rôles et missions de la commission nationale paritaire interalimentaire de l'emploi (CNPIE) et de compléter son appellation pour la désigner : commission nationale paritaire interalimentaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CNPIEFP).

En conséquence, les signataires précisent ce qui suit :

Article 1er

En vigueur non étendu

La CNPIEFP est une instance de réflexion, de coordination et de suivi des missions qui lui sont confiées.

Cette commission paritaire n'est en aucun cas une instance de négociation ou de décisions. Elle ne peut se substituer aux commissions paritaires de branche

ayant le même objet.

Nonobstant les compétences qu'elle peut détenir d'accords interbranches antérieurs et qui n'engagent que leurs signataires, la CNPIEFP a pour mission de :

- sans préjudice des priorités définies par les CPNE de branche, proposer les adaptations des actions de formation professionnelle et définir des objectifs prioritaires au niveau transversal interbranches ;
- permettre l'information réciproque des signataires du présent accord sur l'évolution des emplois et des métiers en prenant en compte les mutations économiques du secteur ;
- informer les CPNE, notamment au travers de l'examen périodique des données résultant des travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, de :
- l'évolution des métiers et des compétences en prenant en compte l'évolution du marché alimentaire ;
- la situation de l'emploi et les perspectives d'évolution en termes quantitatifs et qualitatifs ainsi que leurs incidences en termes de formation et de qualification ;
- préconiser des réformes et aménagements des contenus de formation initiale et professionnelle, notamment dans le cadre des CPC (commissions professionnelles consultatives) des ministères de l'agriculture et de l'éducation nationale ;
- formuler des avis sur les demandes d'ouverture de formations (demande de soutien de la profession formulée par les établissements scolaires préalablement à la création d'une nouvelle section de formation), sur les priorités à assigner aux actions de formation dans le secteur ;
- réaliser le suivi des accords lorsque cela est prévu.

Pour mener à bien ces travaux, la CNPIEFP dispose des informations transmises par :

- les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- l'OPCA dont relèvent les signataires : OPCALIM ;
- plus généralement, toutes études et enquêtes qu'elle peut demander aux intervenants précédemment cités - au même titre que les CPNE de branches - ou à des experts extérieurs menant une étude utile pour ses travaux.

Article 2

En vigueur non étendu

La CNPIEFP est composée de :

- pour le collège salarié : de 2 représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national dans le champ du présent accord et qui en est signataire ;
- pour le collège employeur : d'un nombre équivalent de représentants des organisations patronales signataires.

Chacun des collèges désigne les personnes chargées de le représenter pour un mandat d'une durée de 3 ans.

En cas d'empêchement, un titulaire peut se faire remplacer par un suppléant.

En fonction des thématiques abordées, des experts extérieurs pourront être invités à participer aux réunions de la CNPIEFP.

Article 3

En vigueur non étendu

3.1. Présidence

La CNPIEFP est présidée alternativement par un représentant du collège des employeurs et du collège des salariés. L'alternance entre collèges intervient tous les 3 ans. La première présidence revient au collège des employeurs.

3.2. Vice-présidence

La vice-présidence revient au collège auquel n'appartient pas le président.

3.3. Rôles du président et du vice-président

Le président fixe, conjointement avec le vice-président, l'ordre du jour des réunions ; il conduit les débats et fait établir un relevé des avis et positions.

Le vice-président remplace le président en cas d'empêchement de ce dernier.

3.4. Secrétariat

Le secrétariat de la commission est assuré par l'ANIA.

3.5. Adoption des avis et positions

Les positions et avis de la CNPIEFP reposent sur leur adoption par chacun des collèges à la majorité simple de leurs représentants présents. L'adoption d'un avis ou d'une position suppose la présence minimum de 5 représentants par collège.

3.6. Réunions

La CNPIEFP se réunit au moins une fois par an. Des réunions exceptionnelles peuvent être organisées à l'initiative conjointe du président et du vice-président ou sur demande, à la majorité de ses membres, de l'un des deux collèges.

3.7. Organisation

Pour permettre une meilleure efficacité et information des différents acteurs, la CNPIEFP peut créer des groupes paritaires de travail ou de pilotage ad hoc.

A cette même fin, le groupe technique certification (CQP, VAE...) est rattaché à la CNPIEFP.

La CNPIEFP coordonne par ailleurs ses travaux avec :

- le groupe tripartite chargé du suivi de la convention de coopération ;
- le groupe d'orientation des financements de l'apprentissage (COFA).

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter de sa signature.

Le présent accord peut être modifié ou révisé dans les conditions prévues par les dispositions légales.

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Annexe

En vigueur non étendu

Annexe

Champ d'application de l'accord

CCN 3026 : sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre (idcc : 2728).

CCN 3060 : meunerie (idcc : 1930).

CCN 3092 : industries alimentaires diverses (idcc : 504).

CCN 3102 : boulangerie et pâtisserie industrielle (idcc : 1747).

CCN 3121 : distributeurs conseils hors domicile (ex. : entrepositaires grossistes en boissons) et (idcc : 1536).

CCN 3124 : industries laitières (idcc : 112).

CCN 3125 : industries charcutières (idcc : 1586).

CCN 3127 : industries de produits alimentaires élaborés (idcc : 1396).

CCN 3178 : exploitations frigorifiques (idcc : 200).

CCN 3179 : entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (idcc : 1534).

CCN 3247 : activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières (idcc : 1513).

CCN 3270 : biscotteries, biscuiteries, céréales prêtes à consommer ou à préparer, chocolateries, confiseries, aliments de l'enfance et de diététique, préparations pour entremets et desserts ménagers, des glaces, sorbets et crèmes glacées (idcc : 2410).

CCN 3294 : industrie des pâtes alimentaires (idcc : 1987).

CCN 3092 : industries des produits exotiques (idcc : 506).

Accord du 18 juillet 2013 relatif au contrat de génération

Signataires	
Organisations patronales	SNTPEAV ; FNB ; FNICGV ; Alliance 7 ; CNCT ; SFIG ; SNFS ; UCCF ; CNBPF ; FEBPF ; FIA ; SNFBP ; FICF ; FNIL ; SRF ; SIFPAF ; CNPCCG ; FNEAP ; CNGF ; FNECE ; SNBR ; SES ; STPI ; SYNAFAVIA ; FICT ; CFC ; FEDALIM ; CPF ; SNINA ; SCF ; UNPF ; SNIV SNCP ; Coop France ; ABF ; ADEPALE ; ANMF ; CSEM ; CSRCSF ; CFSL ; CFSI ; CNADEV ; CNTF.
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; CFTC-Agri ; FGA CFDT ; FS CFDT ; FGTA FO.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord est pris en application de l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération dont les dispositions ont été reprises par la loi n° 2013-185 du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération, complétée par le décret n° 2013-222 du 15 mars 2013.

Il s'inscrit par ailleurs dans les engagements réciproques de l'Etat, des régions et des acteurs de la filière de l'alimentaire tels que définis dans le contrat de la filière alimentaire signé le 19 juin 2013.

L'objectif commun est de consolider et de créer des emplois, notamment chez les jeunes, de sécuriser les parcours professionnels dans un contexte économique difficile et d'améliorer l'attractivité de la filière.

Pour le présent accord, le périmètre retenu pour la filière concerne les entreprises qui relèvent des secteurs d'activités professionnelles des conventions collectives des branches signataires du présent accord qui se répartissent entre la coopération agricole, le secteur des industries alimentaires, les entreprises de la distribution spécialisée et le commerce de détail alimentaire. L'ensemble de ces secteurs professionnels représente 80 000 entreprises et 820 000 salariés.

Le contrat de génération poursuit un triple objectif : faciliter l'insertion durable des jeunes, favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés et assurer la transmission des savoirs et des compétences entre les générations.

Le dispositif du contrat de génération varie selon la taille des entreprises. Pour les entreprises de moins de 300 salariés, il repose sur une incitation financière en cas d'embauche d'un jeune de moins de 26 ans assortie du maintien dans l'emploi d'un salarié âgé de 57 ans et plus. Pour les entreprises de 300 salariés et plus il repose sur l'obligation de négocier un accord relatif au contrat de génération et si celles-ci ne parviennent pas à déboucher sur un accord, sur

l'obligation de mettre en œuvre un plan d'action. Le non-respect de cette obligation est sanctionné par une pénalité.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, le dispositif d'aide associé au contrat de génération est d'accès direct. En revanche, pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés, ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés, l'aide associée au contrat de génération est conditionnée à la conclusion d'un accord collectif d'entreprise, et à défaut d'un tel accord, attesté par un procès-verbal de désaccord, à la mise en œuvre d'un plan d'action.

Toutefois, la loi prévoit la possibilité pour un accord collectif de branche étendu de couvrir les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 à moins de 300 salariés ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés. Le présent accord poursuit cette finalité et doit permettre à ces entreprises d'accéder aisément aux incitations associées au dispositif du contrat de génération et favoriser ainsi l'emploi des jeunes, le recrutement et le maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des orientations déjà adoptées par les différentes branches de la filière alimentaire sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur la prise en compte de la problématique des âges et sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le présent accord permet de répondre à toutes les situations des entreprises qui entrent dans son champ d'application et de prendre en compte la diversité des différentes branches.

De la même manière, cet accord s'inscrit dans la continuité des accords ou plans d'actions, que les entreprises ont pu conclure ou mettre en œuvre, relatifs :

- à l'emploi des salariés âgés (pris en application de l'article 87 de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009) ;
- à la prévention de la pénibilité (pris en application des dispositions de l'article 77 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites) ;
- à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (pris en application des dispositions de l'article 99 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites) ;
- à la GPEC (obligation triennale de négociation prévue par l'article L. 2242-15 du code du travail).

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord couvre l'ensemble des entreprises de 50 salariés et plus et celles appartenant à un groupe dont l'effectif est d'au moins 50 salariés relevant des champs conventionnels des signataires du présent accord.

Les entreprises comprenant moins de 50 salariés sont prises en compte dans les objectifs chiffrés prévus au présent accord et bénéficieront des études et outils d'accompagnement, si elles le souhaitent.

Il permettra, en application des dispositions du 3° de l'article L. 5121-8 du code du travail, de couvrir les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 à moins de 300 salariés ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés. Sous réserve de l'élaboration d'un diagnostic préalable relatif à l'emploi des jeunes et des salariés âgés dont le contenu a été fixé par décret et de sa transmission à l'autorité administrative conformément à l'article L. 5121-17 du code du travail, ces entreprises pourront bénéficier directement des aides attachées à l'embauche d'un jeune, au recrutement et au maintien dans l'emploi d'un salarié âgé.

Tranches d'âge des jeunes et des salariés âgés concernés

Les parties ont décidé d'élargir les bénéficiaires des actions du présent accord au-delà des tranches d'âge pour lesquelles l'aide de l'Etat est prévue pour le contrat de génération.

Ainsi, les engagements du présent accord concernent :

- les jeunes de moins de 30 ans en CDI, avec une attention particulière portée aux jeunes âgés de moins de 26 ans ;
- les salariés de 50 ans et plus, avec une attention particulière portée sur les salariés de 57 ans et plus.

Pour bénéficier des aides prévues par la loi n° 2013-185 du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération il convient d'embaucher en CDI et de maintenir pendant la durée de l'aide un jeune de moins de 26 ans ou un jeune de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et de maintenir dans l'emploi en CDI, pendant la durée de l'aide ou jusqu'à son départ en retraite, un salarié âgé d'au moins 57 ans ou âgé d'au moins 55 ans au moment de son embauche ou âgé d'au moins 55 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Article 2

En vigueur étendu

Le diagnostic préalable annexé au présent accord comporte notamment des éléments relatifs :

- à la pyramide des âges des salariés ;
- aux caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et à l'évolution de leur place respective ;
- au profil des jeunes ;
- au profil des salariés âgés ;
- aux prévisions de départ à la retraite ;
- aux perspectives de recrutement ;
- aux compétences clés des salariés des entreprises ;
- à la répartition des femmes et des hommes ;
- aux conditions de travail des salariés âgés.

Le diagnostic s'appuie sur les résultats issus des enquêtes conduites par les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des différents secteurs professionnels des parties au présent accord.

Préalablement à la négociation du présent accord, le diagnostic a fait l'objet d'une présentation et d'échanges entre les partenaires sociaux. Il a servi de base à l'orientation des dispositions du présent accord.

En vue d'aider les PME (moins de 300 salariés) à établir leur propre diagnostic relatif à l'emploi des jeunes et des salariés âgés, OPCALIM a conclu une convention avec la DGEFP visant à obtenir un soutien financier pour l'accompagnement des entreprises dans la réalisation de leur diagnostic. Les parties signataires du présent accord souhaitent que les financements bénéficient prioritairement aux entreprises relevant du champ du présent accord.

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Objectifs d'embauche de jeunes en CDI

Les perspectives d'embauche sur les années à venir sont dépendantes de l'évolution de l'activité économique des entreprises de chaque secteur, dont la progression passe notamment par un renforcement de leur compétitivité.

Avec les éléments de contexte connus à ce jour, le manque de visibilité sur l'évolution des marchés et en se basant sur une hypothèse de maintien de l'effectif salarié de la filière, les perspectives d'embauche sur la période 2014-2016 sont de 90 000 salariés.

Les parties se fixent comme objectif qu'un tiers de ces embauches concerne les salariés de moins de 30 ans, soit 30 000 recrutements de jeunes sur la période.

Cet objectif fera l'objet d'un suivi annuel par les signataires du présent accord tel que précisé à l'article 10. Ils l'apprécieront au regard de l'évolution du contexte économique de la filière et de la réalité des embauches.

3.2. Intégration et accompagnement des jeunes dans l'entreprise

3.2.1. Parcours d'accueil dans l'entreprise

Les entreprises mettent en place, pour les jeunes embauchés, un parcours d'accueil afin de leur permettre de s'approprier rapidement les éléments indispensables pour une bonne intégration.

Ce parcours peut se caractériser par une visite de l'entreprise, la remise d'un livret d'accueil ou par toute autre mesure de nature à faciliter l'intégration du jeune. Les parties conviennent de définir un modèle de livret d'accueil à partir de septembre 2013.

Lors de l'embauche du jeune, l'entreprise lui remet un descriptif des fonctions correspondant au poste qu'il va occuper.

3.2.2. Désignation d'un référent

L'entreprise présentera au jeune le salarié à qui il peut s'adresser durant les premières semaines de son arrivée dans l'entreprise, pour faciliter son intégration. Ce salarié, qui servira de référent au jeune, sera chargé d'apporter des réponses aux interrogations que le jeune peut avoir sur son poste, son environnement de travail, l'organisation de l'entreprise ou de l'orienter vers le service le mieux placé pour lui apporter une réponse.

Le référent, dont le rôle est distinct de celui que peut avoir un tuteur, est choisi par l'entreprise sur la base du volontariat. Le référent est également distinct du binôme auquel l'article L. 5121-17 du code du travail fait référence quand il évoque les modalités de l'aide associée au contrat de génération. Toutefois, un tel binôme peut à titre volontaire assurer le rôle de référent.

3.2.3. Entretien de suivi du jeune

Un entretien associant le jeune, son responsable hiérarchique ainsi que son référent aura lieu dans les 6 mois maximum suivant l'entrée du jeune dans l'entreprise. Cet entretien permettra d'évaluer son intégration et la maîtrise des compétences associées à son poste de travail.

Les parties conviennent de définir une trame d'entretien de suivi du jeune à partir de septembre 2013.

3.3. Formation des jeunes

Selon le diagnostic préalable, les jeunes de moins de 26 ans représentent 15 % des salariés de la filière. Selon les données fournies par OPCALIM, ils sont bénéficiaires de 8 % des formations au titre du plan dans les entreprises de plus de 10 salariés et de 14 % des formations dans les entreprises de moins de 10 salariés, de 8 % des formations au titre de la période de professionnalisation, de 82,5 % des contrats de professionnalisation et de 3,8 % des formations au titre du DIF.

Le contrat d'apprentissage est une des voies d'insertion privilégiées pour les entreprises de l'alimentation en détail. Leur expérience bénéficiera aux entreprises relevant des autres secteurs professionnels.

Les parties au présent accord incitent les entreprises à veiller à ce que les jeunes embauchés, au même titre que les autres salariés, bénéficient d'un accès aux actions de formation qu'elles mettent en œuvre.

La part du plan de formation réservée aux jeunes est déterminée chaque année par l'employeur en concertation avec les instances représentatives du personnel (comité d'entreprise et, à défaut, délégués du personnel) quand elles existent. Elle tient notamment compte des résultats des entretiens évoqués ci-dessus, de ceux des entretiens annuels et du souci d'assurer à l'ensemble des salariés un accès aux formations mises en œuvre par l'entreprise selon ses priorités.

3.4. Recours à l'alternance et aux stages

Les parties au présent accord réaffirment leur attachement aux formations en alternance, en ce qu'elles constituent un vecteur positif d'adaptation des compétences des jeunes à celles dont les entreprises ont besoin et un moyen efficace pour leur intégration dans l'entreprise.

Eu égard aux perspectives de départ à la retraite dans les années à venir liées notamment à l'effet du « papy-boom », les parties incitent les entreprises à favoriser le recours aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation pendant la durée du présent accord mais également au-delà. Elles entendent pour cela développer les actions nécessaires pour lever les freins à l'alternance identifiés dans certaines branches (1).

Les parties rappellent que les acteurs de la filière ont conduit en amont de la signature du contrat de la filière alimentaire une réflexion pour favoriser l'alternance, et pour y parvenir une étude-diagnostic a été conduite par les observatoires des industries alimentaires et de la coopération agricole.

Il s'agit :

- d'expérimenter des modalités permettant de développer le contrat d'alternance pour les niveaux IV et V ;
- de développer des partenariats pédagogiques entre les établissements de formation et les entreprises ;
- de rapprocher les rythmes scolaires de l'alternance de ceux de l'entreprise ;
- de travailler sur les conditions d'accès des apprentis mineurs (à partir de 16 ans) ;
- d'accompagner la mobilité géographique des alternants en développant des partenariats avec des organismes nationaux ou territoriaux en matière de logement et de transport.

En complément de ces axes de réflexion, les parties au présent accord s'attacheront à développer à partir du second semestre 2013 la création et l'expérimentation d'un dispositif de préparation opérationnelle à l'alternance (POA), l'objectif étant d'ouvrir la préparation opérationnelle à l'emploi aux jeunes par la mise en place de formations leur permettant d'accéder dans un second temps aux contrats en alternance. Une telle POA est de nature à créer les facteurs clés de succès du jeune dans son parcours professionnel.

Les parties au présent accord soulignent par ailleurs l'articulation possible entre les contrats de professionnalisation à durée indéterminée avec des jeunes de moins de 26 ans et les modalités de l'aide associée au contrat de génération.

Les signataires du présent accord s'inscrivent dans les objectifs fixés dans le contrat de filière alimentaire visant à former 150 000 jeunes en alternance sur les années 2014 à 2017.

Concernant le recours aux stages, il est rappelé que l'accord national interprofessionnel du 7 juin 2011 relatif à l'accès des jeunes aux formations en alternance comporte diverses mesures d'encadrement des stages. Celles-ci s'articulent autour des trois principes généraux suivants :

- les stages doivent s'inscrire dans le cadre d'un projet pédagogique ;
- ils ne peuvent être mis en œuvre hors cursus pédagogique ou post-formation ;
- ils ne peuvent avoir pour objet d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent.

A l'instar des jeunes embauchés en contrat à durée indéterminée, les salariés en alternance ainsi que les stagiaires bénéficient du parcours d'accueil tel que précisé à l'article 3.2.1.

Suite au constat du manque d'attractivité et du déficit d'image et pour faciliter l'accès à l'emploi et aux stages, la filière a mis en place un site internet www.alimentiers.com dédié à l'information du grand public et particulièrement des jeunes, sur les métiers, les formations (initiales, continues, CQP, titres professionnels ...) et les emplois de la filière alimentaire. Le lancement de ce portail s'accompagne d'une campagne média visant à accentuer sa notoriété auprès du grand public.

(1) Sur la base de l'étude commune des observatoires de la coopération agricole et des industries alimentaires sur les dispositifs de formation en alternance.

Article 4

En vigueur étendu

4.1. Objectifs chiffrés en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Au vu de la pyramide des âges, de la hausse de la durée de cotisation nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein et de l'évolution de l'âge légal de départ à la retraite ainsi que de l'effet des mesures adoptées par les entreprises dans le cadre de leurs accords sur l'emploi des salariés âgés, le pourcentage des salariés âgés de 50 ans et plus s'établit à 23 % et devrait continuer à s'accroître.

En conséquence, les parties au présent accord ont pour perspective un objectif d'emploi de salariés de 50 ans et plus représentant 25 % des effectifs au 31 décembre 2016. Cet objectif correspond au maintien des salariés âgés dans l'emploi.

Concernant les perspectives de recrutement des salariés âgés de 50 ans et plus, les parties au présent accord se fixent l'objectif que 5 % des embauches en CDI sur la période concernent les salariés âgés. Rapportées aux effectifs de la filière, elles représentent 4 500 salariés sur la période 2014-2016.

Ces objectifs feront l'objet d'un suivi annuel par les signataires du présent accord tel que précisé à l'article 10. Ils les apprécieront au regard de l'évolution du contexte économique de la filière, de la réalité des embauches et du maintien dans l'emploi.

4.2. Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité

Au-delà des mesures issues des accords que les branches qui composent la filière ont pu conclure et qui, sur la base de leurs spécificités, comportent à des degrés divers des mesures visant à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité, les parties au présent accord, conformément aux orientations qu'elles ont adoptées dans le contrat de filière alimentaire, entendent ouvrir une réflexion transversale sur la qualité de vie au travail et la prévention des risques professionnels devant conduire à une remise de travaux en mars 2014. Bien qu'une telle réflexion n'ait pas spécifiquement pour objet de focaliser ses travaux sur les salariés âgés, elle ne saurait les ignorer et doit permettre de définir des mesures de prévention visant à assurer leur maintien dans l'emploi.

A l'issue de la réflexion, des actions pourront être engagées grâce notamment à la charte nationale de coopération pour le soutien et l'accompagnement des entreprises de production et de transformation du secteur de l'agroalimentaire et de leurs salariés. Celle-ci comporte notamment un axe sur les conditions de travail et a permis de proposer, avec l'appui du réseau ANACT, la prise en charge de l'élaboration de contenus de formations relatives à la prévention des risques professionnels et d'actions de formation dans les entreprises de la filière.

Elle comporte également une dimension prenant en compte la question du handicap et la sensibilisation des entreprises à cette thématique. L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications des industries alimentaires (Observia) a conduit une étude relative à l'emploi des travailleurs handicapés. Celle-ci permet notamment de lever nombre d'idées préconçues sur le handicap. Cette étude a donné lieu à l'élaboration d'un guide, qui fera l'objet d'une diffusion auprès de l'ensemble des entreprises de la filière.

Il est en outre rappelé que, en application des dispositions de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, la prévention de la pénibilité au travail fait désormais partie des mesures nécessaires auxquelles l'employeur s'oblige en vue d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés. Elle s'inscrit dans les principes généraux de prévention des risques professionnels.

Dans le cadre de leurs démarches d'évaluation des risques professionnels et de prévention de la pénibilité, les entreprises sont incitées à tenir compte du facteur âge et à déterminer dans quelle mesure celui-ci constitue un facteur nécessitant l'adoption de mesures spécifiques.

4.3. Actions en faveur de l'emploi des salariés âgés

4.3.1. Recrutement des salariés âgés

Les parties au présent accord rappellent que le portail internet www.alimetiery.com propose des informations grand public sur les métiers, les formations et les emplois au sein de la filière. Bien que visant plus spécifiquement les jeunes, elles soulignent que le portail comporte également des offres d'emploi qui s'adressent à tous les demandeurs d'emploi, quel que soit leur âge.

Les parties ont pour objectif de conclure début 2014 un partenariat avec Pôle emploi et l'APEC dans le but de favoriser le recrutement notamment des salariés âgés.

4.3.2. Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges

L'entretien de seconde partie de carrière visé à l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 9 mars 2006 relatif à l'emploi des seniors constitue un élément essentiel pour étudier les évolutions professionnelles du salarié et anticiper les perspectives de son emploi avant qu'il ne soit considéré comme senior.

Il apparaît que la part des salariés ayant atteint l'âge de 45 ans qui sollicitent un entretien de seconde partie de carrière demeure très faible. Ce constat peut résulter d'un manque d'information aussi bien des salariés que des entreprises relatif à l'entretien de seconde partie de carrière.

Les partenaires sociaux de diverses branches des industries alimentaires ont développé un guide destiné à aider les entreprises à conduire un entretien professionnel et les salariés à le préparer. Il comporte une partie spécifique à l'entretien de seconde partie de carrière. Une diffusion de ce guide élargie à l'ensemble des entreprises et salariés de la filière participerait à une meilleure information. C'est pourquoi il est convenu qu'une nouvelle diffusion de ce guide sera réalisée par les parties au présent accord.

Les parties au présent accord ont pour objectif que 25 % des salariés de 45 ans et plus sollicitent un entretien de seconde partie de carrière et que 100 % des salariés ayant sollicité un tel entretien l'aient réalisé. Pour atteindre cet objectif, les parties conviennent :

- d'engager un travail pour adapter le guide aux TPE-PME ;
- de déployer une campagne d'information sur la coopération intergénérationnelle (telle que précisée à l'article 4.3.3).

L'entretien professionnel dont celui de seconde partie de carrière constitue une composante d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Il a notamment pour objet de faire le point sur :

- la situation du salarié au regard de l'évolution des métiers et de ses perspectives d'emploi dans l'entreprise ;
- les compétences du salarié et ses besoins en formation ;
- les perspectives de son déroulement de carrière en fonction de ses compétences, de ses souhaits et des possibilités de l'entreprise ;
- un éventuel aménagement des conditions d'emploi.

Cet entretien peut être également l'occasion d'étudier, en lien avec les besoins de l'entreprise, le souhait et la capacité du salarié à exercer des activités tutorales destinées à transmettre des compétences spécifiques que son expérience reconnue au sein de l'entreprise lui a permis d'acquérir.

Ces éléments alimentent la réflexion de l'entreprise sur l'évolution de ses besoins en compétences. Afin d'accompagner les entreprises dans la formalisation de leurs pratiques en matière de GPEC, plusieurs branches du secteur des industries alimentaires ont développé en commun une « boîte à outils GPEC » dans le but d'aider les entreprises à mettre en œuvre des plans d'action visant à réduire les écarts quantitatifs et qualitatifs entre leurs ressources internes et leurs besoins en emplois et compétences. Une réflexion sur la nécessité d'une adaptation de cet outil aux spécificités de TPE-PME sera conduite en vue d'une diffusion au cours du premier trimestre 2014 à l'ensemble des entreprises de la filière.

4.3.3. Organisation de la coopération intergénérationnelle

Une campagne d'information des entreprises de la filière sur les avantages de la coopération intergénérationnelle sera lancée courant 2014.

Pour l'organiser, les parties conviennent de prendre contact avec l'OMIG (observatoire du management intergénérationnel), qui possède une expertise en la matière.

4.3.4. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Selon les données d'OPCALIM, les salariés de 45 ans et plus sont bénéficiaires de 37 % des formations au titre du plan dans les entreprises de plus de 10 salariés et de 35 % dans celles de moins de 10 salariés, de 39 % des formations au titre de la période de professionnalisation, de 2 % des contrats de professionnalisation et de 39 % des formations au titre du DIF.

Afin d'adapter les compétences des salariés âgés à l'évolution de leurs emplois, il est nécessaire d'anticiper leurs formations. L'entretien de seconde partie de carrière poursuit cet objectif. Les entreprises doivent veiller à ce que les salariés de plus de 45 ans, au même titre que les autres salariés, bénéficient d'un accès aux actions qu'elles mettent en œuvre.

La part du plan de formation réservée aux salariés de plus de 45 ans est déterminée chaque année par l'employeur en concertation avec les instances représentatives du personnel (comité d'entreprise et, à défaut, délégués du personnel) quand elles existent. Elle tient compte des résultats des entretiens de seconde partie de carrière et de l'objectif d'assurer à l'ensemble des salariés un accès aux formations mises en œuvre par l'entreprise selon ses priorités.

Afin d'encourager la définition d'un projet professionnel pour la seconde partie de carrière, tout salarié âgé de 45 ans et plus pourra bénéficier, à son initiative

et sous réserve d'une ancienneté de 1 an dans l'entreprise qui l'emploi, d'un bilan de compétences.

4.3.5. Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

Dans le cadre de la gestion des âges en entreprise, des dispositifs d'aide à la gestion de la seconde partie de carrière professionnelle et d'aide à la transition activité-retraite existent dans différentes branches. Il sera étudié la possibilité d'étendre leur mise en œuvre à l'ensemble des salariés et des entreprises des signataires de l'accord.

Pour information, ces actions visent à :

- sensibiliser à la préservation du capital santé ainsi qu'à la nécessité de conserver une dynamique professionnelle ;
- accompagner les salariés dans la transition entre activité et retraite.

Article 5

En vigueur étendu

5.1. Transmission des savoirs et des compétences

La transmission des compétences (savoirs et savoir-faire) suppose l'identification préalable des compétences présentes dans l'entreprise ainsi que celles dont l'entreprise a besoin tant dans l'immédiat que dans les années à venir.

Cette identification peut être formalisée au travers d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) trop souvent perçue comme un dispositif complexe par les entreprises. Pourtant, à des degrés divers, certaines entreprises font de la GPEC de manière non formalisée. Afin d'accompagner les entreprises dans l'organisation de leur GPEC, plusieurs branches du secteur des industries alimentaires ont développé en commun une « boîte à outils GPEC » afin de les aider à mettre en œuvre des plans d'action visant à réduire les écarts quantitatifs et qualitatifs entre les ressources internes et les besoins en emplois et compétences. L'identification des compétences clés prévues par le diagnostic d'entreprise contribue au même objectif.

Les parties au présent accord encouragent les entreprises à s'approprier cet outil afin de formaliser les besoins en compétences de leurs salariés présents et futurs et d'anticiper ainsi les formations à mettre en œuvre. Une réflexion sur la nécessité d'une adaptation de cet outil aux spécificités des TPE-PME sera conduite en vue d'une diffusion au cours du premier trimestre 2014 à l'ensemble des entreprises relevant des parties signataires.

Il est par ailleurs rappelé que, pour les entreprises qui souhaiteraient être accompagnées dans une telle démarche, OPCALIM développe et prend en charge des diagnostics GPEC.

S'agissant de la transmission des compétences, l'approche intergénérationnelle sur laquelle repose l'idée de contrat de génération est particulièrement pertinente, notamment dans les entreprises où la pyramide des âges peut laisser craindre que des départs massifs à la retraite conduisent à des pertes de savoir-faire propres à l'entreprise.

C'est pourquoi les parties au présent accord encouragent les entreprises à développer des actions en faveur de la coopération intergénérationnelle, telle que prévue à l'article 4 de l'ANI du 11 juillet 2011. A cet effet, elles engageront une campagne d'information à destination des entreprises de la filière sur cette thématique.

Il s'agit de développer des binômes d'échanges de compétences entre les salariés expérimentés et les jeunes. Ces binômes d'échanges, qui se distinguent du binôme auquel l'article L. 5121-17 du code du travail fait référence quand il évoque les modalités de l'aide associée au contrat de génération, ont pour vocation de permettre des échanges de compétences du salarié expérimenté vers le jeune et vice versa (le jeune peut disposer de compétences ou de connaissances transférables à son binôme telles que celles relatives aux nouvelles technologies, ou à de nouveaux savoirs théoriques).

Les entreprises peuvent également assurer la transmission des compétences entre les jeunes et les salariés en s'assurant de la diversité des âges dans leurs équipes de travail.

Ces binômes d'échanges, qui permettent des transferts de compétences moins formalisés que dans le cadre d'une action de formation clairement identifiée et qui n'impliquent pas une relation enseignant/ apprenant, ne doivent pas s'opposer au tutorat. Celui-ci est particulièrement approprié quand il s'agit d'intégrer et de former un salarié en vue de la certification de la qualification que l'entreprise attend de ce dernier. Pour la mise en œuvre du tutorat, les parties signataires du présent accord établiront un cahier des charges de la formation des tuteurs.

Les signataires du présent accord rappellent aux entreprises qu'OPCALIM a développé et prend en charge un module de formation visant à favoriser la transmission des savoirs et savoir-faire dans l'entreprise. Cette action intitulée « TSF » sera élargie à l'ensemble de la filière.

5.2. Développement des compétences et des qualifications

Quel que soit l'âge du salarié, le renforcement de ses compétences constitue un enjeu majeur tant pour lui-même que pour la compétitivité de l'entreprise. Les certificats de qualification professionnelle délivrés par les branches de la filière permettent de renforcer l'employabilité des salariés en attestant de leur maîtrise de compétences acquises par l'expérience et/ ou par la formation. Au sein de la filière, 84 CQP sont dénombrés. La richesse de cette offre constitue un atout, pour autant sa rationalisation en renforcerait la lisibilité et contribuerait à accroître l'attractivité de la filière. A cette fin, conformément aux engagements pris dans le cadre du contrat de filière, les parties au présent accord jugent utile d'engager une réflexion visant à harmoniser les CQP de la filière en vue d'en réduire le nombre avant une inscription de ceux-ci au registre national de la certification professionnelle (RNCP). Elles prévoient dès le début 2014 de dresser une cartographie précise des CQP de la filière intégrant leur niveau d'utilisation, et d'ici à 2017 leur harmonisation progressive. Elles rechercheront également à identifier les passerelles pouvant exister entre les CQP et les diplômes.

Elles s'efforceront par ailleurs de favoriser la mise à profit des périodes de variation d'activité pour mettre en œuvre des actions de formation.

Suite aux engagements pris dans le contrat de filière, les parties au présent accord entendent également renforcer les savoirs fondamentaux et compétences clés des salariés des entreprises de la filière. Elles constatent qu'avec 15 %, le taux d'illettrisme des salariés de la filière est supérieur au taux national de 9 %. C'est pourquoi elles entendent élargir à l'ensemble de la filière les formations à la maîtrise des savoirs fondamentaux (MSF) développées par le secteur des industries alimentaires et contribuer à l'engagement pris dans le cadre du contrat de filière qui consiste à faire bénéficier 5 000 salariés supplémentaires d'une « formation MSF » d'ici à 2017. La faisabilité d'une reconnaissance paritaire d'un socle de compétences de la filière alimentaire sera examinée à partir du premier semestre 2014.

Article 6

En vigueur étendu

Outre les mesures issues des accords que les branches signataires ont pu conclure et qui, sur la base de leurs spécificités, comportent à des degrés divers des mesures visant à favoriser l'égalité et la mixité entre les femmes et les hommes et lutter contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière, les parties au présent accord diffuseront, à l'ensemble des entreprises relevant des signataires du champ de l'accord, un guide réalisé par Observia relatif aux pratiques des entreprises en matière d'égalité et de mixité entre les femmes et les hommes. Ce guide sera complété par une cartographie des accords des branches signataires et des mesures qu'ils comportent en vue d'assurer l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations.

Article 7

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales, les entreprises de 50 à moins de 300 salariés et n'appartenant pas à un groupe de 300 salariés et plus relevant d'une branche signataire du présent accord accéderont directement à l'aide financière de 4 000 € par an pendant 3 ans pour l'embauche à temps plein d'un jeune de moins de 26 ans, assortie du maintien dans l'emploi d'un salarié âgé de 57 ans et plus. Pour cela, elles auront à produire un diagnostic préalable.

Afin d'aider les entreprises, et plus particulièrement celles de petite ou moyenne taille, à mettre en place une gestion active des âges, les parties au présent accord feront l'inventaire des outils existants et les adapteront si nécessaire.

Par ailleurs, des dispositifs d'accompagnement-diagnostic GPEC et formations à la transmission des savoirs et savoir-faire sont proposés par OPCALIM.

Enfin, une aide financière est prévue pour accompagner les entreprises dans la réalisation de leur diagnostic.

Article 8

En vigueur étendu

Les parties signataires mettront en œuvre les engagements prévus par l'accord dans les délais que les articles de celui-ci déterminent (cf. annexe I).

Article 9

En vigueur étendu

Une information du présent accord auprès des entreprises et de leurs salariés sera mise en œuvre par les parties respectives au présent accord.

Article 10

En vigueur étendu

Les engagements du présent accord feront l'objet d'un suivi annuel. Pour y parvenir, les parties du présent accord solliciteront les observatoires de la filière pour identifier les indicateurs communs de suivi.

Dans l'attente de la création de l'instance de coordination des CPNE telle que prévue par le contrat de filière, les parties proposent de réunir les commissions paritaires interbranches de l'emploi et de la formation professionnelle.

Article 11

En vigueur étendu

Le présent accord prendra effet à compter de son extension. Il est conclu pour une durée de 3 ans à compter de son entrée en vigueur.

Article 12

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès de la DIRECCTE Ile-de-France.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe I

Récapitulatif des engagements figurant dans l'accord

Le contenu de cette annexe ne revêt qu'un caractère indicatif, elle ne saurait se substituer aux dispositions contenues dans l'accord.

Engagements figurant dans l'accord	Calendrier prévisionnel de réalisation
Article 3.1. - Objectif d'embauche de jeunes en CDI	Période 2014-2016
Article 3.2. - Intégration et accompagnement des jeunes dans l'entreprise Modèle de livret d'accueil Trame d'entretien de suivi du jeune	A partir de septembre 2013 A partir de septembre 2013
Article 3.4. - Recours à l'alternance Formation des jeunes en alternance Préparation opérationnelle à l'alternance Accès à l'emploi et aux stages des jeunes : www.alimetiery.com	Période 2014-2017 A partir du 2e trimestre 2013 Lancement en septembre 2013
Article 4.1. - Objectifs chiffrés en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés	Période 2014-2016
Article 4.2. - Mesures destinées à l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité Réflexion transversale sur la qualité de vie au travail et la prévention des risques professionnels Diffusion du guide sur l'emploi des travailleurs handicapés	Remise de travaux en mars 2014 Immédiat
Article 4.3. - Actions en faveur de l'emploi des salariés âgés Conventions avec Pôle emploi et APEC Site www.alimetiery.com Entretien de seconde partie de carrière Adaptation du guide d'entretien pour les TPE-PME Boîte à outils GPEC Campagne d'information sur la coopération intergénérationnelle Dispositifs d'aide à l'aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite	Début 2014 Lancement septembre 2013 Période 2014-2016 1er trimestre 2014 1er trimestre 2014 Courant 2014 Période 2014-2016
Article 5.1. - Transmission des savoirs et des compétences Boîte à outils GPEC Cahier des charges de la formation des tuteurs Action « TSF » Diagnostic GPEC	1er trimestre 2014 Période 2014-2016 Période 2014-2016 Immédiat
Article 5.2. - Développement des compétences et des qualifications Cartographie des CQP Harmonisation progressive Inscription au RNCP Elargissement et mise en œuvre de la formation MSF à l'ensemble de la filière Socle de compétences	Début 2014 D'ici à 2017 Au fur et à mesure de l'harmonisation Période 2014-2017 1er semestre 2014
Article 6. - Egalité d'accès à l'emploi et lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière Guide relatif aux pratiques en matière d'égalité et de mixité Cartographie des accords et des mesures qu'il comporte	Immédiat Période 2014-2016
Article 7. - Accompagnement des entreprises pour la mise en place d'une gestion active des âges Inventaire des outils existants Adaptation le cas échéant Aide au diagnostic	Immédiat 1er trimestre 2014 Immédiat

Accord du 29 mai 2015 relatif au développement des compétences et de l'emploi

Signataires

Organisations patronales	SNTPE ; FNICGV ; USNEF ; ANMF ; Alliance 7 ; CNCT ; SFIG ; SNFS ; CNBPF ; FEBPF ; CNTF ; SNFBP ; FICF ; CSFL ; FNIL ; SRF ; SIFPAF ; CNPCCG ; FNEAP ; CFSI ; CNGF ; FNECE ; CSEM ; SNBR ; SES ; ABF ; STPI ; SYNAFAVIA ; ADEPALE ; FICT ; CFC ; FEDALIM ; CNPEF ; SNIA ; SCF ; UNPF ; SNIV SNCP ; COOP France ; France conseil FCE ; CCCF.
Organisations de salariés	FGTA FO ; CSFV CFTC ; FNAA CFE-CGC ; FGA CFDT ; CFTC-Agri.

Préambule

En vigueur non étendu

Le présent accord est établi dans la continuité de la signature du contrat de la filière alimentaire le 19 juin 2013 et des engagements de l'accord relatif au contrat de génération dans diverses branches de la filière alimentaire du 18 juillet 2013.

L'ensemble des secteurs professionnels de la filière alimentaire représente 72 000 établissements et 720 000 salariés. Pour le présent accord, le périmètre retenu pour la filière concerne les entreprises qui relèvent des secteurs d'activités professionnelles des conventions collectives des branches signataires du présent accord, qui se répartissent entre la coopération agricole, les industries alimentaires et le commerce de détail alimentaire.

L'état des lieux préalable annexé au présent accord comporte notamment des éléments relatifs :

- aux chiffres clés de la filière alimentaire ;
- à la situation de l'emploi au 31 décembre 2014 ;
- au bilan 2014 des recrutements dans la filière et aux perspectives 2015 ;
- au bilan des actions du contrat de filière.

L'état des lieux s'appuie sur les résultats issus des enquêtes, études et publications conduites par les partenaires sociaux par le biais de la plate-forme commune des observatoires des métiers des industries alimentaires, de l'alimentation en détail, de la coopération agricole et par OPCALIM pour les projections d'emploi. Il a fait l'objet d'un diagnostic partagé par les partenaires sociaux à l'issue d'une présentation et des échanges sur la base desquels le présent accord repose. Ce dernier contribue à faire évoluer les actions du contrat de la filière alimentaire et réexamine les engagements pris dans le cadre de l'accord relatif au contrat de génération dans diverses branches alimentaires.

Conformément aux objectifs du contrat de la filière alimentaire, les partenaires sociaux rappellent leur engagement et leur volonté :

- de consolider et de créer des emplois, notamment pour les jeunes ;
- de sécuriser les parcours professionnels dans un contexte économique qui reste fragile ;
- d'améliorer l'attractivité de la filière ;
- de renforcer le dialogue social dans les territoires, dans les branches et dans les entreprises.

Les engagements déclinés dans le présent accord visent à atteindre ces quatre objectifs.

Champ d'application professionnel**Article 1er**

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives nationales des organisations signataires (annexe I).

Perspectives en matière d'emploi**Article 2**

En vigueur non étendu

1. Perspectives d'embauches au niveau de la filière

Les perspectives d'embauches sur les années à venir sont dépendantes de l'évolution de l'activité économique des entreprises de chaque secteur dont la

progression passe notamment par le renforcement de leur compétitivité.

Compte tenu :

- des éléments connus à ce jour et notamment de l'état des lieux ;
- du manque de visibilité sur l'évolution des marchés et en se basant sur une hypothèse de maintien de l'effectif salarié de la filière ;
- de l'évolution du cadre fiscal en vigueur et prévu en faveur de la compétitivité des entreprises.

Les perspectives d'embauches sur la période 2014-2016 sont désormais estimées à 100 000 recrutements en CDI. Les parts respectives de celles concernant les jeunes de moins de 30 ans et de salariés âgés de plus de 50 ans sont également réévaluées :

- 50 % de moins de 30 ans ;
- 5,5 % de seniors (plus de 50 ans).

Les partenaires sociaux solliciteront également le futur observatoire des métiers pour disposer d'indicateurs de suivi complémentaires relatifs aux jeunes de moins de 26 ans et aux seniors de plus de 55 ans, au titre de l'année 2015.

2. Intégration et accompagnement des jeunes dans l'entreprise

Dans le cadre du contrat de filière alimentaire, la filière s'est engagée à former et à recruter 150 000 jeunes en alternance sur la période 2014-2017 en contrat de professionnalisation et d'apprentissage, soit 10 000 jeunes supplémentaires.

Les partenaires sociaux font le constat partagé suivant :

- la baisse des entrées en contrat d'apprentissage dans le secteur privé se poursuit en 2014 (- 3,2 % par rapport à 2013) ;
- en 2014, 47 700 jeunes ont été formés en alternance dans la filière alimentaire (+ 1,3 % par rapport à 2013), avec une hausse de 13 % des contrats de professionnalisation ;
- dans le cadre du plan de relance de l'apprentissage, l'Etat prévoit une prime d'apprentissage pour les TPE ainsi que l'aide à l'embauche d'un apprenti supplémentaire dans les entreprises de moins de 250 salariés.

Au vu de ces éléments, et sans préjudice des dispositions prévues par l'accord relatif au contrat de génération dans diverses branches de la filière alimentaire, les partenaires sociaux réévaluent l'objectif fixé en 2013 à 170 000 jeunes formés en alternance sur la période 2014-2017, soit 20 000 contrats de plus que l'engagement initial.

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de mettre en œuvre des actions pour favoriser l'alternance telle que décrite dans le contrat de filière. A cet effet, les partenaires sociaux décident de saisir le futur observatoire des métiers pour qu'il suive des indicateurs relatifs à l'alternance (taux de rupture de contrat, taux de réussite à l'examen, insertion professionnelle, poursuite d'études...).

Dans le cadre de l'affectation des fonds de l'apprentissage et de la fongibilité, les partenaires sociaux veilleront à mettre en place une politique de l'apprentissage, déployée sur le territoire national, au sein du secteur alimentaire, en favorisant notamment les niveaux IV et V ainsi que les métiers en tension.

En complément, les partenaires sociaux s'attacheront à développer avec l'appui d'OPCALIM, conformément aux engagements de l'accord relatif au contrat de génération dans diverses branches de la filière alimentaire :

- l'expérimentation d'un dispositif de préparation opérationnelle à l'alternance (POA), l'objectif étant d'ouvrir la préparation opérationnelle à l'emploi aux jeunes par la mise en place de formations leur permettant d'accéder dans un second temps aux contrats en alternance. Une telle POA est de nature à créer les facteurs clés de succès du jeune dans son parcours professionnel ;
- l'accompagnement de la mobilité géographique des alternants en développant des partenariats avec des organismes nationaux ou territoriaux, publics ou privés, en matière de logement et de transport.

Pour cela, les partenaires sociaux mobiliseront les fonds existants sur ces thématiques transversales.

Fusion des observatoires des métiers de la filière

Article 3

En vigueur non étendu

Dans le prolongement de l'engagement pris en 2013 de procéder à la constitution d'une plateforme commune des observatoires des métiers de l'industrie alimentaire, de la coopération agricole et de l'alimentation en détail, et afin de disposer d'une structure encore plus cohérente, les partenaires sociaux décident d'aller plus loin en créant un observatoire commun des métiers pour la filière qui, compte tenu de la diversité des branches de la filière, devra être le garant de la prise en compte des spécificités de certains métiers et de certaines activités.

Sur la base des travaux conduits par les instances paritaires des observatoires, une négociation sera ouverte lors du second semestre 2015 avec l'ensemble des familles se trouvant dans le périmètre des observatoires, avec pour objectif la création de cet observatoire commun des métiers de la filière à compter du 1er janvier 2016.

Harmonisation des formations qualifiantes et certifiantes et création de passerelles

Article 4

En vigueur non étendu

Dans le cadre de la réforme relative à la formation professionnelle du 5 mars 2014, les partenaires sociaux ont conclu l'accord multibranches du 30 octobre 2014 sur la formation professionnelle.

Cet accord prévoit notamment le principe de l'harmonisation des certificats de qualification professionnelle (CQP) et la création juridique d'un organisme certificateur.

Les partenaires sociaux se donnent pour objectif que cet organisme soit opérationnel au 1er janvier 2016.

Les partenaires sociaux confirment leur volonté de développer la reconnaissance de CQP transversaux inscrits au RNCP. L'acquisition de CQP sous forme de blocs de compétences poursuit l'objectif de favoriser la formation des salariés, y compris pour les saisonniers.

Selon l'un des axes majeurs de l'avis du CESE de septembre 2014 sur la « saisonnalité dans les filières agricoles, halieutiques et agroalimentaires », « le développement de CQP transversaux peut représenter un moyen d'aider les saisonniers à acquérir des qualifications qu'ils pourront utiliser et voir reconnaître dans différents secteurs d'activité, favorisant ainsi leur mobilité et leur employabilité ».

Les partenaires sociaux proposent, par ailleurs, la mise en œuvre d'un suivi quantitatif et qualitatif de l'emploi saisonnier au sein du secteur alimentaire par le biais de l'observatoire des métiers. Ces données constitueront des éléments de référence pour la production d'analyses qualitatives ou de diagnostics visant à pérenniser l'emploi saisonnier.

Les partenaires sociaux s'accordent sur la possibilité d'activer dès le dernier trimestre 2015 la réalisation d'un bilan qualitatif et financier des actions financées tel que prévu dans l'accord sur la formation professionnelle dans diverses branches de la filière alimentaire du 30 octobre 2014 à l'issue du 1er semestre 2016 (art. 4.2.4 « Contribution spécifique multibranches »).

Maîtrise des savoir-faire fondamentaux

Article 5

En vigueur non étendu

Constatant que la filière emploie 15 % de salariés ne maîtrisant pas les savoirs fondamentaux, contre 9 % pour la moyenne nationale, les partenaires sociaux s'accordent sur le fait que la filière favorise l'intégration des personnels non qualifiés et réaffirment l'engagement du contrat de la filière alimentaire, visant à faire bénéficier à 5 000 salariés supplémentaires d'une formation sur l'acquisition des savoirs fondamentaux d'ici à 2017.

Les partenaires sociaux souhaitent faire évoluer le dispositif « maîtrise des savoir-faire fondamentaux » en cours de construction avec OPCALIM pour tenir compte du socle de compétences tel qu'il a été déterminé par décret.

Pour cela :

- le socle de connaissances et de compétences contextualisé selon les activités caractérisant la filière fera l'objet d'une demande d'agrément au COPANEF (1) ;
- une réflexion sera conduite sur les meilleurs moyens de promouvoir le dispositif MSF auprès des entreprises et de favoriser l'adhésion des salariés aux formations que ce dispositif implique.

Dans ce but, les partenaires sociaux affirment leur volonté d'obtenir des fonds publics afin d'accompagner la mise en œuvre et le développement du dispositif MSF, notamment auprès du FPSPP.

(1) Après avis des CPNE et CPNIEFP.

Attractivité, fidélisation et accompagnement des futurs salariés

Article 6

En vigueur non étendu

1. Alimétiers

Pour répondre au défi de l'attractivité de la filière, le site internet www.alimetiery.com a été ouvert le 14 novembre 2013, conformément aux engagements du contrat de la filière alimentaire.

Les partenaires sociaux réaffirment la nécessité de faire d'Alimétiers un véritable outil de communication et d'attractivité et décident d'engager des discussions sur son développement et sur la gestion du site au quotidien.

2. Qualité de vie au travail

L'attractivité de la filière alimentaire passe notamment par des actions en vue de favoriser la qualité de vie au travail.

Sous l'impulsion des pouvoirs publics, un comité de pilotage constitué de toutes les composantes de la filière a été installé en 2014. Ses travaux se sont articulés autour des quatre thématiques suivantes :

- environnement physique de travail et santé des travailleurs ;
- dialogue professionnel dans l'entreprise ;
- conception des organisations et des systèmes de travail ;
- enseignement et formation à la qualité de vie au travail.

Ces travaux ont conduit à l'élaboration d'un projet de « plan d'action national ».

Ce dernier se traduit par des mesures concrètes et opérationnelles en faveur de la qualité de vie au travail, autour de quatre axes prioritaires :

- doter la filière d'une « vitrine » commune pour aider les acteurs à se repérer et à s'outiller sur la qualité de vie au travail ;
- promouvoir et valoriser les expériences innovantes en matière de qualité de vie au travail ;
- informer, outiller, accompagner les entreprises ;
- former les acteurs et les futurs acteurs (salariés et non-salariés) de la filière à la qualité de vie au travail.

La synthèse est annexée au présent document.

Les partenaires sociaux s'engagent à étudier le projet de plan d'action.

Par ailleurs, les partenaires sociaux proposent qu'un espace « qualité de vie au travail » soit créé sur le site Alimétiers, en vue du partage des retours d'expérience et des bonnes pratiques.

3. Emploi des personnes handicapées

Les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir les travaux des observatoires et le guide (notamment sur les pratiques en faveur du recrutement et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans la filière alimentaire) et à accompagner les entreprises dans la mise en place de diagnostic leur permettant de prévenir le handicap ainsi que de maintenir et recruter des travailleurs handicapés : il s'agit d'une préoccupation concrète pour l'ensemble des entreprises, y compris pour les TPE (maintien dans l'emploi de salariés en difficulté de santé, atteints de handicap, après un accident de la vie ou du travail, suites de maladies...).

Les partenaires sociaux étudieront la possibilité de disposer d'un indicateur sur l'emploi des personnes handicapées au niveau de la filière.

Les partenaires sociaux proposent qu'un espace « emploi des personnes handicapées » soit créé sur le site internet www.alimetiery.com, permettant de mettre à disposition des entreprises et du personnel les bonnes pratiques en la matière.

Emploi et territoires

Article 7

En vigueur non étendu

Afin de développer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les partenaires sociaux décident de promouvoir les dispositifs créés par les branches et en particulier la démarche-compétences créée dans le cadre des observatoires des métiers des industries alimentaires et de la coopération agricole, proposant des outils d'accompagnement (boîte à outils GPEC, outil « compétences métiers » pour les industries alimentaires et la coopération agricole avec adaptation pour les entreprises de l'alimentation en détail, ou dans les structures [appui GRH multi-entreprises]...) dans les territoires, notamment auprès des TPE-PME. Cette démarche compétences permettra d'aider les entreprises à mettre en œuvre des plans d'action visant à réduire les écarts quantitatifs et qualitatifs entre leurs ressources internes et leurs besoins en emplois et en compétences avec pour objectifs de :

- sécuriser les parcours professionnels ;
- favoriser l'employabilité ;
- transmettre et conserver les compétences dans les entreprises ;
- favoriser la diversité dans l'entreprise (âge, égalité entre les femmes et les hommes, handicap...).

Pour faciliter une meilleure connaissance des territoires pour les branches, les entreprises et les salariés, les partenaires sociaux, par les observatoires des métiers, souhaitent s'appuyer sur le partenariat avec les observatoires régionaux du réseau inter CARIF-OREF.

De même les partenaires sociaux réaffirment qu'un dialogue social de qualité à tous les échelons, aux niveaux interprofessionnels, national et régional, est un facteur de compétitivité.

Mise en œuvre d'une instance de coordination des CPNEFP

Article 8

En vigueur non étendu

Afin de renforcer, sur le plan tant national que territorial, le dialogue social dans les différentes branches de la filière alimentaire, les partenaires sociaux concrétiseront leur engagement initial de créer une instance de coordination des CPNEFP au sein de la filière.

Pour répondre aux exigences de la réforme de la formation professionnelle du 5 mars 2014, cette instance aura pour mission de coordonner et de mutualiser l'action des différents acteurs des CPNEFP de branches et interbranches dans la recherche d'une plus grande efficacité. Disposant d'éléments quantitatifs sur

la filière, elle participera au développement de l'emploi et des compétences des salariés du secteur alimentaire et déclinera les propositions des branches professionnelles en plan d'action transversal aux niveaux national et régional. A cette fin elle s'intéressera aux modalités favorisant la déclinaison de ses orientations au niveau des territoires, et notamment des COPAREF, en tenant compte de leurs spécificités respectives.

Les partenaires sociaux affirment que les branches conserveront toutefois, à travers leur structure et les moyens mobilisés, leurs prérogatives en matière de politique d'emploi et de formation spécifique à leurs métiers. Elles joueront un rôle de force de proposition auprès des acteurs de la filière.

Les partenaires sociaux examineront au cours du second semestre 2015 le statut et les missions de cette instance de coordination en vue de sa mise en place effective au 1er janvier 2016.

Agenda de mise en œuvre des actions

Article 9

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux s'accordent sur l'agenda ci-dessous :

- création de l'organisme certificateur : second semestre 2015 ;
- reconnaissance et dépôt au registre national des certifications professionnelles des certificats de qualification professionnelle transverses : à compter de juin 2015 ;
- fusion des observatoires des métiers : second semestre 2015 ;
- instance de coordination des CPNEFP : second semestre 2015 ;
- Alimétiers : second semestre 2015 ;
- restitution des travaux sur la qualité de vie au travail : premier trimestre 2016.

Publicité

Article 10

En vigueur non étendu

Une information du présent accord auprès des entreprises et de leurs salariés sera mise en œuvre par les organisations signataires du présent accord.

Entrée en vigueur et durée

Article 11

En vigueur non étendu

Le présent accord entrera en vigueur à compter de son dépôt. Compte tenu des objectifs fixés à l'article 2, l'accord prendra fin au 31 décembre 2016.

Révision

Article 12

En vigueur non étendu

Le présent accord pourra être révisé en tout ou partie selon les modalités suivantes :

- la demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties signataires ou adhérents, par courrier précisant son objet ;
- les négociations débiteront au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la demande de révision.

Toute révision éventuelle du présent accord fait l'objet de la conclusion d'un avenant écrit soumis aux mêmes règles de dépôt et de publicité que le présent accord.

Dépôt

Article 13

En vigueur non étendu

Le présent accord sera déposé par les soins de la partie la plus diligente en cinq exemplaires originaux à l'administration compétente ainsi qu'au conseil des prud'hommes de Paris.

Extension

Article 14

En vigueur non étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Annexes

En vigueur non étendu

Liste des annexes à l'accord

Annexe I : « Champ d'application professionnel ».

Annexe II : non publiée.

Résultats issus des enquêtes :

- bilan des actions contrat de filière alimentaire et accord contrat de génération dans diverses branches de la filière alimentaire ;
- réunion paritaire - branches de l'alimentaire - 31 mars 2015.

Annexe III : non publiée.

Synthèse des groupes de travail sur la « qualité de vie au travail », novembre 2014.

En vigueur non étendu

Annexe I

Champ d'application professionnel

Au titre des industries alimentaires

Convention collective nationale 3026 « Sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre » (idcc 2728)

Convention collective nationale 3060 « Meunerie » (idcc 1930)

Convention collective nationale 3102 « Boulangerie et pâtisserie industrielles » (idcc 1747)

Convention collective nationale 3178 « Exploitations frigorifiques » (idcc 200)

Convention collective nationale 3124 « Industries laitières » (idcc 112)

Convention collective nationale 3125 « Industries charcutières » (idcc 1586)

Convention collective nationale 3127 « Industries de produits alimentaires élaborés » (idcc 1396)

Convention collective nationale 3247 « Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières » (idcc 1513)

Convention collective nationale 3294 « Pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé » (idcc 1987)

Convention collective nationale 3384 « 5 branches des industries alimentaires diverses » (idcc 3109)

Convention collective nationale 3179 « Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes » (idcc 1534)

Au titre de la coopération agricole :

Convention collective nationale 3612 « Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande » (idcc 7001)

Convention collective nationale 3616 « Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux » (idcc 7002)

Convention collective nationale 3607 « Conserves coopératives et SICA » (idcc 7003)

Convention collective nationale 3608 « Coopératives agricoles laitières » (idcc 7004)

Convention collective nationale 3604 « Caves coopératives vinicoles » (idcc 7005)

Convention collective nationale 3614 « Fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre » (idcc 7006)

Convention collective nationale 3264 « Lin : teillage du lin, coopératives agricoles et SICA » (idcc 7007)

Convention collective nationale « Sélection et reproduction animale » (idcc 7021)

Convention collective nationale « Entreprises agricoles de déshydratation de la région Champagne-Ardenne » (idcc 8215)

Convention collective nationale 3611 « Contrôle laitier » (idcc 7008)

Convention collective nationale « Coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura » (idcc 8435)

Convention collective nationale « Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) » (idcc 7503)

Au titre de l'alimentation en détail

Convention collective nationale 3215 « Pâtisserie » (idcc 1267)

Convention collective nationale 3224 « Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie » (idcc 1286)

Convention collective nationale 3117 « Boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales » (idcc 843)

Convention collective nationale 3243 « Poissonnerie » (idcc 1504)

Convention collective nationale 3133 « Charcuterie de détail » (idcc 953)

Accord multibranches du 1er juillet 2016 relatif à la création d'une instance de coordination des CPNEFP de branches et interbranches

Signataires	
Organisations patronales	FNICGV USNEF ANMF Alliance 7 SNFS FEBPF CNTF CSFL FNIL SRF SIFPAF SNIPO FNEAP CFSI CSEM SNBR SES ABF SYNAFAVIA ADEPALE FICT CFC FEDALIM SNIA Culture viande COOP France France conseil FCE CER France SEGS glaces Association des entreprises des glaces
Organisations de salariés	FGTA FO CFTC CSFV FNAA CFE-CGC CFTC-Agri
Organisations adhérentes	Confédération nationale des artisans pâtisseries, chocolatiers, confiseurs, glacières, traiteur de France, par lettre du 10 juillet 2017 (BO n°2017-36) ; Confédération nationale des glacières de France, par lettre du 26 juillet 2017 (BO n°2017-36) Confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française (CNPBF), par lettre du 11 décembre 2017 (BO n°2018-2) Confédération nationale des charcutiers-traiteurs et traiteurs, par lettre du 4 décembre 2017 (BO n°2018-17) UNPF-AFPF, par lettre du 26 juillet 2018 (BO n°2018-40)

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent que la formation professionnelle et l'emploi sont des priorités du secteur alimentaire et qu'ils souhaitent développer une politique globale pour l'emploi et la formation professionnelle, permettant d'accroître les capacités d'accès et de maintien dans l'emploi des salariés ainsi que leur développement professionnel.

En ce sens, ils réaffirment la nécessité de développer des outils communs efficaces et cohérents pour l'ensemble des entreprises et des salariés.

Conformément aux engagements de l'article 10 de l'accord multibranches du 18 juillet 2013 relatif au contrat de génération dans diverses branches de la filière alimentaire et de l'article 8 de l'accord multibranches du 29 mai 2015 relatif au développement des compétences et de l'emploi dans la filière alimentaire, les signataires du présent accord décident de la création d'une instance paritaire de coordination des CPNEFP de branches et interbranches.

Cette instance a pour objectif de coordonner et le cas échéant de mutualiser les actions des différentes CPNEFP de branches et interbranches dans la recherche d'une meilleure efficacité et d'une meilleure lisibilité des actions transversales, tout en respectant leurs prérogatives.

Cette instance paritaire est une instance de réflexion, de coordination et de suivi des missions qui découlent du présent accord. Elle est appelée à prendre des décisions dans ses domaines de compétences, tels que définis à l'article 4 ou sur proposition d'une ou des CPNEFP des branches signataires. Elle ne se substitue ni à celles-ci ni aux commissions paritaires de branche et interbranches. Elle n'est pas une instance de négociation.

Champ d'application professionnel

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives nationales des organisations signataires ci-dessous :

Au titre des industries alimentaires :

- convention collective nationale 3026 « Sucrerie, sucreries-distilleries et raffineries de sucre » (idcc 2728) ;
- convention collective nationale 3060 « Meunerie » (idcc 1930) ;
- convention collective nationale 3384 « Cinq branches des industries alimentaires » (idcc 3109) ;
- convention collective nationale 3102 « Boulangerie et pâtisserie, activités industrielles » (idcc 1747) ;
- convention collective nationale 3124 « Industries laitières » (idcc 112) ;
- convention collective nationale 3125 « Industries charcutières » (idcc 1586) ;
- convention collective nationale 3127 « Industries de produits alimentaires élaborés » (idcc 1396) ;
- convention collective nationale 3178 « Exploitations frigorifiques » (idcc 200) ;
- convention collective nationale 3179 « Entreprises de l'industrie et des commerces de gros des viandes » (idcc 1534) ;
- convention collective nationale 3247 « Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières » (idcc 1513) ;
- convention collective nationale 3294 « Industrie des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé (idcc 1987) ;
- convention collective nationale 3092 « Industrie des produits exotiques » (idcc 506) ;
- convention collective nationale 3184 « Centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs » (idcc 2075).

Au titre de l'alimentation en détail :

- convention collective nationale 3215 « Pâtisserie » (idcc 1267) ;
- convention collective nationale 3224 « Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie » (idcc 1286) ;
- convention collective nationale 3117 « Boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales » (idcc 843) ;
- convention collective nationale 3243 « Poissonnerie » (idcc 1504) ;
- convention collective nationale 3133 « Charcuterie de détail » (idcc 953).

Au titre de la coopération agricole :

Les coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent de l'article L. 722-20-6, 6 bis, 6 ter, 6 quater, du code rural, les organismes conseil élevage et les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions.

Soit en particulier, les entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

- convention collective nationale 3612 « Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande » (idcc 7001) ;
- convention collective nationale 3616 « Coopératives agricoles et de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux » (idcc 7002) ;
- convention collective nationale 3607 « Conserveries coopératives et SICA » (idcc 7003) ;
- convention collective nationale 3608 « Coopératives agricoles et laitières » (idcc 7004) ;
- convention collective nationale 3604 « Caves coopératives viticoles » (idcc 7005) ;
- convention collective nationale 3614 « Fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (idcc 7006) ;
- convention collective nationale 3264 « Teillage du lin, coopératives agricoles et SICA » (idcc 7007) ;
- convention collective nationale « Sélection et reproduction animale » (idcc 7021) ;
- convention collective nationale « Entreprises agricoles de déshydratation de la région Champagne-Ardenne » (idcc 8215) ;
- convention collective nationale 3611 « Contrôle laitier » (idcc 7008) ;
- convention collective nationale « Centres de gestion agréés et habilités agricoles » (idcc 7020) ;
- convention collective nationale « Coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (idcc 8435) ;
- convention collective nationale « Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) » (idcc 7503).

Membres

Article 3

En vigueur étendu

Les membres de l'instance de coordination des CPNEFP du secteur alimentaire sont les organisations professionnelles représentatives et les organisations syndicales représentatives ayant désigné OPCALIM comme unique OPCA habilité à collecter la contribution à la formation professionnelle continue (1) et, en sa qualité d'OCTA, la contribution à l'apprentissage auprès des entreprises de leur champ professionnel (2).

(1) Accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM » du 20 juin 2011, modifié par l'avenant du 22 novembre 2011.

(2) Accord sur la formation professionnelle dans diverses branches de la filière alimentaire du 30 octobre 2014.

Missions

Article 4

En vigueur étendu

Pour réaliser ses missions, l'instance de coordination des CPNEFP dispose d'éléments quantitatifs sur le secteur alimentaire. Elle participe au développement de l'emploi et des compétences des salariés du secteur et décline les propositions des commissions paritaires de branches professionnelles ou de leur CPNEFP en plan d'actions transversal au niveau national et régional. A cette fin, elle favorise la déclinaison de ses orientations au niveau des instances paritaires territoriales, en tenant compte de leurs spécificités respectives.

Ses missions sont :

4.1. Dans le domaine de l'emploi au niveau du secteur alimentaire :

- faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi et des qualifications professionnelles dans une démarche prospective et formuler aux CPNEFP de branches, et interbranches, des avis et propositions qu'elle jugera utiles ;
- orienter et coordonner les études transversales réalisées par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications du secteur alimentaire (cf. art. 3 de l'accord du 29 mai 2015 pour le développement des compétences et de l'emploi dans la filière alimentaire), notamment concernant l'emploi et la formation des jeunes dans les territoires ;
- informer périodiquement les branches signataires sur la situation de l'emploi dans le secteur alimentaire ;
- examiner et proposer la mise en place de mesures visant à favoriser la mobilité professionnelle, et à renforcer la sécurisation des parcours professionnels ;
- faciliter l'accompagnement des entreprises par les branches dans le développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Pour le champ du présent accord, elle est informée des travaux du comité de pilotage créé dans le cadre de la charte de coopération pour le soutien et l'accompagnement des entreprises alimentaires.

4.2. Dans le domaine de la formation professionnelle au niveau du secteur alimentaire :

Sans préjudice des priorités définies par les CPNEFP de branche et interbranches, notamment en matière de certifications et qualifications reconnues dans les branches :

- promouvoir et participer à l'orientation d'une politique de formation, notamment en faveur des publics prioritaires ;
- contribuer à l'élaboration et la mise en œuvre d'une politique d'alternance, en cohérence avec les objectifs définis par les partenaires sociaux au niveau multibranches ;
- définir des domaines d'actions prioritaires au niveau transversal et les communiquer à OPCALIM ;
- définir et valider la liste des certifications et qualifications éligibles au compte personnel de formation et aux périodes de professionnalisation reconnues au niveau du secteur alimentaire. A ce titre, les prérogatives de la commission de suivi de l'accord du 30 octobre 2014 en matière de consolidation des formations éligibles, telles que prévues à l'article 7 dudit accord, sont dévolues à l'instance de coordination des CPNEFP ;
- définir et valider les référentiels des certifications et qualifications transversaux, les faire évoluer, et centraliser les demandes de modification et d'évolution ;
- orienter les travaux de l'organisme certificateur (selon art. 6 de l'accord du 30 octobre 2014) ;
- orienter et coordonner les actions conduites en application d'une convention de coopération conclue entre OPCALIM en sa qualité d'OCTA et divers ministères.

Dans le cadre de son fonctionnement, l'instance demandera à OPCALIM de lui transmettre les données permettant de contribuer à établir un bilan interbranches des actions de formation ainsi que sur l'évolution de l'alternance.

En application de l'article 3.3 de l'accord sur la formation professionnelle dans diverses branches de la filière alimentaire du 30 octobre 2014, les partenaires sociaux signataires du présent accord rappellent que les certifications et qualifications validées par une CPNEFP de branche font l'objet d'une reconnaissance mutuelle par l'ensemble des branches signataires de l'accord précité, et sont ainsi intégrées à la liste unique du secteur alimentaire.

4.3. Autres missions

L'instance de coordination des CPNEFP du secteur alimentaire peut également :

- prendre tous les contacts nécessaires avec l'ensemble des partenaires, des institutions et organisations publiques et privées jouant un rôle en matière d'emploi, de formation et de qualification ;
- engager toutes réflexions dans ses domaines de compétences (cf. 4.1 et 4.2) ;
- répondre aux éventuelles demandes des CPNEFP de branches et interbranches concernant l'élaboration d'outils méthodologiques sur les sujets relevant de ses compétences ;
- faire toute suggestion utile aux partenaires sociaux concernant les thèmes relevant de ses missions.

L'instance se tient informée de toute initiative de conclusion de tous contrats ou engagements dans ses domaines de compétences avec les pouvoirs publics nationaux ou régionaux, qui couvrent l'ensemble des branches de son champ d'application. Dans un souci d'efficacité et de bonne coordination, elle est informée le plus en amont possible par les instances territoriales de ce type d'initiative. Les membres de la commission peuvent éventuellement participer aux travaux des instances régionales, sur sollicitation de leur part. Ils communiqueront un compte rendu qui sera transmis aux membres de l'instance.

Fonctionnement

Article 5

En vigueur étendu

5.1. Composition

L'instance est composée de 2 collèges :

- collège des employeurs : le collège des employeurs est composé de 18 représentants de ses membres (cf. art. 3) ;
- collège des salariés : le collège des salariés est composé de 3 représentants par organisation syndicale, dans la limite de 18 membres.

Les représentants des organisations syndicales représentatives membres de l'instance visés à l'article 5.1 du présent accord bénéficient d'une autorisation d'absence pour participer aux réunions de ladite instance.

La composition de chaque collège est tenue à jour par le secrétariat de l'instance (cf. art. 5.5).

Autant que possible, chaque collège veillera à équilibrer sa composition en visant la parité hommes/femmes.

5.2. Fréquence des réunions

L'instance se réunit au moins deux fois par an. Des réunions supplémentaires peuvent être organisées à l'initiative de son président et du vice-président, ou sur sollicitation d'une ou plusieurs CPNEFP de branches ou interbranches.

Les documents faisant l'objet d'un examen en réunion seront transmis dans les meilleurs délais aux deux collèges.

Pour permettre une meilleure efficacité, l'instance peut mettre en place des groupes paritaires de travail.

5.3. Présidence

L'instance élit un président et un vice-président n'appartenant pas au même collège.

La présidence et la vice-présidence changent de collège tous les 3 ans, à compter de la date de la première réunion.

Le président fixe, conjointement avec le vice-président, l'ordre du jour des réunions. Il conduit les débats. Le vice-président remplace le président en cas d'empêchement de ce dernier. La première présidence revient au collège des employeurs.

5.4. Adoption des décisions

Chaque collège dispose d'une voix. Une majorité doit se dégager dans chaque collège.

L'adoption d'une décision par l'instance suppose la présence minimum de 7 représentants par collège. Pour le collège syndical, l'adoption d'une décision suppose la présence d'au moins 7 représentants, représentant au moins 3 organisations syndicales.

5.5. Secrétariat

Le secrétariat de l'instance de coordination des CPNEFP du secteur alimentaire est assuré par le collège des employeurs. Il transmet l'ordre du jour aux membres de l'instance 15 jours en amont de la réunion.

En liaison avec le président et le vice-président, celui-ci établit le relevé de conclusions de chaque réunion et le transmet pour approbation aux organisations signataires dans le mois qui suit la réunion.

Durée de l'accord et entrée en vigueur

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, et entrera en vigueur à compter de son dépôt à l'administration compétente.

Révision de l'accord

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être révisé pour tout ou partie selon les modalités suivantes :

- la demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties signataires, par courrier précisant son objet ;
- les négociations débiteront au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de demande de révision.

Toute révision éventuelle du présent accord fera l'objet de la conclusion d'un avenant soumis aux mêmes règles de dépôt et publicité que le présent accord.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507). (Arrêté du 14 mars 2017 - art. 1)

Dénonciation de l'accord

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord peut être dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires du présent accord. Elle est déposée dans les conditions prévues par voie réglementaire.

Extension

Article 9

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Adhésion par lettre du 10 juillet 2017 de la cnpccg à l'accord multibranches du 1er juillet 2016 relatif à la création d'une instance de coordination des CPNEFP de branche et interbranches

En vigueur

Levallois-Perret, le 28 juillet 2017.

La confédération nationale des artisans pâtisseries, chocolatiers, confiseurs, glacières, traiteurs de France, 31, rue Marius-Aufan, 92309 Levallois-Perret Cedex, à la direction générale du travail, service de dépôt des accords, bureau RT 2,39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Je vous confirme, par le présent courrier, l'adhésion de la confédération nationale des artisans pâtisseries chocolatiers confiseurs glacières traiteurs de France à l'accord multibranches du 1er juillet 2016 relatif à la création d'une instance de coordination des CPNEFP de branches et interbranches dans le secteur alimentaire.

Nous vous avons déjà fait part de cette adhésion dans un courrier électronique en date du 28 juillet 2017, envoyé à depot_accord@travail.gouv.fr, mentionnant en pièce jointe, une copie de l'ensemble des courriers adressés aux organisations représentatives des employeurs et des salariés, signataires de l'accord concerné.

Je joins à nouveau, à ce courrier simple, une copie de l'ensemble des courriers adressés aux organisations représentatives des employeurs et des salariés, signataires de l'accord concerné, ainsi que la copie du courrier électronique en date du 28 juillet 2017.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Le président.

Adhésion par lettre du 26 juillet 2017 de la CNGF à l'accord multibranches du 1er juillet 2016 relatif à la création d'une instance de coordination des CPNEFP de branche et interbranches

En vigueur

Paris, le 2 août 2017.

La confédération nationale des glacières de France, 64, rue de Caumartin, 75009 Paris, à la direction générale du travail, service de dépôt des accords collectifs, bureau RT 2,39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15

Madame, Monsieur,

Je vous confirme, par le présent courrier, l'adhésion de la confédération nationale des glacières de France à l'accord multibranches du 1er juillet 2016 relatif à la création d'une instance de coordination des CPNEFP de branches et interbranches dans le secteur alimentaire.

Nous vous avons déjà fait part de cette adhésion dans un courrier électronique en date du 2 août 2017, envoyé à depot_accord@travail.gouv.fr, mentionnant en pièce jointe, une copie de l'ensemble des courriers adressés aux organisations représentatives des employeurs et des salariés, signataires de l'accord concerné ainsi que les avis de réception concernés.

Je joins à nouveau, à ce courrier simple, une copie de l'ensemble des courriers adressés aux organisations représentatives des employeurs et des salariés, signataires de l'accord concerné ainsi que des avis de réception concernés.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, mes salutations distinguées.

Le président.

Adhésion par lettre du 4 décembre 2017 de la CNCT à l'accord multibranches du 1er juillet 2016 relatif à la création d'une instance de coordination des CPNEFP de branches et interbranches

En vigueur

Paris, le 4 décembre 2017.

Confédération nationale des charcutiers-traiteurs et traiteurs

15, rue Jacques-Bingen

75017 Paris

Madame,

Je vous fais part, par le présent courrier, de l'adhésion de la CNCT à l'accord multibranches du 1er juillet 2016 relatif à la création d'une instance de coordination des CPNEFP de branches et interbranches dans le secteur alimentaire.

Conformément à la procédure d'adhésion à un accord déjà signé, nous confirmerons, très prochainement, cette adhésion au service de dépôt des accords de la direction générale du travail du ministère en charge du travail.

Je vous prie d'agréer, Madame, mes salutations distinguées.

Le président.

Adhésion par lettre du 11 décembre 2017 de la CNPBF à l'accord multibranches du 1er juillet 2016 relatif à la création d'une instance de coordination des CPNEFP de branche et interbranches

En vigueur

Paris, le 11 décembre 2017.

La confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française (CNPBF), 27, avenue d'Eylau, 75782 Paris Cedex 16, à la direction générale du travail, service de dépôt des accords, bureau RT 2,39-42, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15

Madame, Monsieur, le chef de service de dépôts des accords,

Je vous confirme, par le présent courrier, l'adhésion de la confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française à l'accord multibranches du 1er juillet 2016 relatif à la création d'une instance de coordination des CPNEFP de branches et interbranches dans le secteur alimentaire.

Nous vous avons déjà fait part de cette adhésion dans un courrier électronique de ce jour envoyé à depot. accord @ travail. gov. fr, mentionnant en pièces jointes, une copie de l'ensemble des courriers adressés aux organisations représentatives des employeurs et des salariés, signataires de l'accord concerné ainsi que les accusés de réception concernés.

Je joins à nouveau, à ce courrier simple, une copie de l'ensemble des courriers adressés aux organisations représentatives des employeurs et des salariés, signataires de l'accord concerné ainsi que des accusés de réception concernés.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, le chef de service, mes salutations distinguées.

Le président.

Adhésion par lettre du 26 juillet 2018 de l'UNPF à l'accord multibranches du 1er juillet 2016 relatif à la création d'une instance de coordination des CPNEFP de branches et interbranches dans le secteur alimentaire

En vigueur

Noyal, le 26 juillet 2018.

L'UNPF-AFPF, 6, rue des Frères-Montgolfier, ZA La Tourelle 2, 22400 Noyal (tél. : 09 81 44 44 43), à la direction générale du travail, service de dépôt des accords, Bureau RT 2, 39-42, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur la/ le chef de service de dépôts des accords,

Je vous confirme, par le présent courrier, l'adhésion de l'union nationale de la poissonnerie française (UNPF/ AFPF) à l'accord multibranches du 1er juillet 2016 relatif à la création d'une instance de coordination des CPNEFP de branches et interbranches dans le secteur alimentaire.

Nous vous avons déjà fait part de cette adhésion dans un courrier électronique en date du 26 juillet 2018, envoyé à depot. accord@travail.gov.fr, mentionnant en pièces jointes, une copie de l'ensemble des courriers adressés aux organisations représentatives des employeurs et des salariés, signataires de l'accord concerné ainsi que les avis de réception concernés.

Je joins à nouveau, à ce courrier simple, une copie de l'ensemble des courriers adressés aux organisations représentatives des employeurs et des salariés, signataires de l'accord concerné ainsi que des accusés de réception concernés.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur le/ la chef de service, mes salutations distinguées.

Le président.

Accord du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	SNTPEAV ; FNICGV ; CNCT ; ANMF ; ALLIANCE 7 ; SFIG ; SNFS ; CSRCFS ; UCCF ; CNBPF ; FEBPF ; CNTF ; SNFBP ; FICF ; CSFL ; FNIL ; SRF ; SIFPAF ; CNPCCG ; FNEAP ; CFSI ; SNINA ; FNECE ; CSEM ; SNBR ; SES ; ABF ; STPI ; SYNAFAVIA ; ADEPALE ; FICT ; CFC ; FEDALIM ; CPF ; SCF ; CNRCF ; UNPF ; SNIV-SNCP ; COOP France ; FCE.
Organisations de salariés	FGTA FO ; CSFV CFTC ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT ; FGA CFDT ; CFTC-Agri.

En vigueur étendu

Les organisations soussignées,

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;

Vu le code du travail, notamment l'article L. 2241-6 relatif à la négociation triennale de branche sur la formation professionnelle ;

conviennent de ce qui suit :

Préambule

Le présent accord est pris en application de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 et de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Cette loi marque la nécessité, pour les branches professionnelles parties prenantes au présent accord et pour les entreprises qu'elles représentent, de renforcer les savoirs et les compétences professionnelles qui assureront le dynamisme, l'attractivité et la compétitivité des entreprises. Aussi, ces branches professionnelles demandent que la formation des salariés soit placée au cœur des stratégies des entreprises et de leur développement économique durable.

La formation professionnelle vise à permettre à chaque salarié de mieux identifier ses aptitudes ou compétences et de progresser d'au moins un niveau au cours de sa vie professionnelle. Elle doit lui permettre de disposer et d'actualiser un socle de connaissances et de compétences favorisant son évolution professionnelle.

Le présent accord s'inscrit en outre dans la continuité des engagements réciproques de l'Etat, des régions et des acteurs de la filière de l'alimentaire tels que définis dans le cadre du contrat de filière alimentaire signé le 19 juin 2013. Il vise à renforcer et à dynamiser l'emploi et la formation dans la filière.

C'est pour répondre à ces objectifs que les branches signataires ont souhaité conclure le présent accord à durée déterminée afin de permettre aux entreprises et aux salariés d'appréhender dans les meilleures conditions les dispositifs proposés par la loi en matière de formation professionnelle.

Article 1er

En vigueur étendu

1.1. Champ d'application professionnel

Le champ d'application professionnel du présent accord est interbranches et est applicable à toutes les entreprises visées ci-après, relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

Au titre des industries alimentaires :

CCN 3026.-Sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre (idcc : 2728).

CCN 3060.-Meunerie (idcc : 1930).

CCN 3384.-Cinq branches des industries alimentaires diverses (idcc : 3109).

CCN 3102.-Boulangerie pâtisserie industrielle (idcc : 1747).

CCN 3124.-Industries laitières (idcc : 112).

CCN 3125.-Industries charcutières (idcc : 1586).

CCN 3127.-Industries de produits alimentaires élaborés (idcc : 1396).

CCN 3178.-Exploitations frigorifiques (idcc : 200).

CCN 3179.-Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (idcc : 1534).

CCN 3247.-Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières (idcc : 1513).

CCN 3294.-Industrie des pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé (idcc : 1987).

CCN 3092.-Industries des produits exotiques (idcc : 506).

CCN 3184.-Centre immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (idcc : 2075).

Au titre de l'alimentation de détail :

CCN 3215.-Pâtisserie (idcc : 1267).

CCN 3224.-Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc : 1286).

CCN 3117.-Boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales (idcc : 843).

CCN 3243.-Poissonnerie (idcc : 1504).

CCN 3133.-Charcuterie de détail (idcc : 953).

Au titre de la coopération agricole et des services associés :

Les coopératives agricoles, les unions de coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent de l'article L. 722-20,6°, 6° bis, 6° ter, 6° quater, du code rural et de la pêche maritime, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions ;

Les organismes Conseil élevage ;

Les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France.

Soit, en particulier, les entreprises relevant notamment du champ d'application des CCN suivantes :

CCN 3612.-Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (idcc : 7001).

CCN 3616.-Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (idcc : 7002).

CCN 3607.-Conserveries coopératives et SICA (idcc : 7003).

CCN 3608.-Coopératives agricoles laitières (idcc : 7004).

CCN 3604.-Caves coopératives viticoles (idcc : 7005).

CCN 3614.-Fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (idcc : 7006).

CCN 3264.-Lin : teillage du lin, coopératives agricoles et SICA (idcc : 7007).

CCN.-Sélection et reproduction animale (idcc : 7021).

CCN.-Entreprises agricoles de déshydratation de la région Champagne-Ardenne (idcc : 8215).

CCN 3611.-Personnels des organismes de contrôle laitier (idcc : 7008).

CCN.-Coopératives fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (idcc : 8435).

CCN.-Centres de gestion agréés et habilités agricoles (idcc : 8215).

CCN-Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) (idcc : 8215).

Le champ d'application professionnel pour l'agrément au titre des contributions dues au titre du congé individuel de formation s'applique uniquement aux entreprises relevant des secteurs d'activité " coopération agricole, centres d'économie rurale et conseil-élevage ".

1.2. Champ d'application territorial (1)

Le présent accord est applicable sur le territoire métropolitain et les départements d'outre-mer pour les agréments au titre du plan de formation et du CIF pour les secteurs d'activité visés ci-dessus.

En ce qui concerne l'agrément au titre des contributions mentionnées au chapitre Ier du titre III et du livre III du code du travail, le présent accord est applicable sur le territoire métropolitain pour les secteurs d'activité visés ci-dessus. Il est également applicable dans les départements d'outre-mer en ce qui concerne les secteurs d'activité « coopération agricole, centres d'économie rurale et conseil-élevage » conformément aux dispositions de l'article L. 6523-1 du code du travail.

(1) Article 1-2 étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6523-1 du code du travail.

(Arrêté du 12 janvier 2016-art. 1)

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord abroge les dispositions des accords et conventions collectives suivants :

2.1. Pour les industries alimentaires :

- accord national interprofessionnel du 21 décembre 1993 relatif à la formation professionnelle dans diverses branches des industries agroalimentaires, et ses avenants ;

- accord du 20 octobre 2004 relatif à la désignation de l'AGEFAFORIA comme organisme paritaire collecteur de la contribution à la formation professionnelle des entreprises des industries alimentaires ;

- accord du 6 décembre 2004 relatif à la prise en charge des actions d'accompagnement et du fonctionnement des jurys liés à la mise en œuvre dans les entreprises de certificats de qualification professionnelle des industries alimentaires, et ses avenants ;

- accord du 7 avril 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, étendu par arrêté du 12 avril 2006, à l'exception de son article 9, pour le SNIV-SNCP, le SYNAFAVIA, la FNEAP, la CNTF, la FNICGV ;

- accord du 17 mai 2005 relatif à la répartition de la taxe d'apprentissage et à la réalisation de différentes missions d'information sur les métiers des industries alimentaires et son avenant ;

- accord interbranches du 8 février 2013 relatif au financement de la professionnalisation et du droit individuel à la formation des entreprises des industries alimentaires ;

- accord interbranches du 27 février 2013 relatif à la professionnalisation et au droit individuel à la formation des entreprises des industries alimentaires, à l'exception des articles 5 à 7.

2.2. Pour la coopération agricole et ses services associés :

- accord-cadre du 3 février 1997 sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés dans la coopération agricole ;

- accord du 20 février 2006 sur le financement de la formation professionnelle tout au long de la vie dans la coopération agricole ;

- accord du 25 mars 2005 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans la coopération agricole, modifié par son avenant n° 1 du 12 octobre 2011, à l'exception des articles suivants :

- article 10 sur les dispositions financières relatives aux contrats de professionnalisation ;

- article 11 sur la rémunération des bénéficiaires des contrats de professionnalisation ;

- article 19 sur les dispositions financières relatives aux périodes de professionnalisation ;
- titre IV relatif au tutorat ;
- accord du 24 novembre 2005 relatif à la professionnalisation dans la coopération laitière et ses avenants du 21 avril 2009 et du 25 janvier 2012.

2.3. Pour l'alimentation en détail :

- avenant n° 55 du 8 septembre 2005 relatif à la formation professionnelle pour la CCN 3215 pâtisserie (idcc 1267) ;
- article 35 de la convention collective nationale de la charcuterie de détail (idcc 953) relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie (hormis l'article 35.5 relatif au contrat de professionnalisation) ;
- avenant n° 13 à la convention collective nationale de la charcuterie de détail en date du 31 janvier 2012 relatif au droit individuel à la formation ;
- avenant n° 19 à la convention collective nationale de la charcuterie de détail en date du 7 mai 2013 relatif au financement de la formation professionnelle ;
- avenant n° 11 du 9 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle, CCN 3224 détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc 1286) ;
- avenant n° 3 du 16 juin 2005 relatif aux contributions à la formation professionnelle, CCN 3224 détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc 1286) ;
- les dispositions du point n° 11 de l'article 39 de la convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie, entreprises artisanales (idcc 843) ;
- avenant n° 4 du 16 juin 2005 relatif à la mutualisation élargie dans le cadre du plan de formation, CCN 3224 détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc 1286).

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Définition de la qualification professionnelle

La qualification professionnelle est la capacité à exercer un métier ou un emploi déterminé. Elle dépend de la formation ou de l'expérience acquise par les salariés et peut faire l'objet d'une reconnaissance au travers notamment d'une certification (diplôme, titre, certificat...).

3.2. Définition d'une certification professionnelle

Une certification professionnelle est délivrée par une autorité habilitée. Elle prend la forme d'une attestation matérialisée ou dématérialisée, confirmant une maîtrise des compétences visées, à la suite d'un processus de validation.

3.3. Certifications reconnues

Les certifications sont de trois types :

- les certificats de qualification professionnelle visés à l'article 5.4 ;
- les certifications inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- les certifications inscrites à l'inventaire prévu par l'article L. 335-6 du code de l'éducation, figurant notamment sur la liste qu'il appartient à chaque branche d'élaborer.

Les certifications reconnues par les branches signataires du présent accord seront consolidées sur une liste établie par la commission paritaire mentionnée à l'article 7 et mise à jour par celle-ci.

Une attention particulière sera portée aux formations transversales et à la sécurisation des parcours professionnels.

Article 4

En vigueur étendu

4.1. Organisation de la formation professionnelle continue

4.1.1. Planification de la formation dans l'entreprise

Les employeurs doivent assurer la promotion et la planification de la formation de leurs salariés conformément aux dispositions des lois, règlements et accords en vigueur. A cette fin, il sera tenu compte des besoins en formation (connaissances et compétences) et qualification identifiés lors des entretiens professionnels réalisés tous les 2 ans et des priorités de la GPEC. Il pourra être tenu compte des spécificités territoriales.

4.1.2. Action des représentants du personnel

Le comité d'entreprise exerce les attributions prévues par la loi ; en particulier, il examine le plan de formation et il est consulté sur les mesures relatives à la formation ou ayant une incidence sur la formation du personnel. Il peut faire des propositions en vue d'améliorer le plan de formation de l'entreprise. A ce titre, les membres élus du comité d'entreprise ont droit à une formation spécifique de 3 jours.

4.2. Financement de la formation professionnelle

4.2.1. Collecte du financement

OPCALIM est l'organisme chargé de la mise en œuvre opérationnelle de la politique nationale de formation continue et d'alternance des branches signataires de son accord constitutif, tant au niveau national qu'au niveau régional. Il prend en compte les orientations et priorités définies par les signataires du présent accord.

OPCALIM collecte les contributions des entreprises affectées au développement de la formation professionnelle.

En sa qualité de fonds d'assurance formation agréé et d'OPCA dédié des entreprises des industries alimentaires, de la coopération agricole et de l'alimentation en détail, OPCALIM intervient sur l'ensemble du champ professionnel et géographique des branches signataires du présent accord.

4.2.2. Contributions légales

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises s'acquittent auprès d'OPCALIM d'une contribution unique selon leur taille.

4.2.3. Contribution volontaire

Conformément à la loi, les entreprises qui le souhaitent peuvent effectuer des versements volontaires auprès d'OPCALIM en contrepartie d'une offre de services spécifiques.

4.2.4. Contribution spécifique multibranches

En application des nouvelles dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les entreprises verseront auprès d'OPCALIM avant le 1er mars de chaque année au titre des salaires versés pendant l'exercice précédent une contribution spécifique ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue, en renforçant la mise en œuvre de formations certifiantes.

Cette contribution est affectée au développement et au financement des actions définies ci-dessous :

- ingénierie de certification collective ou individuelle ;
- mise en place de formations certifiantes par modules pour les rendre accessibles aux entreprises et aux salariés et faciliter l'accès au compte personnel de formation (CPF) ;
- démarches de certification des actions de formation transversales ;
- études d'opportunité et de faisabilité de projets certifiants ;

- accompagnement des entreprises et des branches pour le développement de projets certifiants, dont les certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
- frais d'évaluation et de jury.

La commission paritaire mentionnée à l'article 7 est chargée de gérer cette contribution. Elle assure le suivi des actions relevant de son objet et détermine, le cas échéant, des priorités de financement.

Le taux de la contribution est fixé à 0,02 % de la masse salariale au titre de 2015 et 2016. Pour la troisième année de l'accord, la commission paritaire mentionnée à l'article 7 pourra décider de porter le taux de la contribution à 0,03 % au vu d'un bilan qualitatif et financier des actions financées qui sera réalisé à l'issue du premier semestre 2016.

Toutefois, pour les entreprises de moins de 10 salariés, celles de 10 à 49 salariés et celles de 50 à 299 salariés, vu les dispositions de l'article R. 6332-43 du code du travail, les signataires du présent accord proposent au conseil d'administration (CA) d'OPCALIM d'imputer cette contribution sur leur versement au titre du plan de formation mutualisé aux termes de l'article L. 6332-3-2 du code du travail.

4.3. Situation des salariés au regard de la formation professionnelle

Chaque salarié est informé, dès son embauche, qu'il bénéficie en application des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail :

- d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Cet entretien, dont l'objet est distinct de l'entretien d'évaluation du salarié, a lieu tous les 2 ans, avec un objectif de développement de l'employabilité ;
- tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a :
- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures mentionnées ci-dessus, son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13.

Article 5

En vigueur étendu

5.1. Apprentissage

L'apprentissage constitue un mode de formation professionnelle initiale particulièrement adapté aux besoins des entreprises de nos professions. Les employeurs accordent une attention particulière au recrutement des apprentis, à leur progression professionnelle et aux possibilités d'insertion définitive dans l'entreprise.

Les conditions de l'apprentissage et le régime juridique des apprentis sont définis par les lois et règlements en vigueur.

Les signataires du présent accord souhaitent qu'OPCALIM soit agréé en qualité d'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) pour la collecte, la gestion et l'affectation de la taxe d'apprentissage sur le champ de l'OPCA.

OPCALIM peut consacrer une partie des fonds de la professionnalisation à l'apprentissage.

Les signataires souhaitent qu'une convention de coopération avec le ministère de l'agriculture et le ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche soit signée.

Un maître d'apprentissage doit être désigné par l'employeur pour suivre les bénéficiaires du contrat d'apprentissage, il peut s'agir du chef d'entreprise ou d'un salarié qualifié de l'entreprise, en tenant compte de son emploi et de son niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Ce maître d'apprentissage accompagne le salarié tout au long de la durée de son contrat d'apprentissage. Le maître d'apprentissage, s'il l'estime nécessaire à l'accomplissement de sa mission, bénéficie d'une formation spécifique.

5.2. Contrats de professionnalisation

L'embauche dans le cadre d'un contrat de professionnalisation permet, notamment aux jeunes de moins de 26 ans, de compléter leur formation initiale en vue de préparer, notamment, une certification constituant un mode d'accès aux qualifications figurant sur la liste visée à l'article 3.2, à une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche ou encore à une qualification enregistrée au RNCP. Elle peut également permettre à un demandeur d'emploi âgé de 26 ans et plus d'acquérir une qualification favorisant sa réinsertion professionnelle. Les conditions du recours à cette formation en alternance et de prise en charge par OPCALIM ainsi que les éventuelles prolongations pour les publics prioritaires seront définies par son conseil d'administration. Les conditions de rémunération sont celles fixées par la réglementation et les dispositions conventionnelles en vigueur.

La durée minimale du contrat peut être portée à 24 mois, notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle ;
- aux jeunes de moins de 26 ans qui veulent compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion).

Lorsque le contrat est à durée indéterminée, l'action de professionnalisation peut être portée au plus à 24 mois, pour les personnes visées ci-dessus.

Les actions d'évaluation, de professionnalisation, d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée comprise entre 20 %, sans être inférieure à 150 heures, et 40 % de la durée totale du contrat de professionnalisation, notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou pour ceux qui visent des formations diplômantes ou qualifiantes.

Un tuteur doit être désigné par l'employeur pour suivre les bénéficiaires du contrat de professionnalisation. Il peut s'agir du chef d'entreprise ou d'un salarié qualifié de l'entreprise, en tenant compte de son emploi et de son niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Ce tuteur accompagne le salarié tout au long de la durée de son contrat de professionnalisation. L'employeur veillera à lui permettre de disposer du temps nécessaire à sa formation et à sa mission.

L'exercice du tutorat par des salariés de plus de 45 ans est encouragé.

5.3. Périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser le maintien de l'emploi ou l'actualisation des connaissances des salariés par des actions de formations enregistrées au RNCP, reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale (CCN) ou ouvrant droit à un CQP.

Elles permettent à leur bénéficiaire d'acquérir une, plusieurs ou la totalité des parties identifiées d'une certification (unité de valeur) figurant dans la liste visée à l'article 3.3 du présent accord, le cas échéant, en complément d'une validation des acquis de l'expérience.

Les conditions du recours à cette formation en alternance et de prise en charge par OPCALIM sont définies par le conseil d'administration d'OPCALIM, la rémunération étant maintenue dans les conditions prévues par la législation en vigueur. Les signataires rappellent que la période de professionnalisation doit faciliter l'accès à une qualification et ne peut être consacrée à la seule adaptation au poste.

5.4. Certificats de qualification professionnelle (CQP)

Le CQP est une certification délivrée par une branche ou, le cas échéant, par l'organisme certificateur mentionné à l'article 6, attestant de la maîtrise des compétences professionnelles nécessaires pour exercer un emploi correspondant à une qualification de branche.

Le contenu de chaque CQP, qui se compose d'un ensemble précisément défini de modules, est décrit dans un « référentiel » emploi/compétences, document

de référence. Le processus de création et de modification des référentiels de CQP est fixé par délibération paritaire adoptée dans les commissions paritaires de branche ou interbranches.

5.5. Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Au cours de sa vie professionnelle, tout salarié peut faire valider les acquis de son expérience en vue d'acquies un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle figurant sur la liste consolidée visée à l'article 3.3 et enregistrés au RNCP visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Le salarié pourra mobiliser son CPF pour accéder à la VAE.

5.6. Compte personnel de formation

5.6.1. Droit au compte personnel de formation

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur et notamment à l'article R. 6323-1 du code du travail, un compte personnel de formation (CPF) est ouvert aux salariés et aux apprentis. L'alimentation du CPF se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire, jusqu'à la fermeture du compte lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Les salariés à temps partiel bénéficient du CPF au prorata de leur temps de travail. Lors de l'utilisation de leurs droits, dans le cadre du co-investissement, défini ci-après, les salariés à temps partiel bénéficieront d'une attention particulière pour l'abondement prévu, destiné à la majoration en heures de leurs droits acquis.

Les signataires soulignent :

- d'une part, que le CPF ne peut être utilisé qu'à l'initiative du salarié et mobilisé avec l'accord exprès de son titulaire, le refus éventuel du titulaire du compte de le mobiliser ne constituant pas une faute ;
- d'autre part, que les heures acquises au titre du DIF, dans la limite de 120 heures et non utilisées au 31 décembre 2014, demeurent mobilisables en premier lieu, dans le cadre des financements affectés au CPF, jusqu'au 1er janvier 2021.

5.6.2. Actions de formation éligibles

Les actions de formation éligibles au compte personnel de formation (CPF), au titre des listes élaborées par les commissions paritaires des branches professionnelles signataires du présent accord, conformément à l'article L. 6323-16 du code du travail, sont les formations sanctionnées par une certification inscrite dans la liste visée à l'article 3.3 du présent accord ou celles qui permettent d'obtenir une partie identifiée de ces certifications professionnelles, dès lors que ces dernières sont inscrites au RNCP.

Sont prioritaires :

- les actions de formation au socle de connaissances et de compétences ;
- les formations visant l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle inscrit ou non au RNCP, ou visant l'obtention d'une partie identifiée de certificat de qualification professionnelle inscrit au RNCP, pour lesquelles le nombre d'heures prises en charge prend en compte la durée des évaluations ;
- l'accompagnement des démarches de VAE visant l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle inscrit au RNCP ;
- les actions donnant lieu à un co-investissement employeur/salarié.

5.6.3. Financement des actions de formation

Sous la responsabilité du conseil d'administration d'OPCALIM, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur et dans la limite des fonds disponibles, les fonds collectés sont affectés à la prise en charge des frais pédagogiques et frais annexes (transport, repas et hébergement), des coûts salariaux lorsque la formation est organisée en accord avec l'employeur sur le temps de travail.

Dans la limite du coût réel de formation, le conseil d'administration d'OPCALIM fixe les critères de prise en charge et est habilité à appliquer une modulation des plafonds de celle-ci en fonction des priorités définies paritairement, des types d'actions considérées et des disponibilités financières. Selon les priorités définies paritairement, le conseil d'administration peut également définir les modalités de prise en charge des frais de garde d'enfant ou de parent pour les actions réalisées hors temps de travail. Les démarches de VAE, lorsqu'elles sont abondées par le CPF, seront prises en charge, quelles que soient les modalités de mise en œuvre retenues, dans la limite d'un montant plafond exprimé en euros, dans la limite des fonds disponibles.

Chaque année, un bilan qualitatif et financier des prises en charge est remis à la commission paritaire mentionnée à l'article 7.

Abondement du compte personnel de formation par OPCALIM

OPCALIM abondera le CPF, dans la mesure des financements disponibles, si la durée du CPF est insuffisante pour :

- les formations portant sur des domaines ou des publics prioritaires arrêtées chaque année par le conseil d'administration d'OPCALIM sur la base des demandes des branches signataires du présent accord ;
- les salariés à temps partiel dont la durée du travail est au moins égale à 80 % de la durée légale ou conventionnelle du travail.

Co-investissement employeur/salarié

Ce co-investissement peut consister en la participation de l'employeur au financement d'une action de formation au titre du CPF et du salarié titulaire du CPF qui utilise ses droits librement en vue de la réalisation d'une formation présentant un intérêt partagé.

Ce co-investissement au titre du CPF pourra donner lieu suivant les besoins de la formation éligible retenue :

- à une majoration en heures des droits acquis du salarié pouvant être financée en tout ou partie par un abondement du dispositif « période de professionnalisation » dans le cadre de l'article L. 6324-1 du code du travail ;
- et/ou à une prise en charge du financement additionnel directement par l'entreprise dans le cadre de son plan de formation ;
- et/ou à une organisation de cette formation sur le temps de travail avec maintien des salaires.

Les signataires retiennent pour objectif de réaliser en co-investissement au moins 50 % des formations éligibles au CPF. Un suivi de cet objectif sera réalisé chaque année par la commission paritaire mentionnée à l'article 7.

Le conseil d'administration définit les règles de prise en charge pour les trois sous-sections de la section consacrée au financement du plan légal des entreprises de moins de 300 salariés.

5.7. Congé individuel de formation

Indépendamment de son éventuelle participation à des stages compris dans le plan de formation de l'entreprise, tout salarié peut bénéficier, à titre individuel et à son initiative, d'actions de formation aux conditions et selon les modalités prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur dans le cadre du congé individuel de formation.

A l'issue de ce congé, le salarié reprend ses fonctions antérieures. Quels que soient la durée et l'objet du stage suivi pendant ce congé, l'employeur n'est pas tenu de lui attribuer un échelon ou un niveau de classement supérieur à celui qu'il occupait auparavant, sauf accord préalablement conclu avec le salarié.

Toutefois, dans le cas où un salarié aurait obtenu, dans le cadre du congé individuel de formation, une certification inscrite sur une des listes CPNEFP, l'employeur sera tenu d'examiner en priorité sa candidature lorsqu'un poste correspondant à sa nouvelle qualification sera devenu disponible dans l'entreprise.

5.8. Plan légal de formation des entreprises de moins de 300 salariés

Le plan légal est mutualisé à la source pour chacune des sous-sections de la section consacrée au financement du plan de formation.

Dans ce cadre, les actions de formation transversales visant à la sécurisation des parcours professionnels seront poursuivies. Plus particulièrement, sont

prioritaires les actions MSF, les CQP transversaux, les priorités arrêtées par les CPNEFP.

Article 6

En vigueur étendu

Il sera créé un organisme certificateur paritaire multibranches doté de la personnalité morale dont l'objet, qui sera précisé dans son acte constitutif, sera, notamment, à la demande d'une ou de plusieurs commissions nationales paritaires de l'emploi (CPNE) comprises dans le champ d'application conventionnel des signataires du présent accord, ou d'une CPNE interbranches :

- de procéder à :
- l'inscription des certifications professionnelles reconnues par celles-ci au RNCP ;
- l'inscription à l'inventaire mentionné au cinquième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation des certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle spécifique ;
- la délivrance des certifications ou de leurs unités de valeur, inscrites au RNCP ou à l'inventaire, dans le respect des modalités particulières de certification de chacune des branches signataires ;
- d'assurer la certification et la délivrance des certificats des personnes souhaitant faire reconnaître leurs compétences dans le cadre d'une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- de s'assurer de l'acquisition par chaque salarié de partie identifiée de certification professionnelle (unité de valeur), d'en assurer le suivi et de délivrer la certification quand le salarié a acquis l'ensemble des unités de valeurs comprises dans la certification visée ;
- de déposer la liste des formations consolidée par la commission de suivi visée à l'article 7.

Article 7

En vigueur étendu

Une commission paritaire de suivi de l'accord est créée.

Elle est composée paritairement de onze représentants de l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans une ou plusieurs branches du champ du présent accord et de onze représentants des branches patronales signataires. La présidence de la première année d'application sera assurée par la délégation employeurs.

Elle a pour objet :

- le suivi de l'accord ;
- la gestion de la contribution spécifique multibranches visée à l'article 4.2.4 ;
- la consolidation des formations éligibles demandées par les branches signataires du présent accord.

Elle se réunit au moins une fois par an.

Pour l'accomplissement de ses missions, cette commission agira en concertation avec l'instance de coordination des CPNE, prévue à l'article 10 de l'accord multibranches sur le contrat de génération.

Article 8

En vigueur étendu

Seules pourront bénéficier des dispositions relatives à la contribution spécifique multibranches les entreprises, quelle que soit leur taille, ainsi que les branches relevant du champ du présent accord qui en seront signataires ou qui y adhéreront.

Article 9

En vigueur étendu

Les signataires confirment leur volonté de poursuivre les objectifs des contrats de filière et de l'accord sur le contrat de génération et décident de réaliser à cet effet un diagnostic sur les actions de formations transversales et notamment « maîtrise des savoir-faire ».

Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2015 pour une durée déterminée de 3 ans. A l'issue de cette période, l'accord cessera de produire effet.

Les entreprises seront redevables des contributions visées aux articles 4.2.2 et 4.2.4 à compter du 1er janvier 2016, au titre des salaires versés pendant l'exercice précédent.

Article 11

En vigueur étendu

Les signataires conviennent de se rencontrer dans les plus brefs délais afin d'adapter, le cas échéant, les dispositions du présent accord qui apparaîtraient incompatibles avec les décrets d'application de la loi du 5 mars 2014 qui sont à paraître.

Article 12

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Accord du 29 mai 2015 relatif à la reconnaissance et à l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire

Signataires	
Organisations patronales	SNTPE ; FNICGV ; USNEF ; ANMF ; Alliance 7 ; CNCT ; SFIG ; SNFS ; CSRCSF ; UCCF ; CNBPF ; FEBPF ; CNTF ; SNFBP ; FICF ; CSFL ; SRF ; SIFPAF ; CNPCCG ; FNEAP ; CFSI ; CNGF ; FNECE ; CSEM ; SNBR ; SES ; ABF ; STPI ; SYNAFAVIA ; ADEPALE ; FICT ; CFC ; FEDALIM ; CNPEF ; SNIA ; SCF ; SNIV ; SNCP ; Coopérative France ; France conseil FCE ; CER France.
Organisations de salariés	FGTA FO ; CSFV CFTC ; FNAA CFE-CGC ; FS CFTD ; FGA CFTD ; CFTC-Agri.

Préambule

En vigueur étendu

Par le contrat de filière du 19 juin 2013 et de la réforme relative à la formation professionnelle du 5 mars 2014, les partenaires sociaux ont conclu un accord multibranches le 30 octobre 2014 sur la formation professionnelle. Dans ce cadre, il est prévu notamment le principe de l'harmonisation des CQP et la création d'un organisme certificateur.

Dans l'attente de l'entrée en vigueur de l'organisme certificateur paritaire, les branches signataires ont souhaité conclure le présent accord afin de reconnaître et d'inscrire au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) les certificats de qualification professionnelle visés à l'article 2 du présent accord.

Parmi les CQP délivrés par les différentes branches composant le secteur alimentaire, treize CQP transversaux ont fait, à ce jour, l'objet d'un travail d'harmonisation et seront déposés au RNCP.

Les signataires du présent accord reconnaissent ces CQP transversaux. Ils considèrent que ces derniers participent à la sécurisation des parcours professionnels et favorisent la mobilité ainsi que la reconnaissance des compétences et leur employabilité.

Les signataires du présent accord décident de prendre en compte ces travaux qui s'appuient notamment sur un référentiel harmonisé. Toutefois, ce tronçon commun pourra être complété par des spécificités propres aux branches.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le champ d'application professionnel du présent accord est interbranches et est applicable à toutes les entreprises visées ci-après, relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes.

Au titre des industries alimentaires

CCN 3026. - Sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre (idcc : 2728).

CCN 3060. - Meunerie (idcc : 1930).

CCN 3384. - 5 branches des industries alimentaires diverses (idcc : 3109).

CCN 3102. - Boulangerie pâtisserie industrielle (idcc : 1747).

CCN 3125. - Industries charcutières (idcc : 1586).

CCN 3127. - Industries de produits alimentaires élaborés (idcc : 1396).

CCN 3178. - Exploitations frigorifiques (idcc : 200).

CCN 3179. - Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (idcc : 1534).

CCN 3247. - Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières (idcc : 1513).

CCN 3294. - Industrie des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé (idcc : 1987).

CCN 3092. - Industries des produits exotiques (idcc : 506).

Au titre de l'alimentation en détail

CCN 3215. - Pâtisserie (idcc : 1267).

CCN 3224. - Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie-chocolaterie-biscuiterie (idcc : 1286).

CCN 3117. - Boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales (idcc : 843).

CCN 3243. - Poissonnerie (idcc : 1504).

CCN 3133. - Charcuterie de détail (idcc : 953).

Au titre de la coopération agricole et des services associés

Les coopératives agricoles, les unions de coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent des articles L. 722-20, 6°, 6° bis, 6° ter, 6° quater, du code rural et de la pêche maritime, les organismes conseil élevage et les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions.

Soit, en particulier, les entreprises relevant notamment du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

CCN 3612. - Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (idcc : 7001).

CCN 3616. - Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (idcc : 7002).

CCN 3607. - Conserveries coopératives et SICA (idcc : 7003).

CCN 3604. - Caves coopératives vinicoles (idcc : 7005).

CCN 3614. - Fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (idcc : 7006).

CCN 3264. - Lin : teillage du lin, coopératives agricoles et SICA (idcc : 7007).

CCN. - Centres de gestion agréés et habilités agricoles (idcc : 7020).

CCN. - Sélection et reproduction animale (idcc : 7021).

CCN 3611. - Contrôle laitier (idcc : 7008).

CCN. - Coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (idcc : 8435).

CCN. - Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) (idcc : 7503).

Reconnaissance de CQP transversaux

Article 2

En vigueur étendu

Dans une première étape des travaux d'harmonisation en cours, les signataires du présent accord reconnaissent les CQP transversaux ci-dessous :

- CQP « Agent de maintenance » ;
- CQP « Agent logistique » ;
- CQP « Assistant de gestion client » ;
- CQP « Attaché commercial » ;
- CQP « Conducteur de ligne » ;
- CQP « Conducteur de machines » ;
- CQP « Gestionnaire de l'administration du personnel et de la paie » ;
- CQP « Ouvrier qualifié en nettoyage industriel » ;
- CQP « Préparateur » ;
- CQP « Responsable d'équipe » ;
- CQP « Responsable de secteur et d'atelier » ;
- CQP « Technicien de maintenance » ;
- CQP « Télévendeur ».

A ce titre :

- ils adoptent le tronc commun des référentiels transversaux ;
- ils s'engagent à respecter les voies d'accès à la certification des compétences figurant en annexe du présent accord.

En conséquence, OPCALIM pourra, à la demande d'une ou des branches signataires et dans le respect de leurs spécificités, délivrer, en application de l'article 3, les CQP transversaux précités.

Modalités d'évaluation des compétences

Article 2-Bis

En vigueur étendu

1. Principes

Afin de garantir une homogénéité dans l'évaluation des compétences permettant la délivrance des CQP transversaux du secteur alimentaire, cette évaluation s'opère sur la base de grilles d'évaluation (tuteur, formateur, évaluation par le jury ou le professionnel) et d'une méthodologie de mise en œuvre.

Les modalités d'évaluation des compétences figurent à l'annexe n° III du présent accord. Des exemples de grilles d'évaluation figurent à l'annexe n° IV du présent accord.

2. Seuils de délivrance

L'attribution du CQP suppose que pour chaque domaine de compétences, le candidat ait atteint au minimum un seuil d'évaluation de 70 %, sans qu'il puisse être inférieur à 50 % par type d'évaluation (formateur - tuteur - professionnel ou jury). S'agissant de l'évaluation des savoir-faire par le tuteur, aucun savoir-faire ne peut être inférieur à 30 %.

Attribution d'une compétence temporaire à OPCALIM

Article 3

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord désignent OPCALIM, comme personne morale, ayant la capacité à effectuer à titre transitoire et dans l'attente de la création de l'organisme certificateur prévu par l'article 6 de l'accord du 30 octobre 2014, le dépôt au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) des CQP transversaux visés à l'article 2 ci-dessus.

Conséquences de l'inscription au RNCP

Article 4

En vigueur étendu

A l'issue de leur inscription au RNCP, les parties signataires reconnaissent que les CQP transversaux visés à l'article 2 ci-dessus pourront être également délivrables selon les modalités suivantes :

- VAE ;
- blocs de compétences.

Modalités d'évaluation des compétences et de délivrance des blocs de compétences

Article 4-Bis

En vigueur étendu

1. Découpage des CQP transversaux en blocs de compétences

Chaque CQP transversal fait l'objet d'un découpage par blocs de compétences (7 blocs au maximum), étant précisé qu'un même bloc de compétences peut être commun à plusieurs CQP transversaux. Les blocs de compétences se rapportent aux domaines de compétences des CQP transversaux. Aussi, l'acquisition d'un bloc de compétences vaut pour tous les CQP où ce bloc est requis.

À chaque bloc de compétences correspondent des unités de compétences (UC) au nombre de 47. Une même UC peut être commune à plusieurs blocs de compétences.

Le découpage des CQP transversaux en blocs de compétences et des blocs de compétences en UC est annexé au présent accord.

2. Évaluation des compétences pour l'acquisition et la délivrance d'un bloc de compétences

L'acquisition d'un bloc de compétences peut être réalisée de façon autonome. Elle est conditionnée à une évaluation des compétences par l'organisme évaluateur. Cette évaluation est centrée sur les connaissances et, le cas échéant, sur certains savoir-faire techniques.

Pour qu'un bloc de compétences soit acquis, il faut que le niveau d'obtention des résultats soit au moins égal à 70 % sans qu'il puisse être inférieur à 50 % par unité de compétences.

Des exemples de grilles permettant l'évaluation des blocs de compétences sont annexés au présent accord.

L'acquisition d'un bloc de compétences et des UC qui le composent, donne lieu à la délivrance d'une attestation. Cette attestation est valable sans limitation de durée.

3. Délivrance d'un CQP transversal par blocs de compétences

L'acquisition de l'ensemble des blocs de compétences correspondant à un CQP transversal ouvre la possibilité de l'acquisition du CQP correspondant. Afin de répondre aux mêmes exigences de compétences que celle requises pour la délivrance des CQP transversaux par la voie 'classique', le candidat doit avoir satisfait aux évaluations suivantes pour pouvoir obtenir le CQP correspondant :

- évaluation par l'entreprise (tuteur) ;
- évaluation par un professionnel évaluateur ou un jury.

Ces évaluations s'opèrent dans les conditions applicables pour la délivrance des CQP transversaux du secteur alimentaire par la voie 'classique'.

4. CQP communs à plusieurs branches professionnelles

Les dispositions du présent article peuvent s'appliquer aux CQP communs à plusieurs branches professionnelles.

Délivrance des CQP transversaux par la voie de la VAE

Article 4-Ter

En vigueur étendu

La délivrance des CQP transversaux du secteur alimentaire par la voie de la VAE s'opère en 3 étapes :

- la recevabilité de la demande par l'organisme évaluateur VAE ;
- le dossier déclaratif, intégrant le livret d'activité (livret A) ;
- la décision du jury.

Les différents exemples d'outils relatifs à ces étapes sont annexés au présent accord.

Entrée en vigueur et durée

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur à compter de son dépôt à l'administration compétente pour une durée indéterminée.

Révision

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord peut être révisé totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

La demande de révision devra être adressée, par l'une des parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, à l'ensemble des signataires et adhérents par lettre recommandée avec avis de réception. Les négociations devront être ouvertes dans les 3 mois suivant la saisine. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507). (Arrêté du 15 mars 2016 - art. 1)

Dénonciation

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord peut être dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires du présent accord. Elle est déposée dans les conditions prévues par voie réglementaire.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration d'un délai de préavis de 3 mois.

Dépôt et extension

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Liste des annexes à l'accord

Les annexes 4, 5 et 6 constituent des exemples. Ceux-ci peuvent être adaptés sous réserve de conserver les principaux items figurant dans ces exemples.

Annexe 1. Trois voies d'accès à la certification de compétence CQP.

Annexe 2. Référentiel des CQP transversaux :

- référentiel CQP Agent de maintenance ;
- référentiel CQP Agent logistique ;
- référentiel CQP Assistant de gestion client ;
- référentiel CQP Attaché commercial ;
- référentiel CQP Conducteur de ligne ;
- référentiel CQP Conducteur de machines ;
- référentiel CQP Gestionnaire de l'administration du personnel et de la paie ;
- référentiel CQP Ouvrier qualifié en nettoyage industriel ;
- référentiel CQP Préparateur ;
- référentiel CQP Responsable d'équipe ;
- référentiel CQP Responsable de secteur et d'atelier ;
- référentiel CQP Technicien de maintenance ;
- référentiel CQP Télévendeur.

Annexe 3. Différents types d'évaluation et les épreuves d'évaluation.

Annexe 3.1. Différents types d'évaluation.

Annexe 3.2. Épreuves d'évaluation.

Annexe 4. Exemples de grilles (CQP parcours classique).

Annexe 4.1. Exemple de grille d'évaluation par le tuteur et synthèse de l'évaluation tuteur.

Annexe 4.2. Exemple de grille d'évaluation par le jury ou le professionnel.

Annexe 4.3. Exemple de synthèse des trois évaluations.

Annexe 5. Exemples de grilles : blocs de compétences.

Annexe 6. Délivrance des CQP par la voie de la VAE.

Annexe 6.1. Exemple de grille d'évaluation des compétences pour la recevabilité du dossier de VAE.

Annexe 6.2. Exemple de grille d'évaluation de la demande pour la recevabilité du dossier de VAE.

Annexe 6.3. Synthèse du dossier préalable CQP VAE.

Annexe 6.4. Dossier déclaratif validation des acquis de l'expérience.

Annexe 6.5. Livret A, livret de description de l'activité.

Annexe 6.6. Exemples de grilles d'appréciation du jury (CQP conducteur de machine).

Annexe 6.7. Barème de notation du livret A (CQP conducteur de machine).

Annexe 6.8. Synthèse des appréciations du jury.

Annexe 7. Modularisation des CQP transversaux du secteur alimentaire.

Annexe 7.1. Blocs de compétences par CQP et unités de compétences.

Annexe 7.2. Détail des unités de compétences.

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2017/0035/boc_20170035_0000_0001.pdf)

Avenant n° 1 du 13 janvier 2016 à l'accord du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	Le SNTPE ; La FNICGV ; L'USNEF ; L'ANMF ; L'Alliance 7 ; La CNCT ; Le SFIG ; Le SNFS ; La CNBPF ; La FEBPF ; La CNTF ; Le SNFBP ; La FICF ; La CSFL ; La FNIL ; Le SRF ; Le SIFPAF ; Le SNIPO ; La CNPCCG ; La FNEAP ; La CFSI ; La CNGF ; La FNECE ; La CSEM ; Le SNBR ; Le SES ; L'ABF ; Le STPI ; Le SYNAFAVIA ; L'ADEPALE ; La FICT ; La CFC ; La FEDALIM ; La CNPEF ; Le SNIA ; Le SCF ; L'UNPF ; Culture viande ; Coopérative France ; France conseil FCE ; CER France ; La CCCF,
Organisations de salariés	La FGTA FO ; La CSFV CFTC ; La FNAA CFE-CGC ; La FS CFDT ; La FGA CFDT ; La FAA CFTC,

En vigueur étendu

Préambule

Les organisations soussignées ont conclu, conformément aux dispositions de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale un accord relatif à la formation professionnelle en date du 30 octobre 2014, ci-après désigné l'« Accord ».

Par un avenant à l'accord du 16 janvier 1996 et à l'accord du 15 mars 2007 relatif à la formation professionnelle en date du 18 août 2015, la branche professionnelle des œufs et industries en produits d'œuf a désigné OPCALIM en tant qu'organisme paritaire collecteur agréé compétent. En conséquence, les organisations signataires de cet accord ont souhaité adhérer à l'accord.

C'est pour répondre à cet objectif que les branches signataires ont souhaité conclure le présent avenant à l'accord afin d'en modifier son champ d'application.

Modification du champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 1.1 de l'accord est modifié comme suit :

« 1.1. Champ d'application professionnel

Le champ d'application professionnel du présent accord est interbranches et est applicable à toutes les entreprises visées ci-après, relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

Au titre des industries alimentaires :

CCN 3026. - Sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre (idcc : 2728).

CCN 3060. - Meunerie (idcc : 1930).

CCN 3384. - Cinq branches des industries alimentaires diverses (idcc : 3109).

CCN 3102. - Boulangerie pâtisserie industrielle (idcc : 1747).

CCN 3124. - Industries laitières (idcc : 112).

CCN 3125. - Industries charcutières (idcc : 1586).

CCN 3127. - Industries de produits alimentaires élaborés (idcc : 1396).

CCN 3178. - Exploitations frigorifiques (idcc : 200).

CCN 3179. - Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (idcc : 1534).

CCN 3247. - Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières (idcc : 1513).

CCN 3294. - Industrie des pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé (idcc : 1987).

CCN 3092. - Industries des produits exotiques (idcc : 506).

CCN 3184. - Centre immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (idcc : 2075).

Au titre de l'alimentation de détail :

CCN 3215. - Pâtisserie (idcc : 1267).

CCN 3224. - Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc : 1286).

CCN 3117. - Boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales (idcc : 843).

CCN 3243. - Poissonnerie (idcc : 1504).

CCN 3133. - Charcuterie de détail (idcc : 953).

Au titre de la coopération agricole et des services associés :

Les coopératives agricoles, les unions de coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent de l'article L. 722-20,6°, 6° bis, 6° ter, 6° quater, du code rural et de la pêche maritime, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions ;

Les organismes Conseil élevage ;

Les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France.

Soit, en particulier, les entreprises relevant notamment du champ d'application des CCN suivantes :

CCN 3612. - Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (idcc : 7001).

CCN 3616. - Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (idcc : 7002).

CCN 3607. - Conserveries coopératives et SICA (idcc : 7003).

CCN 3608. - Coopératives agricoles laitières (idcc : 7004).

CCN 3604. - Caves coopératives viticoles (idcc : 7005).

CCN 3614. - Fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (idcc : 7006).

CCN 3264. - Lin : teillage du lin, coopératives agricoles et SICA (idcc : 7007).

CCN. - Sélection et reproduction animale (idcc : 7021).

CCN. - Entreprises agricoles de déshydratation de la région Champagne-Ardenne (idcc : 8215).

CCN 3611. - Personnels des organismes de contrôle laitier (idcc : 7008).

CCN. - Coopératives fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (idcc : 8435).

CCN. - Centres de gestion agréés et habilités agricoles (idcc : 8215).

CCN - Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) (idcc : 8215).

Le champ d'application professionnel pour l'agrément au titre des contributions dues au titre du congé individuel de formation s'applique uniquement aux entreprises relevant des secteurs d'activité ' coopération agricole, centres d'économie rurale et conseil-élevage '. »

Publicité. - Dépôt

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et au conseil des prud'hommes de Paris conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Extension. - Entrée en vigueur

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en vigueur au 1er janvier 2016 pour une durée de 2 ans. A l'issue de cette période, l'accord cessera de produire effet.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant.

Avenant n° 1 du 25 avril 2017 à l'accord multibranches du 29 mai 2015 relatif à la reconnaissance et à l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire

Signataires	
Organisations patronales	SNPE FNICGV ANMF Alliance 7 CNCT SNFS CNBPF FEB CNTF SNFBP FICF CSFL SRF SIFPAF FNEAP CFSI CNGF CSEM SNBR SES ABF STEPI SYNAFAVIA ADEPALE FICT CFC FEDALIM CNPEF SNIA SCF Culture viande Coop France France conseil FCE CER France
Organisations de salariés	FGTA FO CSFV CFTC FNAF CFE-CGC FGA CFDT CFTC-Agri
Organisations adhérentes	CNPCCG, par lettre du 11 juillet 2017 (BO n° 2017/35) USNEF, par lettre du 6 décembre 2017 (BO n°2018-2)

Préambule

En vigueur étendu

La reconnaissance des certificats de qualification professionnelle (CQP) transversaux du secteur alimentaire favorise le développement de la formation professionnelle continue, participe à la sécurisation des parcours professionnels et concourt à la mobilité professionnelle au sein du secteur alimentaire.

Dans le prolongement de l'accord multibranches du 29 mai 2015, les partenaires sociaux entendent favoriser l'acquisition des CQP transversaux du secteur alimentaire en fixant les modalités d'évaluation des compétences et de délivrance de blocs de compétences et la délivrance des CQP transversaux par la voie de la VAE.

En outre, le présent avenant précise les modalités d'évaluation des compétences pour la délivrance des certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire par la voie « classique ».

Par le présent avenant, les branches signataires s'engagent à respecter les modalités d'évaluation de compétences telles que décrites ainsi que les outils méthodologiques et les exemples de grilles d'évaluation prévues en annexe.

Évaluation des compétences pour la délivrance des CQP transversaux du secteur alimentaire par la voie « classique »

Article 1er

En vigueur étendu

Après l'article 2 de l'accord du 29 mai 2015, il est ajouté un article 2 bis rédigé comme suit :

« Article 2 bis

Modalités d'évaluation des compétences

1. Principes

Afin de garantir une homogénéité dans l'évaluation des compétences permettant la délivrance des CQP transversaux du secteur alimentaire, cette évaluation s'opère sur la base de grilles d'évaluation (tuteur, formateur, évaluation par le jury ou le professionnel) et d'une méthodologie de mise en œuvre.

Les modalités d'évaluation des compétences figurent à l'annexe n° III du présent accord. Des exemples de grilles d'évaluation figurent à l'annexe n° IV du présent accord.

2. Seuils de délivrance

L'attribution du CQP suppose que pour chaque domaine de compétences, le candidat ait atteint au minimum un seuil d'évaluation de 70 %, sans qu'il puisse être inférieur à 50 % par type d'évaluation (formateur - tuteur - professionnel ou jury). S'agissant de l'évaluation des savoir-faire par le tuteur, aucun savoir-faire ne peut être inférieur à 30 % . »

Évaluation des compétences pour la délivrance de blocs de compétences

Article 2

En vigueur étendu

Après l'article 4 de l'accord du 29 mai 2015, il est ajouté un article 4 bis rédigé comme suit :

« Article 4 bis

Modalités d'évaluation des compétences et de délivrance des blocs de compétences

1. Découpage des CQP transversaux en blocs de compétences

Chaque CQP transversal fait l'objet d'un découpage par blocs de compétences (7 blocs au maximum), étant précisé qu'un même bloc de compétences peut être commun à plusieurs CQP transversaux. Les blocs de compétences se rapportent aux domaines de compétences des CQP transversaux. Aussi,

l'acquisition d'un bloc de compétences vaut pour tous les CQP où ce bloc est requis.

À chaque bloc de compétences correspondent des unités de compétences (UC) au nombre de 47. Une même UC peut être commune à plusieurs blocs de compétences.

Le découpage des CQP transversaux en blocs de compétences et des blocs de compétences en UC est annexé au présent accord.

2. Évaluation des compétences pour l'acquisition et la délivrance d'un bloc de compétences

L'acquisition d'un bloc de compétences peut être réalisée de façon autonome. Elle est conditionnée à une évaluation des compétences par l'organisme évaluateur. Cette évaluation est centrée sur les connaissances et, le cas échéant, sur certains savoir-faire techniques.

Pour qu'un bloc de compétences soit acquis, il faut que le niveau d'obtention des résultats soit au moins égal à 70 % sans qu'il puisse être inférieur à 50 % par unité de compétences.

Des exemples de grilles permettant l'évaluation des blocs de compétences sont annexés au présent accord.

L'acquisition d'un bloc de compétences et des UC qui le composent, donne lieu à la délivrance d'une attestation. Cette attestation est valable sans limitation de durée.

3. Délivrance d'un CQP transversal par blocs de compétences

L'acquisition de l'ensemble des blocs de compétences correspondant à un CQP transversal ouvre la possibilité de l'acquisition du CQP correspondant. Afin de répondre aux mêmes exigences de compétences que celle requises pour la délivrance des CQP transversaux par la voie 'classique', le candidat doit avoir satisfait aux évaluations suivantes pour pouvoir obtenir le CQP correspondant :

- évaluation par l'entreprise (tuteur) ;
- évaluation par un professionnel évaluateur ou un jury.

Ces évaluations s'opèrent dans les conditions applicables pour la délivrance des CQP transversaux du secteur alimentaire par la voie 'classique'.

4. CQP communs à plusieurs branches professionnelles

Les dispositions du présent article peuvent s'appliquer aux CQP communs à plusieurs branches professionnelles. »

Délivrance des CQP transversaux par la voie de la VAE

Article 3

En vigueur étendu

Après l'article 4 bis, il est ajouté un article 4 ter rédigé comme suit :

« Article 4 ter

Délivrance des CQP transversaux par la voie de la VAE

La délivrance des CQP transversaux du secteur alimentaire par la voie de la VAE s'opère en 3 étapes :

- la recevabilité de la demande par l'organisme évaluateur VAE ;
- le dossier déclaratif, intégrant le livret d'activité (livret A) ;
- la décision du jury.

Les différents exemples d'outils relatifs à ces étapes sont annexés au présent accord. »

Liste des annexes à l'accord du 29 mai 2015

Article 4

En vigueur étendu

La liste des annexes à l'accord du 29 mai 2015 est supprimée pour être remplacée par les dispositions suivantes :

« Liste des annexes à l'accord

Les annexes 4, 5 et 6 constituent des exemples. Ceux-ci peuvent être adaptés sous réserve de conserver les principaux items figurant dans ces exemples.

Annexe 1. Trois voies d'accès à la certification de compétence CQP.

Annexe 2. Référentiel des CQP transversaux :

- référentiel CQP Agent de maintenance ;
- référentiel CQP Agent logistique ;
- référentiel CQP Assistant de gestion client ;
- référentiel CQP Attaché commercial ;
- référentiel CQP Conducteur de ligne ;
- référentiel CQP Conducteur de machines ;
- référentiel CQP Gestionnaire de l'administration du personnel et de la paie ;
- référentiel CQP Ouvrier qualifié en nettoyage industriel ;
- référentiel CQP Préparateur ;
- référentiel CQP Responsable d'équipe ;
- référentiel CQP Responsable de secteur et d'atelier ;
- référentiel CQP Technicien de maintenance ;
- référentiel CQP Télévendeur.

Annexe 3. Différents types d'évaluation et les épreuves d'évaluation.

Annexe 3.1. Différents types d'évaluation.

Annexe 3.2. Épreuves d'évaluation.

Annexe 4. Exemples de grilles (CQP parcours classique).

Annexe 4.1. Exemple de grille d'évaluation par le tuteur et synthèse de l'évaluation tuteur.

Annexe 4.2. Exemple de grille d'évaluation par le jury ou le professionnel.

Annexe 4.3. Exemple de synthèse des trois évaluations.

Annexe 5. - Exemples de grilles : blocs de compétences.

Annexe 6. Délivrance des CQP par la voie de la VAE.

Annexe 6.1. Exemple de grille d'évaluation des compétences pour la recevabilité du dossier de VAE.

Annexe 6.2. Exemple de grille d'évaluation de la demande pour la recevabilité du dossier de VAE.

Annexe 6.3. Synthèse du dossier préalable CQP VAE.

- Annexe 6.4. Dossier déclaratif validation des acquis de l'expérience.
Annexe 6.5. Livret A, livret de description de l'activité.
Annexe 6.6. Exemples de grilles d'appréciation du jury (CQP conducteur de machine).
Annexe 6.7. Barème de notation du livret A (CQP conducteur de machine).
Annexe 6.8. Synthèse des appréciations du jury.
Annexe 7. Modularisation des CQP transversaux du secteur alimentaire.
Annexe 7.1. Blocs de compétences par CQP et unités de compétences.
Annexe 7.2. Détail des unités de compétences. »

Voies d'accès à la certification

Article 5

En vigueur étendu

Le tableau figurant à l'annexe 1 de l'accord du 29 mai 2015 (3 voies d'accès à la certification de compétence CQP) est supprimé pour être remplacé par le tableau annexé au présent avenant.

Entrée en vigueur

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en vigueur le 1er juin 2017.

Durée

Article 7

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Dépôt. - Extension

Article 8

En vigueur étendu

Établi en vertu des articles L. 2222-1 et suivants du code du travail, le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Annexes

En vigueur étendu

(Annexes non reproduites, consultables en ligne sur le site http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boccc/pdf/2017/0035/boc_20170035_0000_0001.pdf)

Adhésion par lettre du 11 juillet 2017 de la CNPCCG à l'avenant sur l'accord multibranches

En vigueur

La confédération nationale des artisans pâtisseries chocolatiers confiseurs traiteurs de France, 31, rue Marius-Aufan, 92309 Levallois-Perret Cedex, à la direction générale du travail, service de dépôt des accords, bureau RT 2,39-42, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15

Levallois-Perret, le 28 juillet 2017.

Madame, Monsieur,

Je vous confirme, par le présent courrier, l'adhésion de la confédération nationale des artisans pâtisseries chocolatiers confiseurs traiteurs de France à l'avenant n° 1 du 25 avril 2017 à l'accord multibranches du 29 mai 2015 sur la reconnaissance et l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire.

Nous vous avons déjà fait part de cette adhésion dans un courrier électronique en date du 28 juillet 2017, envoyé à depot_accord@travail.gouv.fr, mentionnant en pièces jointes une copie de l'ensemble des courriers adressés aux organisations représentatives des employeurs et des salariés, signataires de l'accord concerné.

Je joins à nouveau, à ce courrier simple, une copie de l'ensemble des courriers adressés aux organisations représentatives des employeurs et des salariés, signataires de l'accord concerné ainsi que la copie du courrier électronique en date du 28 juillet 2017.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Le président

Adhésion par lettre du 6 décembre 2017 de l'USNEF à l'avenant n° 1 sur l'accord multibranches

En vigueur

Paris, le 6 décembre 2017.

USNEF, 5, rue Kepler, 75116 Paris, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Messieurs,

Nous vous prions de bien vouloir noter que par courrier recommandé avec avis de réception du 22 novembre 2017, l'USNEF a signalé aux organisations patronales et syndicales signataires, son adhésion à l'avenant n° 1 du 25 avril 2017 à l'accord multibranches du 29 mai 2015 relatif à la reconnaissance et l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire.

Restant à votre disposition pour toute information complémentaire,

Nous vous prions d'agréer, Messieurs, nos salutations distinguées.

La déléguée générale.

Accord du 11 octobre 2017 relatif à la formation professionnelle dans diverses branches du secteur alimentaire

Signataires

Organisations patronales

SNPE ;
 FEDEV ;
 USNEF ;
 ANMF ;
 Alliance 7 ;
 SNFS ;
 UCCF ;
 CNBPF ;
 FEB ;
 SNFBP ;
 FICF ;
 FNIL ;
 SIFPAF ;
 SNIPO ;
 CNAPCCGTF ;
 CNGF ;
 CSEM ;
 SNBR ;
 SES ;
 ABF ;
 STEP1 ;
 ADEPALE ;
 FICT ;
 CFC ;
 FEDALIM ;
 CNPEF ;
 SCF ;
 UNPF ;
 Culture viande ;
 COOP France ;
 France conseil FCE,

Organisations de salariés

FGTA ;
 CSFV CFTC ;
 FNAA CFE-CGC ;
 FAA CFTC,

Préambule

En vigueur étendu

La formation professionnelle permet de développer les savoirs et les compétences professionnelles des salariés. Elle favorise leur évolution professionnelle, participe à la sécurisation des parcours professionnels et contribue à la compétitivité des entreprises et à l'attractivité de leurs métiers.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord soulignent l'importance de la formation professionnelle au sein des branches du secteur alimentaire et entendent en favoriser le développement.

Depuis la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, les partenaires sociaux des branches du secteur alimentaire ont, par le dialogue social, formalisé de nombreux outils à la disposition des entreprises et de leurs salariés, se traduisant notamment par :

- la conclusion de l'accord du 30 octobre 2014 sur la formation professionnelle dans diverses branches de la filière alimentaire ;
- l'accord du 29 mai 2015 pour le développement des compétences et de l'emploi dans la filière alimentaire ;
- la reconnaissance de CQP transversaux (accord interbranches du 29 mai 2015, modifié par l'avenant du 25 avril 2017) et leur enregistrement au RNCP ;
- la mise en place d'une instance de coordination des CPNEFP de branche et interbranches (accord interbranches du 1er juillet 2016) ;
- le renouvellement de la charte nationale de coopération pour le soutien et l'accompagnement des entreprises de la filière alimentaire et de leurs salariés pour les années 2017-2018 ;
- la création d'un organisme certificateur du secteur alimentaire (assemblée constitutive du 16 juin 2017).

Forts de ces évolutions, les partenaires sociaux des branches du secteur alimentaire entendent, par le présent accord, poursuivre les efforts engagés en faveur du développement de la formation professionnelle, dans la continuité de l'accord du 30 octobre 2014.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est interbranches. Il est applicable à toutes les entreprises visées ci-après, relevant du champ d'application des CCN suivantes :

Au titre des industries alimentaires :

IDCC 2728. - Sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre.

IDCC 1930. - Métiers de la transformation des grains.

IDCC 3109. - Cinq branches des industries alimentaires diverses.

IDCC 1747. - Boulangerie-pâtisserie industrielle.

IDCC 112. - Industries laitières.

IDCC 1586. - Industries charcutières.

IDCC 1396. - Industries de produits alimentaires élaborés.

IDCC 200. - Exploitations frigorifiques.

IDCC 1534. - Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

IDCC 1513. - Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières.

IDCC 1987. - Industrie des pâtes alimentaires.

IDCC 506. - Industries des produits exotiques.

IDCC 2075. - Centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs.

Au titre de l'alimentation en détail :

IDCC 1267. - Pâtisserie.

IDCC 1286. - Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.

IDCC 843. - Boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales.

IDCC 1504. - Poissonnerie.

IDCC 953. - Charcuterie de détail.

Au titre de la coopération agricole :

Les coopératives agricoles, les unions de coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent de l'article L. 722-20,6°, 6° bis, 6° ter, 6° quater, du code rural, les organismes conseil élevage et les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions.

Soit, en particulier, les entreprises relevant notamment du champ d'application des CCN suivantes :

IDCC 7001. - Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande.

IDCC 7002. - Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation, de bétail et d'oléagineux.

IDCC 7003. - Conserveries coopératives et SICA.

IDCC 7004. - Coopératives agricoles laitières.

IDCC 7005. - Caves coopératives viticoles.

IDCC 7006. - Fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre.

IDCC 7007. - Lin : teillage du lin, coopératives agricoles et SICA.

IDCC 7021. - Sélection et reproduction animale.

IDCC 8215. - Entreprises agricoles de déshydratation de la région Champagne-Ardenne.

IDCC 7008. - Contrôle laitier.

IDCC 7020. - Centres de gestion agréés et habilités agricoles.

IDCC 8435. - Coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura.

IDCC 7503. - Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA).

Le champ d'application pour l'agrément au titre des contributions dues au titre du congé individuel de formation s'applique uniquement aux entreprises relevant des secteurs d'activité « coopération agricole, centres d'économie rurale et conseil-élevage ».

Dispositions abrogées

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord abroge les dispositions des accords et conventions collectives suivants :

2.1. Pour les industries alimentaires

Accord national interprofessionnel du 21 décembre 1993 relatif à la formation professionnelle dans diverses branches des industries agroalimentaires, et ses avenants ;

Accord du 20 octobre 2004 relatif à la désignation de l'Agefaforia comme organisme paritaire collecteur de la contribution à la formation professionnelle des entreprises des industries alimentaires ;

Accord du 6 décembre 2004 relatif à la prise en charge des actions d'accompagnement et du fonctionnement des jurys liés à la mise en œuvre dans les entreprises de certificats de qualifications professionnelles des industries alimentaires, et ses avenants ;

Accord du 7 avril 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, étendu par arrêté du 12 avril 2006, à l'exception de son article 9, pour le SNIV-SNCP SYNAFAVIA FNEAP CNTF FNICGV ;

Accord du 17 mai 2005 relatif à la répartition de la taxe d'apprentissage et à la réalisation de différentes missions d'informations sur les métiers des industries alimentaires, et son avenant ;

Accord interbranches du 8 février 2013 relatif au financement de la professionnalisation et du droit individuel à la formation des entreprises des industries alimentaires ;

Accord interbranche du 27 février 2013 relatif à la professionnalisation et au droit individuel à la formation des entreprises des industries alimentaires, à l'exception des articles 5 à 7.

2.2. Pour la coopération agricole et ses services associés

Accord-cadre du 3 février 1997 sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés dans la coopération agricole ;

Accord du 20 février 2006 sur le financement de la formation professionnelle tout au long de la vie dans la coopération agricole ;

Accord du 25 mars 2005 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans la coopération agricole, modifié par son avenant n° 1 du 12 octobre 2011, à l'exception des articles suivants :

- article 10 sur les dispositions financières relatives aux contrats de professionnalisation ;

- article 11 sur la rémunération des bénéficiaires des contrats de professionnalisation ;

- article 19 sur les dispositions financières relatives aux périodes de professionnalisation ;

- le titre IV relatif au tutorat ;

Accord du 24 novembre 2005 relatif à la professionnalisation dans la coopération laitière et ses avenants du 21 avril 2009 et du 25 janvier 2012.

2.3. Pour l'alimentation en détail

Avenant n° 55 du 8 septembre 2005 relatif à la formation professionnelle pour la CCN 3215. - Pâtisserie (idcc 1267) ;

Article 35 de la CCN de la charcuterie de détail (idcc 953) relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie (hormis l'art. 35.5 relatif au contrat de professionnalisation) ;

Avenant n° 13 à la CCN de la charcuterie de détail en date du 31 janvier 2012 relatif au droit individuel à la formation ;

Avenant n° 19 à la CCN de la charcuterie de détail en date du 7 mai 2013 relatif au financement de la formation professionnelle ;

Avenant n° 11 du 9 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle CCN 3224. - Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc 1286) ;

Avenant n° 3 du 16 juin 2005 relatif aux contributions à la formation professionnelle CCN 3224. - Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc 1286) ;

Les dispositions du point n° 11 de l'article 39 de la convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales (idcc 843) ;

Avenant n° 4 du 16 juin 2005 relatif à la mutualisation élargie dans le cadre du plan de formation CCN 3224. - Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc 1286).

Qualifications professionnelles

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Définition des qualifications professionnelles

La qualification professionnelle est la capacité à exercer un métier ou un emploi déterminé. Elle dépend de la formation ou des compétences acquises par l'expérience par les salariés et peut faire l'objet d'une reconnaissance au travers notamment d'une certification (diplôme, titre, certificat...).

3.2. Définition d'une certification professionnelle

Une certification professionnelle est délivrée par une autorité habilitée. Elle prend la forme d'une attestation matérialisée ou dématérialisée, confirmant une maîtrise des compétences visées, à la suite d'un processus de validation.

3.3. Certifications reconnues

Les certifications sont de trois types :

- les certificats de qualification professionnelle visés à l'article 5.4 ;
- les certifications inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- les certifications inscrites à l'inventaire prévu par l'article L. 335-6 du code de l'éducation, figurant notamment sur la liste qu'il appartient à chaque branche d'élaborer.

À compter de l'entrée en vigueur du présent accord, les certifications reconnues par les branches signataires du présent accord seront consolidées sur une liste établie par l'instance de coordination des CPNEFP et mise à jour par celle-ci, conformément à l'article 4.2 de l'accord du 1er juillet 2016.

Une attention particulière sera portée aux formations transversales et à la sécurisation des parcours professionnels.

Formation professionnelle continue

Article 4

En vigueur étendu

4.1. Organisation de la formation professionnelle continue

4.1.1. Planification de la formation dans l'entreprise

Les employeurs doivent assurer la promotion et la planification de la formation de leurs salariés conformément aux dispositions des lois, règlements et accords en vigueur. À cette fin, il sera tenu compte des besoins en formation (connaissances et compétences) et qualification identifiés lors des entretiens professionnels réalisés tous les 2 ans et des priorités de la GPEC. Il pourra être tenu compte des spécificités territoriales.

4.1.2. Action des représentants du personnel

Le comité d'entreprise exerce les attributions prévues par la loi ; en particulier, il examine le plan de formation et il est consulté sur les mesures relatives à la formation ou ayant une incidence sur la formation du personnel. Il peut faire des propositions, en vue d'améliorer le plan de formation de l'entreprise. À ce titre, les membres élus du comité d'entreprise ont droit à une formation spécifique de 3 jours.

4.2. Financements de la formation professionnelle

4.2.1. Collecte du financement

OPCALIM est l'organisme chargé de la mise en œuvre opérationnelle de la politique nationale de formation continue et d'alternance des branches signataires de son accord constitutif, tant au niveau national qu'au niveau régional. Il prend en compte les orientations et priorités définies par les signataires du présent accord.

OPCALIM collecte les contributions des entreprises affectées au développement de la formation professionnelle.

En sa qualité de fonds d'assurance-formation agréé et d'OPCA dédié des entreprises des industries alimentaires, de la coopération agricole et de l'alimentation en détail, OPCALIM intervient sur l'ensemble du champ professionnel et géographique des branches signataires du présent accord.

4.2.2. Contributions légales

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises s'acquittent auprès d'OPCALIM d'une contribution unique selon leur taille.

4.2.3. Contribution volontaire

Conformément à la loi, les entreprises qui le souhaitent peuvent effectuer des versements volontaires auprès d'OPCALIM en contrepartie d'une offre de services spécifiques.

4.2.4. Contribution spécifique multibranches

En application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les entreprises verseront auprès d'OPCALIM avant le 1er mars de chaque année au titre des salaires versés pendant l'exercice précédent, une contribution spécifique ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue, en renforçant la mise en œuvre de formations certifiantes.

Cette contribution est affectée au développement et au financement des actions définies ci-dessous :

- ingénierie de certification collective ou individuelle ;
- mise en place de formations certifiantes par modules pour les rendre accessibles aux entreprises et aux salariés et faciliter l'accès au compte personnel de formation (CPF) ;
- démarches de certification des actions de formation transversales ;
- études d'opportunité et de faisabilité de projets certifiants ;
- accompagnement des entreprises et des branches pour le développement de projets certifiant dont les certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
- inscription des CQP au RNCP ;
- frais d'évaluation et de jury.

Le taux de la contribution est fixé à 0,02 % de la masse salariale. Pour les entreprises de moins de 11 salariés, celles de 11 à 49 salariés et celles de 50 à 299 salariés, vu les dispositions de l'article R. 6332-43 du code du travail, les signataires du présent accord proposent au conseil d'administration (CA) d'OPCALIM d'imputer cette contribution sur leur versement au titre du plan de formation mutualisé aux termes de l'article L. 6332-3-2 du code du travail.

La gestion de la contribution est confiée à la commission financière de la contribution spécifique multibranches mise en place au sein d'OPCALIM. Elle assure le suivi des actions relevant de son objet et propose, le cas échéant, des règles de prise en charge. (1)

L'instance de coordination des CPNEFP pourra décider de porter le taux de la contribution à 0,03 % au vu d'un bilan qualitatif et financier des actions financées qui sera réalisé au plus tard le 30 juin de chaque année.

4.3. Situation des salariés au regard de la formation professionnelle

Chaque salarié est informé, dès son embauche, qu'il bénéficie en application des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail :

- d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Cet entretien, dont l'objet est distinct de l'entretien d'évaluation du salarié, a lieu tous les 2 ans, avec un objectif de développement de l'employabilité ;
- tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures mentionnées ci-dessus, son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13.

(1) Phrase exclue de l'extension en tant qu'elle est contraire aux dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail.
(Arrêté du 10 décembre 2018 - art. 1)

Dispositifs de formation professionnelle

Article 5

En vigueur étendu

5.1. Apprentissage

L'apprentissage constitue un mode de formation professionnelle initiale particulièrement adapté aux besoins des entreprises de nos professions. Les employeurs accordent une attention particulière au recrutement des apprentis, à leur progression professionnelle et aux possibilités d'insertion définitive dans l'entreprise. Les conditions de l'apprentissage et le régime juridique des apprentis sont définis par les lois et règlements en vigueur.

Les signataires du présent accord réaffirment leur volonté qu'OPCALIM soit organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) pour la collecte, la gestion et l'affectation de la taxe d'apprentissage sur le champ de l'OPCA. Par ce biais, ils entendent favoriser le développement d'un réseau de CFA partenaires.

Ils demandent à OPCALIM de consacrer une partie des fonds de la professionnalisation à l'apprentissage.

Les signataires rappellent leur attachement au développement de l'attractivité des métiers du secteur alimentaire. À cet effet, ils souhaitent qu'OPCALIM, en sa qualité d'OCTA, mette en œuvre une politique de communication ambitieuse en direction des jeunes. Ainsi, ils entendent favoriser la mise en œuvre d'un programme d'actions relevant d'une convention de coopération avec les ministères en charge de l'agriculture, de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.

Un maître d'apprentissage doit être désigné par l'employeur pour suivre les bénéficiaires du contrat d'apprentissage. Il peut s'agir du chef d'entreprise ou d'un salarié qualifié de l'entreprise, en tenant compte de son emploi et de son niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Ce maître d'apprentissage accompagne le salarié tout au long de la durée de son contrat d'apprentissage. Le maître d'apprentissage, s'il l'estime nécessaire à l'accomplissement de sa mission, bénéficie d'une formation spécifique. (1)

5.2. Contrats de professionnalisation

Conformément à l'article L. 6325-1 du code du travail, l'embauche dans le cadre d'un contrat de professionnalisation permet, notamment aux jeunes de moins de 26 ans, de compléter leur formation initiale en vue de préparer notamment une certification constituant un mode d'accès aux qualifications figurant sur la liste visée à l'article 3.3, à une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche ou encore à une qualification enregistrée au RNCP. Elle peut également permettre à un demandeur d'emploi âgé de 26 ans et plus d'acquérir une qualification favorisant sa réinsertion professionnelle. Les conditions du recours à cette formation en alternance et de prise en charge par OPCALIM, ainsi que les éventuelles prolongations pour les publics prioritaires seront définies par son conseil d'administration. Les conditions de rémunération sont celles fixées par la réglementation et les dispositions conventionnelles en vigueur. (2)

La durée minimale du contrat peut être portée à 24 mois, notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle ;
- aux jeunes de moins de 26 ans qui veulent compléter leur formation initiale ;
- aux jeunes de 16 à moins de 26 ans inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion).

Lorsque le contrat est à durée indéterminée, l'action de professionnalisation peut être portée au plus à 24 mois, pour les personnes visées ci-dessus.

Les actions de positionnement, d'évaluation, de professionnalisation, d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée comprise entre 20 %, sans être inférieure à 150 heures, et 40 % de la durée totale du contrat de professionnalisation notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou pour ceux qui visent des formations diplômantes ou qualifiantes. (3)

Un tuteur doit être désigné par l'employeur pour suivre les bénéficiaires du contrat de professionnalisation, il peut s'agir du chef d'entreprise ou d'un salarié qualifiée de l'entreprise, en tenant compte de son emploi et de son niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Ce tuteur accompagne le salarié tout au long de la durée de son contrat de professionnalisation. L'employeur veillera à lui permettre de disposer du temps nécessaire à sa formation et à sa mission.

L'exercice du tutorat par des salariés de plus de 45 ans est encouragé.

5.3. Périodes de professionnalisation (4)

Conformément à l'article L. 6324-1 du code du travail, les périodes de professionnalisation ont, notamment, pour objet de favoriser le maintien de l'emploi ou l'actualisation des connaissances des salariés par des actions de formation :

- enregistrées au RNCP ;
- inscrites à l'inventaire ;
- visant à l'acquisition du socle de compétences (CLEA) ;
- reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale (CCN) ;
- ouvrant droit à un CQP ;
- permettant d'acquérir une, plusieurs, ou la totalité des parties identifiées d'une certification (bloc de compétences) figurant dans la liste visée à l'article 3.3 du présent accord, le cas échéant, en complément d'une validation des acquis de l'expérience.

Les conditions du recours à cette formation en alternance et de prise en charge par OPCALIM sont définies par le conseil d'administration d'OPCALIM, la rémunération étant maintenue dans les conditions prévues par la législation en vigueur. Les signataires rappellent que la période de professionnalisation doit faciliter l'accès à une qualification et ne peut être consacrée à la seule adaptation au poste.

5.4. Certificats de qualification professionnelle (CQP)

Le CQP est une certification délivrée par une branche ou le cas échéant par l'organisme certificateur mentionné à l'article 6, attestant de la maîtrise des compétences professionnelles nécessaires pour exercer un emploi correspondant à une qualification de branche. (5)

Le contenu de chaque CQP, qui se compose d'un ensemble précisément défini de modules, est décrit dans un « référentiel » emploi/compétences document de référence. Le processus de création et de modification des référentiels de CQP est fixé par délibération paritaire adoptée dans les commissions paritaires de branche ou interbranches.

5.5. Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Au cours de sa vie professionnelle, tout salarié peut faire valider les acquis de son expérience en vue d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle

ou un certificat de qualification professionnelle, figurant sur la liste consolidée visée à l'article 3.3 et enregistrés dans le RNCP visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Le salarié pourra mobiliser son CPF pour accéder à la VAE.

5.6. Compte personnel de formation

5.6.1. Droit au compte personnel de formation

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, un compte personnel de formation (CPF), intégré dans le compte personnel d'activité depuis le 1er janvier 2017, est ouvert aux salariés et aux apprentis.

Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Les salariés à temps partiel bénéficient du CPF au prorata de leur temps de travail. Lors de l'utilisation de leurs droits, dans le cadre du co-investissement, défini ci-après, les salariés à temps partiel bénéficieront d'une attention particulière pour l'abondement prévu, destiné à la majoration en heures de leurs droits acquis.

Les signataires soulignent :

- d'une part, que le CPF ne peut être utilisé qu'à l'initiative du salarié et mobilisé avec l'accord exprès de son titulaire, le refus éventuel du titulaire du compte de le mobiliser ne constituant pas une faute ;

- d'autre part, que les heures acquises au titre du DIF, dans la limite de 120 heures et non utilisées au 31 décembre 2014, demeurent mobilisables en premier lieu, dans le cadre des financements affectés au CPF, jusqu'au 1er janvier 2021.

5.6.2. Actions de formation éligibles

Les actions de formation éligibles au compte personnel de formation (CPF), au titre des listes élaborées par les commissions paritaires des branches professionnelles signataires du présent accord, conformément aux dispositions légales, sont les formations sanctionnées par une certification inscrite dans la liste visée à l'article 3.3 du présent accord ou celles qui permettent d'obtenir une partie identifiée de ces certifications professionnelles, dès lors que ces dernières sont inscrites au RNCP. (6)

Sont prioritaires :

- les actions de formation au socle de connaissances et de compétences ;

- les formations visant l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle inscrit ou non au RNCP, ou visant l'obtention d'une partie identifiée de certificat de qualification professionnelle inscrit au RNCP, pour lesquelles le nombre d'heures prises en charge prend en compte la durée des évaluations ;

- l'accompagnement des démarches VAE visant l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle inscrit au RNCP ;

- les actions donnant lieu à un co-investissement employeur/ salarié.

5.6.3. Financement des actions de formation

Sous la responsabilité du conseil d'administration d'OPCALIM, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur et dans la limite des fonds disponibles, les fonds collectés sont affectés à la prise en charge des frais pédagogiques et frais annexes (transport, repas et hébergement), des coûts salariaux lorsque la formation est organisée en accord avec l'employeur sur le temps de travail.

Dans la limite du coût réel de formation, le conseil d'administration d'OPCALIM fixe les critères de prise en charge. Il est habilité à appliquer une modulation des plafonds de celle-ci en fonction des priorités définies paritairement, des types d'actions considérées, et des disponibilités financières. Selon les priorités définies paritairement, le conseil d'administration peut également définir les modalités de prise en charge des frais de garde d'enfant ou de parent pour les actions réalisées hors temps de travail. Les démarches de VAE, lorsqu'elles sont abondées par le CPF seront prises en charge, quelles que soient les modalités de mise en œuvre retenues, dans la limite d'un montant plafond exprimé en euros, dans la limite des fonds disponibles.

Chaque année un bilan qualitatif et financier des prises en charge est remis à l'instance de coordination des CPNEFP et transmis à chaque CPNEFP. Ce bilan peut être décliné, à la demande d'une CPNEFP de branche, sur son périmètre professionnel.

Abondements du compte personnel de formation par OPCALIM

OPCALIM abondera le CPF, dans la mesure des financements disponibles, si la durée du CPF est insuffisante pour :

- les formations portant sur des domaines ou des publics prioritaires arrêtées chaque année par le conseil d'administration d'OPCALIM sur la base des demandes des branches signataires du présent accord ;

- les salariés à temps partiel dont la durée du travail est au moins égale à 80 % de la durée légale ou conventionnelle du travail.

Co-investissement employeur/ salarié

Ce co-investissement peut consister en la participation de l'employeur au financement d'une action de formation au titre du CPF et du salarié titulaire du CPF qui utilise ses droits librement en vue de la réalisation d'une formation présentant un intérêt partagé.

Ce co-investissement au titre du CPF pourra donner lieu suivant les besoins de la formation éligible retenue :

- à une majoration en heures des droits acquis du salarié pouvant être financé en tout ou partie par un abondement du dispositif « période de professionnalisation » dans le cadre de l'article L. 6324-1 du code du travail ;

- et/ ou à une prise en charge du financement additionnel directement par l'entreprise dans le cadre de son plan de formation ;

- et/ ou à une organisation de cette formation sur le temps de travail avec maintien des salaires.

Les signataires retiennent pour objectif de réaliser en co-investissement au moins 50 % des formations éligibles au CPF. Un suivi de cet objectif sera réalisé chaque année par l'instance de coordination des CPNEFP.

Le conseil d'administration définit les règles de prise en charge pour les trois sous-sections de la section consacrée au financement du plan légal des entreprises de moins de 300 salariés.

5.7. Congé individuel de formation

Indépendamment de son éventuelle participation à des stages compris dans le plan de formation de l'entreprise, tout salarié peut bénéficier, à titre individuel et à son initiative, d'actions de formation aux conditions et selon les modalités prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur dans le cadre du congé individuel de formation.

À l'issue de ce congé, le salarié reprend ses fonctions antérieures. Quels que soient la durée et l'objet du stage suivi pendant ce congé, l'employeur n'est pas tenu de lui attribuer un échelon ou un niveau de classement supérieur à celui qu'il occupait auparavant, sauf accord préalablement conclu avec le salarié.

Toutefois, dans le cas où un salarié aurait obtenu, dans le cadre du congé individuel de formation, une certification inscrite sur une des listes CPNEFP, l'employeur sera tenu d'examiner en priorité sa candidature lorsqu'un poste correspondant à sa nouvelle qualification sera devenu disponible dans l'entreprise.

5.8. Plan légal de formation des entreprises de moins de 300 salariés

Le plan légal est mutualisé à la source pour chacune des sous-sections de la section consacrée au financement du plan de formation.

Dans ce cadre, les actions de formation transversales visant à la sécurisation des parcours professionnels seront poursuivies. Plus particulièrement, sont prioritaires les actions MSF, les actions visant à l'acquisition du CLEA, les CQP transversaux, les priorités arrêtées par les CPNEFP.

(1) Le dernier alinéa de l'article 5.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6223-8 du code du travail.

(Arrêté du 10 décembre 2018 - art. 1)

(2) Le premier alinéa de l'article 5.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6325-1, L. 6325-1-1 et L. 6314-1 du code du travail.

(Arrêté du 10 décembre 2018 - art. 1)

(3) Le neuvième alinéa de l'article 5.2 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6325-13 du code du travail.

(Arrêté du 10 décembre 2018 - art. 1)

(4) L'article 5.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6324-1 et suivants du code du travail.

(Arrêté du 10 décembre 2018 - art. 1)

(5) Le premier alinéa de l'article 5.4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6314-2 du code du travail.

(Arrêté du 10 décembre 2018 - art. 1)

(6) Le premier alinéa de l'article 5.6.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-6-II-1° du code du travail.

(Arrêté du 10 décembre 2018 - art. 1)

Organisme certificateur paritaire

Article 6

En vigueur étendu

L'organisme certificateur du secteur alimentaire, créé par l'assemblée générale constitutive du 16 juin 2017, a pour objet le développement de la certification des compétences des salariés du secteur alimentaire.

À la demande d'une ou plusieurs commissions nationales paritaires de l'emploi (CPNE), ou d'une CPNE interbranches, ou de l'instance de coordination des CPNEFP de branches et interbranches du secteur alimentaire, l'association assure, notamment, les missions ci-dessous :

- inscrire les certifications professionnelles reconnues par celles-ci au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- inscrire à l'inventaire mentionné au cinquième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation, des certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle spécifique ;
- déposer la liste des formations consolidée par l'instance de coordination des CPNEFP de branches et interbranches du secteur alimentaire ;
- délivrer les certifications ou les blocs de compétences, inscrits au RNCP ou à l'inventaire, dans le respect des modalités particulières de certification de chacune des branches ;
- assurer la certification et la délivrance des certificats des personnes souhaitant faire reconnaître leurs compétences dans le cadre d'une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- s'assurer de l'acquisition par chaque salarié d'une partie identifiée de certification professionnelle (blocs de compétences), d'en assurer le suivi et de délivrer la certification quand le salarié a acquis l'ensemble des unités de valeurs comprises dans la certification visée.

Champ d'application de la contribution spécifique multibranches

Article 7

En vigueur étendu

Seules pourront bénéficier des actions et outils financés par la contribution spécifique multibranches telles que définies à l'article 4.2.4 du présent accord, les entreprises quelle que soit leur taille, ainsi que les branches relevant du champ du présent accord, qui en seront signataires ou qui y adhéreront.

Entrée en vigueur et durée

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2018 pour une durée déterminée de 2 ans. À l'issue de cette période, l'accord cessera de produire effet.

Clause de sauvegarde

Article 9

En vigueur étendu

Les signataires conviennent de se rencontrer dans les plus brefs délais afin d'adapter, le cas échéant, les dispositions du présent accord qui apparaîtraient incompatibles avec l'évolution des dispositions légales et réglementaires ou devenues sans objet.

Dépôt et extension

Article 10

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Accord du 21 janvier 2020 relatif à la contribution conventionnelle spécifique dans diverses branches du secteur alimentaire

Signataires

Organisations patronales	FEDEV ; USNEF ; ANMF ; Alliance 7 ; SNFS ; FEB ; CNTF ; CSFL ; FNIL ; SIFPAF ; SNIPO ; FNEAP ; CFSI ; SNIA ; FNECE ; BRF ; ABF ; FNA ; FPTLG ; SYNAFAVIA ; ADEPALE ; FICT ; CFC ; CNRCF ; Culture viande ; COOP France ; France conseil FCE ; FELCOOP ; SNCIA ; FESTAL ; FNDCA ; FND,
Organisations de salariés	FGTA FO ; CSFV CFTC ; FGA CFDT ; CFTC-agri ; UNSA 2A ; SNCOA CFE-CGC,

Préambule

En vigueur non étendu

La formation professionnelle permet de développer les savoirs et les compétences professionnelles des salariés. Elle favorise leur évolution professionnelle, participe à la sécurisation des parcours professionnels et contribue à la compétitivité des entreprises et à l'attractivité de leurs métiers.

Les parties signataires du présent accord soulignent l'importance de la formation professionnelle au sein des branches du secteur alimentaire. Elles entendent en favoriser le développement, poursuivre les actions collectives et l'accompagnement des salariés dans le cadre de leur parcours certifiant.

À ce titre, les parties signataires décident de reprendre, pour 2020, dans le présent accord, le principe et les modalités de la contribution spécifique multibranches de l'article 4.2.4 de l'accord du 11 octobre 2017 arrivé à échéance au 31 décembre 2019.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le champ d'application du présent accord est multibranche secteur alimentaire. Il est applicable à toutes les entreprises visées ci-après, relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

Au titre des industries alimentaires :

CCN 3026 - sucrerie, sucreries - distilleries et raffineries de sucre (IDCC 2728).

CCN 3060 - métiers de la transformation des grains (IDCC 1930).

CCN 3092 - industrie des produits exotiques (IDCC 506).

CCN 3102 - boulangerie pâtisserie industrielle (IDCC 1747).

CCN 3124 - industries laitières (IDCC 112).

CCN 3125 - industries charcutières (IDCC 1586).

CCN 3127 - industries de produits alimentaires élaborés (IDCC 1396).

CCN 3178 - exploitations frigorifiques (IDCC 200).

CCN 3179 - entreprises de l'industrie et des commerces de gros des viandes (IDCC 1534).

CCN 3184 - centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des Industries en produits d'œufs (IDCC 2075).

CCN 3247 - activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières (IDCC 1513).

CCN 3294 - industrie des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé (IDCC 1987).

CCN 3384 - 5 branches des industries alimentaires diverses (IDCC 3109).

Au titre du commerce agricole :

CCN 3165 - entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes (IDCC 1077).

CCN 3233 - expédition et exportation de fruits et légumes (IDCC 1405).

Au titre de la coopération agricole et familles associées :

Les coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent de l'article L. 722-20-6°, 6° bis, 6° ter, 6° quater, du code rural, les organismes conseil élevage et les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions.

Soit en particulier, les entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

CCN 3264 - teillage du lin, coopératives agricoles et SICA (IDCC 7007).

CCN 3604 - caves coopératives viticoles (IDCC 7005).

CCN 3607 - conserveries coopératives et SICA (IDCC 7003).

CCN 3608 - coopératives agricoles et laitières (IDCC 7004).

CCN 3611 - contrôle laitier (IDCC 7008).

CCN 3612 - coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (IDCC 7001).

CCN 3614 - fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (IDCC 7006).

CCN 3616 - coopératives agricoles et de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (IDCC 7002).

CCN - centres de gestion agréés et habilités agricoles (IDCC 7020).

CCN - sélection et reproduction animale (IDCC 7021).

CCN - distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) (IDCC 7503).

CCN - entreprises agricoles de déshydratation (IDCC 7023).

CCN - coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (IDCC 8435).

Prolongation de la contribution spécifique multibranches pour l'année 2020

Article 2

En vigueur non étendu

En application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les parties signataires prolongent la contribution dont le montant est défini ci-dessous ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue en renforçant la mise en œuvre de formations certifiantes.

La contribution est versée auprès d'OCAPIAT avant le 1er mars 2020 au titre des salaires versés pendant l'exercice précédent.

Cette contribution est affectée au développement et au financement des actions définies ci-dessous :

- ingénierie de certification collective ou individuelle ;
- mise en place de formations certifiantes par modules pour les rendre accessibles aux entreprises et aux salariés et faciliter l'accès au compte personnel de formation (CPF) ;
- démarches de certification des actions de formation transversales ;
- études d'opportunité et de faisabilité de projets certifiant ;
- accompagnement des entreprises et des branches pour le développement de projets certifiant dont les certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
- inscription des CQP au RNCP ;
- frais d'évaluation et de jury.

Les parties rappellent que cette contribution participe au financement des actions telles que le plan d'investissement dans les compétences (PIC) et de la charte de coopération de la filière alimentaire.

Le taux de la contribution est fixé à 0,02 % de la masse salariale pour les entreprises d'au moins 300 salariés.

Les branches ayant institué une contribution conventionnelle pourront faire le choix à travers une décision de leurs CPNEFP de l'utiliser pour financer la contribution spécifique multibranches de 0,02 % au titre de 2020. Dans ce cadre, un montant équivalent au 0,02 % sera déduit de la contribution conventionnelle versée par les entreprises d'au moins 300 salariés de ces branches et prélevé par OCAPIAT.

La gestion de la contribution spécifique multibranches est confiée à la commission paritaire sectorielle du secteur alimentaire mise en place au sein d'OCAPIAT conformément à son accord constitutif du 18 décembre 2018. Elle assure le suivi des actions et définit ou propose des règles de prise en charge au conseil d'administration.

Entrée en vigueur et durée

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2020 pour une durée déterminée de 1 an.

À l'issue de cette période, l'accord cessera de produire effet.

Clause de rendez-vous

Article 4

En vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent de se rencontrer dans le second semestre 2020 pour engager une nouvelle négociation en vue prendre en compte les impacts de la réforme issue de la loi du 5 septembre 2018.

Dépôt et extension

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 et aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Accord professionnel du 18 décembre 2018 relatif à l'OPCO (OCAPIAT)

Signataires

Organisations patronales	FEDEV ; USNEF ; CNVS ; ANMF ; Alliance 7 ; USRTL ; SNFS ; FEB ; FIA ; SNFBP ; FNIL ; SIFPAF ; CSEM ; BRF ; SES ; ABF ; FEDEPOM ; FNA ; STEPI ; CNADEV ; ADEPALE ; FICT ; CNRCF ; SFC ; SNIA ; Culture viande ; COOP France ; France conseil FCE ; COOP FR grain ; COOP FR nutrition ; COOP FR lait ; FNCH ; FNEDT ; FNCUMA ; FNSEA ; FNCA ; GHN ; AFDPZ ; AEDG ; SEDJ ; SNEC ; UAPF ; UNEP ; UNMFREO ; CCVF ; FELCOOP ; SNCIA ; FESTAL ; FRDCA ; FNDCA,
Organisations de salariés	FGA CFDT ; FNAF CGT,
Organisations adhérentes	Fédération nationale des syndicats de forestiers privés (FNSPF), par lettre du 16 juillet 2019 (BO n°2019-36)

Préambule

En vigueur non étendu

Suite à la promulgation de loi n° 2018-771 sur la liberté de choisir son avenir professionnel, à la réforme en profondeur de la formation professionnelle et de l'alternance et à la création, au 1er janvier 2019, des opérateurs de compétences, les signataires du présent accord s'accordent sur la nécessité de construire un opérateur de compétences (OPCO) à vocation professionnelle de branches, construit dans une logique de filière, au service de la compétitivité des entreprises, de l'attractivité de leurs métiers et du développement des compétences et qualifications de leurs salariés qui réponde aux ambitions suivantes :

- être un vecteur d'efficacité au service des politiques de branches ou d'interbranches sur la formation professionnelle et l'alternance pour donner vie à des orientations stratégiques destinées à favoriser les évolutions de carrière, les transitions et la sécurisation des parcours professionnels et permettre ainsi, dans un contexte de mutation des métiers, de favoriser, d'une part, l'adaptation des compétences au poste de travail, le maintien de la capacité à occuper un emploi, le développement des compétences et des qualifications de l'ensemble des salariés des secteurs concernés, et d'autre part, permettre l'embauche de demandeurs d'emploi ;

- apporter soutien et expertise aux branches et à leurs entreprises en matière de certification et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;

- être en mesure d'assurer une continuité des services rendus aux entreprises et à leurs salariés, et travailler à la mise en œuvre opérationnelle du nouvel OPCO, dans le respect et la complémentarité des modes de fonctionnement et des outils déployés par les partenaires sociaux dans le cadre des OPCA, tout en veillant à développer une offre territoriale de services de proximité, adaptée à tous les secteurs et à toutes les entreprises du champ, quelle que soit leur taille, construite collectivement dans un souci d'efficacité, de convergence et de transversalité ;

- être un lieu d'échanges entre les organisations patronales et syndicales, comme entre les différentes branches adhérentes à l'OPCO, pour répondre à des problématiques communes d'efficacité des politiques de formation professionnelle et de déploiement de l'alternance.

À cet effet, par le présent accord, ils décident de partager des moyens et des stratégies de déploiement d'actions de formation professionnelle et d'alternance par la création d'un OPCO commun répondant, dans le cadre de ses missions légales, aux besoins spécifiques des salariés et des entreprises de toutes les branches concernées, dans le respect des politiques emploi-formation des branches.

Ils s'accordent également à considérer que le paritarisme a toute sa place pour définir et conduire, notamment grâce à l'OPCO, une politique de formation professionnelle au plus près des intérêts des entreprises et de leurs salariés.

Dans le cadre des désignations au sein des différentes instances et commissions mises en place par le présent accord, les partenaires sociaux veillent, dans la mesure du possible, à une représentation équilibrée des femmes et des hommes.

Article 1er

En vigueur non étendu

En application des dispositions du III de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, les parties au présent accord créent et désignent un OPCO des entreprises et exploitations agricoles, des acteurs du territoire et des entreprises du secteur alimentaire (industries alimentaires, coopération agricole et familles associées et commerce agricole) ainsi que des professionnels des activités maritimes.

Cet OPCO est constitué sous la forme d'une association sans but lucratif et à gestion paritaire régie par les dispositions de la loi du 1er juillet 1901 et le décret du 16 août 1901. Il est par ailleurs soumis aux textes législatifs et réglementaires relatifs aux opérateurs de compétences.

Les statuts de cette association sont définis paritairement et annexés au présent accord.

Cet OPCO prend le nom d'« OCAPIAT ».

En application de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, l'OPCO demandera son agrément auprès de l'autorité administrative pour gérer les contributions des employeurs versées par France compétences en application du 1° et du 3° du c de l'article L. 6123-5 du code du travail.

Article 2

En vigueur non étendu

2.1. Champ d'application professionnel

Le champ d'application professionnel du présent accord est applicable à toutes les entreprises du champ d'application des CCN et activités suivantes :

2.1.1. Au titre de l'interbranche des entreprises et exploitations agricoles et des acteurs du territoire

Les professions agricoles définies à l'article L. 722-1 du code rural, 1°, 2°, 4° à l'exception de la conchyliculture, et 3° pour les activités telles que précisées au 1° pour les entreprises de travaux forestiers ou pour les entreprises de prestations de service en forêt, 2° et 3° de l'article L. 722-3 du code rural, y compris l'ONF, les parcs et jardins zoologiques privés relevant de la convention collective nationale de travail concernant le personnel des parcs et jardins zoologiques privés (IDCC 7017), les entreprises ou organismes travaillant au bénéfice ou à la défense des activités ci-avant énumérées, ainsi que les coopératives d'utilisation de matériel agricole.

IDCC 0493. - Les entreprises relevant de la convention collective nationale des vins, cidres jus de fruits, sirop, spiritueux et liqueurs.

IDCC 1659. - Les entreprises relevant de la convention collective nationale du rouissage teillage de lin.

IDCC 1760. - Les entreprises relevant de la convention collective nationale des jardineries et graineteries.

IDCC 501. - Du secteur du Crédit agricole.

IDCC 7502, 75X1, 75X2. - La Mutualité sociale agricole.

IDCC 7508. - Les Maisons familiales rurales.

IDCC 1978. - Les entreprises relevant de la convention collective des fleuristes et de la vente et des services des animaux familiers.

IDCC 3203. - Les structures relevant de la convention collective nationale des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique.

IDCC 7013. - Les établissements d'entraînement de chevaux de courses au trot.

IDCC 7014. - Les établissements d'entraînement des chevaux de courses au galop.

Peuvent également bénéficier des services de l'OPCO, les structures qui ne sont pas rattachées à une branche professionnelle à la date de signature du présent accord, et notamment celles qui en manifestent leur volonté auprès de l'OPCO, dès lors que leurs activités respectent la cohérence et la pertinence économique du périmètre de l'OPCO conformément à la législation, sous réserve de la perception par l'OPCO des financements liés à la contribution légale. Ont notamment à la date de signature du présent accord manifesté cette volonté :

- l'Office national des forêts (ONF) ;

- le Pari mutuel urbain (PMU) ;

- les chambres consulaires agricoles.

2.1.2. Au titre du secteur alimentaire

Pour les industries alimentaires :

IDCC 2728. - Sucreries, sucreries - distilleries et raffineries de sucre.

IDCC 1930. - Métiers de la transformation des grains.

IDCC 3109. - Cinq branches des industries alimentaires diverses.

IDCC 1747. - Boulangerie pâtisserie industrielle.

IDCC 112. - Industries laitières.

IDCC 1586. - Industries charcutières.

IDCC 1396. - Industries de produits alimentaires élaborés.

IDCC 200. - Exploitations frigorifiques.

IDCC 1534. - Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

IDCC 1513. - Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières.

IDCC 1987. - Industrie des pâtes alimentaires.

IDCC 506. - Industries des produits exotiques.

IDCC 2075. - Centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs.

IDCC 1938. - CCN des industries de la transformation des volailles.

Pour la coopération agricole et familles associées :

Les coopératives agricoles, les unions de coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent de l'article L. 722-20-6°, 6° bis, 6° ter, 6° quater, du code rural, les organismes conseil élevage et les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions. Soit, en particulier, les entreprises relevant notamment du champ d'application des CCN suivantes :

IDCC 7001. - Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande.

IDCC 7002. - Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation - bétail et d'oléagineux.

IDCC 7003. - Conserveries coopératives et SICA.

IDCC 7004. - Coopératives agricoles laitières.

IDCC 7005. - Caves coopératives vinicoles.

IDCC 7006. - Fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre.

IDCC 7007. - Lin : teillage du lin, coopératives agricoles et SICA.

IDCC 7021. - Sélection et reproduction animales.

IDCC 7023. - Entreprises agricoles de déshydratation.

IDCC 8435. - Coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura.

IDCC 7503. - Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA).

IDCC 7008. - Contrôle laitier.

IDCC 7020. - Centre de gestion agréés et habilités agricoles.

Pour le commerce agricole :

IDCC 1077. - Entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes.

Peuvent également bénéficier des services de l'OPCO, les structures n'étant pas rattachées à une branche professionnelle, et notamment celles qui en manifestent leur volonté auprès de l'OPCO, dès lors que leurs activités respectent la cohérence et la pertinence économique du périmètre de l'OPCO conformément à la législation, sous réserve de la perception par l'OPCO des financements liés à la contribution légale. Ont notamment à la date de signature du présent accord manifesté cette volonté :

Le secteur du commerce d'animaux vivants.

2.1.3. Au titre de la pêche, cultures marines et de la coopération maritime

IDCC 5619. - Pêche professionnelle maritime.

IDCC 7019. - Conchyliculture.

IDCC 2494. - Coopération maritime.

Peuvent également bénéficier des services de l'OPCO, les structures n'étant pas rattachées à une branche professionnelle, et notamment celles qui en manifestent leur volonté auprès de l'OPCO, dès lors que leurs activités respectent la cohérence et la pertinence économique du périmètre de l'OPCO conformément à la législation, sous réserve de la perception par l'OPCO des financements liés à la contribution légale.

2.2. Champ d'application territorial

Le présent accord est applicable sur le territoire national y compris dans les collectivités, départements et régions d'outre-mer.

Article 3

En vigueur non étendu

Dans le cadre des dispositions prévues par le code du travail et des orientations définies par les branches professionnelles, l'OPCO a notamment pour mission :

- de contribuer au développement de la formation professionnelle ;
- d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches ;
- de gérer les contributions des employeurs qui lui sont versées par France compétences ;
- de collecter, percevoir et gérer les contributions supplémentaires versées par les entreprises soit en application d'un accord professionnel national de branche(s) soit sur une base volontaire par les entreprises et ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue ;
- de percevoir et gérer toute autre ressource autorisée par la loi ;
- d'apporter un appui technique aux partenaires sociaux des branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
- d'assurer un appui technique aux partenaires sociaux des branches professionnelles pour leur mission de création, de révision ou de suppression de diplômes et titres à finalité professionnelle et de leurs référentiels ;
- d'assurer un service de proximité aux entreprises et notamment aux TPE/PME afin d'améliorer l'information et l'accès de leurs salariés à la formation professionnelle et de les accompagner dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;
- de promouvoir les modalités de formation réalisées en tout ou partie à distance ainsi que celles réalisées en situation de travail et en assurer le financement ;
- de prendre en charge :
 - les actions concourant au développement des compétences et des qualifications au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés : actions de formation, bilans de compétences, validation des acquis de l'expérience et actions de formation par apprentissage ;
 - les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, les dépenses afférentes à la formation du tuteur et du maître d'apprentissage et à l'exercice de leurs fonctions ainsi que les actions de reconversion ou de promotion par l'alternance ;
 - le cas échéant, si un accord de branche le prévoit, pendant une durée maximale de 2 ans, les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles ;
 - les actions concourant au développement des compétences et des qualifications financées par une contribution financière supplémentaire versée par les entreprises à titre volontaire ou en application d'un accord professionnel national de branche ou interbranches ;
 - les actions concourantes au développement des compétences des dirigeants non-salariés du secteur de la pêche, cultures marines et coopération maritime ;
- de conclure tout partenariat utile à l'accomplissement de ses missions ;
- à titre général, de conduire toute action ou de développer tout service autorisés par la loi de nature à contribuer au développement des compétences et des qualifications des actifs.

Article 4

En vigueur non étendu

Elles sont constituées par :

- les contributions des employeurs versées par France compétences ;
- les contributions versées par les entreprises à titre volontaire ou en application d'un accord professionnel national de branche ou interbranches ;
- les contributions des dirigeants non-salariés du secteur de la pêche, des cultures marines et de la coopération maritime ;
- les aides publiques et les subventions de l'Europe, de l'État et des collectivités ;
- les emprunts ;
- à titre général, de toutes recettes autorisées par la loi et les règlements.

Article 5

En vigueur non étendu

L'OPCO se compose des membres suivants :

- les organisations syndicales de salariés représentatives dans une ou plusieurs branches, signataires du présent accord ou qui adhèreraient ultérieurement à l'OPCO ;
- les organisations professionnelles d'employeurs représentatives signataires du présent accord et celles qui adhèreraient ultérieurement à l'OPCO.

Article 6

6.1. Composition

L'OPCO est administré par un conseil d'administration paritaire composé de 48 administrateurs nommés pour une durée de 3 ans répartis en deux collèges constitués de :

- 24 représentants désignés par les organisations syndicales de salariés, signataires du présent accord ou qui y adhèreraient ultérieurement, représentatives dans au moins 5 branches du champ de l'OPCO, réparties comme suit :

- 5 représentants CFDT ;
- 5 représentants CGT ;
- 4 représentants FO ;
- 4 représentants CFTC ;
- 4 représentants CFE-CGC ;
- 2 représentants UNSA.

En cas de vacance de postes d'administrateurs non pourvus au regard des dispositions prévues au présent article, ceux-ci sont répartis de manière égalitaire entre les organisations syndicales de salariés signataires. En cas de rompus, un siège supplémentaire est attribué à l'organisation syndicale de salariés représentative dans le plus grand nombre de branches entrant dans le champ d'application de l'OPCO. La répartition des sièges est revue à chaque nouvelle adhésion conformément à la répartition prévue par le présent article.

24 représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui adhèreraient ultérieurement au présent accord.

6.2. Pouvoirs et missions

Le conseil d'administration paritaire, instance décisionnaire de l'OPCO, est investi des pouvoirs les plus étendus pour réaliser ou faire réaliser sous son contrôle les missions de l'OPCO.

Il est notamment chargé de :

- la mise en œuvre des missions définies à l'article 3 selon les orientations stratégiques définies par les partenaires sociaux des branches professionnelles ;
- définir et approuver les ressources affectées aux observatoires (suivre décret à paraître) ;
- définir et approuver les ressources affectées aux études et recherches (suivre décret à paraître) ;
- approuver les comptes annuels et assurer leur publicité ;
- approuver les budgets ;
- procéder aux réaffectations prévues à l'article 35 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 regroupant les activités professionnelles bénéficiaires de l'article 35 de cette même loi arrêter les priorités, règles et modalités de financement et de prise en charge ;
- assurer conformément aux dispositions légales la mutualisation financière et de moyens, au service de l'intérêt général des membres de l'OPCO ;
- valider les propositions en terme d'orientations, priorités de formation et conditions de prise en charge des actions de formation des commissions sectorielles paritaires prévues à l'article 8. ;
- créer, modifier ou supprimer des sections financières paritaires ;
- créer, modifier ou supprimer des commissions sectorielles paritaires prévues à l'article 8.1 ;
- créer, modifier ou supprimer des commissions et groupe de travail dont la composition et les missions sont définies par le conseil d'administration ;
- désigner les commissaires aux comptes ;
- approuver les conventions de délégation ;
- approuver la convention triennale d'objectifs et de moyens (COM) conclue avec l'État ainsi que des conventions-cadres de coopération telles que prévues à l'article L. 6332-1 du code du travail ;
- approuver la conclusion avec les régions des conventions dans les conditions déterminées à l'article L. 6211-3 du code du travail ;
- nommer le directeur général, fixer ses pouvoirs et attributions ;
- prendre toute décision relative aux acquisitions, échanges, et aliénations des immeubles détenus ;
- décider de prendre à bail tout immeuble nécessaire à la réalisation des missions de l'OPCO ;
- prendre toute décision en matière de modification des statuts tel que prévu à l'article 12 des statuts, d'adoption et de modification du règlement intérieur, dissolution, liquidation, fusion, scission ou apport partiel d'actif

6.3. Modalités de décision

Les décisions du conseil d'administration font l'objet d'un vote majoritaire au sein de chaque collège et sont prises à l'unanimité des deux collèges.

6.4. Bureau

Le conseil d'administration élit en son sein, pour une durée de 3 ans, un bureau dont la composition paritaire est la suivante :

Collège 1	Collège 2
Président	Secrétaire général
Vice-président	Secrétaire général adjoint
Trésorier adjoint	Trésorier
3 administrateurs	3 administrateurs

Les administrateurs élus en qualité de président, vice-président et trésorier adjoint appartiennent à un collège ; les administrateurs élus en qualité de secrétaire général, secrétaire général adjoint et trésorier appartiennent à l'autre collège.

L'alternance paritaire entre les collèges a lieu à chaque nouvelle mandature de 3 ans. La première présidence est assurée par le collège patronal.

Le bureau a pour mission :

- d'arrêter les ordres du jour du conseil d'administration ;
- de soumettre les projets de résolution au conseil d'administration, lui faire toute proposition et suivre la mise en œuvre des décisions du conseil d'administration ;
- d'exercer les délégations temporaires que le conseil d'administration lui confie ;
- d'arrêter les budgets et les comptes annuels et les soumettre pour approbation au conseil d'administration.

Article 7

Le conseil d'administration peut créer une ou plusieurs sections financières.

À la signature du présent accord, il est constitué :

- une section financière alternance ;
- une section financière développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- une section financière pour l'ensemble des branches professionnelles signataire d'un accord collectif de branche ou interbranches prévoyant une contribution conventionnelle formation spécifique ;
- une section financière des contributions volontaires ;
- une section financière pour les dirigeants non-salariés de la pêche et des cultures marines ;
- et toutes sections nécessaires à la période transitoire.

En tant que de besoin, la composition et les modalités de fonctionnement des sections financières sont arrêtées par le conseil d'administration.

Article 8

En vigueur non étendu

8.1. Commissions sectorielles paritaires

Pour assurer une continuité des travaux et politiques de formation déjà initiées et faciliter la prise en compte opérationnelle de spécificités, le conseil d'administration constituera une commission sectorielle paritaire par secteur d'activité tel qu'identifié à l'article 2.1.

8.2. Composition

Les commissions sectorielles paritaires sont composées :

- 18 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans au moins deux branches du secteur d'activité concerné, signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement, à raison d'un nombre de sièges égal par confédération nationale ;
- 18 représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement, relevant du secteur d'activité concerné.

Chaque commission paritaire sectorielle élit, parmi ses membres, un président et un vice-président appartenant chacun à un collège différent.

La première présidence est assurée par le collège employeurs.

La durée des mandats est fixée à 3 ans.

8.3. Missions

Chaque commission sectorielle paritaire étudie la mise en œuvre des missions de l'OPCO définie à l'article 3 du présent accord. Elle formule des propositions au conseil d'administration afin que les décisions de ce dernier prennent en compte les spécificités des activités de son secteur. À cette fin, elle étudie notamment les priorités et modalités de prise en charge des actions de développement des compétences.

Elle assure la poursuite des actions collectives initiées par l'organisme paritaire collecteur agréé dont relevaient les entreprises des branches qu'elle représentait.

Chaque commission sectorielle paritaire privilégie la recherche d'un développement des missions de l'OPCO dans un cadre intersectoriel, et identifie l'ensemble des actions pour lesquelles une approche transversale est la plus appropriée.

Un règlement intérieur est mis en place paritairement. Il définit notamment les modalités de prise de décisions.

Article 9

En vigueur non étendu

9.1. Rôle et missions

Le CCP est un lieu d'échanges entre les représentants des branches professionnelles signataires et adhérentes à l'OPCO et toutes les structures entrant dans le champ d'application de l'accord telles qu'identifiées à l'article 2.1 leur permettant :

- d'être informées sur les dispositifs, les évolutions législatives et les orientations de l'OPCO ;
- d'échanger sur les éventuelles évolutions à envisager en matière de politique de formation professionnelle par les branches professionnelles constitutives de l'OPCO.

9.2. Composition

Le CCP est composé :

- des membres du conseil d'administration paritaire ;
- d'un représentant par organisation professionnelle d'employeurs signataire du présent accord ou y ayant adhéré et d'un représentant par structure entrant dans le champ d'application professionnel telles qu'identifiées à l'article 2.1.
- au maximum, de 3 représentants par organisation syndicale de salariés représentative signataire du présent accord, ou y ayant adhéré ultérieurement, soit 18 représentants au maximum.

9.3. Fonctionnement

Il se réunit une fois par an à l'initiative du CA à la suite de la réunion clôturant les comptes annuels.

Cette réunion est l'occasion de présenter l'activité de l'OPCO et l'actualité de la formation professionnelle et de l'alternance.

Un temps sera dédié à l'écoute des préoccupations et des problématiques des branches professionnelles.

À l'initiative du CA, les présidents et secrétaires généraux des CPR peuvent être amenés à présenter les travaux et actions menés en régions.

Article 10

En vigueur non étendu

10.1. Missions

Organes non exécutifs, les CPR ont pour mission première de porter les orientations nationales de l'OPCO auprès des régions et des acteurs territoriaux, du service public de l'emploi et de l'orientation en vue de permettre la conduite d'actions de cofinancement dans le cadre des missions de l'OPCO.

Les CPR contribuent à la diffusion des orientations des branches professionnelles mises en œuvre par le conseil d'administration de l'OPCO auprès notamment :

- des services déconcentrés de l'État dans le cadre des actions conduites par celui-ci en faveur de la formation des demandeurs d'emploi et des jeunes éloignés du marché du travail ;
- de tout autre acteur territorial (ou représentation territoriale de l'État ou de l'UE) intervenant en matière de formation et d'orientation professionnelle.

Selon les orientations définies par le conseil d'administration de l'OPCO, les CPR peuvent être le cas échéant conduits, à la demande de celui-ci, à participer à toute action de nature à favoriser, pour les entreprises des branches représentées par l'OPCO :

- l'attractivité des métiers ;
- la promotion de l'alternance ;
- et plus généralement, le développement des compétences des salariés.

Les CPR peuvent émettre toutes observations, vœux ou suggestions, en lien avec leurs missions, auprès du conseil d'administration. Ils rendent compte régulièrement de leurs travaux au conseil d'administration de l'OPCO.

Ils n'interviennent pas dans les dossiers de prise en charge, qui relèvent des missions des délégués territoriaux.

10.2. Composition

Les CPR sont composés :

- 6 représentants par organisation syndicale de salariés, signataire du présent accord ou qui y adhérerait ultérieurement, représentative dans au moins 5 branches du champ de l'OPCO ;
- d'un nombre égal total de représentants désignés par les organisations professionnelles représentatives d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhérerait ultérieurement.

Pour les organisations professionnelles d'employeurs, les désignations sont arrêtées par le collège employeurs et sont adressées au président de l'OPCO.

Pour le collège salarié, les désignations sont adressées par les organisations syndicales au président de l'OPCO.

Les CPR élisent un président et un secrétaire général de collèges différents. L'élection fait l'objet d'un vote majoritaire au sein de chaque collège et est prise à l'unanimité des deux collèges.

Les missions prévues à l'article 10.1. sont assurées par les présidents et secrétaires généraux des comités paritaires régionaux, élus selon les modalités définies à l'article 10.2. du présent accord.

10.3. Fonctionnement

Chaque CPR se réunit au maximum deux fois par an, à l'initiative conjointe de son président et de son secrétaire général afin d'évoquer ensemble le suivi des dossiers. Cette réunion permet d'une part de construire et délivrer la feuille de route du président et du secrétaire général et d'autre part de faire le bilan des actions passées.

10.4. Durée du mandat

Les membres sont renouvelés tous les 3 ans suite à la désignation de chaque nouveau conseil d'administration de l'OPCO avec une alternance entre collège pour les postes de président et secrétaire général.

Article 11

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à compter de sa date de signature.

Article 12

En vigueur non étendu

12.1. Révision

Le présent accord peut être révisé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions légales.

La demande de révision devra être adressée par l'une des parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement à l'ensemble des signataires et adhérents par lettre recommandée avec accusé de réception. Les négociations devront être ouvertes dans les 3 mois suivant la saisine.

12.2. Dénonciation

Il peut également être dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. Toutefois, compte tenu du caractère indivisible des clauses du présent accord, la dénonciation ne pourra être que totale.

La dénonciation par une ou plusieurs des organisations signataires du présent accord emporte la démission de facto de celle(s)-ci de l'ensemble des instances de l'OPCO. Cette dénonciation prend effet au 31 décembre de l'année au cours de laquelle elle a été notifiée.

Les modalités de sortie devront être fixées par un accord, notamment quant à la prise en charge des engagements à financer les actions de formation.

Article 13

En vigueur non étendu

L'OPCO commencera son activité au plus tard au 1er avril 2019, sous réserve de l'obtention de l'agrément prévu à l'article L. 6332-1-1 du code du travail. OPCALIM et FAFSEA perdront leur agrément provisoire en tant qu'OPCO au 31 mars 2019.

Les statuts de l'association de préfiguration de l'OPCO de l'agriculture et de la transformation alimentaire seront modifiés conformément aux statuts annexés.

Les parties signataires demandent à OPCALIM et au FAFSEA d'engager, à compter de la signature du présent accord, leur processus de dissolution et de dévolution de tous leurs biens au profit de l'OPCO créé par le présent accord.

Article 14

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires demandent l'extension du présent accord.

Annexe

Statuts

Article 1er

En vigueur non étendu

Il est constitué entre les personnes morales qui adhèrent aux présents statuts, une association régie par les dispositions de la loi du 1er juillet 1901 et du décret du 16 août 1901.

L'association est dénommée OCAPAIAT.

Sa durée est illimitée.

Article 2

En vigueur non étendu

L'association a pour objet d'assurer les missions définies par les dispositions de l'accord constitutif de l'opérateur de compétences OCAPAIAT.

Dans le cadre des dispositions prévues par le code du travail et des orientations définies par les branches professionnelles, OCAPAIAT a notamment pour mission :

- de contribuer au développement de la formation professionnelle ;
- d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches ;
- de gérer les contributions des employeurs qui lui sont versées par France compétences ;
- de collecter, percevoir et gérer les contributions supplémentaires versées par les entreprises soit en application d'un accord professionnel national de branche(s) soit sur une base volontaire par les entreprises et ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue ;
- de percevoir et gérer toute autre ressource autorisée par la loi ;

- d'apporter un appui technique aux partenaires sociaux des branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
- d'assurer un appui technique aux partenaires sociaux des branches professionnelles pour leur mission de création, de révision ou de suppression de diplômes et titres à finalité professionnelle et de leurs référentiels ;
- d'assurer un service de proximité aux entreprises et notamment aux TPE/PME afin d'améliorer l'information et l'accès de leurs salariés à la formation professionnelle et de les accompagner dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;
- de promouvoir les modalités de formation réalisées en tout ou partie à distance ainsi que celles réalisées en situation de travail et en assurer le financement ;
- de prendre en charge :
 - les actions concourant au développement des compétences et des qualifications au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés : actions de formation, bilans de compétences, validation des acquis de l'expérience et actions de formation par apprentissage ;
 - les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, les dépenses afférentes à la formation du tuteur et du maître d'apprentissage et à l'exercice de leurs fonctions ainsi que les actions de professionnalisation (Pro-A) concourant à la reconversion ou à la promotion par l'alternance ;
 - le cas échéant, si un accord de branche le prévoit, pendant une durée maximale de 2 ans, les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles ;
 - les actions concourant au développement des compétences et des qualifications financées par une contribution financière supplémentaire versée par les entreprises à titre volontaire ou en application d'un accord professionnel national de branche ou interbranches ;
 - les actions concourant au développement des compétences des dirigeants non-salariés du secteur de la pêche, culture marine et coopération maritime ;
- de conclure tout partenariat utile à l'accomplissement de ses missions ;
- à titre général, de conduire toute action ou de développer tout service autorisés par la loi de nature à contribuer au développement des compétences et des qualifications des actifs

Article 3

En vigueur non étendu

Son siège social est situé à Paris.

Il pourra être transféré en tout autre lieu sur simple décision du conseil d'administration.

Article 4

En vigueur non étendu

OCAPIAT se compose des membres suivants :

- les organisations syndicales de salariés représentatives dans une ou plusieurs branches, signataires de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'opérateur de compétences ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- les organisations professionnelles d'employeurs représentatives signataires de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'opérateur de compétences ou y ayant adhéré ultérieurement.

Article 5

En vigueur non étendu

5.1. Composition du conseil d'administration

L'OPCO OCAPIAT est administré par un conseil d'administration paritaire composé d'au maximum 48 administrateurs, nommés pour une durée de 3 ans, répartis en deux collèges constitués de :

- 24 représentants désignés par les organisations syndicales de salariés, signataires du présent accord ou qui y adhéreraient ultérieurement, représentatives dans au moins 5 branches du champ de l'OPCO, réparties comme suit :
 - 5 représentants CFDT ;
 - 5 représentants CGT ;
 - 4 représentants FO ;
 - 4 représentants CFTC ;
 - 4 représentants CFE-CGC ;
 - 2 représentants UNSA.

En cas de vacance de postes d'administrateurs non pourvus au regard des dispositions prévues au présent article, ceux-ci sont répartis de manière égalitaire entre les organisations syndicales de salariés signataires. En cas de rompus, un siège supplémentaire est attribué à l'organisation syndicale de salariés représentative dans le plus grand nombre de branches entrant dans le champ d'application de l'OPCO. La répartition des sièges est revue à chaque nouvelle adhésion conformément à la répartition prévue par le présent article.

24 représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui adhéreraient ultérieurement au présent accord.

Les fonctions d'administrateurs sont incompatibles avec des fonctions d'administrateur ou de salarié d'organisme de formation.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur pour quelque cause que ce soit, il est immédiatement pourvu à son remplacement par l'organisation syndicale de salariés ou l'organisation professionnelle d'employeurs l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

5.2. Pouvoirs et missions

Le conseil d'administration paritaire, instance décisionnaire de l'OPCO OCAPIAT, est investi des pouvoirs les plus étendus pour réaliser ou faire réaliser sous son contrôle les missions de l'OPCO.

Il est notamment chargé de :

- la mise en œuvre des missions définies à l'article 3 de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'opérateur de compétences selon les orientations stratégiques définies par les partenaires sociaux des branches professionnelles ;
- définir et approuver les ressources affectées aux observatoires ;
- définir et approuver les ressources affectées aux études et recherches ;
- approuver les comptes annuels et assurer leur publicité ;
- approuver les budgets ;
- procéder aux réaffectations prévues à l'article 35 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 regroupant les activités professionnelles bénéficiaires de l'article 35 de cette même loi arrêter les priorités, règles et modalités de financement et de prise en charge ;
- assurer conformément aux dispositions légales la mutualisation financière et de moyens, au service de l'intérêt général des membres de l'OPCO ;
- valider les propositions en termes d'orientations, priorités de formation et conditions de prise en charge des actions de formation des commissions sectorielles paritaires prévues à l'article 8.1 ;

- créer, modifier ou supprimer des sections financières paritaires ;
- créer, modifier ou supprimer des commissions sectorielles paritaires prévues à l'article 8.1 ;
- créer, modifier ou supprimer des commissions et groupe de travail dont la composition et les missions sont définies par le conseil d'administration ;
- désigner les commissaires aux comptes ;
- approuver les conventions de délégation ;
- approuver la convention triennale d'objectifs et de moyens (COM) conclue avec l'État ainsi que des conventions-cadres de coopération telles que prévues à l'article L. 6332-1 du code du travail ;
- approuver la conclusion avec les régions des conventions dans les conditions déterminées à l'article L. 6211-3 du code du travail ;
- nommer le directeur général, fixer ses pouvoirs et attributions ;
- prendre toute décision relative aux acquisitions, échanges, et aliénations des immeubles détenus ;
- décider de prendre à bail tout immeuble nécessaire à la réalisation des missions de l'OPCO ;
- prendre toute décision en matière de modification des statuts, d'adoption et de modification du règlement intérieur, dissolution, liquidation, fusion, scission ou apport partiel d'actif.

5.3. Réunions du conseil d'administration

5.3.1. Convocation

Le conseil d'administration se réunit, sur convocation de son président et de son secrétaire général, au moins trois fois par an et autant de fois que nécessaire à la demande de la moitié au moins des membres de l'un ou l'autre des collèges.

L'ordre du jour est arrêté par le bureau sur proposition conjointe du président et du secrétaire général, ou en cas d'empêchement de l'un ou l'autre, respectivement par suppléance du vice-président et/ou du secrétaire général adjoint dans le respect des règles du paritarisme. Une question peut être ajoutée à l'ordre du jour à la demande au moins de la moitié des membres d'un collège.

Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil d'administration en donnant pouvoir par écrit à un autre administrateur appartenant au même collège. Toutefois, aucun administrateur ne pourra disposer de plus d'un pouvoir.

Il est admis que le conseil d'administration peut se réunir par visioconférence ou tout autre moyen de mise en relation à distance adapté. Sont réputés présents pour le calcul du quorum et de la majorité, les administrateurs qui participent à la réunion du conseil par des moyens de visioconférence ou d'autres moyens de télécommunication.

5.3.2. Quorum

Le conseil d'administration peut valablement délibérer dès lors que le nombre d'administrateurs présents ou représentés est au moins égal à la moitié des membres de chacun des collèges.

Lorsque ce quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est convoqué à nouveau dans un délai de 8 jours, et peut délibérer sur le même ordre du jour quel que soit le nombre des administrateurs présents ou représentés, dans le respect des règles du paritarisme.

Le conseil d'administration peut inviter à ses travaux toute personne dont le concours lui paraît utile.

Le directeur général assiste aux réunions du conseil d'administration à titre consultatif.

5.3.3. Modalités de vote

Les décisions du conseil d'administration font l'objet d'un vote majoritaire au sein de chaque collège et sont prises à l'unanimité des deux collèges.

En cas de désaccord entre les deux collèges, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion du conseil d'administration.

Article 6

En vigueur non étendu

6.1. Composition

Le conseil d'administration élit en son sein, pour une durée de 3 ans, un bureau dont la composition paritaire est la suivante :

Collège 1	Collège 2
Président	Secrétaire général
Vice-président	Secrétaire général adjoint
Trésorier adjoint	Trésorier
3 administrateurs	3 administrateurs

Les administrateurs élus en qualité de président, vice-président et trésorier adjoint appartiennent à un collège ; les administrateurs élus en qualité de secrétaire général, secrétaire général adjoint et trésorier appartiennent à l'autre collège.

Le président représente l'association dans tous les actes de vie civile ainsi qu'en justice. Il assure la représentation de l'OPCO OCAPIAT auprès des pouvoirs publics et des administrateurs.

Sous réserve des pouvoirs expressément attribués au conseil d'administration, au bureau et aux membres du bureau, il détient tout pouvoir à l'effet d'engager l'association.

Il a compétence pour engager, tant en demande qu'en défenses, en vue de défendre les intérêts d'OCAPIAT et les buts qu'elle s'est fixés.

Il peut déléguer ses pouvoirs au directeur général après autorisation préalable du conseil d'administration.

6.2. Missions

Le bureau a pour mission :

- d'arrêter les ordres du jour du conseil d'administration ;
- de soumettre les projets de résolution au conseil d'administration, lui faire toute proposition et suivre la mise en œuvre des décisions du conseil d'administration ;
- d'exercer les délégations temporaires que le conseil d'administration lui confie ;
- d'arrêter les budgets et les comptes annuels et les soumettre pour approbation au conseil d'administration ;
- de proposer des modifications statutaires ou la dissolution de l'association.

6.3. Réunions du bureau

6.3.1. Convocation

Le bureau se réunit, sur convocation de son président et de son secrétaire général, au moins trois fois par an et autant de fois que nécessaire à la demande de la moitié au moins des membres de l'un ou l'autre des collèges.

L'ordre du jour est arrêté conjointement par le président et le secrétaire général, et/ou en cas d'empêchement de l'un ou l'autre, respectivement avec la suppléance du vice-président et du secrétaire général adjoint dans le respect des règles du paritarisme.

Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du bureau en donnant pouvoir par écrit à un autre administrateur appartenant au même collège.

Toutefois, aucun administrateur ne pourra disposer de plus d'un pouvoir.

Il est admis que le bureau peut se réunir par visioconférence ou tout autre moyen de mise en relation à distance adapté. Sont réputés présents pour le calcul du quorum et de la majorité, les administrateurs qui participent à la réunion du bureau par des moyens de visioconférence ou d'autres moyens de télécommunication.

6.3.2. Modalités de vote

Le bureau n'a pas vocation à prendre des décisions, sauf pour l'arrêt des budgets et des comptes annuels ainsi que dans le cadre d'une délégation temporaire du conseil d'administration.

Dans ce cas, le bureau peut valablement délibérer dès lors que le nombre de membres du bureau présents ou représentés est d'un minimum de 6 membres dont 3 membres au moins par collège. Les décisions font l'objet d'un vote par collège et sont prises à l'unanimité des deux collèges. En cas de désaccord entre les deux collèges, la décision est soumise au conseil d'administration qui se prononcera dans les conditions prévues à l'article 5.3 des statuts.

Le bureau peut inviter à ses travaux toute personne dont le concours lui paraît utile.

Le directeur général assiste aux réunions du bureau à titre consultatif.

Article 7

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration peut créer une ou plusieurs sections financières.

En tant que de besoin, la composition et les modalités de fonctionnement des sections financières sont arrêtées par le conseil d'administration.

Article 8

En vigueur non étendu

8.1. Commissions sectorielles paritaires

Pour assurer une continuité des travaux et politiques de formation déjà initiées et faciliter la prise en compte opérationnelle de spécificités, le conseil d'administration constituera une commission sectorielle paritaire par secteur d'activité tel qu'identifié à l'article 2.1 de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'OPCO OCAPIAT.

8.2. Composition

Les commissions sectorielles paritaires sont composées :

- 18 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans au moins deux branches du secteur d'activité concerné, signataires du présent accord et celles qui y adhèreraient ultérieurement, à raison d'un nombre de sièges égal par confédération nationale ;

- 18 représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhèreraient ultérieurement, relevant du secteur d'activité concerné.

Chaque commission paritaire sectorielle élit, parmi ses membres, un président et un vice-président appartenant chacun à un collège différent.

La première présidence est assurée par le collège employeurs.

La durée des mandats est fixée à 3 ans.

8.3. Missions

Chaque commission sectorielle paritaire étudie la mise en œuvre des missions de l'OPCO définie à l'article 3 de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'OPCO OCAPIAT. Elle formule des propositions au conseil d'administration afin que les décisions de ce dernier prennent en compte les spécificités des activités de son secteur. À cette fin, elle étudie notamment les priorités et modalités de prise en charge des actions de développement des compétences.

Elle assure la poursuite des actions collectives initiées par l'organisme paritaire collecteur agréé dont relevaient les entreprises des branches qu'elle représentait.

Chaque commission sectorielle paritaire privilégie la recherche d'un développement des missions de l'OPCO dans un cadre intersectoriel, et identifie l'ensemble des actions pour lesquelles une approche transversale est la plus appropriée.

Un règlement intérieur est mis en place paritairement. Il définit notamment les modalités de prise de décisions.

Article 9

En vigueur non étendu

9.1. Rôle et missions

Le CCP est un lieu d'échanges entre les représentants des branches professionnelles signataires et adhérentes à l'OPCO et toutes les structures entrant dans le champ d'application de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'OPCO OCAPIAT telles qu'identifiées par son article 2.1 permettant :

- d'être informées sur les dispositifs, les évolutions législatives et les orientations de l'OPCO ;

- d'échanger sur les éventuelles évolutions à envisager en matière de politique de formation professionnelle par les branches professionnelles constitutives de l'OPCO.

9.2. Composition

Le CCP est composé :

- des membres du conseil d'administration paritaire

- d'un représentant par organisation professionnelle d'employeurs signataire de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'OPCO OCAPIAT ou y ayant adhéré ultérieurement d'un représentant par structures entrant dans le champ d'application professionnelle telles qu'identifiées à l'article 2.1 dudit accord ;

- 3 représentants par organisations syndicales de salariés signataires de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'OPCO OCAPIAT, ou y ayant adhéré ultérieurement, représentatives dans au moins une branche, soit au total 18 représentants.

9.3. Fonctionnement

Il se réunit une fois par an à l'initiative du CA à la suite de la réunion clôturant les comptes annuels.

Cette réunion est l'occasion de présenter l'activité de l'OPCO et l'actualité de la formation professionnelle et de l'alternance.

Un temps sera dédié à l'écoute des préoccupations et des problématiques des branches professionnelles.

À l'initiative du CA, les présidents et secrétaires généraux des CPR peuvent être amenés à présenter les travaux et actions menés en régions.

Article 10

En vigueur non étendu

10.1. Missions

Organes non exécutifs, les CPR ont pour mission première de porter les orientations nationales de l'OPCO auprès des régions et des acteurs territoriaux, du service public de l'emploi et de l'orientation en vue de permettre la conduite d'actions de cofinancement dans le cadre des missions de l'OPCO.

Les CPR contribuent à la diffusion des orientations des branches professionnelles mises en œuvre par le conseil d'administration de l'OPCO auprès notamment :

- des services déconcentrés de l'État dans le cadre des actions conduites par celui-ci en faveur de la formation des demandeurs d'emploi et des jeunes

éloignés du marché du travail ;

- de tout autre acteur territorial (ou représentation territoriale de l'État ou de l'UE) intervenant en matière de formation et d'orientation professionnelle.

Selon les orientations définies par le conseil d'administration de l'OPCO, les CPR peuvent être le cas échéant conduits, à la demande de celui-ci, à participer à toute action de nature à favoriser, pour les entreprises des branches représentées par l'OPCO :

- l'attractivité des métiers ;

- la promotion de l'alternance ;

- et plus généralement, le développement des compétences des salariés.

Les CPR peuvent émettre toutes observations, vœux ou suggestions, en lien avec leurs missions, auprès du conseil d'administration. Ils rendent compte régulièrement de leurs travaux au conseil d'administration de l'OPCO.

Ils n'interviennent pas dans les dossiers de prise en charge, qui relèvent des missions des délégués territoriaux.

10.2. Composition

Les CPR sont composés :

- 6 représentants des organisations syndicales de salariés, signataire du présent accord ou qui y adhérerait ultérieurement, représentative dans au moins 5 branches du champ de l'OPCO OCAPIAT ;

- d'un nombre égal total de représentants désignés par les organisations professionnelles représentatives d'employeurs signataires de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'OPCO OCAPIAT ou y ayant adhéré ultérieurement.

Pour les organisations professionnelles d'employeurs, les désignations sont arrêtées par le collège employeurs et sont adressées au président de l'OPCO.

Pour le collège salarié, les désignations sont adressées par les organisations syndicales au président de l'OPCO.

Les CPR élisent un président et un secrétaire général de collèges différents. L'élection fait l'objet d'un vote majoritaire au sein de chaque collège et est prise à l'unanimité des deux collèges.

Les missions prévues à l'article 10.1. sont assurées par les présidents et secrétaires généraux des comités paritaires régionaux.

10.3. Fonctionnement

Chaque CPR se réunit au plus 2 fois par an, à l'initiative conjointe de son président et de son secrétaire général afin d'évoquer ensemble le suivi des dossiers. Cette réunion permet d'une part de construire et délivrer la feuille de route du président et du secrétaire général et d'autre part de faire le bilan des actions passées.

10.4. Durée du mandat

Les membres sont renouvelés tous les 3 ans suite à la désignation de chaque nouveau conseil d'administration de l'OPCO avec une alternance entre collège pour les postes de président et secrétaire général.

Article 11

En vigueur non étendu

Elles sont constituées par :

- les contributions des employeurs versées par France compétences ;

- les contributions versées par les entreprises à titre volontaire ou en application d'un accord professionnel national de branche ou interbranches ;

- les aides publiques et les subventions de l'Europe, de l'État et des collectivités ;

- les contributions des dirigeants non-salariés de la pêche maritime et des cultures marines ;

- les emprunts ;

- à titre général, de toutes recettes autorisées par la loi et les règlements.

Article 12

En vigueur non étendu

Les présents statuts peuvent, être modifiés par le conseil d'administration réuni à cet effet en séance extraordinaire.

La réunion du conseil d'administration, est convoquée 1 mois à l'avance.

Le conseil d'administration peut valablement délibérer dès lors que le nombre d'administrateurs présents ou représentés est au moins égal aux 2/3 des membres de chacun des collèges.

Les modifications des statuts sont adoptées à l'unanimité des deux collèges selon les modalités prévues à l'article 5.3.3 des présents statuts.

Article 13

En vigueur non étendu

La dissolution ne peut intervenir que sur décision du conseil d'administration dans les mêmes conditions que pour la modification des statuts.

En cas de dissolution de l'OPCO, ses biens sont dévolus à un ou des organismes de même nature qu'il appartient au conseil d'administration de désigner.

Cette dévolution est soumise à l'accord préalable du ministre chargé de la formation professionnelle. La décision est publiée au Journal officiel de la République française. À défaut, les biens sont dévolus au trésor public.

Article 14

En vigueur non étendu

L'Association établit annuellement un compte de résultat, un bilan et une annexe.

L'exercice social commence le 1er janvier et se termine le 31 décembre de chaque année.

Le premier exercice social commencera à la constitution de l'association jusqu'au 31 décembre 2018.

Article 15

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration peut fixer au moyen d'un règlement intérieur les modalités non prévues par les présents statuts. Le règlement intérieur ne peut en aucun cas être contraire ni aux dispositions de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'opérateur de compétences OCAPIAT, ni à celles des présents statuts.

Article 16

En vigueur non étendu

Le président, ou son représentant, fait connaître dans les 3 mois, au représentant de l'État dans le département où l'association a son siège social, toutes modifications statutaires ainsi que les changements survenus dans l'administration de l'association.

Paris, le 16 juillet 2019.

FNNSPF

6, rue de la Trémoille

75008 Paris

Madame,

En application des dispositions du code du travail, et conformément aux dispositions des articles L. 2261-3 et 4 du code du travail, nous vous notifions par la présente l'adhésion de la fédération nationale des syndicats de forestiers privés (FNNSPF) à l'accord constitutif de l'opérateur de compétences OCAPIAT du 18 décembre 2018 et nous vous demandons de bien vouloir procéder à son enregistrement.

Nous vous joignons également les copies des courriers de notification adressés aux organisations d'employeurs et syndicales de salariés concernées.

Nous vous serions reconnaissants de bien vouloir nous en adresser récépissé.

Nous vous prions d'agréer, Madame, l'expression de nos salutations distinguées.

Le président.

Accord du 21 janvier 2020 relatif aux règles et modalités de prise en charge du contrat de professionnalisation et de la Pro-A

Signataires	
Organisations patronales	FEDEV ; USNEF ; ANMF ; Alliance 7 ; SNFS ; FEB ; CNTF ; FIA ; CSFL ; FNIL ; SIFPAF ; SNIPO ; ANEEFEL ; FNEAP ; CFSI ; SNIA ; FNECE ; BRP ; ABF ; FNA ; CNADEV ; FPTLG ; SYNAFAVIA ; ADEPALE ; FICT ; CFC ; CNRCF ; Culture viande ; COOP France ; France conseil FCE ; FELCOOP ; SNCIA ; FESTAL ; FNDCA ; FND,
Organisations de salariés	FGTA FO ; CSFV CFTC ; FGA CFDT ; CFTC-agri ; UNSA 2A ; SNCOA CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur non étendu

Le champ d'application du présent accord est multibranches. Il est applicable à toutes les entreprises visées ci-après, relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

Au titre des industries alimentaires :

CCN 3026 - sucrerie, sucreries - distilleries et raffineries de sucre (IDCC 2728).

CCN 3060 - métiers de la transformation des grains (IDCC 930).

CCN 3092 - industrie des produits exotiques (IDCC 506).

CCN 3102 - boulangerie pâtisserie industrielle (IDCC 1747).

CCN 3111 - industries de la transformation des volailles (IDCC 1938).

CCN 3124 - industries laitières (IDCC 112).

CCN 3125 - industries charcutières (IDCC 1586).

CCN 3127 - industries de produits alimentaires élaborés (IDCC 1396).

CCN 3178 - exploitations frigorifiques (IDCC 200).

CCN 3179 - entreprises de l'industrie et des commerces de gros des viandes (IDCC 1534).

CCN 3184 - centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des Industries en produits d'œufs (IDCC 2075).

CCN 3247 - activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières (IDCC 1513).

CCN 3294 - industrie des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé (IDCC 1987).

CCN 3384 - 5 branches des industries alimentaires diverses (IDCC 3109).

Au titre du commerce agricole :

CCN 3165 - entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes (IDCC 1077).

CCN 3233 - expédition et exportation de fruits et légumes (IDCC 1405).

Au titre de la coopération agricole et familles associées :

Les coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent de l'article L. 722-20-6°, 6° bis, 6° ter, 6° quater, du code rural, les organismes conseil élevage et les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions.

Soit en particulier, les entreprises relevant du champ d'application des conventions collective nationales suivantes :

CCN 3264 - teillage du lin, coopératives agricoles et SICA (IDCC 7007).

CCN 3604 - caves coopératives viticoles (IDCC 7005).

CCN 3607 - conserveries coopératives et SICA (IDCC 7003).

CCN 3608 - coopératives agricoles et laitières (IDCC 7004).

CCN 3611 - contrôle laitier (IDCC 7008).

CCN 3612 - coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (IDCC 7001).

CCN 3614 - fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (IDCC 7006).

CCN 3616 - coopératives agricoles et de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (IDCC 7002).

CCN - centres de gestion agréés et habilités agricoles (IDCC 7020).

CCN - sélection et reproduction animale (IDCC 7021).

CCN - distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) (IDCC 7503).

CCN - entreprises agricoles de déshydratation (IDCC 7023).

CCN - coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (IDCC 8435).

Compte tenu de son objet, le présent accord ne nécessite pas de disposition spécifique relative aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2

En vigueur non étendu

Dans les conditions fixées par l'article L. 6332-14 du code du travail, les parties signataires délèguent la détermination des règles et modalités de prise en charge des actions de formation du salarié dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une Pro-A, au conseil d'administration d'OCAPIAT.

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2020 pour une durée déterminée de 5 ans.

À l'issue de cette période, l'accord cessera de produire effet.

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 et aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Textes parus au JORF

Arrêté du 17 mai 2010 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (n° 1534)

Paru au JORF du 2010-05-26

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969, mise à jour par accord du 9 novembre 1988, tel que modifié par l'avenant n° 49 du 2 juillet 1996 et l'avenant n° 70 du 8 avril 2008, les dispositions de l'accord du 1er décembre 2009 portant désignation d'un OPCA, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions du texte susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit texte.

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° 2010/12, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 13 juillet 2010 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (n° 1534)

Paru au JORF du 2010-07-24

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969, mise à jour par accord du 9 novembre 1988, tel que modifié par l'avenant n° 49 du 2 juillet 1996 et l'avenant n° 70 du 8 avril 2008, les dispositions de l'accord du 9 février 2010, relatif à l'emploi des salariés âgés, à la convention collective susvisée.

L'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6332-1-1 du code du travail qui définit le cadre dans lequel les OPCA exercent leurs missions.

Le premier alinéa du 4.2 de l'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3123-6 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/12, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 6 août 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (n° 1534)

Paru au JORF du 2010-08-17

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969, mise à jour par accord du 9 novembre 1988, tel que modifié par l'avenant n° 49 du 2 juillet 1996 et l'avenant n° 70 du 8 avril 2008, les dispositions de l'avenant n° 77 du 9 février 2010 relatif à la revalorisation des salaires minima et du barème d'ancienneté à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/19, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 8 octobre 2010 portant extension d'un accord national professionnel pour le développement de la GPEC dans les industries alimentaires (n° 2897)

Paru au JORF du 2010-10-16

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 26 octobre 2009 pour le développement de la GPEC dans les industries alimentaires.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord national professionnel susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord national professionnel.

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° 2010/14, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 18 février 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 3 février 2011

Paru au JORF du 2011-02-26

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement (n° 1880) du 31 mai 1995, les dispositions de l'avenant du 1er juillet 2010 (BO n° 2010/39), portant modification de l'article 36 relatif à l'indemnisation maladie, à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle (n° 2272) du 21 mai 2002, les dispositions de l'avenant n° 20 du 25 mars 2010 (BO n° 2010/27), relatif à la prévoyance, à ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national (BO n° 2010/38) portant sur la répartition des sommes versées au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels dans le secteur des industries du bois et de l'importation des bois du 13 avril 2010.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers (n° 992) du 12 décembre 1978, les dispositions de l'avenant n° 22 du 8 octobre 2010 (BO n° 2010/46), relatif à la modification de l'article 30, à ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du bricolage (n° 1606) du 30 septembre 1991, les dispositions de l'accord du 18 mars 2010 (BO n° 2010/30) relatif à la participation des représentants syndicaux et à l'indemnisation des frais de déplacement lors des réunions paritaires de branche, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (n° 1517) du 14 juin 1988, les dispositions de :

- l'avenant n° 5 du 27 mai 2010 (BO n° 2010/37) à l'accord relatif à la formation du 29 novembre 2004, à ladite convention collective ;

- l'avenant n° 6 du 27 mai 2010 (BO n° 2010/37) à l'accord relatif à la formation du 29 novembre 2004, à ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573) du 23 juin 1970, les dispositions de l'accord du 18 mai 2010 (BO n° 2010/35), relatif à la création de trois certificats de qualification professionnelle dans le domaine de la vente, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coopération maritime (n° 2494) du 7 décembre 2004, les dispositions de l'avenant n° 5 du 17 décembre 2009 (BO n° 2010/40), relatif à la classification des ouvriers et des employés et aux salaires, à ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l'événement (n° 2717) du 21 février 2008, les dispositions de l'accord du 18 juin 2010 (BO n° 2010/34) portant sur la certification sociale des entreprises, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière (n° 1278) du 21 octobre 1983, les dispositions de l'avenant n° 5 du 25 mai 2010 (BO n° 2010/40), relatif au champ d'application, à ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord professionnel national relatif aux classifications d'emplois et à la détermination des salaires minima dans les industries du bois pour le bâtiment et la fabrication de menuiseries industrielles du 28 juin 2002, les dispositions de l'avenant n° 7 du 27 avril 2010 (BO n° 2010/37) à l'accord professionnel national susvisé.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord (BO n° 2010/35)

portant création d'une commission paritaire régionale (Bretagne) de l'emploi et de la formation professionnelle et définissant ses règles de fonctionnement, conclu dans le secteur de la métallurgie du 2 juin 2010.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national (BO n° 2010/40) portant sur la répartition des sommes versées au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels dans le secteur des industries de panneaux à base de bois du 30 juin 2010.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour les ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise de la production des papiers, cartons et celluloses (n° 1492) du 20 janvier 1988, les dispositions de l'avenant n° 28 du 18 juin 2010 (BO n° 2010/39), relatif à des dispositions générales, à ladite convention collective.

Article 15

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de produits alimentaires élaborés (n° 1396) du 22 octobre 1985, les dispositions de l'avenant n° 88 du 1er avril 2010 (BO n° 2010/28), relatif au compte épargne temps, à ladite convention collective.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord de prorogation dans la branche de la librairie de la durée d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique et de librairie (BO n° 2010/44) du 15 septembre 2010.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries et du commerce de la récupération et du recyclage du Nord-Pas-de-Calais et de Picardie (n° 637) du 6 décembre 1971, les dispositions de l'accord du 14 avril 2010 (BO n° 2010/33) portant sur l'apprentissage et sa prise en charge, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des remontées mécaniques et domaines skiables (n° 454) du 15 mai 1968, les dispositions de l'avenant n° 43 du 16 juin 2010 (BO n° 2010/36), relatif au développement des certificats de qualification professionnelle, à ladite convention collective.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport (n° 2511) du 7 juillet 2005, les dispositions des avenants suivants à ladite convention collective :

- avenant n° 44 du 7 juillet 2010 (BO n° 2010/42) relatif à la recodification du code du travail ;
- avenant n° 45 du 7 juillet 2010 (BO n° 2010/42) relatif au champ d'application ;
- avenant n° 46 du 7 juillet 2010 (BO n° 2010/42) relatif à l'annexe 1 portant sur les certificats de qualification professionnelle ;
- avenant n° 47 du 7 juillet 2010 (BO n° 2010/42) relatif à l'annexe 1 portant sur les certificats de qualification professionnelle ;
- avenant n° 48 du 7 juillet 2010 (BO n° 2010/42) relatif à l'annexe 1 portant sur les certificats de qualification professionnelle ;
- avenant n° 49 du 7 juillet 2010 (BO n° 2010/42) relatif à l'annexe 1 portant sur les certificats de qualification professionnelle ;
- avenant n° 50 du 7 juillet 2010 (BO n° 2010/42) relatif à l'annexe 1 portant sur les certificats de qualification professionnelle.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des télécommunications (n° 2148) du 26 avril 2000, les dispositions de :

- l'accord du 9 juillet 2010 (BO n° 2010/38) portant sur la prise en charge des dépenses de fonctionnement de deux CFA, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 27 mai 2010 (BO n° 2010/35) portant sur le stress professionnel et les risques psychosociaux, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel relatif aux priorités et moyens de la formation professionnelle dans le secteur des entreprises de travail temporaire du 8 juillet 2004, les dispositions de l'avenant n° 5 du 27 août 2010 (BO n° 2010/48), portant sur l'article 33-4, à l'accord national professionnel susvisé.

Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564) du 31 janvier 2006, les dispositions de l'avenant n° 22 du 25 octobre 2010 (BO n° 2010/50), relatif à la classification des emplois, à ladite convention collective.

Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (n° 1534) du 9 novembre 1988, les dispositions de l'accord du 1er septembre 2010 (BO n° 2010/47) portant sur l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 24

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté, pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 25

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des avenants et accords susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers du 3 février 1978 (n° 959), les dispositions de :

- l'accord du 2 décembre 2010 (BO 2011/01) portant révision des dispositions de l'annexe I : Régime de prévoyance des non-cadres, points A, C, D et E, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 2 décembre 2010 (BO 2011/01) portant révision des annexes I et IV des dispositions générales, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 2 décembre 2010 (BO 2011/01) portant révision des dispositions de l'article 5 de l'annexe I : Régime de prévoyance des non-cadres, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 2 décembre 2010 (BO 2011/01) portant révision des dispositions de l'article 6, A, B et D, de l'annexe IV : Régime de prévoyance des cadres et assimilés, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 2 décembre 2010 (BO 2011/01) portant révision des dispositions de l'article 5 de l'annexe IV : Régime de prévoyance des cadres et assimilés, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle du 21 mai 2002 (n° 2272), les dispositions de :

- l'accord du 10 décembre 2010 (BO 2011/16) portant création de la commission paritaire de validation des accords conclus dans les entreprises de la branche, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 22 du 10 décembre 2010 (BO 2011/16), relatif à l'actualisation des codes NAF, à ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), tel qu'étendu par arrêté du 30 octobre 1981, les dispositions de l'accord du 26 janvier 2011 (BO 2011/17) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la mixité des emplois, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 4 novembre 2008 relatif aux classifications dans diverses branches des industries alimentaires, les dispositions de l'avenant n° 1 du 15 juin 2010 (BO 2011/09) audit accord.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996 (n° 1947), tel qu'il résulte des dispositions de l'avenant n° IV du 24 juin 1997, les dispositions de l'accord du 5 janvier 2011 (BO 2011/16) portant création d'une commission paritaire de validation des accords d'entreprises, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets dentaires du 17 janvier 1992 (n° 1619), les dispositions de l'avenant du 24 septembre 2010 (BO 2011/03), portant modification du titre V relatif à l'accord du 5 juin 1987 sur le régime de prévoyance et à l'accord du 22 novembre 1991 sur la retraite complémentaire, à ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du caoutchouc du 6 mars 1953 (n° 45), les dispositions de l'accord du 2 décembre 2010 (BO 2011/08) relatif au fonctionnement des instances paritaires, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956 (n° 200), tel que modifié par l'avenant n° 72 du 29 janvier 2008, les dispositions de l'avenant n° 76 du 2 novembre 2010 (BO 2010/52), portant création d'une commission paritaire nationale de validation, à ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n° 1978), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 du 15 décembre 2010 (BO 2011/06) à l'accord du 1er juillet 2009 relatif aux classifications professionnelles, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 10 du 28 septembre 2010 (BO 2010/52) à l'accord du 9 décembre 1997 relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers du 15 avril 1988 (n° 1505), tel que modifié par l'avenant n° 28 du 11 juin 1997, les dispositions de l'avenant n° 91 du 21 octobre 2010 (BO 2010/49), relatif à la modification du régime frais de santé, à ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de l'habillement du 17 février 1958 (n° 247), modifié par l'avenant n° 22 du 7 juillet 1980, par l'accord professionnel du 21 décembre 1999 portant adhésion de la convention collective nationale de l'industrie du bouton à la convention collective nationale des industries de l'habillement et par l'accord professionnel du 22 novembre 2002 portant adhésion de la convention collective nationale de l'industrie de la bretelle et de la ceinture à la convention collective nationale des industries de l'habillement, les dispositions de l'accord du 21 septembre 2010 (BO 2010/49), portant modification des modalités d'indemnisation de la maladie et de la maternité, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons d'étudiants du 27 mai 1992 (n° 1671), tel qu'il résulte de l'avenant n° 7 du 6 octobre 1995, les dispositions de l'avenant n° 45 du 6 décembre 2010 (BO 2011/17), relatif à la prime d'ancienneté, à ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des mannequins adultes et mannequins enfants de moins de seize ans employés par les agences de mannequins du 22 juin 2004 (n° 2397), tel que modifié par l'avenant du 22 juin 2005, les dispositions de l'avenant n° 2 du 17 janvier 2011 (BO 2011/13), relatif aux modalités de rémunération du mannequin, à ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des services interentreprises de médecine du travail du 20 juillet 1976 (n° 897), les dispositions de l'avenant n° 1 du 20 janvier 2011 (BO 2011/15) modifiant l'article 3-2-2 de l'accord du 28 novembre 2006 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954 (n° 54), modifié par l'accord du 11 juin 1979 tel qu'étendu par arrêté du 10 décembre 1979 et par l'avenant du 9 juillet 1990, et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant du 30 novembre 2010 (BO 2010/52), relatif à la prévoyance complémentaire, à ladite convention collective.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges du 16 mars 1998 (n° 2003), et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant du 22 décembre 2010 (BO 2011/08) à l'accord du 26 octobre 2007 relatif à la désignation et au suivi de l'organisme de prévoyance gestionnaire de la garantie décès prévue par l'article 38 de l'avenant « Mensuels », conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des cabinets d'économistes de la construction et de métreurs-vérificateurs du 16 avril 1993 (n° 1726), les dispositions de l'avenant n° 8 du 17 novembre 2010 (BO 2011/13) à l'avenant n° 4 du 20 janvier 1999 sur la prévoyance à ladite convention collective.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique du 15 décembre 1988 (n° 1539), les dispositions de :

- l'avenant du 8 décembre 2010 (BO 2010/52) portant révision de l'accord du 22 février 2006 relatif à la prise en charge des frais consécutifs au fonctionnement de la négociation collective des instances paritaires (articles 3.1 et 3.2), conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant du 8 décembre 2010 (BO 2010/52) portant révision de l'accord du 22 février 2006 relatif à la prise en charge des frais consécutifs au fonctionnement de la négociation collective des instances paritaires (article 2), conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 (n° 1996), les dispositions de :

- l'accord du 1er décembre 2010 (BO 2011/10) relatif au régime de prévoyance du personnel non cadre, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 1er décembre 2010 (BO 2011/06) relatif à l'instauration d'un régime unique de frais de soins de santé en faveur des cadres et assimilés cadres retraités, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries et du commerce de la récupération et du recyclage du 6 décembre 1971 (n° 637), tel que modifié par l'avenant n° 1 du 12 janvier 2010, les dispositions de :

- l'accord du 4 octobre 2010 (BO 2010/51) relatif à la création d'une commission paritaire de validation des accords d'entreprise, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 3 du 8 juillet 2009 (BO 2009/48) portant modification de l'accord du 9 avril 2008 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables du 15 mai 1968 (n° 454), modifié par l'avenant n° 20 du 16 novembre 1995 étendu par arrêté du 25 juin 1997, les dispositions de :

- l'avenant n° 44 du 16 juin 2010 (BO 2011/09), portant modification de l'article 21 bis (Régime de prévoyance), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 50 du 14 janvier 2011 (BO 2011/22), relatif à la réécriture de l'article 17 (Durée du travail), à ladite convention collective.

Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 53 du 15 décembre 2010 (BO 2011/17), relatif au CQP « Animateur de tennis de table », à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 54 du 15 décembre 2010 (BO 2011/17), relatif au CQP « Moniteur de squash », à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 55 du 15 décembre 2010 (BO 2011/17), relatif au CQP « Initiateur en motocyclisme », à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 56 du 10 février 2011 (BO 2011/17), relatif au CQP « Assistant moniteur de pilotes de planeurs », à ladite convention collective.

Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996 (n° 1909), modifié par l'avenant du 10 décembre 2001 tel qu'étendu par arrêté du 9 décembre 2002, les dispositions de l'avenant du 1er décembre 2010 (BO 2011/10) remplaçant l'avenant du 6 juillet 2004, relatif aux frais de déplacement des délégués dûment mandatés, à ladite convention collective.

Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires du 5 juillet 1995 (n° 1875), tel que modifié par l'avenant n° 14 du 10 février 2004, les dispositions de l'avenant n° 44 du 25 octobre 2010 (BO 2010/50), relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire des frais de santé, à ladite convention collective.

Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier 2006 (n° 2564), les dispositions de l'avenant n° 19 du 25 octobre 2010 (BO 2010/50), relatif à la mise en place d'un régime de remboursements complémentaires des frais de santé, à ladite convention collective.

Article 26

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969 (n° 1534), mise à jour par accord du 9 novembre 1988, tel que modifié par l'avenant n° 49 du 2 juillet 1996 et l'avenant n° 70 du 8 avril 2008, les dispositions de l'avenant n° 78 du 4 février 2011 (BO 2011/18), relatif à la revalorisation des salaires minima et à la prime d'ancienneté, à ladite convention collective.

Article 27

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans les champs d'application de la convention collective nationale des cadres du négoce des matériaux de construction du 21 mars 1972 (n° 652), tel que modifié par l'avenant du 13 avril 1988, de la convention collective nationale des ouvriers du négoce des matériaux de construction du 17 juin 1965 (n° 398), tel que modifié par l'avenant n° 48 du 2 mai 2007, et de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du négoce des matériaux de construction du 17 novembre 1969 (n° 533), tel que modifié par l'avenant n° 50 du 2 mai 2007, les dispositions de l'accord du 11 janvier 2011 (BO 2011/16) portant création d'une commission paritaire de validation des accords, conclu dans le cadre desdites conventions collectives.

Article 28

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans les champs d'application de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique du 7 février 1979 (n° 998) et de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation du 3 mai 1983 (n° 1256), les dispositions de l'accord du 13 décembre 2010 (BO 2011/17) relatif à la répartition de la contribution versée au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre desdites conventions collectives.

Article 29

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans les champs d'application de la convention collective nationale pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la distribution des papiers-cartons (commerces de gros) du 28 juillet 1975 (n° 802), tel que modifié par avenant du 13 décembre 2006, et de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la distribution des papiers et cartons (commerce de gros) du 12 janvier 1977 (n° 925), les dispositions de l'avenant interprétatif du 10 février 2010 (BO 2011/07) de l'avenant n° 2 à l'accord du 19 novembre 2008, conclu dans le cadre desdites conventions collectives.

Article 30

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 31

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 9 août 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (n° 1534)

Paru au JORF du 2011-08-18

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969, mise à jour par accord du 9 novembre 1988, tel que modifié par l'avenant n° 49 du 2 juillet 1996 et l'avenant n° 70 du 8 avril 2008, les dispositions de l'accord du 13 mai 2009 relatif au fonctionnement et au financement du paritarisme, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 9-2 est étendu à l'exclusion des termes « signataires » comme étant contraires au principe d'égalité tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

Par ailleurs, les paragraphes a et b de l'article 9-2 sont étendus sous réserve du respect du principe d'égalité tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation en matière de répartition des fonds du paritarisme (Cass. soc. 10 octobre 2007, 05-45347) dont il résulte, d'une part, qu'aucune organisation syndicale de salariés ou d'employeurs représentative dans le champ d'application de l'accord ne peut être exclue du bénéfice du financement du paritarisme et que, d'autre part, la différence de traitement instaurée doit être justifiée par des critères objectifs matériellement vérifiables liés à l'influence de chaque syndicat dans le champ de l'accord.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2009/31, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes, les dispositions de l'avenant n° 2 du 26 janvier 2012 (BO n° 2012-14), relatif à la prévoyance (n° 1412) du 21 janvier 1986, à l'accord du 27 mars 2006, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance (n° 1801) du 13 avril 1994, les dispositions de l'avenant du 30 janvier 2012 (BO n° 2012-13), relatif à l'accompagnement d'une personne en fin de vie, à la convention collective nationale susvisée.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances (n° 2247) du 18 janvier 2002, les dispositions de l'accord du 14 décembre 2011 (BO n° 2012-21), relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090) du 15 janvier 1981, les dispositions de :

- l'avenant n° 18 du 15 décembre 2011 (BO n° 2012-06), à l'accord paritaire national du 16 novembre 2000 relatif aux règlements de prévoyance, conclu dans le cadre la convention collective nationale susvisée ;
- la délibération paritaire n° 6-11 du 20 octobre 2011 (BO n° 2011-47), relative au suivi du plan de maintien dans l'emploi des salariés âgés, conclue dans le cadre la convention collective nationale susvisée.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la banque (n° 2120) du 10 janvier 2000, les dispositions de l'accord du 3 novembre 2011 (BO n° 2012-04), relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, conclu dans le cadre la convention collective nationale susvisée.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie, boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) (n° 843) du 19 mars 1976, les dispositions de l'avenant n° 11 du 19 janvier 2012 (BO n° 2012-12), à l'avenant n° 83 relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé, à la convention collective nationale susvisée.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la teinturerie-nettoyage et de la blanchisserie du Nord et du Pas-de-Calais (n° 528) du 25 février 1955, les dispositions de l'accord du 6 septembre 2011 (BO n° 2011-44), relatif à la commission paritaire de validation des accords d'entreprises, conclu dans le cadre la convention collective nationale susvisée.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et de sociétés de conseil (n° 1486) du 15 décembre 1987, les dispositions de l'avenant du 18 janvier 2012 (BO n° 2012-11), à l'accord du 28 juin 2011 sur la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries charcutières (n° 1586) du 1er juillet 1958, mise à jour le 9 avril 1990, les dispositions de l'avenant n° 1 du 9 mars 2012 (BO n° 2012-19), relatif aux classifications des postes de travail, à la convention collective nationale susvisée.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries chimiques et connexes (n° 44) du 30 décembre 1952, les dispositions de :

- l'avenant du 15 février 2012 (BO n° 2012-16), à l'accord du 8 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les industries chimiques : durée des périodes de professionnalisation, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant du 15 février 2012 (BO n° 2012-16), à l'accord professionnel du 21 février 2008 relatif aux modalités de financement de l'OPCA de branche, de la professionnalisation et du droit individuel à la formation, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (n° 1286) du 1er janvier 1984, les dispositions de l'avenant n° 3 du 7 septembre 2011 (BO n° 2012-09), à l'avenant n° 15 du 3 septembre 2008, relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire des frais de soins de santé, à la convention collective nationale susvisée.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coopération maritime (n° 2494) du 7 décembre 2004, tel que modifié par l'avenant n° 4 bis du 1er juillet 2009, les dispositions de l'avenant n° 6 du 9 février 2011 (BO n° 2011-19), relatif au champ d'application, à la convention collective nationale susvisée.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs (n° 2336) du 16 juillet 2003, complétée par trois annexes, les dispositions de l'avenant

n° 33 du 17 janvier 2012 (BO n° 2012-13), modifiant les bénéficiaires du régime de prévoyance frais de santé, à la convention collective nationale susvisée.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (n° 1505) du 15 avril 1988, les dispositions de :

- l'avenant n° 95 du 28 octobre 2011 (BO n° 2012-10), relatif à la modification du régime frais de santé, à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 96 du 1er février 2012 (BO n° 2012-13), relatif à la modification du régime frais de santé, à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 97 du 1er février 2012 (BO n° 2012-13), portant sur le régime de prévoyance, à la convention collective susvisée.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (n° 675) du 30 juin 1972, les dispositions de :

- l'avenant n° 1 du 31 janvier 2012 (BO n° 2012-15), à l'accord du 27 décembre 2010 sur la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 2 du 31 janvier 2012 (BO 2012-15), à l'accord du 27 décembre 2010 sur la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques des Flandres (n° 1387) du 20 mai 1986, à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'accord du 1er février 2012 (BO n° 2012-14), mettant en place un régime de prévoyance minimum au bénéfice des mensuels de la métallurgie des Flandres, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries et commerces de la récupération et du recyclage du Nord et du Pas-de-Calais du 6 décembre 1971, devenue convention collective du Nord-Pas-de-Calais et de Picardie par accord du 18 septembre 1984, devenue convention collective nationale des industries et commerce de la récupération et du recyclage (n° 637) par l'avenant n° 1 du 12 janvier 2010, les dispositions de l'accord du 31 janvier 2012 (BO n° 2012-18), portant désignation de l'organisme paritaire collecteur agréé et création de la section paritaire professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport (n° 2511) du 7 juillet 2005, les dispositions de :

- l'accord du 30 mars 2011 (BO n° 2011-25), relatif à l'intégration de certaines entreprises dans le champ d'application, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 67 du 7 février 2012 (BO n° 2012-19), relatif au certificat de qualification professionnelle des animateurs de patinoire, option hockey sur glace, à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 68 du 7 février 2012 (BO n° 2012-19), relatif au certificat de qualification professionnelle des guides de véhicules terrestres motorisés à guidon, à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 70 du 7 février 2012 (BO n° 2012-19), relatif au certificat de qualification professionnelle des plieurs de parachutes de secours, à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 71 du 7 février 2012 (BO n° 2012-19), relatif au certificat de qualification professionnelle des opérateurs vidéo/ photo parachutisme, à la convention collective susvisée.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des télécommunications (n° 2148) du 26 avril 2000, les dispositions de l'avenant n° 7 du 26 janvier 2012 (BO n° 2012-13), à l'accord du 24 septembre 2004 sur la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564) du 31 janvier 2006, les dispositions de l'avenant n° 31 du 16 janvier 2012 (BO n° 2012-13), relatif à la modification de l'annexe IV (Accord de prévoyance), à la convention collective nationale susvisée.

Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (n° 1875) du 5 juillet 1995, tel que modifié par l'avenant n° 14 du 10 février 2004, les dispositions de l'avenant n° 57 du 16 janvier 2012 (BO n° 2012-13), relatif à la modification de l'annexe IV (Accord de prévoyance), à la convention collective nationale susvisée.

Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (n° 1534) du 20 février 1969, mise à jour par accord du 9 novembre 1988, tel que modifié par l'avenant n° 49 du 2 juillet 1996 et l'avenant n° 70 du 8 avril 2008, les dispositions de l'avenant n° 80 du 17 janvier 2012 (BO n° 2012-14), relatif au régime de prévoyance, à la convention collective nationale susvisée.

Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application des conventions collectives nationales des ouvriers des industries de carrières et de matériaux (n° 87) du 22 avril 1955, des employés techniciens et agents de maîtrise des industries de carrières et de matériaux (n° 135) du 12 juillet 1955 et des cadres des industries de carrières et de matériaux (n° 211) du 6 décembre 1956, les dispositions de l'avenant n° 1 du 10 février 2012 (BO n° 2012-13), à l'accord du 10 juillet 2008 relatif à la révision des classifications professionnelles et aux salaires conventionnels, aux conventions collectives nationales susvisées.

Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'édition phonographique (n° 2770) du 30 juin 2008, les dispositions de l'avenant n° 4 du 8 juillet 2011 (BO n° 2011-48), relatif à la captation, à la convention collective nationale susvisée.

Article 25

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 26

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 7 août 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (n° 1534)

Paru au JORF du 2012-08-15

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969, mise à jour par accord du 9 novembre 1988, tel que modifié par l'avenant n° 49 du 2 juillet 1996 et l'avenant n° 70 du 8 avril 2008, les dispositions de l'avenant n° 81 du 21 mars 2012, relatif à la revalorisation des salaires minima, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/22, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 26 octobre 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (n° 1534)

Paru au JORF du 2012-11-03

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969, mise à jour par accord du 9 novembre 1988, les dispositions de l'accord du 21 mars 2012 portant sur les certificats de qualification professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/24, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 3 juin 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 23 mai 2013

Paru au JORF du 2013-06-08

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national interprofessionnel du 7 avril 2011 relatif à l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi dans leur accès à l'emploi, les dispositions de l'avenant n° 1 du 20 décembre 2012 (BO 2013-12) audit accord national interprofessionnel.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national du 29 juin 2010 relatif à la création de l'OPCA « OPCA3 + » des industries de l'ameublement, du bois, des matériaux pour la construction et l'industrie et de l'intersecteur des papiers-cartons, les dispositions de l'avenant n° 1 du 10 octobre 2012 (BO 2013-12) audit accord national.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006 (n° 2609), les dispositions de l'avenant n° 3 du 11 décembre 2012 (BO 2013-09), relatif à la sécurisation des forfaits-jours, à ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des casinos du 29 mars 2002 (n° 2257), les dispositions de l'avenant n° 19 du 16 janvier 2013 (BO 2013-10), relatif à la modification de l'article 25 de la convention collective, à ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des

détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984 (n° 1286), les dispositions de l'avenant n° 3 bis du 23 mai 2012 (BO 2012-42) à l'avenant n° 15 de la convention collective, relatif à la mise en place d'un régime de « remboursement complémentaire de frais de soins de santé », à ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la distribution directe du 9 février 2004 (n° 2372), les dispositions de l'avenant n° 24 du 4 mai 2012 (BO 2012-28), portant révision de diverses dispositions, à ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles du 1er janvier 1984 (n° 1285), les dispositions de l'accord du 3 juillet 2012 (BO 2012-39), relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801), les dispositions de :

- l'accord du 9 mars 2012 (BO 2012-19) portant révision de l'accord de branche du 20 juillet 2005 relatif à la formation professionnelle dans les sociétés d'assistance ainsi que son avenant n° 1 du 6 juillet 2006 conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 26 du 9 mars 2012 (BO 2012-16), portant révision de l'annexe 1 « Commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation », à ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers du 12 décembre 1978 (n° 992), les dispositions de l'avenant n° 35 du 22 janvier 2013 (BO 2013-11), relatif à la délivrance du certificat de qualification professionnelle, à ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries chimiques et connexes du 30 décembre 1952 (n° 44), les dispositions de l'accord du 29 mai 2012 (BO 2012-28), relatif à l'indemnisation du chômage partiel, conclu dans le cadre de ladite convention.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises du négoce et de la distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers du 20 décembre 1985 (n° 1408), les dispositions de l'accord du 6 juin 2012 (BO 2012-30), relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air du 5 juillet 1991 (n° 1631), tel qu'il résulte de l'accord du 2 juin 1993, modifié par avenant n° 3 du 25 octobre 1995, les dispositions de l'accord du 20 décembre 2011 (BO 2012-03), relatif à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice du 11 avril 1996 (n° 1921), les dispositions de l'avenant n° 42 du 2 octobre 2012 (BO 2012-48), relatif à l'huissier de justice salarié, à ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons d'étudiants du 27 mai 1992 (n° 1671), les dispositions de l'avenant n° 49 du 21 février 2012 (BO 2012-22), relatif au temps de travail et à l'aménagement du temps de travail, à ladite convention collective.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des mannequins adultes et des mannequins enfants de moins de seize ans employés par les agences de mannequins du 22 juin 2004 (n° 2397), les dispositions de l'avenant n° 3 du 13 décembre 2012 (BO 2013-05), relatif à la modification de l'article 19.9 de la convention collective et à l'introduction d'un article 19.10 portant sur le mandat civil de représentation, à ladite convention collective.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application professionnel et territorial, les dispositions de l'accord national professionnel du 11 décembre 2012 (BO 2013-13), relatif à l'entretien professionnel, le bilan de compétences et le passeport orientation et formation, conclu dans le secteur des industries des panneaux à base de bois.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 30 novembre 2011 relatif au développement de la formation professionnelle, la professionnalisation, la sécurisation des parcours professionnels et la politique de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, conclu dans divers secteurs de la production et de la transformation des papiers-cartons, les dispositions de l'avenant n° 2 du 11 octobre 2012 (BO 2013-13) audit accord national professionnel.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176), les dispositions de :

- l'accord du 25 septembre 2008 (BO 2008-47) en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes atteintes d'un handicap conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant du 24 septembre 2009 (BO 2009-46) à l'accord du 25 septembre 2008 en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes atteintes d'un handicap conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 (n° 1996), les dispositions de :

- l'avenant du 1er décembre 2010 (BO 2010-52), portant révision de l'accord du 4 juillet 2005 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie, à ladite convention collective ;

- l'avenant du 19 mai 2011 (BO 2011-28), portant révision de l'accord du 19 septembre 2007 relatif aux certificats de qualification professionnelle, à ladite convention collective ;

- l'avenant du 19 septembre 2012 (BO 2012-50), relatif au certificat de qualification professionnelle « produits cosmétiques et d'hygiène », à ladite convention collective ;

- l'avenant du 19 septembre 2012 (BO 2012-50), portant révision de l'accord du 19 septembre 2007 relatif aux certificats de qualification professionnelle conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du travail du personnel des institutions de retraite complémentaire du 9 décembre 1993 (n° 1794), les dispositions de l'accord du 22 mars 2012 (BO 2012-23), relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances dans les institutions de retraite complémentaire, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 64 du 5 décembre 2011 (BO 2012-10), relatif au certificat de qualification professionnelle « assistant moniteur de char à voile », à ladite convention collective ;

- l'avenant n° 65 du 7 février 2012 (BO 2012-19), relatif au certificat de qualification professionnelle « technicien sportif de rugby à XV », à ladite convention collective ;

- l'avenant n° 72 du 7 février 2012 (BO 2012-19), relatif au certificat de qualification professionnelle « moniteur de canoë-kayak », à ladite convention collective ;

- l'avenant n° 77 du 4 octobre 2012 (BO 2013-03), relatif à la commission paritaire nationale de prévention, d'hygiène, de sécurité et de veille sanitaire, à ladite convention collective ;

- l'avenant n° 78 du 5 décembre 2012 (BO 2013-03), relatif au certificat de qualification professionnelle « technicien sportif d'athlétisme », à ladite convention collective.

Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992 (n° 1702), les dispositions de l'avenant n° 3 du 20 novembre 2012 (BO 2013-05), relatif à la modification de l'article 5.2 de la convention collective, à ladite convention collective.

Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969 (n° 1534) mise à jour par accord du 9 novembre 1988, les dispositions de :

- l'avenant n° 1 du 3 novembre 2011 (BO 2011-47) à l'accord collectif du 1er décembre 2009 portant sur la désignation de l'OPCA dans la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant n° 1 du 28 juin 2012 (BO 2012-34) à l'accord du 13 mai 2009 sur le fonctionnement et le financement du paritarisme conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 24

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 25

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 8 juillet 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (n° 1534)

Paru au JORF du 2013-07-18

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969, mise à jour par accord du 9 novembre 1988, les dispositions de l'avenant n° 82 du 14 mars 2013, relatif à la revalorisation des salaires minima, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/20, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 20 décembre 2013 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (n° 1534)

Paru au JORF du 2013-12-26

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969, mise à jour par accord du 9 novembre 1988, les dispositions de l'avenant n° 1 du 11 septembre 2013 à l'accord du 21 mars 2012 relatif aux certificats de qualification professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/46, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 26 juin 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (n° 1534)

Paru au JORF du 2014-07-12

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969, mise à jour par accord du 9 novembre 1988, les dispositions de l'avenant n° 83 du 5 février 2014 relatif à la revalorisation des salaires minima, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/17, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 29 juin 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 21 mai 2015

Paru au JORF du 2015-07-03

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801), les dispositions de :

- l'avenant n° 30 de révision des articles 9 et 13 et création de l'article 10 bis relatif au représentant syndical au CHSCT et de l'article 14 bis relatif aux modalités de gestion des crédits d'heures, conclu le 28 octobre 2014 (BOCC 2015/9), à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004 (n° 2395), les dispositions de :

- l'accord relatif au financement de la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu le 17 décembre 2014 (BOCC 2015/8), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de :

- l'accord relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels FPSPP, conclu le 15 décembre 2014 (BOCC 2015/9), dans les sociétés d'assurances.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du bricolage du 30 septembre 1991 (n° 1606), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 à l'accord du 18 mars 2010 relatif à la participation des représentants syndicaux et à l'indemnisation des frais de déplacement lors des réunions paritaires, conclu le 2 décembre 2014 (BOCC 2015/8), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 (n° 573), les dispositions de :

- l'accord relatif au contrat de génération, conclu le 17 décembre 2014 (BOCC 2015/9), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 (n° 1516), les dispositions de :

- l'accord relatif au temps partiel, conclu le 17 décembre 2014 (BOCC 2015/12), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'horlogerie du 17 décembre 1979 (n° 1044), les dispositions de :

- l'accord relatif à la modernisation et la mise en œuvre des CQP, conclu le 28 novembre 2014 (BOCC 2015/7), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de :

- l'accord national relatif au contrat de génération, conclu le 8 décembre 2014 (BOCC 2015/5), dans l'industrie de la maroquinerie.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale des industries métallurgiques, mécaniques, électriques et connexes de l'Eure du 1er juillet 1976 (n° 887), les dispositions de :

- l'accord relatif à l'autorisation d'absence dans le cadre de la CPTÉ, conclu le 21 janvier 2015 (BOCC 2015/12), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des cabinets d'économistes de la construction et des métreurs-vérificateurs du 16 avril 1993 (n° 1726), les dispositions de :

- l'avenant n° 10 à l'avenant n° 4 du 20 janvier 1999, conclu le 17 décembre 2014 (BOCC 2015/5), à ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des missions locales et PAIO des maisons de l'emploi et PLIE du 21 février 2001 (n° 2190), les dispositions de :

- l'accord sur le financement de la formation professionnelle, conclu le 16 janvier 2015 (BOCC 2015/11), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 53 relatif à la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle, conclu le 23 mai 2014 (BOCC 2014/28), à ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 (n° 2111), les dispositions de :

- l'accord relatif au financement de la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu le 17 décembre 2014 (BOCC 2015/8), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance du 16 mars 1982 (n° 1182), les dispositions de :

- l'accord-cadre sur les seniors, conclu le 27 novembre 2014 (BOCC 2015/8), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries et du commerce de la récupération du 6 décembre 1971 (n° 637), les dispositions de :

- l'accord relatif à la création de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, conclu le 9 décembre 2014 (BOCC 2015/8), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord portant création du CQP opérateur de tri manuel et du CQP opérateur de tri mécanisé, conclu le 9 décembre 2014 (BOCC 2015/8), dans le cadre

de ladite convention collective.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 9 novembre 1988 (n° 1534), les dispositions de :

- l'avenant n° 2 à l'accord du 13 mai 2009 sur le fonctionnement et le financement du paritarisme, conclu le 3 avril 2014 (BOCC 2014/34), à ladite convention collective.

Article 16

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 17

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule, conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 juin 2015 portant extension d'un avenant et d'un accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (n° 1534)

Paru au JORF du 2015-07-03

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969, mise à jour par accord du 9 novembre 1988, les dispositions de :

- l'accord du 10 février 2015 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le deuxième alinéa de l'article 1er est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6523-1 du code du travail.

L'article 3.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6314-1 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 4.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6325-1 et L. 6314-1 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 4.3 est étendu sous réserve des dispositions des articles L. 6324-1 et L. 6314 du code du travail.

- l'avenant n° 3 du 10 février 2015 relatif au fonctionnement et au financement du paritarisme, à la convention collective susvisée.

Les termes « signataire de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes » mentionnés à l'article 3 sont exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires aux dispositions de l'accord national interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi étendu du 10 février 1969.

Le premier alinéa de l'article 8 est étendu à l'exclusion des termes « signataires » en tant qu'ils sont contraires au principe d'égalité de valeur constitutionnelle tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant et de l'accord susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenant et accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant et de l'accord susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/15, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 13 octobre 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 22 septembre 2015

Paru au JORF du 2015-10-21

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socio-culturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local du 4 juin 1983 (n° 1261), les dispositions de :

- l'avenant n° 01-15 relatif à la durée du travail des salariés à temps partiel, conclu le 15 juin 2015 (BOCC 2015/31), à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés, « gérants mandataires » du 24 septembre 1984 (n° 1314), les dispositions de :

- l'avenant n° 62 relatif à la formation professionnelle, conclu le 26 janvier 2015 (BOCC 2015/18), à ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 (n° 1518), les dispositions de :

- l'avenant n° 152 relatif à la formation professionnelle, conclu le 19 mai 2015 (BOCC 2015/28), à ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle du 21 mai 2002 (n° 2272), les dispositions de :

- l'accord relatif au contrat de génération, conclu le 21 octobre 2014 (BOCC 2015/6), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), les dispositions de :

- l'accord relatif au développement qualitatif et quantitatif de l'apprentissage, conclu le 18 mars 2015 (BOCC 2015/17), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la banque du 10 janvier 2000 (n° 2120), les dispositions de :

- l'accord modifiant l'article 36 (évaluation professionnelle), conclu le 9 février 2015 (BOCC 2015/16), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale applicable au personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (n° 1486), les dispositions de :

- l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conclu le 27 octobre 2014 (BOCC 2014/49), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de la distribution directe du 9 février 2004 (n° 2372), les dispositions de :

- l'avenant n° 30 relatif au barème des remboursements des frais des salariés participants aux réunions paritaires, conclu le 26 novembre 2014 (BOCC 2015/8), à ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord sur le temps partiel dans l'enseignement privé du 18 octobre 2013, les dispositions de :

- l'avenant n° 1, conclu le 10 mars 2015 (BOCC 2015/25), audit accord.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des entreprises techniques au service de la création et de l'événement du 21 février 2008 (n° 2717), les dispositions de :

- l'avenant n° 6 sur le financement du paritarisme, conclu le 29 décembre 2014 (BOCC 2015/6), à ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 (n° 1516), les dispositions de :

- l'avenant portant modification de l'annexe à l'accord de prévoyance du 3 juillet 1992, conclu le 22 janvier 2015 (BOCC 2015/17), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air du 5 juillet 1991 (n° 1631), les dispositions de :

- l'accord sur le financement de la formation professionnelle, conclu le 26 mai 2015 (BOCC 2015/26), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 (n° 43), les dispositions de :

- l'avenant rectificatif à l'avenant du 24 novembre 2014 portant modification de l'article 16-A, conclu le 23 mars 2015 (BOCC 2015/30), à ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de :

- l'accord national du 8 avril 2014 relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, conclu le 8 avril 2014 (BOCC 2014/27) dans la métallurgie.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale des industries du travail des métaux de la Moselle du 1er février 1973 (n° 714), les dispositions de :

- l'avenant relatif aux élections professionnelles, conclu le 26 février 2015 (BOCC 2015/21), à ladite convention collective ;
- l'avenant relatif aux moyens de communication des institutions représentatives du personnel (article 6), conclu le 26 février 2015 (BOCC 2015/21), à ladite convention collective ;
- l'avenant relatif au télétravail - Annexe VIII de l'avenant « mensuels », conclu le 26 février 2015 (BOCC 2015/21), à ladite convention collective.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges du 16 mars 1998 (n° 2003), les dispositions de :

- l'avenant relatif aux élections professionnelles, conclu le 28 janvier 2015 (BOCC 2015/13), à ladite convention collective.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des missions locales et PAIO des maisons de l'emploi et PLIE du 21 février 2001 (n° 2190), les dispositions de :

- l'avenant n° 55 relatif à la suspension du contrat de travail et à l'acquisition de l'ancienneté, conclu le 16 janvier 2015 (BOCC 2015/11), à ladite convention collective.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (no 176), les dispositions de :

- l'accord relatif aux frais de logement et de nourriture des salariés des métiers de la promotion, conclu le 15 janvier 2015 (BOCC 2015/10), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 (n° 1996), les dispositions de :

- l'accord relatif au montant des frais d'équipements, conclu le 29 janvier 2015 (BOCC 2015/10), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour les industries de produits alimentaires élaborés du 22 octobre 1985 (n° 1396), les dispositions de :

- l'avenant n° 101 relatif aux salaires minima, conclu le 21 janvier 2015 (BOCC 2015/11), à ladite convention collective.

Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel de la reprographie du 18 décembre 1972 (n° 706), les dispositions de :

- l'accord modifiant l'article 508, alinéa 1, conclu le 31 mars 2015 (BOCC 2015/18), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 (n° 1266), les dispositions de :

- l'avenant n° 51 relatif aux minima conventionnels, à la revalorisation des primes et à la rémunération des contrats de professionnalisation, conclu le 27 janvier 2015 (BOCC 2015/13), à ladite convention collective.

Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'avenant du 5 juillet 2011 à la convention portant création du Fonds d'assurance Formation du Spectacle du 12 septembre 1972 telle que modifiée par les précédents avenants et en dernier lieu celui du 25 mai 2005, les dispositions de :

- l'avenant conclu le 15 décembre 2014 (BOCC 2015/16), audit avenant du 5 juillet 2011.

Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 9 novembre 1988 (n° 1534), les dispositions de :

- l'accord relatif à la pénibilité, conclu le 10 février 2015 (BOCC 2015/15), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 25

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 26

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Fait le 13 octobre 2015.

Arrêté du 18 décembre 2015 portant extension d'un accord multibranches de travail sur la reconnaissance et l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire

Paru au JORF du 2015-12-27

Article 1

Les dispositions de l'accord multibranches de travail du 29 mai 2015 sur la reconnaissance et l'inscription au répertoire national des certifications professionnelles de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application professionnel et territorial.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques 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 des conventions collectives (agriculture) n° 2015/38, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 12 janvier 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de diverses branches de la filière alimentaire

Paru au JORF du 2016-01-20

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de diverses branches de la filière alimentaire. L'article 1-2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6523-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt sont chargés, chacun en ce qui le concerne, 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° 2015/5, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 15 mars 2016 portant extension d'un accord national conclu dans la filière alimentaire

Paru au JORF du 2016-03-26

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord national du 29 mai 2015 relatif à la reconnaissance et à l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux conclu dans la filière alimentaire. Le second alinéa de l'article 6 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 15 mars 2016.

La ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Le ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt, porte-parole du Gouvernement,

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques,

C. Ligeard

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/38, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 4 juillet 2016 portant extension d'accords et d'avenants salariaux

Paru au JORF du 2016-07-12

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la banque du 10 janvier 2000 (n° 2120), les dispositions de :

- l'accord salarial, conclu le 15 février 2016 (BOCC 2016/17), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art, arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie du 14 juin 1988 (n° 1517), les dispositions de :

- l'avenant n° 5 portant revalorisation de la rémunération minimale, conclu le 26 janvier 2016 (BOCC 2016/17), à ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes du 17 décembre 1985 (n° 1405), les dispositions de :

- l'avenant n° 20 relatif à la grille des salaires conventionnels, conclu le 4 mars 2016 (BOCC 2016/18), à ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM du 21 octobre 1983 (n° 1278), les dispositions de :

- l'accord sur les salaires minima, conclu le 9 février 2016 (BOCC 2016/18), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la métallurgie des Deux-Sèvres du 1er juillet 1991 (n° 1628), les dispositions de :

- l'accord sur les taux effectifs garantis annuels et la valeur du point, conclu le 25 mars 2016 (BOCC 2016/19), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électro-céramiques et connexes des Hautes-Pyrénées du 18 février 1992 (n° 1626), les dispositions de :

- l'accord relatif aux taux effectifs garantis des mensuels pour les ouvriers, administratifs, techniciens et agents de maîtrise d'atelier, conclu le 22 mars 2016 (BOCC 2016/19), dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'accord relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques des mensuels pour les ouvriers, administratifs, techniciens et agents de maîtrise d'atelier, conclu le 22 mars 2016 (BOCC 2016/19), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la promotion immobilière du 18 mai 1988 (n° 1512), les dispositions de :

- l'avenant n° 37 portant sur les minima conventionnels, conclu le 30 mars 2016 (BOCC 2016/20), à ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 (n° 1266), les dispositions de :

- l'avenant n° 53 relatif aux salaires minima conventionnels, conclu le 11 mars 2016 (BOCC 2016/18), à ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 9 novembre 1988 (n° 1534), les dispositions de :

- l'avenant n° 84 relatif à la revalorisation des salaires minima, conclu le 18 février 2016 (BOCC 2016/19), à ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers des industries de carrières et de matériaux du 22 avril 1955 (n° 87) et de la convention collective nationale des employés techniciens et agents de maîtrise des industries de carrières et de matériaux du 12 juillet 1955 (n° 135), à l'exclusion des entreprises procédant à la fabrication de produits en béton, et dans leur propre champ d'application territorial, les dispositions de :

- l'accord relatif aux salaires minima (Rhône-Alpes), conclu le 11 mars 2016 (BOCC 2016/19), dans le cadre des dites conventions collectives ;

- l'accord régional relatif aux salaires minima (Auvergne), conclu le 3 mars 2016 (BOCC 2016/18), dans le cadre des dites conventions collectives.

Article 11

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 12

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Annexe

ANNEXE

Article 1er

Convention collective de la banque du 10 janvier 2000 (n° 2120).

Article 2

Convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art, arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie du 14 juin 1988 (n° 1517).

Article 3

Convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes du 17 décembre 1985 (n° 1405).

Article 4

Convention collective nationale des personnels PACT et ARIM du 21 octobre 1983 (n° 1278).

Article 5

Convention collective de la métallurgie des Deux-Sèvres du 1er juillet 1991 (n° 1628).

Article 6

convention collective départementale des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électro-céramiques et connexes des Hautes-Pyrénées du 18 février 1992 (n° 1626).

Article 7

Convention collective nationale de la promotion immobilière du 18 mai 1988 (n° 1512).

Article 8

Convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 (n° 1266).

Article 9

Convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 9 novembre 1988 (n° 1534).

Article 10

Convention collective nationale des ouvriers des industries de carrières et de matériaux du 22 avril 1955 (n° 87) et convention collective nationale des employés techniciens et agents de maîtrise des industries de carrières et de matériaux du 12 juillet 1955 (n° 135).

Fait le 4 juillet 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 10 novembre 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (n° 1534)

Paru au JORF du 2016-11-19

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969, mise à jour par accord du 9 novembre 1988, les dispositions de l'avenant n° 85 du 18 février 2016 relatif au régime de prévoyance, à la convention collective susvisée.

L'alinéa 2 de l'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels publiée au Journal officiel du 9 août 2016 et de l'application des dispositions combinées des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 10 novembre 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/19, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 1er décembre 2016 portant extension d'un avenant à un accord national professionnel conclu dans diverses branches de la filière alimentaire

Paru au JORF du 2016-12-10

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 26 juin 2011 constitutif de l'OPCA « OPCALIM », les dispositions de l'avenant n° 2 du 13 janvier 2016 à l'accord national professionnel susvisé.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 1er décembre 2016.

La ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Le ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt, porte-parole du Gouvernement,

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques,

C. Ligeard

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/22, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 21 juillet 2017 portant extension d'accords et d'avenants salariaux

Paru au JORF du 2017-08-01

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la banque du 10 janvier 2000 (n° 2120), les dispositions de l'accord salarial, conclu le 13 janvier 2017 (BOCC 2017/15), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets dentaires du 17 janvier 1992 (n° 1619), les dispositions de l'accord d'harmonisation de la grille salariale au 1er janvier 2017, conclu le 10 février 2017 (BOCC 2017/14), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la charcuterie de détail du 1er décembre 1977 (n° 953), les dispositions de l'avenant n° 28 relatif aux salaires, conclu le 10 janvier 2017 (BOCC 2017/17), à ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la salaison, charcuterie en gros et conserves de viandes du 9 avril 1990 (n° 1586), les dispositions de l'accord sur les salaires minima professionnels garantis, conclu le 8 mars 2017 (BOCC 2017/17), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective applicable aux entreprises des industries et métiers de la métallurgie du Loir-et-Cher du 5 juillet 1991 (n° 2579), les dispositions de l'accord relatif aux salaires, conclu le 10 mars 2017 (BOCC 2017/16), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective régionale des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes de Midi-Pyrénées du 21 février 1980 (n° 1059), les dispositions de l'accord portant fixation des barèmes de rémunérations minimales hiérarchiques, de l'indemnité de panier et de la prime de vacances, conclu le 28 février 2017 (BOCC 2017/16), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale des mensuels des industries métallurgiques de l'Ain du 1er décembre 1976 (n° 914), les dispositions de l'avenant relatif aux salaires (Annexe II), conclu le 6 mars 2017 (BOCC 2017/18), à ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques et assimilées de la Vendée du 16 décembre 2004 (n° 2489), les dispositions de :

- l'accord relatif à l'indemnité de panier, conclu le 17 mars 2017 (BOCC 2017/18), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord relatif aux Rémunérations Minimales Hiérarchiques (RMH), conclu le 17 mars 2017 (BOCC 2017/18), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord relatif aux Taux Effectifs Garantis Annuels (TEGA), conclu le 17 mars 2017 (BOCC 2017/18), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges du 16 mars 1998 (n° 2003), les dispositions de l'accord relatif aux rémunérations, conclu le 23 mars 2017 (BOCC 2017/19), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176), les dispositions de l'accord relatif aux salaires minima conventionnels, conclu le 16 mars 2017 (BOCC 2017/18), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises du 20 juillet 1976 (n° 897), les dispositions de l'avenant à l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas en 2017, conclu le 22 février 2017 (BOCC 2017/18), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de production des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés du 6 juin 1996 (n° 1942), les dispositions de l'accord relatif aux salaires mensuels minima garantis, conclu le 21 février 2017 (BOCC 2017/15), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics du 12 juillet 2006 (n° 2614), et dans son propre champ d'application territorial, les dispositions de l'accord portant fixation du barème des salaires minima pour 2017 (Franche-Comté), conclu le 12 janvier 2017 (BOCC 2017/14), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 9 novembre 1988 (n° 1534), les dispositions de l'avenant n° 86 relatif à la revalorisation des salaires minima, conclu le 22 février 2017 (BOCC 2017/17), à ladite convention collective.

Article 15

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 16

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Annexe

ANNEXE

Article 1er

Convention collective de la banque du 10 janvier 2000 (n° 2120).

Article 2

Convention collective nationale des cabinets dentaires du 17 janvier 1992 (n° 1619).

Article 3

Convention collective nationale de la charcuterie de détail du 1er décembre 1977 (n° 953).

Article 4

Convention collective nationale de l'industrie de la salaison, charcuterie en gros et conserves de viandes du 9 avril 1990 (n° 1586).

Article 5

Convention collective applicable aux entreprises des industries et métiers de la métallurgie du Loir-et-Cher du 5 juillet 1991 (n° 2579).

Article 6

Convention collective régionale des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes de Midi-Pyrénées du 21 février 1980 (n° 1059).

Article 7

Convention collective départementale des mensuels des industries métallurgiques de l'Ain du 1er décembre 1976 (n° 914).

Article 8

Convention collective des industries métallurgiques et assimilées de la Vendée du 16 décembre 2004 (n° 2489).

Article 9

Convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges du 16 mars 1998 (n° 2003).

Article 10

Convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176).

Article 11

Convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises du 20 juillet 1976 (n° 897).

Article 12

Convention collective nationale de l'industrie de production des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés du 6 juin 1996 (n° 1942).

Article 13

Convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics du 12 juillet 2006 (n° 2614).

Article 14

Convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 9 novembre 1988 (n° 1534).

Fait le 21 juillet 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 décembre 2017 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 7 novembre 2017

Paru au JORF du 2017-12-14

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD) du 21 mai 2010 (n° 2941), les dispositions de l'avenant n° 32/2017, conclu le 23 mai 2017 (BOCC 2017/42), à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801), les dispositions de l'avenant n° 35 portant révision du montant de la prise en charge des frais de déplacement concernant les salariés participants aux réunions paritaire, conclu le 20 janvier 2017 (BOCC 2017/31), à ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers du 3 février 1978 (n° 959), les dispositions de l'accord modifiant l'annexe XI - Indemnisation des délégués syndicaux, conclu le 26 janvier 2017 (BOCC 2017/33), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 (n° 573), les dispositions de l'accord relatif à la création de deux CQP dans le domaine de la logistique, conclu le 24 avril 2017 (BOCC 2017/29), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978 (n° 993), les dispositions de :

- protocole d'accord portant sur la modification de l'article 12 de la CCN, conclu le 30 juin 2017 (BOCC 2017/35), dans le cadre de ladite convention collective ;
- protocole d'accord d'actualisation de l'annexe I, conclu le 21 octobre 2016 (BOCC 2016/49), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des mannequins adultes et des mannequins enfants de moins de seize ans employés par les agences de mannequins du 22 juin 2004 (n° 2397), les dispositions de :

- l'avenant n° 6, conclu le 17 mai 2017 (BOCC 2017/29), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 1 à l'accord collectif national du 01/06/2012 relatif à la santé des salariés mannequins, conclu le 21 septembre 2017 (BOCC 2017/42), conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979 (n° 1423), les dispositions de l'avenant n° 53 relatif aux certificats de qualification créés dans la branche, conclu le 4 avril 2017 (BOCC 2017/28), à ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour les industries de produits alimentaires élaborés du 22 octobre 1985 (n° 1396), les dispositions de l'avenant n° 105 relatif à la reconduction des contrats saisonniers, conclu le 24 février 2017 (BOCC 2017/16), à ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord multibranches sur la reconnaissance et l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire du 29 mai 2015, les dispositions de l'avenant n° 1, conclu le 25 avril 2017 (BOCC 2017/35), audit accord.

Article 10

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 11

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Annexe

ANNEXE

Article 1er

Convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD) du 21 mai 2010 (n° 2941).

Article 2

Convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801).

Article 3

Convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers du 3 février 1978 (n° 959).

Article 4

Convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 (n° 573).

Article 5

Convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978 (n° 993).

Article 6

Convention collective des mannequins adultes et des mannequins enfants de moins de seize ans employés par les agences de mannequins du 22 juin 2004 (n° 2397).

Article 7

Convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979 (n° 1423).

Article 8

Convention collective nationale pour les industries de produits alimentaires élaborés du 22 octobre 1985 (n° 1396).

Article 9

Accord multibranches sur la reconnaissance et l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire du 29 mai 2015.

Fait le 6 décembre 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 14 décembre 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (n° 1534)

Paru au JORF du 2018-12-21

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969, mise à jour par accord du 9 novembre 1988, les dispositions de l'accord du 8 décembre 2017 relatif aux instances paritaires, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'alinéa 1 de l'article 6 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.

L'article 17 est étendu sous réserve d'une part, du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et d'autre part, de l'application combinée des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 14 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/5, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 20 décembre 2018 portant extension d'accords et d'avenants salariaux

Paru au JORF du 2018-12-23

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle du 21 mai 2002, les dispositions de :

- l'avenant n° 30 relatif à la réévaluation des salaires minima conventionnels, des indemnités d'astreintes et de repas à compter du 1er avril 2018, conclu le 19 mars 2018 (BOCC 2018/26), à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord maître d'apprentissage relatif à la Formation - certification - charte - indemnisation du 13 juillet 2004, et dans son propre champ d'application territorial, les dispositions de :

- l'accord relatif à l'indemnité spécifique à verser par les entreprises à leurs salariés titulaires du titre de Maître d'apprentissage confirmé applicable en Nouvelle Aquitaine, conclu le 29 mars 2018 (BOCC 2018/26), dans le cadre dudit accord.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets dentaires du 17 janvier 1992, les dispositions de :

- l'accord d'harmonisation de la grille salariale au 1er janvier 2018, conclu le 8 février 2018 (BOCC 2018/23), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la charcuterie de détail du 1er décembre 1977, les dispositions de :

- l'avenant n° 33 relatif aux salaires, conclu le 31 janvier 2018 (BOCC 2018/26), à ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la salaison, charcuterie en gros et conserves de viandes du 9 avril 1990, les dispositions de :

- l'accord sur les salaires minima professionnels garantis, conclu le 6 mars 2018 (BOCC 2018/23), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques et assimilées de la Vendée du 16 décembre 2004, les dispositions de :

- l'accord relatif à l'indemnité de panier applicable en Vendée, conclu le 2 mars 2018 (BOCC 2018/23), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des métiers de la transformation des grains du 16 juin 1996, les dispositions de :

- l'avenant n° 5 relatif à la rémunération mensuelle minimum, conclu le 6 mars 2018 (BOCC 2018/26), à ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers de travaux publics du 15 décembre 1992, et dans son propre champ d'application territorial, les dispositions de :

- l'accord portant fixation des indemnités de petits déplacements pour 2018 applicable en Franche-Comté, conclu le 8 février 2018 (BOCC 2018/25), dans le cadre desdites conventions collectives.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 9 novembre 1988, les dispositions de :

- l'avenant n° 87 relatif à la revalorisation des salaires minima et à la contrepartie au temps d'habillage et de déshabillage, conclu le 21 février 2018 (BOCC 2018/24), à ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France du 13 février 1969, les dispositions de :

- l'avenant n° 20 relatif aux salaires minima, conclu le 7 mars 2018 (BOCC 2018/24), à ladite convention collective.

Article 11

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 12

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Annexe

ANNEXE

Article 1er

Convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle du 21 mai 2002 (n° 2272).

Article 2

Accord Maître d'apprentissage relatif à la formation - certification - charte - indemnisation du 13 juillet 2004 conclu dans le BTP (n° 2417).

Article 3

Convention collective nationale des cabinets dentaires du 17 janvier 1992 (n° 1619).

Article 4

Convention collective nationale de la charcuterie de détail du 1er décembre 1977 (n° 953).

Article 5

Convention collective nationale de l'industrie de la salaison, charcuterie en gros et conserves de viandes du 9 avril 1990 (n° 1586).

Article 6

Convention collective des industries métallurgiques et assimilées de la Vendée du 16 décembre 2004 (n° 2489).

Article 7

Convention collective nationale des métiers de la transformation des grains du 16 juin 1996 (n° 1930).

Article 8

Convention collective nationale des ouvriers de travaux publics du 15 décembre 1992 (n° 1702) et convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics du 12 juillet 2006 (n° 2614).

Article 9

Convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 9 novembre 1988 (n° 1534).

Article 10

Convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France du 13 février 1969 (n° 493).

Fait le 20 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail

Y. Struillou

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 21 juin 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (n° 1534)

Paru au JORF du 2019-06-27

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des

entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969, les dispositions de l'accord du 8 décembre 2017 relatif à la classification des emplois, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord qui ne prévoit pas au niveau de la branche des mesures permettant la prise en compte de la mixité des emplois et ne garantit pas qu'une analyse des critères d'évaluation des emplois a été menée est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-15 du code du travail.

L'article 3 de l'accord est étendu sous réserve d'une part, du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et d'autre part, de l'application combinée des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 juin 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/5, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 24 juillet 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (n° 1534)

Paru au JORF du 2019-08-06

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969, les dispositions de l'accord du 8 décembre 2017 relatif au financement du paritarisme, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 24 juillet 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/5, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 23 décembre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (n° 1534)

Paru au JORF du 2020-01-10

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969, les dispositions de l'avenant n° 88 du 29 novembre 2018 relatif au régime de prévoyance, à la convention collective susvisée.

L'alinéa 2 de l'article 5 est étendu sous réserve d'une part, du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et d'autre part, de l'application combinée des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).

L'alinéa 1 de l'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 23 décembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur, adjoint du directeur général du travail,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/10, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un accord conclu dans diverses branches du secteur alimentaire (n° 20263)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans leur champ d'application, les stipulations de l'accord du 21 janvier 2020 relatif aux certifications éligibles à la Pro-A dans diverses branches du secteur alimentaire.

L'alinéa 5 de l'article 2 est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions prévues par l'article D. 6324-1-1 du code du travail.

L'alinéa 9 de l'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.

Les certifications visées, ci-dessous, sont exclues de l'extension en tant qu'elles contreviennent aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail.

- Responsable de production (fabrication / conditionnement) de produits alimentaires ;
- Licence Professionnelle Industrie agroalimentaire, alimentation spécialité Industries des céréales- RNCP5979 ;
- Licence Professionnelle Industrie agroalimentaire, alimentation spécialité Industries des céréales- RNCP5979 ;
- TP Technicien(ne) supérieur(e) des transports de personnes - RNCP4033 CQP Caviste en cave coopérative- RNCP9054 ;
- Licence Professionnelle Industrie agroalimentaire, alimentation spécialité Industries des céréales- RNCP5979 ;
- BTS Négociation et relation client- RNCP474 ;
- BTS Négociation et relation client- RNCP474 ;
- BTS Négociation et relation client- RNCP474 ;
- Licence Professionnelle Industrie agroalimentaire, alimentation spécialité Industries des céréales- RNCP5979 ;
- BTS Négociation et relation client- RNCP474 ;
- Conseiller(e) en droit rural et économie agricole- RNCP4533 ;
- BTS Assistant de gestion de PME PMI (diplôme à référentiel commun européen)- RNCP6989 ;
- BTS Assistant de manager - RNCP10023.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 6 novembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/18, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (n° 1534)

Paru au JORF du 2020-11-20

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969, les stipulations de l'accord du 10 mars 2020 relatif à la formation professionnelle, à la convention collective susvisée.

L'article 3.4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-6 du code du travail.

L'article 8 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 novembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/24, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (n° 1534)

Paru au JORF du 2020-11-21

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969, les dispositions de l'avenant du 27 juin 2018 portant révision intégrale de la convention collective nationale susvisée.

L'alinéa 1 de l'article 3.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

L'article 18 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2253-1 du code du travail.

L'alinéa 3 de l'article 19-1 est étendu sous réserve de l'application des dispositions prévues à l'article L. 2232-9 du code du travail.

Les stipulations de l'article 24, à partir de la phrase « Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans ne peuvent être employés notamment » jusqu'à la fin de cet article, fondées sur des articles obsolètes du code du travail, dont les dispositions ont été largement modifiées par le décret 2013-915 du 11 octobre 2013, sont exclues de l'extension pour non-conformité avec les dispositions actuellement en vigueur des articles D. 4153-28 et D. 4153-37 du code du travail.

L'article 31-1 a) est étendu sous réserve de l'application des dispositions prévues à l'article L. 1226-2-1 du code du travail.

L'article 41 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 3121-3 du code du travail, qui prévoit des contreparties aux temps d'habillage et de déshabillage si la réglementation, un accord collectif, le règlement intérieur de l'entreprise ou le contrat de travail imposent le port d'une tenue de travail et l'habillage et le déshabillage sur le lieu de travail.

Les alinéas 2 et 7 de l'article 43 sont étendus sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail.

L'article 51 est étendu sous réserve du respect des articles L. 3121-54 à L. 3121-57, L. 3121-63 et L. 3121-64 du code du travail.

Les articles 52.1, 52.2 et 52.3 sont étendus :

- sous réserve qu'à l'article 52.1 et au 1er paragraphe de l'article 52.2, la référence à l'article L. 3121-11-1 soit entendue comme étant la référence au 3° du I de l'article L. 3121-33 du code du travail ;
- sous réserve qu'au 2ème paragraphe de l'article 52.2, la référence aux articles L. 3121-11 et D. 3121-7 et suivants du code du travail soit entendue comme étant la référence au 3° du I de l'article L. 3121-33 et aux articles D. 3121-17 et suivants du code du travail ;
- sous réserve qu'à l'article 53.3, la référence à l'article L. 3121-25 soit entendue comme étant la référence à l'article L. 3121-29 du code du travail, et que soient exclus les termes « en application de l'article L. 3121-22 ».

L'article 54 est étendu sous réserve que la référence à l'article L. 3122-2 soit entendue comme étant la référence à l'article L. 3121-44 du code du travail, et sous réserve également du respect de l'article L. 3121-45 qui permet à un employeur d'aménager unilatéralement la durée du travail sur une période de neuf semaines si l'entreprise compte moins de 50 salariés.

A l'article 57, sont exclues de l'extension les phrases « La pratique des horaires individualisés est autorisée par l'inspecteur du travail après accord du CSE après constatation de l'accord des salariés concernés. » et « et que l'inspecteur du travail ou le fonctionnaire de contrôle assimilé en soit préalablement informé », en ce qu'elles sont contraires aux dispositions de l'article L. 3121-48 du code du travail.

L'article 59 est exclu de l'extension en ce qu'il contrevient à l'article L.3121-16 du code du travail, qui est d'ordre public social.

L'article 60.1 est étendu sous réserve qu'en application du 1° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail, un accord d'entreprise précise les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait annuel en jours, en se conformant aux critères posés par l'article L. 3121-58.

L'article 60 est étendu sous réserve de la conclusion d'un accord d'entreprise précisant les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences, des arrivées et des départs en cours de période, conformément au 4° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail.

L'article 60 est étendu sous réserve d'être complété par un accord d'entreprise, en application du 3° de l'article L. 3121-64 II ou, à défaut, par la fixation, par l'employeur lui-même, des modalités d'exercice du droit du salarié à la déconnexion, conformément aux dispositions de l'article L. 3121-65 II du code du travail.

L'article 60.4 est étendu sous réserve que la référence à l'article L. 3121-46 soit entendue comme étant la référence au 2° du II de l'article L. 3121-64, et sous réserve que l'ensemble des thèmes mentionnés à cet article soient évoqués lors de l'entretien annuel du salarié avec son supérieur hiérarchique.

L'article 60.4 est étendu sous réserve du respect des dispositions du e du 5° du II de l'article L. 2312-26 du code du travail, qui prévoit une consultation annuelle du comité économique et social sur le recours aux conventions de forfait et les modalités de suivi de la charge de travail des salariés.

L'article 61 est étendu :

- sous réserve du respect de l'ensemble des clauses obligatoires prévues au I de l'article L. 3121-64 du code du travail ;
- sous réserve, s'agissant de l'article 61-5, du respect de l'article L. 3121-57 du code du travail relatif à la rémunération des salariés au forfait annuel en heures ;
- à l'exclusion du b de l'article 61.1 en tant qu'il est contraire à l'obligation de respecter les durées maximales légales de travail dans le cadre d'un forfait en heures.

L'article 61 est étendu sous réserve que la référence aux articles L. 3121-38 et suivants soit entendue comme étant la référence aux articles L. 3121-53 et suivants du code du travail.

L'article 70.1 est étendu sous réserve du respect des articles L. 3122-7 et L. 3122-18 du code du travail.

L'article 70.2 est étendu sous réserve que la référence à l'article L. 3122-34 du code du travail soit entendue comme la référence à l'article L. 3122-6.

L'article 71 est étendu sous réserve du respect de la jurisprudence selon laquelle un jour férié chômé dans l'entreprise est traité comme un jour non ouvrable pour le calcul des congés payés, et sous réserve du respect de l'article L.3141-5 du code du travail, qui prévoit que les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle sont décomptées comme du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an.

L'article 72 est étendu sous réserve que ses stipulations soient justifiées par une dérogation au repos hebdomadaire ou au repos dominical, telle que prévue par les articles L. 3132-4 à L. 3132-27-1 du code du travail.

L'article 74 est étendu sous réserve du respect de l'article L.3133-3-1 du code du travail qui prévoit qu'un accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut un accord de branche définit les jours fériés chômés, et de l'article L.3133-3-2 du même code qui prévoit que l'employeur fixe les jours fériés chômés uniquement à défaut d'accord.

L'article 80 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail qui imposent aux organisations liées par une convention de branche, de négocier au moins une fois tous quatre ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et des dispositions des articles L. 2241-11 et D. 2241-2 du code du travail qui prévoient la nécessité d'établir, au niveau de la branche et à défaut d'accord précisant le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation, et en préparation de la négociation sur l'égalité professionnelle, à la fois, un rapport présentant la situation comparée des femmes et des hommes et un diagnostic des écarts éventuels de rémunération. Ces éléments doivent être établis préalablement à toute négociation sur l'égalité professionnelle.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 novembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/38, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 20 novembre 2020 modifiant l'arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un accord conclu dans diverses branches du secteur alimentaire (n° 20263)

Paru au JORF du 2020-12-16

Article 1

Au 8e alinéa de l'article 1er de l'arrêté du 6 novembre 2020 susvisé, les mots : « - RNCP4033 CQP Caviste en cave coopérative - RNCP9054 » sont supprimés.

Article 2

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 20 novembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/10, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 5 février 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (n° 1534)

Paru au JORF du 2021-02-12

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969, les stipulations de l'avenant n° 89 du 12 décembre 2018 relatif au régime de prévoyance, à la convention collective nationale susvisée.

L'article 9.1 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, relatif aux garanties maintenues dans le cadre du dispositif de portabilité.

L'alinéa 2 de l'article 13 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 février 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/10, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 décembre 2020 portant extension d'un accord conclu dans le secteur alimentaire (n° 20259)

Paru au JORF du 2021-02-20

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans leur champ d'application, les stipulations de l'accord du 21 janvier 2020 relatif aux règles et modalités de prise en charge du contrat de professionnalisation et de la Pro A, conclu dans le secteur alimentaire.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture et de l'alimentation sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 18 décembre 2020.

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Le ministre de l'agriculture et de l'alimentation,

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques,

C. Ligéard

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/18, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Nouveautés

Accord renouvellement accord (19 janvier 2017)

Date du texte : 2017-01-19

Publié au BOCC N° : 20170017

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national des transformateurs de poivres, épices, aromates et vanille (SNPE) (SNPE) Fédération nationale de l'industrie et des commerces en gros des viandes (FNICGV) (SNPE) Association nationale de la meunerie française (ANMF) (SNPE) Alliance des syndicats des industries de biscotterie, biscuiterie, céréales prêtes à consommer ou à préparer, chocolaterie, confiserie, aliments de l'enfance et de la diététique, préparations pour entremets et desserts ménagers (ALLIANCE 7) (SNPE) Syndicat national des fabricants de sucre de France (SNFS) (SNPE) Fédération des entreprises de boulangerie et pâtisserie françaises (FEBPF) (SNPE) Confédération nationale de la triperie française (CNTF) (SNPE) Fédération des industries avicoles (FIA) (SNPE) Syndicat national des fabricants de bouillons et potages (SNFBP) (SNPE) Fédération des industries condimentaires de France (FICF) (SNPE) Chambre syndicale française de la levure (CSFL) (SNPE) Fédération nationale de l'industrie laitière (FNIL) (SNPE) Syndicat de la rizerie française (SRF) (SNPE) Syndicat des Industriels Fabricants de Pâtes Alimentaires de France (SIFPAF) (SNPE) Fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services (FNEAP) (SNPE) Comité français de la semoulerie industrielle (CFSI) (SNPE) Chambre syndicale des eaux minérales (CSEM) (SNPE) Syndicat national des boissons rafraîchissantes (SNBR) (SNPE) Syndicat des eaux de sources (SES) (SNPE) Association des brasseurs de France (SNPE) Syndicat du thé et des plantes à infusion (STEPI) (SNPE) Comité national des abattoirs et ateliers de découpe de volailles (CNADEV) (SNPE) Syndicat national des entreprises de travail à façon de la viande (SYNAFAVIA) (SNPE) Association des entreprises de produits alimentaires élaborés (ADEPALE) (SNPE) Fédération française des industriels charcutiers, traiteurs, transformateurs de viandes (FICT) (SNPE) Comité français du café (SNPE) Fédération des industries agro-alimentaires (FEDALIM) (SNPE) Syndicat National des Industriels de la Nutrition Animale (SNIA) (SNPE) Syndicat de la Chicorée de France (SCF) (SNPE) Les entreprises françaises des viandes (Culture Viande) (SNPE) COOP de FRANCE (SNPE) Les Entreprises des Glaces et Surgelés (EGS) (SNPE) Association des entreprises des glaces (SNPE)
Organisations de salariés	Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes (FGTA FO) (FGTA FO) Fédération CFTC commerce, services et force de vente (CSFV CFTC) (FGTA FO) Fédération nationale agroalimentaire (FNAA CFE-CGC) (FGTA FO) Fédération générale agroalimentaire (FGA CFDT) (FGTA FO) Fédération CFTC AGRIC (FGTA FO)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Recommandation patronale de Culture Viande et de la FedeV du 28 février 2019

Date du texte : 2019-02-28

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Décret n° 2019-1388 du 18 décembre 2019

Date du texte : 2019-12-18

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Liste des sigles

Sigle	Définition
AAH	Allocation aux adultes handicapés
ACD	Agents chimiques dangereux
ADEPALE	Association des entreprises de produits alimentaires élaborés
AFDPZ	Association française des parcs zoologiques privés ouverts au public
AFEST	Action de formation en situation de travail
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
AGS	Assurance garantie des salaires
ANACT	Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
ANI	Accord national interprofessionnel
ANIA	Association nationale de l'industrie alimentaire
ANM	Association nationale de la meunerie
ANMF	Association nationale de la meunerie française
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
APE	Activité principale exercée
APEC	Agence pour l'emploi des cadres
ARACT	Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail
ARRCO	Association des régimes retraite complémentaire
ASS	Allocation spécifique de solidarité
ASSEDIC	Assurance chômage
BCG	Vaccin Bacille Calmette-Guérin
BDES	Base de données économiques et sociales
BO	Bulletin officiel
BRSA	Boissons rafraîchissantes sans alcool
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CARSAT	Caisse d'assurance retraite et de santé au travail.
CATS	Cessation d'activité des travailleurs salariés
CCD	Contrat à durée déterminée
CCE	Comité central d'entreprise
CCVF	Confédération des coopératives viticoles de France
CDAPH	Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CE	Comité d'entreprise
CEE	Communauté économique européenne
CEP	Conseil en évolution professionnelle
CESU	Chèque emploi-service universel
CET	Compte épargne temps
CFC	Comité français du café
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFSI	Comité français de la semoulerie industrielle
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGSI	Confédération générale des syndicats indépendants
CGT	Confédération générale du travail
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CIDJ	Centre Information et Documentation Jeunesse
CIF	Congé individuel de formation
CNADEV	Comité national des abattoirs et ateliers de découpe de volailles, lapins, chevreaux
CNAMTS	Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés
CNPEFP	Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle
CNPIE	Commission nationale paritaire interalimentaire de l'emploi
CNPIEFP	Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle
CNTF	Confédération nationale de la triperie
COFA	Comité paritaire d'orientation des financements de l'apprentissage
COPANEF	Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation
COPAREF	Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation
CPAM	Caisse primaire d'assurance maladie
CPC	Commission professionnelle consultative
CPF	Compte personnel de formation
CPNE	Commission paritaire pour l'emploi
CPNEFP	Commission paritaire nationale des emplois-formations professionnels
CPNIC	Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation
CPNNC	Commission paritaire nationale de la négociation collective
CPNNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CPR	Commission paritaire régionale
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CQPI	Certificat de qualification professionnelle de l'industrie
CRAM	Caisse régionale d'assurance maladie

Sigle	Définition
CRDS	Contribution au remboursement de la dette sociale
CSE	Comité social et économique
CSFL	Chambre syndicale française de la levure
CSFV	Chambre syndical des services et forces de vente
CSG	Contribution sociale généralisée
CSP	Catégorie socio-professionnelle
CSRCSF	Chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France
CSSCT	Commission santé, sécurité et conditions de travail
CT	Conditions de travail
CUMA	Coopératives d'utilisation de matériel agricole
DDTEFP	Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle
DGAL	Direction Générale de l'Alimentation
DGEFP	Délégation générale de l'emploi et de la formation professionnelle
DIF	Droit individuel à la formation
DIRECCTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DP	Délégué du personnel
DUERP	Document unique d'évaluation des risques professionnels
EDF	Electricité de France
EHQ	Employés hautement qualifiés
EPI	Equipements de protection individuelle
EQ	Employé qualifié
ESB	Encéphalopathie spongiforme bovine (vache folle)
FAF	Fonds assurance formation
FAFORIA	Fonds assurance formation des industries agroalimentaires
FAFSEA	Fonds d'assurance formation des salariés des exploitations et entreprises agricoles
FEBPF	Fédération des entreprises de boulangerie et pâtisserie françaises
FEDALIM	Fédération des industries agro-alimentaires
FEDEPOM	Fédération française des syndicats de négociants en pommes de terre et légumes en gros
FELCOOP	Fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole
FFPF	Fédération française des pompes funèbres
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
FNA	Fédération nationale agroalimentaire
FNAF	Fédération nationale agroalimentaire et forestière
FNB	Fédération nationale du bâtiment
FNCA	Fédération nationale des cadres et agents de maîtrise des industries et commerces agricoles et alimentaires
FNEAP	Fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services
FNICGV	Fédération nationale de l'industrie et des commerces en gros des viandes
FNIL	Fédération nationale de l'industrie laitière
FNSEA	Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles
FO	Force ouvrière
FONGECIF	Fonds de gestion du congé individuel de formation
GITE	Groupement indépendant des terminaux de cuisson
GPEC	Gestion prévisionnelle des em
IAA	Industries agro-alimentaires
ICGV	Industries et commerces en gros des viandes
IDCC	Identifiant de convention collective
IFRIA	Instituts de formation régionaux des industries agroalimentaires
IJSS	Indemnité journalière de la sécurité sociale
INRS	Institut national de recherche et de sécurité
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
INTERGROS	Organisme paritaire collecteur agréé des entreprises du commerce de gros et du commerce international
IRP	Institutions représentatives du personnel
ISICA	Institution des salariés des industries et commerces de l'agroalimentaire
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la République française
JRTT	Jours de réduction du temps de travail
LRAR	Lettre recommandée avec accusé de réception
MDPH	Maisons départementales des personnes handicapées
MP	Maladie professionnelle
MSF	Maîtrise des savoirs fondamentaux
NAF	Nomenclature d'activités françaises
NAO	Négociation annuelle obligatoire
OBSERVIA	Observatoire prospectif des métiers et des qualifications des industries de l'alimentaire
OCIRP	Organisme commun des institutions de retraite et de prévoyance
OCPA	Organisme paritaire collecteur agréé
OCTA	Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage
OETAM	Ouvrier, agent de maîtrise
OHQ	Ouvrier hautement qualifié

Sigle	Définition
OMIG	Observatoire du management intergénérationnel
OPACIF	Organisme paritaire agréé du congé individuel de formation
OPACLIM	Organisme paritaire collecteur agréé des industries alimentaires, de la coopération agricole et de l'alimentation en détail.
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCALIM	Organisme paritaire collecteur agréé des industries alimentaires, de la coopération agricole et de l'alimentation en détail.
OPCO	Opérateur de compétence
OQ	Ouvrier qualifié
OS	Ouvrier spécialisé
OT	Ouvrier technicien
PACS	Pacte civil de solidarité
PEE	Plan épargne entreprise
PEI	Plan d'épargne interentreprises
PERCO	Plan d'épargne pour la retraite collective
PME	Petites et moyennes entreprises
PMI	Petite moyenne industrie
POA	Préparation opérationnelle à l'alternance
PRAP	Prévention des risques liés à l'activité physique
PV	Procès verbal
QHSE	Qualité, hygiène, sécurité et environnement
QVT	Qualité de vie au travail
RAG	Revenu annuel garanti
RAR	Recommandé avec accusé de réception
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RPS	Risques psychosociaux
RQTH	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
RSA	Revenu de solidarité active
RTT	Réduction du temps de travail
SAMETH	Services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés
SCF	Syndicat de la chicorée de France
SFC	Syndicat français du café
SFFCS	Syndicat français des fabricants de café soluble
SFIG	Syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets et crèmes glacées
SICA	Sociétés d'intérêt collectif agricole
SIFPAF	Syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SNCIA	Syndicat national des centres d'insémination animale
SNCOA	Syndicat national de la coopération agricole
SNCP	Syndicat national du commerce du porc
SNFBP	Syndicat National des Fabricants de Bouillons et Potages
SNFS	Syndicat national des fabricants de sucre
SNFV	Syndicat national des fabricants de vinaigres
SNIA	Syndicat national des industriels de l'alimentation animale
SNICC	Syndicat national de l'industrie et du commerce du café
SNIPO	Syndicat national des industriels et professionnels de l'œuf
SNIV	Syndicat national de l'industrie des viandes
SNPE	Syndicat national des transformateurs de poivres, épices, aromates et vanille
STEPI	Syndicat du thé et des plantes à infusion
SYNAFAVIA	Syndicat national des entreprises de travail à façon de la viande
TAM	Techniciens, agents de maîtrise
TMS	Troubles musculo-squelettiques
TPE	Très petite entreprise
TSF	Transmission des savoirs et savoir-faire
UNEDIC	Union nationale pour l'emploi des industries et le commerce
UNEP	Union des entrepreneurs du paysage
USNEF	Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques
USRTL	Union syndicale des rouisseurs teilleurs de lin de France
VAE	Validation des acquis de l'expérience

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Garantie d'emploi (Convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 27 juin 2018 (Avenant du 27 juin 2018))	Article 31.1	12
	Garantie d'emploi (Convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 27 juin 2018 (Avenant du 27 juin 2018))	Article 31.1	12
	Garanties (Avenant n° 80 du 17 janvier 2012 relatif à la prévoyance)	Article 8	30
	Indemnisation des cadres (Convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 27 juin 2018 (Avenant du 27 juin 2018))	Article 31.4	14
	Indemnisation des ouvriers et employés (Convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 27 juin 2018 (Avenant du 27 juin 2018))	Article 31.2	13
	Indemnisation des techniciens et agents de maîtrise (Convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 27 juin 2018 (Avenant du 27 juin 2018))	Article 31.3	14
	La gestion de l'accident du travail (Accord du 13 novembre 2019 relatif à la prévention et la santé au travail)	Article 9	59
	La gestion de la maladie professionnelle (Accord du 13 novembre 2019 relatif à la prévention et la santé au travail)	Article 10	59
	Le plan d'action et son suivi (Accord du 13 novembre 2019 relatif à la prévention et la santé au travail)	Article 11	59
Arrêt de travail, Maladie	Garantie d'emploi (Convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 27 juin 2018 (Avenant du 27 juin 2018))	Article 31.1	12
	Garantie longue maladie (Avenant n° 89 du 12 décembre 2018 relatif au régime de prévoyance)	Article 8.3	39
	Garanties (Avenant n° 80 du 17 janvier 2012 relatif à la prévoyance)	Article 8	30
	Indemnisation des cadres (Convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 27 juin 2018 (Avenant du 27 juin 2018))	Article 31.4	14
	Indemnisation des ouvriers et employés (Convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 27 juin 2018 (Avenant du 27 juin 2018))	Article 31.2	13
	Indemnisation des techniciens et agents de maîtrise (Convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 27 juin 2018 (Avenant du 27 juin 2018))	Article 31.3	14
Champ d'application	Objet et champ d'application (Convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 27 juin 2018 (Avenant du 27 juin 2018))	Article 1er	1
Chômage partiel	Licenciement pour motif économique (Convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 27 juin 2018 (Avenant du 27 juin 2018))	Article 45.2	18
Démission	Démission (Convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 27 juin 2018 (Avenant du 27 juin 2018))	Article 45.1	18
Harcèlement	Attributions dans les entreprises de 50 salariés et plus (Convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 27 juin 2018 (Avenant du 27 juin 2018))	Article 10.2	4
	L'évaluation des risques (Convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 27 juin 2018 (Avenant du 27 juin 2018))	Article 21.1	7
	Le référent harcèlement sexuel de l'entreprise et du CSE (Accord du 26 septembre 2019 relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle)	Article 7.3	48
Indemnités de licenciement	Indemnité de licenciement (Convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 27 juin 2018 (Avenant du 27 juin 2018))	Article 47.1	20
Maternité, Adoption	Accompagnement de la salariée à son retour dans l'entreprise (Convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 27 juin 2018 (Avenant du 27 juin 2018))	Article 32.4	16
	Congé de maternité et d'adoption (Convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 27 juin 2018 (Avenant du 27 juin 2018))	Article 32.2	15
	Congé parental d'éducation (Convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 27 juin 2018 (Avenant du 27 juin 2018))	Article 34	16
	Congés pour événements familiaux (Convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 27 juin 2018 (Avenant du 27 juin 2018))	Article 39	17
	Examens médicaux pendant la grossesse (Accord du 26 septembre 2019 relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle)	Article 10.6	49
	Garanties et protections des travailleurs de nuit (Convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 27 juin 2018 (Avenant du 27 juin 2018))	Article 71	26
	Protection de la maternité (naturelle et adoptive) (Convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 27 juin 2018 (Avenant du 27 juin 2018))	Article 32.1	15
	Rattrapage salarial pour neutraliser l'impact des congés maternité, paternité, adoption et parental d'éducation (Accord du 26 septembre 2019 relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle)	Article 10.3	49
Rémunération durant le congé maternité (Accord du 26 septembre 2019 relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle)	Article 10.1	48	
Paternité	Congé de paternité (Convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 27 juin 2018 (Avenant du 27 juin 2018))	Article 33	16
	Congé sans solde pour élever un enfant (Convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 27 juin 2018 (Avenant du 27 juin 2018))	Article 35	17
Période d'essai	Période d'essai (Convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 27 juin 2018 (Avenant du 27 juin 2018))	Article 27	12
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Préavis (Convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 27 juin 2018 (Avenant du 27 juin 2018))	Article 46	20
	Rupture anticipée du contrat à durée déterminée (Convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 27 juin 2018 (Avenant du 27 juin 2018))	Article 49.1	20
Prime, Gratification, Treizieme mois	Contreparties générales au travail de nuit (Convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 27 juin 2018 (Avenant du 27 juin 2018))	Article 68	25
	Indemnisation (Accord du 7 février 2019 relatif à la mise en place du compte épargne-temps)	Article 6	44
	Prime d'ancienneté (Convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 27 juin 2018 (Avenant du 27 juin 2018))	Article 42	18
	Prime de fin d'année (Convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 27 juin 2018 (Avenant du 27 juin 2018))	Article 43	18

Theme	Titre	Article	Page
Salaires	Cas des entreprises appliquant la grille de classification de l'accord du 8 décembre 2017 (Avenant n° 87 du 21 février 2018 relatif à la revalorisation des salaires au 1er février 2018 et à la contrepartie au temps d'habillage et de déshabillage)	Article 2.1	35
	Cas des entreprises n'appliquant pas encore la grille de classification de l'accord du 8 décembre 2017 (Avenant n° 87 du 21 février 2018 relatif à la revalorisation des salaires au 1er février 2018 et à la contrepartie au temps d'habillage et de déshabillage)	Article 2.2	35
	Revalorisation du salaire de base mensuel minimum au 1er mars 2020 (Avenant n° 90 du 10 mars 2020 relatif à la revalorisation des salaires minima, à la contrepartie au temps d'habillage et de déshabillage et aux congés pour événements familiaux)	Article 2	67
	Salaires (Convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 27 juin 2018 (Avenant du 27 juin 2018))	Article 79	28
Visite médicale	Examens médicaux pendant la grossesse (Accord du 26 septembre 2019 relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle)	Article 10.6	49
	Les outils de prévention (Convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 27 juin 2018 (Avenant du 27 juin 2018))	Article 21.2	8

Liste chronologique

Date	Texte	Page
1994-12-22	Accord du 22 décembre 1994 relatif à la collecte des contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle dans la branche de l'industrie et des commerces en gros des viandes. Etendu par arrêté du 22 février 1996 JORF 28 février 1996.	68
1996-11-19	Avenant à l'accord du 22 décembre 1994 Avenant du 19 novembre 1996	71
2006-10-11	Avenant n° 67 du 11 octobre 2006 relatif à l'insertion de l'article 48 bis ' Journée de solidarité '	28
2009-09-07	Accord du 7 septembre 2009 relatif au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels	72
2009-10-26	Accord du 26 octobre 2009 relatif au développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	74
2010-05-26	Arrêté du 17 mai 2010 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (n° 1534)	JO-1
2010-07-24	Arrêté du 13 juillet 2010 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (n° 1534)	JO-1
2010-08-17	Arrêté du 6 août 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (n° 1534)	JO-1
2010-10-16	Arrêté du 8 octobre 2010 portant extension d'un accord national professionnel pour le développement de la GPEC dans les industries alimentaires (n° 2897)	JO-1
2011-02-26	Arrêté du 18 février 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 3 février 2011	JO-2
2011-06-20	Accord du 20 juin 2011 relatif à la formation professionnelle dans la branche industries alimentaires, coopératives agricoles et services associés	79
2011-07-22	Arrêté du 13 juillet 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 6 juillet 2011	JO-4
2011-08-18	Arrêté du 9 août 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (n° 1534)	JO-6
2011-09-20	Adhésion par lettre du 20 septembre 2011 des organisations professionnelles de la branche meunerie à l'accord du 20 juin 2011 relatif à la formation professionnelle	88
2011-11-02	Accord du 2 novembre 2011 relatif à l'emploi et à la formation professionnelle	92
2011-11-22	Avenant n° 1 du 22 novembre 2011 à l'accord du 20 juin 2011 relatif à l'OPCA OPCALIM	88
2012-01-17	Avenant n° 80 du 17 janvier 2012 relatif à la prévoyance	29
2012-08-12	Arrêté du 2 août 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 12 juillet 2012	JO-7
2012-08-15	Arrêté du 7 août 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (n° 1534)	JO-9
2012-11-03	Arrêté du 26 octobre 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (n° 1534)	JO-9
2013-06-08	Arrêté du 3 juin 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 23 mai 2013	JO-9
	Accord du 18 juillet 2013 relatif au contrat de génération	94
2013-07-18	Arrêté du 8 juillet 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (n° 1534)	JO-11
2013-12-26	Arrêté du 20 décembre 2013 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (n° 1534)	JO-12
2014-07-12	Arrêté du 26 juin 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (n° 1534)	JO-12
2014-09-25	Dénonciation par lettre du 25 septembre 2014 de la FNB de l'accord du 20 juin 2011 et de l'avenant n° 1 du 22 novembre 2011, de l'accord du 15 novembre 2005 et de l'avenant n° 2013-2 du 26 novembre 2013	90
2014-10-30	Accord du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle	108
2015-05-29	Accord du 29 mai 2015 relatif à la reconnaissance et à l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire	114
	Accord du 29 mai 2015 relatif au développement des compétences et de l'emploi	99
2015-07-03	Arrêté du 18 juin 2015 portant extension d'un avenant et d'un accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (n° 1534)	JO-14
	Arrêté du 29 juin 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 21 mai 2015	JO-12
2015-10-21	Arrêté du 13 octobre 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 22 septembre 2015	JO-14
2015-12-27	Arrêté du 18 décembre 2015 portant extension d'un accord multibranches de travail sur la reconnaissance et l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire	JO-16
2016-01-13	Avenant n° 1 du 13 janvier 2016 à l'accord du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle	118
	Avenant n° 2 du 13 janvier 2016 à l'accord du 20 juin 2011 relatif à l'OPCA OPCALIM	90
2016-01-20	Arrêté du 12 janvier 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de diverses branches de la filière alimentaire	JO-17
2016-02-18	Avenant n° 85 du 18 février 2016 relatif au régime de prévoyance	34
2016-03-26	Arrêté du 15 mars 2016 portant extension d'un accord national conclu dans la filière alimentaire	JO-17
2016-07-01	Accord multibranches du 1er juillet 2016 relatif à la création d'une instance de coordination des CPNEFP de branches et interbranches	104
2016-07-12	Arrêté du 4 juillet 2016 portant extension d'accords et d'avenants salariaux	JO-17
2016-11-19	Arrêté du 10 novembre 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (n° 1534)	JO-19
2016-12-10	Arrêté du 1er décembre 2016 portant extension d'un avenant à un accord national professionnel conclu dans diverses branches de la filière alimentaire	JO-20
2017-01-19	Accord renouvellement accord (19 janvier 2017)	NV-1
2017-04-25	Avenant n° 1 du 25 avril 2017 à l'accord multibranches du 29 mai 2015 relatif à la reconnaissance et à l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire	120
2017-07-10	Adhésion par lettre du 10 juillet 2017 de la cnpccg à l'accord multibranches du 1er juillet 2016 relatif à la création d'une instance de coordination des CPNEFP de branche et interbranches	107
2017-07-11	Adhésion par lettre du 11 juillet 2017 de la CNPCCG à l'avenant sur l'accord multibranches	123
2017-07-26	Adhésion par lettre du 26 juillet 2017 de la CNGF à l'accord multibranches du 1er juillet 2016 relatif à la création d'une instance de coordination des CPNEFP de branche et interbranches	107
2017-08-01	Arrêté du 21 juillet 2017 portant extension d'accords et d'avenants salariaux	JO-20

Date	Texte	Page
2017-10-11	Accord du 11 octobre 2017 relatif à la formation professionnelle dans diverses branches du secteur alimentaire	123
2017-12-04	Adhésion par lettre du 4 décembre 2017 de la CNCT à l'accord multibranches du 1er juillet 2016 relatif à la création d'une instance de coordination des CPNEFP de branches et interbranches	107
2017-12-06	Adhésion par lettre du 6 décembre 2017 de l'USNEF à l'avenant n° 1 sur l'accord multibranches	123
2017-12-11	Adhésion par lettre du 11 décembre 2017 de la CNPBF à l'accord multibranches du 1er juillet 2016 relatif à la création d'une instance de coordination des CPNEFP de branche et interbranches	108
2017-12-14	Arrêté du 6 décembre 2017 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 7 novembre 2017	JO-22
2018-02-21	Avenant n° 87 du 21 février 2018 relatif à la revalorisation des salaires au 1er février 2018 et à la contrepartie au temps d'habillage et de déshabillage	35
2018-06-27	Convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 27 juin 2018 (Avenant du 27 juin 2018)	1
2018-07-26	Adhésion par lettre du 26 juillet 2018 de l'UNPF à l'accord multibranches du 1er juillet 2016 relatif à la création d'une instance de coordination des CPNEFP de branches et interbranches dans le secteur alimentaire	108
2018-11-29	Avenant n° 88 du 29 novembre 2018 à l'avenant n° 80 du 17 janvier 2012 relatif au régime de prévoyance	36
2018-12-12	Avenant n° 89 du 12 décembre 2018 relatif au régime de prévoyance	37
2018-12-18	Accord professionnel du 18 décembre 2018 relatif à l'OPCO (OCAPIAT)	131
2018-12-21	Arrêté du 14 décembre 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (n° 1534)	JO-23
2018-12-23	Arrêté du 20 décembre 2018 portant extension d'accords et d'avenants salariaux	JO-24
2019-02-07	Accord du 7 février 2019 relatif à la mise en place du compte épargne-temps	41
2019-02-28	Recommandation patronale de Culture Viande et de la FedeV du 28 février 2019	NV-1
2019-06-27	Arrêté du 21 juin 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (n° 1534)	JO-25
2019-07-16	Adhésion par lettre du 16 juillet 2019 de la FNSPF à l'accord du 18 décembre 2018	141
2019-08-06	Arrêté du 24 juillet 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (n° 1534)	JO-26
2019-09-26	Accord du 26 septembre 2019 relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle	45
2019-11-13	Accord du 13 novembre 2019 relatif à la prévention et la santé au travail	53
2019-12-18	Décret n° 2019-1388 du 18 décembre 2019	NV-1
2020-01-10	Arrêté du 23 décembre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (n° 1534)	JO-26
2020-01-21	Accord du 21 janvier 2020 relatif à la contribution conventionnelle spécifique dans diverses branches du secteur alimentaire	129
	Accord du 21 janvier 2020 relatif aux règles et modalités de prise en charge du contrat de professionnalisation et de la Pro-A	142
	Accord du 10 mars 2020 relatif à la formation professionnelle	62
2020-03-10	Avenant n° 90 du 10 mars 2020 relatif à la revalorisation des salaires minima, à la contrepartie au temps d'habillage et de déshabillage et aux congés pour événements familiaux	67
2020-11-14	Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un accord conclu dans diverses branches du secteur alimentaire (n° 20263)	JO-27
2020-11-16	Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un accord conclu dans diverses branches du secteur alimentaire (n° 20263)	JO-27
2020-11-20	Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (n° 1534)	JO-27
2020-11-21	Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (n° 1534)	JO-27
2020-12-16	Arrêté du 20 novembre 2020 modifiant l'arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un accord conclu dans diverses branches du secteur alimentaire (n° 20263)	JO-28
2021-02-12	Arrêté du 5 février 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (n° 1534)	JO-29
2021-02-20	Arrêté du 18 décembre 2020 portant extension d'un accord conclu dans le secteur alimentaire (n° 20259)	JO-29
2021-02-22	Arrêté du 18 décembre 2020 portant extension d'un accord conclu dans le secteur alimentaire (n° 20259)	JO-29

Index alphabétique

A

Absence de discrimination lors du processus de recrutement 46
Acces identique a la formation 46
Accompagner le retour du salarie dans l'entreprise 48
Accord du 10 mars 2020 relatif a la formation professionnelle 62
Accord du 11 octobre 2017 relatif a la formation professionnelle dans diverses branches du secteur alimentaire 123
Accord du 13 novembre 2019 relatif a la prevention et la sante au travail 53
Accord du 18 juillet 2013 relatif au contrat de generation 94
Accord du 2 novembre 2011 relatif a l'emploi et a la formation professionnelle 92
Accord du 20 juin 2011 relatif a la formation professionnelle dans la branche industries alimentaires, cooperatives agricoles et services associes 79
Accord du 21 janvier 2020 relatif a la contribution conventionnelle specifique dans diverses branches du secteur alimentaire 129
Accord du 21 janvier 2020 relatif aux regles et modalites de prise en charge du contrat de professionnalisation et de la Pro-A 142
Accord du 22 decembre 1994 relatif a la collecte des contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle dans la branche de l'industrie et des commerces en gros des viandes. Etendu par arrete du 22 fevrier 1996 JORF 28 fevrier 1996. 68
Accord du 26 octobre 2009 relatif au developpement de la gestion previsionnelle des emplois et des competences 74
Accord du 26 septembre 2019 relatif a la diversite et a l'egalite professionnelle 45
Accord du 29 mai 2015 relatif a la reconnaissance et a l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire 114
Accord du 29 mai 2015 relatif au developpement des competences et de l'emploi 99
Accord du 30 octobre 2014 relatif a la formation professionnelle 108
Accord du 7 fevrier 2019 relatif a la mise en place du compte epargne-temps 41
Accord du 7 septembre 2009 relatif au fonds paritaire de securisation des parcours professionnels 72
Accord multibranches du 1er juillet 2016 relatif a la creation d'une instance de coordination des CPNEFP de branches et interbranches 104
Accord professionnel du 18 decembre 2018 relatif a l'OPCO (OCAPIAT) 131
Accord renouvellement accord (19 janvier 2017) NV-1
Actions de prevention au titre de certains rythmes de travail 58
Actions de prevention au titre de l'environnement physique agressif 58
Actions de prevention au titre des contraintes physiques marquees 58
Actions eligibles au fonds de prevention 59
Adhesion 68
Adhesion de la CNPCCG a l'avenant sur l'accord multibranches 123
Adhesion de la FNSPF a l'accord du 18 decembre 2018 141
Adhesion des organisations professionnelles de la branche meunerie a l'accord du 20 juin 2011 relatif a la formation professionnelle 88
Adhesion par lettre de l'UNPF 108
Adhesion par lettre de l'USNEF 123
Adhesion par lettre de la CNCT 108
Adhesion par lettre de la CNPBF 108
Adhesion par lettre du 10 juillet 2017 de la cnpccg a l'accord multibranches du 1er juillet 2016 relatif a la creation d'une instance de coordination des CPNEFP de branche et interbranches 107
Adhesion par lettre du 11 decembre 2017 de la CNPBF a l'accord multibranches du 1er juillet 2016 relatif a la creation d'une instance de coordination des CPNEFP de branche et interbranches 108
Adhesion par lettre du 11 juillet 2017 de la CNPCCG a l'avenant sur l'accord multibranches 123
Adhesion par lettre du 16 juillet 2019 de la FNSPF a l'accord du 18 decembre 2018 141
Adhesion par lettre du 20 septembre 2011 des organisations professionnelles de la branche meunerie a l'accord du 20 juin 2011 relatif a la formation professionnelle 88
Adhesion par lettre du 26 juillet 2017 de la CNGF a l'accord multibranches du 1er juillet 2016 relatif a la creation d'une instance de coordination des CPNEFP de branche et interbranches 107
Adhesion par lettre du 26 juillet 2018 de l'UNPF a l'accord multibranches du 1er juillet 2016 relatif a la creation d'une instance de coordination des CPNEFP de branches et interbranches dans le secteur alimentaire 108
Adhesion par lettre du 4 decembre 2017 de la CNCT a l'accord multibranches du 1er juillet 2016 relatif a la creation d'une instance de coordination des CPNEFP de branches et interbranches 108
Adhesion par lettre du 6 decembre 2017 de l'USNEF a l'avenant n° 1 sur l'accord multibranches 123
Agenda de mise en oeuvre des actions 103
Alimentation 42
Annexe 73, 78, 93, 99, 117, 137
Annexe I 51
Annexe I - Statuts de l'association loi 1901 OPCALIM 85
Annexe II 52
Annexe III 52
Annexe IV 52
Annexe V 53
Annexes 51, 60, 103, 123
Apprentis 29, 37
Apprentissage 63
Attractivite, fidelisation et accompagnement des futurs salaries 102
Attribution d'une competence temporaire a OPCALIM 116
Avenant a l'accord du 22 decembre 1994 71
Avenant a l'accord du 22 decembre 1994 Avenant du 19 novembre 1996 71
Avenant n° 1 du 13 janvier 2016 a l'accord du 30 octobre 2014 relatif a la formation professionnelle 118
Avenant n° 1 du 22 novembre 2011 a l'accord du 20 juin 2011 relatif a l'OPCA OPCALIM 88
Avenant n° 1 du 25 avril 2017 a l'accord multibranches du 29 mai 2015 relatif a la reconnaissance et a l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire 120
Avenant n° 2 du 13 janvier 2016 a l'accord du 20 juin 2011 relatif a l'OPCA OPCALIM 90
Avenant n° 67 du 11 octobre 2006 relatif a l'insertion de l'article 48 bis ' Journee de solidarite ' 28
Avenant n° 80 du 17 janvier 2012 relatif a la prevoyance 29
Avenant n° 85 du 18 fevrier 2016 relatif au regime de prevoyance 34
Avenant n° 87 du 21 fevrier 2018 relatif a la revalorisation des salaries au 1er fevrier 2018 et a la contrepartie au temps d'habillage et de deshabillage 35
Avenant n° 88 du 29 novembre 2018 a l'avenant n° 80 du 17 janvier 2012 relatif au regime de prevoyance 36
Avenant n° 89 du 12 decembre 2018 relatif au regime de prevoyance 37
Avenant n° 90 du 10 mars 2020 relatif a la revalorisation des salaries minima, a la contrepartie au temps d'habillage et de deshabillage et aux congés pour evenements familiaux 67

B

Beneficiaires 42

C

Cadre legal de l'egalite entre les femmes et les hommes 47

Capital de temps de formation 71

Capital de temps de formation. 71

Cas des entreprises appliquant la grille de classification de l'accord du 8 decembre 2017 35

Cas des entreprises n'appliquant pas encore la grille de classification de l'accord du 8 decembre 2017 35

Certificat de qualification professionnelle (CQP) 70, 71

Certificat de qualification professionnelle (CQP). 71

Certification 65

Certification professionnelle 62

Certificats de qualification professionnelle (CQP) 64

Champ d'application 29, 42, 45, 54, 61, 62, 69, 115, 124, 130

Champ d'application de l'avenant 67

Champ d'application de la contribution specifique multibranches 129

Champ d'application professionnel 89, 100, 105

Changement d'organisme assureur 33

Chapitre Ier Dispositions generales 54

Chapitre Ier Organisation du temps de travail des salaries relevant d'une duree de travail decomptee en heures 21

Chapitre Ier Principes directeurs 45

Chapitre II Dispositions specifiques en matiere d'egalite entre les femmes et les hommes 47

Chapitre II Organisation du temps de travail dans le cadre d'un forfait annuel 22

Chapitre II Roles et formation des acteurs de la prevention 54

Chapitre III Dispositions specifiques aux salaries seniors 49

Chapitre III La mise en oeuvre d'une demarche de prevention 55

Chapitre III Temps partiel 24

Chapitre IV Dispositions specifiques aux salaries en situation de handicap 50

Chapitre IV La gestion des accidents du travail (AT) et des maladies professionnelles (MP) 58

Chapitre IV Travail de nuit et travail du dimanche 25

Chapitre V Dispositions finales 50

Chapitre V Les moyens de la politique de prevention 59

Chapitre VI Dispositions finales 60

Clause de rendez-vous 131

Clause de sauvegarde 33, 129

Clause pour adhesion tardive 33

CNGF 107

CNPCCG 107

Collecte des contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle dans la branche de l'industrie et des commerces en gros des viandes 68

Collecte du financement 66

Communication de l'accord aux salaries 61

Communication de la branche 60

Composition 89

Compte epargne-temps 41

Compte personnel de formation (CPF) 63

Conge de paternite 49

Conges payes et jours feriers (Duree du travail. - Conges payes et jours feriers) 18, 20

Conges pour evenements familiaux 67

Conseil d'administration 89

Consequences de l'inscription au RNCP 116

Contrat de generation 94

Contrats de professionnalisation 63

Contrepartie au temps d'habillage et de deshabillage 36, 67

Contribution conventionnelle specifique 129

Contribution specifique branche ICGV 66

Contribution specifique multibranches 66

Contribution volontaire 66

Contributions legales 66

Convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 27 juin 2018 (Avenant du 27 juin 2018) 1

Convention collective nationale du 27 juin 2018 1

Cotisations et repartitions 32, 41

CPF de transition 64

Creation d'une instance de coordination des CPNEFP de branches et interbranches 104

D

Date d'effet 33, 34, 36, 41

Date d'effet (Duree. - Date d'effet) 79, 131

De la fongibilite des contributions des entreprises 69

Decret n° 2019-1388 du 18 decembre 2019 NV-1

Definition des beneficiaires 30, 38

Definition des parcours d'evolution professionnelle 64

Definition des personnes a charge 38

Definition du conjoint 38

Definitions 62

Delivrance des CQP transversaux par la voie de la VAE 117, 122

Demarche de GPEC 75

Denonciation 117

Denonciation (Revision. - Denonciation) 90

Denonciation de l'accord 107

Denonciation par lettre du 25 septembre 2014 de la FNB de l'accord du 20 juin 2011 et de l'avenant n° 1 du 22 novembre 2011, de l'accord du 15 novembre 2005 et de l'avenant n° 2013-2 du 26 novembre 2013 90

Denonciation, revision de l'accord 45, 51, 60

Depot 103

Depot (Publicite. - Depot) 88, 118

Depot et extension 41, 45, 51, 60, 67, 68, 117, 129, 131

Depot. - Extension 123

Designation de l'organisme assureur 33

Developpement de la gestion previsionnelle des emplois et des competences 74

Developpement des competences et de l'emploi 99

Developpement des competences et des qualifications et acces a la formation 50

Developpement des missions de formateur interne occasionnel chez les salaries seniors 50

Developpement du tutorat chez les salaries seniors 49

Developpement du tutorat et de la formation interne 65

Diagnostic prealable 61

Dispositifs de formation professionnelle 63, 127

Dispositions abrogees 125

Dispositions finales 29, 50, 60

Dispositions generales 1, 54

Dispositions particulieres aux entreprises employant moins de dix salaries et assimilees 71

Dispositions particulieres aux entreprises employant moins de dix salaries et assimilees. 71

Dispositions specifiques aux entreprises de moins de 50 salaries 67

Dispositions specifiques aux salaries en situation de handicap 50

Dispositions specifiques aux salaries seniors 49

Dispositions specifiques en matiere d'egalite entre les femmes et les hommes 47

Dispositions specifiques pour les entreprises de moins de 50 salaries 50, 60

Diversite et egalite professionnelle 45

Diversite, egalite de traitement et lutte contre les discriminations 45

Don de jours de repos a un parent d'enfant gravement malade 43

Du capital temps de formation 69

Du plan de formation des entreprises employant au minimum dix salaries 69

Du plan de formation des entreprises employant moins de dix salaries 69

Duree 123

Duree (Denomination. - Duree) 131

Duree de l'accord et entree en vigueur 107

Duree du travail. - Conges payes et jours feriers 20

Duree et modalites de revision et de denonciation 34

Duree et modalites de revision et de denonciation de l'accord 33, 37, 41

E

Egalite d'acces a la formation et a la progression professionnelle 46

Egalite de traitement et parentalite 48

Emploi et formation professionnelle 92

Emploi et territoires 102

Emploi, salaire et egalite de traitement 28

Encourager la mixite des emplois lors du recrutement 48

Entree en vigueur 67, 68, 123

Entree en vigueur de l'accord 45, 51, 60

Entree en vigueur et duree 103, 117, 129, 131

Entree en vigueur et duree de l'accord 61

Entreprises beneficiaires du fonds de prevention 59

Entreprises de moins de 50 salaries 68

Evaluation des competences pour la delivrance de blocs de competences 121

Evaluation des competences pour la delivrance des CQP transversaux du secteur alimentaire par la voie « classique » 121

Evolution de carriere des travailleurs handicapes 50

Examens medicaux pendant la grossesse 49

Execution du contrat de travail (Sous-titre 1er Embauche. - Execution du contrat de travail) 11

Extension 103, 107

Extension (Depot. - Extension) 120

Extension. - Entree en vigueur 90, 92, 120

F

Faciliter le depart en formation 49

Financements de la formation professionnelle 66

FNB 90

Fonctionnement 106

Fonds paritaire de securisation des parcours professionnels 72

Formalites de depot 62

Formation (La commission sante securite et conditions de travail et la commission d'hygiene securite et prevention - Fonctionnement. - Moyens. - Formation) 7

Formation d'integration en alternance 65

Formation professionnelle 27, 62, 108, 118

Formation professionnelle branche industries alimentaires, cooperatives agricoles et services associes 79

Formation professionnelle continue 126

Formation professionnelle dans diverses branches du secteur alimentaire 123

Fusion des observatoires des metiers de la filiere 101

G

Garantie deces toute cause 39

Garantie longue maladie 39

Garantie rente education 39

Garanties 30, 38
Gestion et liquidation du CET 43
GPEC 74

H

Harmonisation des formations qualifiantes et certifiantes et creation de passerelles 101
Hygiene, securite, prevention 7

I

Implication des acteurs 47
Inaptitude partielle d'origine professionnelle ou non professionnelle 39
Inaptitude totale d'origine professionnelle ou non professionnelle 39
Indemnisation 44
Information 44
Information par l'employeur sur la reconnaissance qualite de travailleur handicape 50
Insertion de l'article 48 bis ' Journee de solidarite ' 28
Intervention de l'organisme de prevention 55
Invalidite 1re, 2e et 3e categorie 39

J

Journee defense et citoyennete (Absences fortuites. - Journee defense et citoyennete) 11

L

L'accueil securite 56
L'evaluation des risques 56
L'index de l'egalite entre les femmes et les hommes 47
L'intervenant en prevention des risques professionnels (IPRP) 55
La branche professionnelle 55
La commission egalite au sein du CSE 48
La communication interne en matiere de prevention 57
La formation au service de la mixite sur les emplois a responsabilite 48
La formation au service de la promotion professionnelle 47
La formation securite 57
La gestion de l'accident du travail 59
La gestion de la maladie professionnelle 59
La gestion des accidents du travail (AT) et des maladies professionnelles (MP) 58
La mise en œuvre d'une demarche de prevention 55
Le contrat de travail (Relations individuelles de travail - Le contrat de travail) 11
Le document unique d'evaluation des risques (DUERP) 56
Le fonds de prevention et l'accompagnement des TPE-PME 59
Le plan d'action et son suivi 59
Le re-accueil 57
Le referent harcelement sexuel de l'entreprise et du CSE 48
Le referent sante securite prevention salarie 55
Le suivi de la branche et communication 60
Les acteurs externes a l'entreprise 55
Les acteurs internes a l'entreprise 54
Les actions de prevention de l'exposition a certains risques professionnels 58
Les grands principes de la prevention et l'evaluation des risques 55
Les incontournables d'une culture de la prevention 56
Les moyens de la politique de prevention 59
Limite des prestations garanties 40
Liste des annexes a l'accord du 29 mai 2015 122

M

Maitrise des savoir-faire fondamentaux 101
Maitrise des savoirs fondamentaux 65
Membres 105
Mentions a porter sur le bulletin de paie (Remuneration. - Mentions a porter sur le bulletin de paie) 22
Mesures d'accompagnement de la demarche GPEC 77
Mise en œuvre 44, 77
Mise en œuvre d'une instance de coordination des CPNEFP 102
Missions 105
Missions (Mise en place. - Composition. - Role. - Missions) 7
Modalites d'evaluation des competences 116
Modalites d'evaluation des competences et de delivrance des blocs de competences 117
Modification de l'article 11 de l'avenant n° 80 relatif au regime de prevoyance 34
Modification de l'article 8 de l'avenant n° 80 relatif au regime de prevoyance 36
Modification du champ d'application 119
Modification du champ d'application professionnel 91
Montee en competences/Professionalisation 65
Moyens. - Formation (La commission sante securite et conditions de travail et la commission d'hygiene securite et prevention - Fonctionnement. - Moyens. - Formation) 7

N

Negociations relatives a l'egalite entre les femmes et les hommes 47

O

Objet 42, 89, 104
Objet du present avenant 34, 36

Objet et beneficiaires 29, 37
Objet et portee 54
Obligation d'emploi des travailleurs handicapes 50
OCAPIAT (OPCO) 131
OPCA OPCALIM 88, 90
Organisation de la formation dans la branche 66
Organisation de la formation dans les entreprises 66
Organisation du temps de travail dans le cadre d'un forfait annuel 22
Organisation du temps de travail des salaries relevant d'une duree de travail decomptee en heures 21
Organisme certificateur paritaire 129

P

Perspectives en matiere d'emploi 100
Plan de developpement des competences pour les entreprises de moins de 50 salaries 64
Politique de formation de la branche 64
Portabilite des droits de prevoyance complementaire 32, 40
Preambule 29, 34, 36, 37, 41, 45, 53, 62, 68, 73, 74, 80, 89, 92, 94, 100, 115, 121, 124, 130, 132
Prevention et sante au travail 53
Prevoyance 29, 36, 37
Principes directeurs 45
Principes generaux en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle 58
Prolongation de la contribution specifique multibranches pour l'annee 2020 131
Promotion ou reconversion par l'alternance (Pro-A) 63
Publicite 103
Publicite. - Depot 89, 92, 120

Q

Qualification professionnelle 62
Qualifications professionnelles 125

R

Rattrapage salarial pour neutraliser l'impact des conges maternite, paternite, adoption et parental d'education 49
Recommandation patronale de Culture Viande et de la FedeV du 28 fevrier 2019 NV-1
Reconnaissance de CQP transversaux 116
Reconnaissance et inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire 114, 120
Regime de prevoyance 34
Regles et modalites de prise en charge du contrat de professionnalisation et de la Pro-A 142
Relations collectives de travail 2
Relations individuelles de travail - Le contrat de travail 11
Remplacement (Conventions et accords anterieurs. - Remplacement) 1
Remuneration durant le conge maternite 48
Remuneration et compensation (Heures supplementaires. - Remuneration et compensation) 21
Remuneration exempte de toute discrimination 46
Renonciation 44
Representation equilibree sur les listes electorales aux instances representatives du personnel 49
Retour anticipe du salarie 45
Revalorisation des salaries minima, contrepartie au temps d'habillage et de deshabillage et conges pour evenements familiaux 67
Revalorisation du salaire de base mensuel minimum au 1er fevrier 2018 35
Revalorisation du salaire de base mensuel minimum au 1er mars 2020 67
Revalorisations 32, 41
Revision 89, 103, 117
Revision de l'accord 61, 107
Revision. - Denonciation 92
Role de l'employeur
- impulsion de la politique de prevention 54
Role des IRP
- relais de la dynamique sante au travail 55
Role des services de sante au travail 55
Role du management
- vecteur de la culture prevention 54
Role essentiel des salaries en matiere de prevention et sante au travail 54
Roles et formation des acteurs de la prevention 54

S

Salaire de reference 30, 38
Salaires au 1er fevrier 2018 et contrepartie au temps d'habillage et de deshabillage 35
Sous-titre Ier Droit syndical et institutions representatives du personnel 2
Sous-titre Ier Duree du travail 21
Sous-titre Ier Embauche. - Execution du contrat de travail 11
Sous-titre II Cessation du contrat de travail 18
Sous-titre II Conges payes et jours feries 26
Sous-titre II Dialogue social dans la branche 5
Statut du salarie en conge. - Suspension du contrat de travail 45
Statuts 137
Substitution de dispositions anterieures 29, 37
Suivi de l'accord 33, 61, 66
Suivi de l'accord et communication 50
Suivi de la branche 60
Suspension du contrat de travail 29, 37
Suspension du contrat de travail (Statut du salarie en conge. - Suspension du contrat de travail) 41

T

Temps de repos (Maintien de la remuneration. - Temps de repos) 5
Temps partiel 24
Texte de base 1, 68, 72, 74, 79, 92, 94, 108, 131, 142
Titre Ier Dispositions generales 1
Titre Ier. GPEC 74
Titre II Relations collectives de travail 2
Titre II. Demarche de GPEC 75
Titre III Hygiene, securite, prevention 7
Titre III. Mesures d'accompagnement de la demarche GPEC 77
Titre IV Relations individuelles de travail - Le contrat de travail 11
Titre IV. Mise en oeuvre 77
Titre V Duree du travail. - Conges payes et jours ferries 20
Titre VI Formation professionnelle 27
Titre VII Emploi, salaire et egalite de traitement 28
Transmission des savoirs et des competences 49
Travail de nuit et travail du dimanche 25

U

Utilisation 42
Utilisation a l'initiative du salarie 42
Utilisation du CET a l'initiative de l'employeur 43
Utilisation du CET pour completer sa remuneration 43
Utilisation du CET pour se constituer une epargne 43

V

Validation des acquis de l'experience 64
Versement des contributions 69
Voies d'acces a la certification 123

