

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES
ACTIVITÉS DE PRODUCTION DES EAUX
EMBOUTEILLÉES ET BOISSONS
RAFRAÎCHISSANTES SANS ALCOOL ET DE BIÈRE
DU 1ER SEPTEMBRE 2010. ETENDUE PAR ARRÊTÉ

IDCC 1513

Brochure 3247

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR
[HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://www.legisocial.fr/)

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 15/01/2025

Activités de production des eaux embouteillées, de boissons
rafraîchissantes sans alcool et de bière

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

TABLE DES MATIÈRES

Convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière du 1er septembre 2010. Etendue par arrêté du 30 mai 2012 JORF 06 juin 2012.	5
Article - Préambule	5
Chapitre Ier Conditions générales d'application de la convention collective	5
Chapitre II Droit syndical. - Délégués du personnel. - Comité d'entreprise. - Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. - Développement du dialogue social	6
1. Droit syndical	6
2. Délégués du personnel	8
3. Comité d'entreprise et d'établissement. - Comité central d'entreprise. - Comité de groupe	10
Article 2.4.1 - 4. Développement du dialogue social	12
Titre Ier Conditions de la négociation dans la branche	12
Titre II Conditions de la négociation dans les entreprises et les établissements	12
Négociations d'entreprise	12
Titre III Conditions de négociation avec les élus du personnel ou un salarié mandaté	13
Article 2.4.9 - Titre IV Articulation des niveaux branche et entreprise	15
Article 2.5.1 - 5. Droit syndical et institutions représentatives du personnel	16
Titre Ier Moyens d'exercice du mandat des représentants de personnel élus et désignés	16
Article 2.5.6 - Titre II Mandats et fonctions nationales externes à l'entreprise	17
Titre III évolution professionnelle des salariés exerçant des responsabilités syndicales et des mandats de représentants du personnel	17
Nouveau Chapitre II Droit syndical. Comité social et économique. Développement du dialogue social	18
1. Droit syndical	18
2. Comité social et économique	19
Article 2.3.1 - 3. Développement du dialogue social	21
Titre Ier Conditions de la négociation	22
Titre II Conditions de la négociation dans les entreprises et les établissements	22
Titre Ier Moyens d'exercice du mandat des représentants de personnel élus et désignés	25
Article 2.3.12 - Titre II Mandats et fonctions nationales externes à l'entreprise	26
Titre III Évolution professionnelle des salariés exerçant des responsabilités syndicales et des mandats de représentants du personnel	26
Chapitre III Contrat de travail	27
Nouveau Chapitre III.1 Le contrat de travail	36
Nouveau Chapitre III.2 Problèmes généraux de l'emploi	40
Chapitre IV Apprentissage. - Emploi et formation professionnelle	44
Section 1 : Actions de formation professionnelle tout au long de la vie	44
Section 2 : Objectifs de la formation professionnelle	46
Section 3 : Plan de formation	46
Section 4 : Compte personnel de formation	47
Section 5 : Congé individuel de formation	48
Section 6 : Contrat de professionnalisation	48
Section 7 : Périodes de professionnalisation	49
Article 4.2.23 - Section 8 : Accompagnement individualisé du salarié	50
Section 9 : Dispositions particulières liées à certaines actions de formation	51
Section 10 : Dispositions diverses	51
Section 11 : Partenaires de la formation professionnelle dans l'entreprise	52
Section 12 : Partenaires de la formation professionnelle au niveau de la branche	53
I. - Orientations relatives au développement des certificats de qualification professionnelle	53
II. - Modalités de création des certificats de qualification professionnelle	53
III. - Publics visés et organisation de la préparation des CQP	53
Article 4.3.9 - IV. - Reconnaissance des certificats de qualification professionnelle dans les classifications	54
Chapitre V Salaires et classifications	54
Chapitre VI Durée et organisation du travail	64
Chapitre VII Congés payés. - Congés et absences	75
Chapitre VIII Conditions particulières d'emploi	76
Chapitre IX Instances paritaires de branche	78
Chapitre X Inventions	80
Chapitre XI Personnel d'encadrement	82
Chapitre XII Régime complémentaire de retraite	84
Chapitre XIII Régime de prévoyance	85
Titre II Garanties	85
Titre III Dispositions complémentaires	87

Chapitre XIV Santé et sécurité au travail	89
Article - Chapitre XV Les conditions propres à concrétiser le droit au travail des personnes handicapées	91
Textes Attachés	93
Annexe Classifications	93
Accord professionnel du 12 juillet 1996 relatif à l'emploi	105
Accord cadre national du 10 mars 1999 relatif à l'orientation et à l'incitation à la réduction du temps de travail en faveur de l'emploi	115
Accord du 30 avril 2002 relatif à la création et à la reconnaissance des certificats de qualification professionnelle	120
Accord du 2 mai 2005 relatif au financement des certifications de qualification professionnelle et des reconnaissances de formation	122
Accord du 7 juin 2006 relatif à l'écart hiérarchique	124
Avenant n° 1 du 9 février 2007 à l'accord du 30 avril 2002 relatif aux CQP	125
Avenant n° 5 du 25 mars 2010 à l'accord du 5 décembre 2001 relatif à la prévoyance	126
Avenant n° 1 du 5 octobre 2010 relatif aux salaires minimum pour l'année 2010	126
Rectificatif au Bulletin officiel n° 2011-2 du 5 février 2011 relatif à l'accord du 1er septembre 2010	127
Avenant n° 6 du 26 octobre 2011 relatif aux régimes de prévoyance	127
Accord du 1er novembre 2012 relatif au CQP « Conducteur de process »	127
Accord du 1er novembre 2012 relatif au CQP « Promoteur des ventes-merchandiseur »	128
Avenant n° 2 du 3 décembre 2012 portant mise à jour de la convention	128
Avenant n° 7 du 21 novembre 2013 à l'accord du 5 décembre 2001 relatif à la prévoyance	141
Avenant n° 8 du 20 mai 2014 à l'accord du 5 décembre 2001 relatif à la prévoyance	143
Avenant n° 3 du 5 octobre 2015 relatif à la mise à jour du chapitre IV de la convention relatif à la formation professionnelle	145
Adhésion par lettre du 4 avril 2017 de la FNAF CGT à la convention collective	155
Accord du 31 mars 2017 relatif à la création du CQP « Conducteur mécanicien maintenance niveau II »	155
Avenant n° 1 du 6 décembre 2017 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) (Modification du chapitre IX de la Convention collective)	155
Avenant n° 9 du 21 décembre 2017 à l'accord du 5 décembre 2001 relatif à la prévoyance	157
Avenant n° 10 du 6 juillet 2018 à l'accord du 5 décembre 2001 relatif à la prévoyance	158
Accord du 8 mars 2021 relatif à l'adaptation de certaines dispositions du chapitre IV de la convention à l'accord du 1er décembre 2020	159
Accord du 27 mai 2021 relatif à la modification de la convention collective	162
Adhésion par lettre du 8 février 2022 du SNBI à la convention collective	181
Accord du 10 janvier 2024 relatif aux classifications Agirc-Arrco	181
Avenant du 10 janvier 2024 relatif au toilettage des chapitres Ier à XIV de la convention collective	182
Avenant du 10 janvier 2024 relatif à la révision de l'article 3.15 « Problèmes généraux de l'emploi » du chapitre III de la convention collective	182
Avenant du 10 janvier 2024 relatif à la révision du chapitre VI « Durée et organisation du travail » de la convention collective	186
Avenant du 10 janvier 2024 relatif à la révision du chapitre X « Inventions » de la convention collective	196
Avenant du 10 janvier 2024 relatif à la révision du chapitre XI « Personnel d'encadrement » de la convention collective	197
Avenant du 10 janvier 2024 relatif à la révision du chapitre XII « Régime complémentaire de retraite » de la convention collective	200
Avenant du 10 janvier 2024 relatif à la création du chapitre XV « Les conditions propres à concrétiser le droit au travail des personnes handicapées » de la convention collective	200
Avenant n° 01 du 19 novembre 2024 à l'accord du 5 décembre 2001 relatif à la prévoyance	201
Avenant du 19 novembre 2024 à l'accord du 10 janvier 2024 relatif aux classifications Agirc-Arrco	201
Textes Salaires	203
Avenant n° 20 du 19 septembre 2006 relatif aux salaires	203
Avenant n° 21 du 13 avril 2007 relatif aux salaires minima	203
Avenant n° 22 du 31 octobre 2007 relatif aux salaires minima au 1er novembre 2007 (1)	204
Avenant n° 23 du 27 février 2008 relatif aux salaires minima au 1er mai 2008	205
Avenant n° 24 du 27 octobre 2008 relatif aux salaires au 1er octobre 2008	206
Avenant n° 25 du 25 juin 2009 relatif aux salaires au 1er juillet 2009	206
Avenant n° 26 du 22 avril 2010 relatif aux salaires au 1er mai 2010	207
Avenant n° 27 du 27 octobre 2010 relatif aux salaires au 1er novembre 2010	207
Avenant n° 28 du 13 mai 2011 relatif aux salaires au 1er mai 2011	208
Avenant n° 29 du 1er novembre 2011	208
Avenant n° 30 du 1er mai 2012 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2012	209
Avenant « Salaires » n° 31 du 23 octobre 2012	210
Avenant n° 32 du 17 avril 2013 relatif aux salaires minima au 1er mai 2013	210

Avenant n° 33 du 1er avril 2015 relatif aux salaires minima au 1er avril 2015	211
Avenant n° 34 du 23 mars 2016 relatif aux salaires minima au 1er mars 2016	212
Avenant n° 35 du 31 mars 2017 relatif aux salaires minima au 1er avril 2017	212
Avenant n° 36 du 15 mars 2018 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er mars 2018	213
Avenant n° 37 du 24 octobre 2018 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er octobre 2018	213
Avenant n° 38 du 20 mars 2019 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er mars 2019	214
Avenant n° 39 du 12 avril 2021 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er mars 2021	214
Avenant n° 40 du 26 octobre 2021 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er octobre 2021	215
Avenant n° 41 du 12 avril 2022 relatif aux salaires minima conventionnels à compter du 1er mai 2022	216
Avenant n° 42 du 3 novembre 2022 relatif aux salaires minima conventionnels à compter du 1er novembre 2022	217
Avenant n° 43 du 14 mars 2023 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er mars 2023	218
Avenant n° 44 du 10 janvier 2024 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er janvier 2024	219
Textes Extensions	221
ARRETE du 24 novembre 1988	221
ARRETE du 17 août 1989	221
ARRETE du 3 octobre 1989	221
ARRETE du 7 décembre 1989	221
ARRETE du 13 mars 1990	221
ARRETE du 19 juin 1990	222
ARRETE du 18 janvier 1991	222
ARRETE du 8 avril 1991	222
ARRETE du 23 janvier 1992	222
ARRETE du 24 mars 1992	222
ARRETE du 17 novembre 1992	222
ARRETE du 3 février 1994	222
ARRETE du 10 juin 1994	222
ARRETE du 4 octobre 1994	223
ARRETE du 21 juin 1995	223
ARRETE du 24 juin 1996	223
ARRETE du 29 août 1996	223
ARRETE du 12 mai 1997	224
ARRETE du 21 mai 1997	224
ARRETE du 23 mars 1999	225
ARRETE du 29 mars 1999	225
ARRETE du 25 mai 1999	225
ARRETE du 9 décembre 1999	226
ARRETE du 25 juin 2002	226
ARRETE du 8 octobre 2002	226
ARRETE du 7 février 2003	227
ARRETE du 4 décembre 2003	227
ARRETE du 11 décembre 2003	227
ARRETE du 13 février 2004	228
ARRETE du 22 novembre 2004	228
ARRETE du 25 février 2005	228
ARRETE du 5 octobre 2005	229
ARRETE du 5 octobre 2005	229
ARRETE du 6 décembre 2005	229
ARRETE du 27 janvier 2006	229
ARRETE du 27 janvier 2006	230
ARRETE du 29 mars 2006	230
ARRETE du 12 juillet 2006	231
ARRETE du 19 octobre 2006	231
ARRETE du 7 décembre 2006	231
ARRETE du 7 décembre 2006	231
ARRETE du 26 décembre 2006	232
Textes parus au JORF	233
Arrêté du 14 décembre 2018	233
Arrêté du 15 février 2019	233
Arrêté du 30 juillet 2019	233
Arrêté du 7 octobre 2019	234

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ACTIVITÉS DE PRODUCTION DES EAUX EMBOUTEILLÉES ET BOISSONS RAFRAÎCHISSANTES SANS ALCOOL ET DE BIÈRE DU 1ER SEPTEMBRE 2010. ETENDUE PAR ARRÊTÉ DU 30 MAI 2012 JORF 06 JUIN 2012

Signataires	
Patrons signataires	FNECE ; CSEM ; SNBR ; SES ; ABF.
Syndicats signataires	FGA CDFT ; FNAA CFE-CGC ; FGTA FO ; FNSAPS CFTC.
Organisations adhérentes signataires	FNAF CGT 263, rue de Paris, Csa 428, 93514 Mniutoerl Cedex, par lettrte du 4 aivr 2017 (BO n°2017-19) ; Syndicat nntaoail des bssraures indépendants (SNBI), par lrette du 8 février 2022 (BO n°2022-12)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Un iotmapnrt tiaavrl de msie à juor de tuos les accodrs et de la cevntonoin cltviicole nalotinae du 24 mai 1988 a été effectué par les prrtnaeais soacux ; le coentnu des accdros a été intégré dnas le crpos de la cntnievoon cecolilvte nationale, dnst les ceiptarhs et les aelitcrs ont été redéployés et approuvés par les pearraietns sociaux.

Ainsi, la novlelue covnineotn ciloeclvte natalione se lit snas renvoi, aevc une lisibilité et une actualité pmreantett d'éviter l'incompréhension qui résulte du rpmhancreopet d'accords signés deuenvs obsolètes aevc la loi qui, entre-temps, a changé.

Pour autant, suels les nuovvex tteexs cnoñtneovlis sleembnt jistuefir un arrêté d'extension. Aifn de feasrivor le contrôle de l'administration, les teexts nulvlneeemot négociés sornet accompagnés d'un astérisque. Les txetes reiprs à l'identique de la coevntninn coltielvcce nalaotine de 1988 ou des accodrs subséquents ne senrot pas accompagnés d'un astérisque. Le nouvev lesnmbe srea déposé à l'extension.

Le nvuaeeu txtee de la covionnetn cvctiollee naoatlnie annlue et rpclamee l'ensemble des arcdcos et la cotninoen ctclovleie niaoatlnie signés diueps 1988, à la sulee exclusion, notable, des adccrs de CQP et de saearils qui feondnt les sairaels mimna conventionnels, pirs en acappotilin d'un accrod de classification, lui-même inchangé (accord du 16 mras 2005) et dnst l'évolution cnnstatoe euxlct tuot rqsieue d'obsolescence, ainsi enifn de l'accord « Earct hiérarchique » du 7 jiuu 2006 qui pacrptiie de la grille des salaires.

Par ailleurs, les accdros de réductions du tmeps de taiavrl du 12 jilulet 1996 (accord peofnrensosil sur l'emploi) et du 10 mras 1999 (accord carde nitanaol rilatet à l'orientation et à l'incitation à la réduction du tmeps de tavaril en fevuar de l'emploi) snot sécurisés dnas les cidointns posées à l'article 6.4.1 de la présente convention.

La dtae d'application du noeuvl ebemnsle cnoetinenvnol est fixée au lmieadenn de l'arrêté d'extension.

Les accdrcs intégrés snot :

? la ctoienovnn cvitolclee du 24 mai 1988 ;
? l'annexe I à la covntnioen cltoievclt du 24 mai 1988, rietlave aux problèmes généraux de l'emploi ;
? l'annexe II à la cionvntoen cocelvlte du 24 mai 1988, relatvie au posnrneel d'encadrement ;
? l'annexe à la cevtononn coivellcte du 24 mai 1988, riaetlve au modèle de déclaration d'invention de salarié ;

? l'avenant n° 1 « Disoiotsnips générales du 26 jiuu 1989 » ;
? l'accord « Régime complémentaire de riaertte » du 20 nmbeovre 1991 complété par un anvanet n° 1 du 19 décembre 1991 ;
? l'avenant n° 2 « Miicoftidaon d'articles de la coitnvnoen » du 15 février 1994 ;
? l'avenant n° 3 « Cmahp d'application et dveierss cealuss des dostipisinos générales de la ctevonoinn » du 15 mras 1996 ;
? l'avenant n° 7 « Ciaetsson anticipée d'activité » du 5 oroctbe 1999 ;
? l'accord « Régime de prévoyance » du 5 décembre 2001 ;
? l'avenant « Coasettin anticipée d'activité » du 30 aivr 2002 ;
? l'avenant « Ciomimssn ptirariae d'interprétation » du 24 jiuu 2002 ;
? l'avenant du 18 jluelit 2002 à l'accord « Régime de prévoyance » du 5 décembre 2001 ;
? l'avenant « Tiraavl de niut » du 29 aivr 2003 ;
? l'avenant « Ciessaotn anticipée d'activité » du 17 décembre 2003 ;
? l'accord « Fmaotoirn pflersentsoinoe » du 14 février 2005 ;
? l'accord « Cliafoiascsitns » du 16 mras 2005 ;
? l'avenant n° 14 « Mitaoficiodn d'article de la cvenoioitnn » du 16 mai 2005 ;
? l'avenant « Foiraotmn pesioflonnrese » du 28 jiuu 2005 ;
? l'avenant « Départ et msie à la ritatere » du 16 spbrtmee 2005 ;
? l'avenant « Fatmiron peslofonensrnie » du 29 nmrbeove 2005 ;
? l'accord « Développement du diugoale saicol » du 3 février 2006 ;
? l'avenant « Prévoyance » du 25 aivr 2006 ;
? l'accord « Santé et sécurité » du 28 mras 2007 ;
? l'accord « Dorit scianydl et innttoistuis représentatives du peernonsl » du 19 jiuu 2008 ;
? l'avenant n° 4 « Régime de prévoyance » du 1er orcbtoe 2008 ;
? l'avenant n° 1 poatnt mfaioocdtiin de l'article 32 rtaelif à la période d'essai du 16 jeiullt 2009.

Chapitre Ier Conditions générales d'application de la convention collective

Article 1.1 - Dénomination

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Convention cictevlloe naolatnie des activités de pdrtcuooin des eaux embouteillées et bnisooss rafraichissantes snas alcool, et de bière.

congédiement.

Article 2.1.2 - Exercice du droit syndical
En vigueur étendu en date du 3 déc. 2012

Les dispositions qui s'exercent dans le cadre des textes légaux en vigueur, et notamment des lois des 27 décembre 1968, 28 octobre 1982, 13 novembre 1982, 20 août 2008 et décrets d'application relatifs à l'exercice du droit syndical dans l'entreprise.

Les syndicats professionnels ont pour objet l'étude, la défense et l'amélioration des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux tant collectifs qu'individuels des membres visés par leurs statuts.

Les libertés de constitution d'une section syndicale, de se réunir et d'élire les représentants et de conclure des conventions avec les employeurs dans les conditions prévues par les modalités définies par les dispositions légales et s'il y a lieu par accord d'entreprise.

L'exercice du droit syndical comporte le droit pour les adhérents des entreprises de former entre eux une association d'entreprise ou d'établissement qui assure la représentation des intérêts professionnels, matériels et moraux de ses membres, dans les conditions prévues à l'article L. 2142-1 du code du travail.

Selon les règles définies par le code du travail, dans les entreprises ou les établissements d'au moins 50 salariés, chaque syndicat représentatif a la faculté de désigner un délégué syndical parmi les membres du personnel dans les conditions définies à l'article L. 2143-3 du code du travail et dont le nom est porté par écrit à la connaissance du chef d'entreprise.

Dans les entreprises de plus de 300 personnes à l'établissement unique, le représentant syndical au comité d'entreprise pourra être habilité par son mandat à suppléer le délégué syndical, absent ou empêché, dès lors qu'il remplit les conditions posées par les articles du code du travail L. 2143-3 (conditions de fond de la désignation du délégué syndical par une organisation syndicale représentative), L. 2143-7 (conditions de forme de la désignation) et R. 2143-2 (nombre de délégués syndicaux pouvant être désignés en fonction de l'effectif de l'entreprise).

Dans les entreprises de 11 à 50 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel titulaire comme délégué syndical pour la durée de son mandat.

La désignation d'un délégué syndical supplémentaire peut intervenir quand, dans une entreprise d'au moins 500 salariés, le syndicat peut au comité d'entreprise au moins un élu dans le collège des ouvriers et employés et au moins un élu dans le collège des deux autres collèges ; il est choisi dans les conditions définies à l'article L. 2143-4 du code du travail.

Le délégué syndical représente son organisation syndicale auprès du chef d'entreprise en particulier pour la conclusion des protocoles d'accord relatifs aux élections des délégués du personnel et comité d'entreprise, le dépôt des listes de candidats à ces élections dès lors qu'il jure avoir reçu un mandat exprès à cette fin, l'utilisation des panneaux d'affichage, la négociation et la signature des accords conclus au sein de l'entreprise, ou de l'établissement.

De plus, chaque organisation syndicale a la faculté de désigner un délégué syndical cartellé dans les conditions définies à l'article L. 2143-5 du code du travail. Le délégué syndical cartellé est habilité à représenter son organisation syndicale auprès du chef d'entreprise, en particulier pour la négociation et la signature des accords conclus au sein de l'entreprise.

Le droit de clerc dans l'entreprise fixé par l'article L. 2143-20 du code du travail vaut aussi bien pour le délégué syndical cartellé dans le cadre de son mandat.

Dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés qui comprennent au moins deux établissements de 50 salariés chacun ou plus, le délégué syndical d'établissement qui sera désigné en vue d'exercer également les fonctions de délégué syndical cartellé d'entreprise bénéficiera, outre son crédit d'heures légal, du crédit d'heures spécifique de 20 heures prévu par l'article L. 2143-15 du code du travail.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement. Lorsque, du fait de la taille de l'entreprise ou de l'établissement ou par application des dispositions de l'article L. 2143-4 du code du travail, une organisation syndicale ne peut désigner de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, elle peut connaître au chef d'entreprise celui qu'elle désigne comme représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement. Le délégué syndical est, à ce titre, titulaire des fonctions de délégué syndical au comité d'entreprise.

Sous réserve des dispositions de l'article L. 2143-22 du code du travail et de l'article 2.3.1 ci-après, chaque organisation syndicale de salariés dans l'entreprise peut désigner un représentant au comité. Il assiste aux séances avec voix consultative. Il est obtenu par voie de scrutin parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité d'entreprise fixées à l'article L. 2324-15 du code du travail.

Les fonctions de délégué syndical sont compatibles avec celles de délégué du personnel, de représentant du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement, ou de représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement.

Les heures utilisées pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative de la direction ne sont pas imputées sur les crédits d'heures alloués par la loi.

Le mandat du délégué syndical, réglementé par les articles L. 2411-3 et L. 2421-1 et suivants du code du travail, ne peut intervenir qu'après l'autorisation de l'inspecteur du travail ou de l'autorité qui en tient lieu.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués syndicaux pendant 12 mois après la cessation de leurs fonctions lorsque celles-ci ont été exercées pendant 1 an au moins.

Dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés, les adhérents de chaque section syndicale qui se réuniront, conformément aux dispositions de l'article L. 2142-10, alinéa 1, du code du travail (information mensuelle), bénéficieront, par trimestre civil, de 1 heure d'information payée par l'entreprise selon des modalités fixées par accord d'entreprise. Des dispositions de même nature pourront être négociées dans les entreprises de moins de 1 000 salariés.

L'affichage des communications syndicales s'effectue sur des panneaux réservés à cet usage et destinés de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Un exemplaire de ces communications est transmis à la direction simultanément à l'affichage.

Les panneaux, de nombre et nombre suffisants, sont mis à la disposition de chaque section syndicale dans les conditions précisées ci-après et suivant des modalités fixées par accord dans l'entreprise ou l'établissement.

Ils sont placés à l'intérieur de l'entreprise en des endroits accessibles et permettent une information effective du personnel, notamment à proximité des entrées et serres ou des vestiaires.

Ils sont installés dans des conditions telles que l'affichage soit manifestement protégé.

La publication et la diffusion des textes de nature législative s'effectuent dans les conditions prévues à l'article 2.5.2 ci-après.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation par les sections syndicales des locaux syndicaux sont déterminées par l'article 2.5.3 ci-après.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2142-2 du code du travail, est rappelé le droit à la collation des repas pendant ou en dehors des heures de travail, dans les locaux de travail ou en dehors. Lorsqu'elle s'effectue à l'intérieur de l'entreprise, la collation ne doit pas apporter de gêne dans le travail, ni mettre en cause la sécurité et le travail des personnes visitées, des visiteurs ou des matériels.

Article 2.1.3 - Réunions statutaires
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Des autres motifs d'absences non payées seront accordées aux salariés mandatés pour assister aux réunions statutaires des organisations syndicales dans la limite de 3 jours ouvrés par an, sous réserve d'un préavis de 15 jours et de la présentation des justificatifs correspondants, dans des conditions à déterminer au sein de chaque entreprise.
Ces absences ne seront en aucun cas imputées sur les congés payés. Elles n'auront pas pour effet de réduire les droits à congés.

Article 2.1.4 - Congé de formation économique, sociale et syndicale

En vigueur étendu en date du 3 déc. 2012

Les périodes de sursis liées aux stades de congé de formation économique, sociale et syndicale prévues dans les conventions prévues aux articles L. 3142-7 et suivants du code du travail sont supportées par l'employeur à hauteur de 0,16 % du montant des salaires payés.

Ce congé peut être fractionné par journée s'il excède 2 jours.

Article 2.1.5 - Fonction syndicale à l'extérieur de l'entreprise

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Dans les entreprises de plus de 500 salariés, le salarié a droit, dans les conditions prévues ci-dessous, à un congé pour fonction syndicale à l'extérieur de l'entreprise, d'une durée maximale de 6 mois et d'une durée maximale de 3 ans, pendant lequel son contrat de travail est suspendu.

Ce droit à congé est ouvert au salarié qui, à la date de départ en congé, a justifié d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 36 mois, consécutifs ou non, et qui n'a pas bénéficié, au cours des 3 années précédentes dans l'entreprise, d'un congé sabbatique ou d'un congé pour la création d'entreprise.

Le salarié informe son employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception au moins 3 mois à l'avance, de la date de départ en congé qu'il a choisie en précisant la durée de ce congé.

A l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire (avec formation, le cas échéant) assorti d'une rémunération actualisée au moins équivalente.

2. Délégués du personnel

En vigueur étendu en date du 15 mars 2011

Dans chaque établissement où sont occupés au moins 11 salariés, la représentation du personnel est assurée par les délégués du personnel dans les conditions prévues par la loi.

Article 2.2.1 - Organisation des élections

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Dans tout établissement où sont occupés au moins 11 salariés, le chef d'entreprise doit chaque année informer le personnel par affichage de l'organisation des élections de délégués du personnel.

Le document affiché précise la date du premier tour de ces élections qui doit se tenir au plus tard le 45e jour suivant celui de l'affichage.

Les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans et dont le champ personnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés, sont informées par voie d'affichage de l'organisation des élections et invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de listes de candidats aux élections de délégué du personnel.

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et international y sont également invités par courrier.

Dans le cas où, en l'absence de délégués du personnel, l'employeur est invité à organiser des élections par suite d'une demande émanant d'un salarié ou d'une organisation syndicale, il

est tenu d'engager la procédure ci-dessus définie dans le mois suivant la réception de la demande.

Lorsque l'institution n'a pas été mise en place ou renouvelée, un procès-verbal de constat 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 envoie, chaque année, copie aux organisations syndicales de salariés du département concerné.

Article 2.2.2 - Nombre de délégués

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Le nombre des délégués du personnel est déterminé selon des bases fixées par voie réglementaire ou par accord d'entreprise, compte tenu du nombre des salariés. Il est prévu autant de sièges suppléants que de titulaires.

Article 2.2.3 - Collèges électoraux

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Sous réserve des aménagements visés à l'article 2.2.4, les délégués sont élus, d'une part, par les ouvriers et employés et, d'autre part, par les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés sur les listes établies par les organisations syndicales au sein de chaque établissement pour chaque catégorie de personnel.

Dans les établissements ne dépassant pas 25 salariés et n'élisant qu'un délégué titulaire et un délégué suppléant, les délégués du personnel sont élus par un collège électoral unique regroupant l'ensemble des catégories professionnelles.

Dans le cas d'horaire particulier, des dispositions sont prises par accord entre l'employeur et les organisations syndicales concernées pour faciliter, s'il y a lieu, la représentation des salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions qui les isolent de l'ensemble des autres salariés.

Article 2.2.4 - Modification des collèges et répartition des sièges

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Le nombre et la composition des collèges électoraux ne peuvent être modifiés par une convention, un accord collectif de travail ou un accord préélectoral que lorsque la convention ou l'accord est signé par tous les organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise. L'accord préélectoral est soumis à l'inspecteur du travail.

La répartition des sièges dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise ou son représentant et les organisations syndicales conclues dans des conditions équitables de l'accord préélectoral.

Dans le cas où cet accord ne peut être obtenu, l'inspecteur du travail procède à cette répartition entre les collèges électoraux conformément à l'article L. 2314-8 du code du travail.

Au cas où le juge d'instance, saisi préalablement aux élections, décide de la mise en place d'un dispositif de contrôle de la régularité, de la liberté et de la sincérité du scrutin, les faits entraînés par ces mesures sont à la charge de l'employeur.

Des dispositions sont prises par accord de l'employeur et des organisations syndicales concernées pour faciliter, s'il y a lieu, la représentation des salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions qui les isolent de l'ensemble des autres salariés.

Article 2.2.5 - Perte de la qualité d'établissement distinct

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

La perte de la qualité d'établissement distinct ne peut être prononcée par décision administrative que lorsque le caractère distinct des délégués du personnel au sein d'un établissement est en fait compromis par le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées, dans les conditions prévues à l'article L. 2314-8 du code du travail.

Article 2.2.6 - Electorat. – Eligibilité

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Sont électeurs les salariés des deux sexes âgés de 16 ans révolus, ayant travaillé 3 mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques.

Sont éligibles les électeurs âgés de 18 ans accomplis, et ayant travaillé dans l'entreprise au moins pendant 1 an au moins, à l'exception des conjoints, parents d'un enfant à charge de solidarité, enfants descendants, ascendants, frères, sœurs, ou alliés au même degré de l'entreprise.

Les salariés occupant un emploi à temps partiel, simultanément dans plusieurs entreprises, ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises : ils choisissent celle où ils font acte de candidature.

Les dispositions de cet article s'appliquent sous réserve de l'article L. 2314-20 du code du travail.

L'inspecteur du travail peut, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour l'électorat, notamment dans le cas où leur application aurait pour effet de réduire à moins des 2/3 de l'effectif le nombre de salariés respectant ces conditions.

Il peut également, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour l'éligibilité dans le cas où l'application de ces dispositions conduirait à une réduction du nombre des éligibles qui ne préjudicierait pas l'organisation normale des opérations électorales.

Article 2.2.7 - Scrutin de liste

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Le scrutin est de liste à deux tours, avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales mentionnées à l'article 2.2.1. ci-dessus (art. L. 2314-3 du code du travail). Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de 15 jours, à un deuxième tour de scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour les listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

Toutefois, lorsqu'au premier tour des élections professionnelles, le quorum n'est pas atteint, le bureau de vote devra procéder au dépouillement du premier tour des élections professionnelles pour permettre l'application de la loi.

Lorsque le nom du candidat a été raturé, les raturés ne sont pas pris en compte si leur nombre est inférieur à 10 % des suffrages valablement exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce candidat : dans ce cas, les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de présentation.

Article 2.2.8 - Bureau de vote et modalités de vote

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Le bureau électoral de chaque section de vote est composé pour chaque collège des deux électeurs les plus anciens et du plus jeune, présents à l'ouverture du scrutin et acceptants.

La présidence appartient au plus ancien.

Le bureau est assisté, dans toutes ses opérations, et notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, d'un ou de plusieurs salariés désignés de façon paritaire.

En vue d'assurer le caractère public du scrutin, chaque organisation syndicale présentant une liste peut désigner un membre du personnel pour assister aux opérations de vote, lesquelles se dérouleront dans un local clos d'un commun accord.

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

L'élection a lieu pendant les heures de travail, à huis clos, sous enveloppe, en présence du bureau de vote.

Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants dans chacune des catégories professionnelles distinctes.

Les bulletins, ainsi que les enveloppes opaques, d'un modèle uniforme d'une couleur différente pour les membres titulaires et suppléants, doivent être fournis par la direction, qui arrête également à son gré les isolements.

Le remplacement (remplacement d'un nom par un autre), le vote préférentiel (intervention de l'ordre de présentation des candidats sur une liste) ainsi que l'inscription de tout signe ou rature autre que la simple rature d'un ou de plusieurs noms d'une liste sont interdits. Dans le cas de plusieurs bulletins émis dans la même enveloppe, il ne sera compté qu'une seule voix. Dans le cas de plusieurs bulletins différents dans la même enveloppe, ces bulletins seront annulés. Il en sera de même des bulletins panachés ou comportant des interdictions ou ratures autres que la simple rature d'un ou de plusieurs noms de la liste.

L'organisation du vote par voie électronique peut être envisagée sous les modalités définies dans le règlement d'accord. Celui-ci

pourra prévoir des modalités particulières d'acheminement de la procédure syndicale.

Article 2.2.9 - Attribution des sièges

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Pour l'application de l'article L. 2314-24 du code du travail, il est attribué à chaque liste au tour de sièges que le nombre de voix recueillies par elle contient de fois le quotient électoral. Le quotient électoral est égal au nombre total des suffrages valablement exprimés par les électeurs du collège, divisé par le nombre de sièges à pourvoir.

Au cas où il n'a été pourvu à aucun siège ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants sont attribués sur la base de la plus forte moyenne.

A cet effet, le nombre de voix obtenu par chaque liste est divisé par le nombre augmenté d'une unité des sièges attribués à la liste. Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes ainsi obtenues. Le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne.

Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier.

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

Si deux listes ont recueillies le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats appartenant à l'une des listes.

Article 2.2.10 - Délégué suppléant

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Lorsqu'un délégué traite ses fonctions pour une des causes indiquées aux articles L. 2314-26 et suivants du code du travail, ou se trouve momentanément absent pour une cause quelconque, son remplacement est assuré par un membre suppléant appartenant à une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté la liste sur laquelle le titulaire a été élu, la priorité étant donnée au suppléant de la même catégorie.

S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par le candidat présenté par la même organisation et venant sur la liste immédiatement après le délégué élu siot cmmoe titulaire, siot cmmoe suppléant et, à défaut, par le suppléant de la même catégorie qui a obtenu la plus grande nombre de voix.

Le suppléant doit être présent jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution.

Article 2.2.11 - Attributions et pouvoirs des délégués du personnel

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Les délégués du personnel ont notamment pour mission de :

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

? assister l'inspecteur du travail de toutes les manières et apporter son concours à l'application des dispositions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Les salariés peuvent le droit de présenter eux-mêmes leurs observations à l'employeur ou à l'inspecteur du travail.

Dans les entreprises comprises dans le champ de 50 salariés, les délégués du personnel doivent être réunis et consultés par l'employeur qui est tenu de procéder à un entretien collectif pour motif économique d'ordre conjoncturel ou structurel dans les conditions fixées par la loi et l'accord interprofessionnel du 20 octobre 1986 et l'article 3.15 ci-après.

Exercice des fonctions. ? Crédits d'heures

Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 15 heures par mois, le temps

nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.
Ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. En cas de contestation par l'employeur de l'usage fait du temps ainsi alloué, il lui appartient de saisir la juridiction compétente.
Les délégués du personnel qui exercent les attributions économiques du comité d'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 2313-13 du code du travail bénéficient, en outre, d'un crédit de 20 heures par mois.

Article 2.2.12 - Local. – Affichage
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Le chef d'établissement est tenu de mettre à la disposition des délégués du personnel un local aménagé pour leur permettre de rencontrer leur mission et se réunir.

Ce local est aménagé dans les conditions posées à l'article 2.5.3. b ci-après.

Les délégués peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel sur des équipements obtenus en prêt prévus et destinés à leurs collègues et aux portes d'entrée des lieux de travail ou des vestiaires.

Article 2.2.13 - Prise des heures de délégation
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués du personnel peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise ; ils peuvent également, tout d'abord les heures de délégation qu'en drohes de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous les contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas être perturbé de gêner l'accomplissement du travail des salariés.

La prise d'heures de délégation s'effectue dans les conditions posées à l'article 2.5.5 ci-après.

Article 2.2.14 - Réunions avec l'employeur. – Notes écrites. –
Registre
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Les délégués sont reçus collectivement par le chef d'établissement ou son représentant au moins une fois par mois. Ils sont, en outre, reçus, en cas d'urgence, sur leur demande.

De plus, s'il s'agit d'une entreprise en société anonyme et qu'ils ont des réclamations à présenter auxquelles il ne paraît être donné suite qu'après délibération du conseil d'administration, ils doivent être reçus par celui-ci, sur leur demande, en présence du directeur ou de son représentant ayant connaissance des réclamations présentées.

Les délégués sont également reçus par le chef d'établissement ou ses représentants, sur leur demande, soit individuellement, soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle selon les besoins qu'ils ont à traiter.

Dans tous les cas, les délégués suppléants ont le droit d'assister avec les délégués titulaires aux réunions avec les employés : les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale.

Le temps passé par les délégués du personnel, titulaires ou suppléants, aux réunions prévues au présent article est payé comme temps de travail. Il n'est pas déduit du crédit d'heures dont disposent les délégués du personnel.

Sauf exceptions exceptionnelles, les délégués remettent au chef d'établissement, au moins 2 jours avant la date où ils doivent être reçus, une note écrite exposant sommairement l'objet de leur demande.

Lorsque le chef d'établissement a l'intention de porter une question à l'ordre du jour d'une de ces réunions, il remet aux délégués du personnel, 2 jours au moins avant la date de la réunion, une note écrite exposant sommairement la question.

Les questions sont traitées par les soins du chef d'établissement sur un registre spécial sur lequel doivent être mentionnées, dans un délai n'excédant pas 6 jours, les réponses.

Le compte rendu de la réunion est simultanément porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage.

Le registre doit être tenu pendant 1 jour ouvrable par l'employeur et pendant les heures d'ouverture des services à la disposition des salariés de l'établissement qui désirent en prendre connaissance en heures de leur temps de travail.

Il doit être tenu à la disposition de l'inspecteur du travail et des

délégués du personnel.

Article 2.2.15 - Protection des délégués du personnel
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

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

Le licenciement ne peut intervenir que sur l'avis du chef d'entreprise ou de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement. Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise dans l'établissement, l'inspecteur du travail est saisi directement.

Les modalités fixées par le livre IV de la 2e partie du code du travail reçoivent application.

3. Comité d'entreprise et d'établissement. – Comité central d'entreprise. – Comité de groupe

Article 2.3.1 - Comité d'entreprise ou d'établissement
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Elections. ? Collèges. ? Attributions. ? Fonctionnement

Dans chaque entreprise ou établissement distinct, occupant au moins 50 salariés, un comité est élu dans les conditions fixées par le code du travail.

Le comité d'entreprise est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant et comprend une délégation du personnel fixée par voie réglementaire.

Sous réserve des dispositions de l'article L. 2143-22 du code du travail, chaque organisation syndicale ayant des élus au comité d'entreprise peut y nommer un représentant. Il est omis parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité d'entreprise.

Les suppléants et les représentants élus au comité d'entreprise assistent aux séances avec voix consultative. Ils sont rémunérés pour le temps passé à ces réunions comme temps de travail effectif.

Le personnel de l'établissement, sauf accord intervenu entre les parties sur le nombre et la composition des collèges électoraux, est réparti en deux collèges :

? un collège pour les ouvriers et employés ;
? un collège pour les cadres, ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

Dans ce dernier collège, les cadres ont au moins un délégué titulaire l'entreprise occupée par plus de 500 salariés.

En outre, dans les entreprises où le nombre des cadres est au moins égal à 25, la catégorie des cadres a un collège spécial.

La répartition des sièges entre les collèges électoraux fait l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations intéressées.

Dans le cas où cet accord se révélerait impossible, l'inspecteur du travail décidera de cette répartition.

Le mandat des élus membres du comité d'entreprise a une durée de 4 ans, sauf accord conclu dans les conditions visées à l'article L. 2324-25 du code du travail fixant une autre durée comprise entre 2 et 4 ans. Leur mandat est renouvelable.

Les dispositions relatives aux opérations électorales sont les mêmes que celles prévues pour les délégués du personnel.

Les attributions d'ordre social, économique et professionnel du comité d'entreprise et les modalités de son fonctionnement sont définies à la législation en vigueur.

En fonction des seuils d'effectifs fixés par la loi, les comités d'entreprise peuvent procéder à la création des commissions paritaires prévues par l'article L. 2325-26 pour la formation et l'emploi, par les articles L. 2325-27 et suivants pour le régime des salariés et par les articles L. 2325-23 et suivants pour la commission économique.

Il s'agit de modalités légales de fonctionnement, y compris pour la rémunération du temps passé dans ces

commissions, et pour la faoortmin économique des mmreebs du comité d'entreprise tllee que l'établit l'article L. 2325-44 du cdoe du travail.

Les procès-verbaux des réunions du comité d'entreprise devrnt être affichés sur les pnnneaux prévus à cet effet après approbation.

Fonctionnement

Pour l'exercice de leurs fonctions, les mmerbes élus du comité d'entreprise et les représentants siucayndx au comité d'entreprise peuvent, duant les hreus de délégation, se déplacer hors de l'entreprise ; ils peevnut également, tnat duant les heeurs de délégation qu'en dohors de leurs heerus hlbeeatiuls de travail, clicruer lirenebmt dnas l'entreprise et y prredne tuos contacts nécessaires à l'accomplissement de luer mission, ntoanmemt auprès d'un salarié à son ptoe de travail, suos réserve de ne pas aporetpr de gêne irpmantote à l'accomplissement du tvraail des salariés.

Le chehf d'entreprise est tneu de lisesar aux mebmers tiaieitruuls du comité d'entreprise et, dnas les esenterpirs de puls de 500 salariés, aux représentants sauudincx au comité d'entreprise prévus aux altrceis L. 2324-1 et sinutvas du cdoe du travail, le tpeps nécessaire à l'exercice de leurs fitnncoos dnas la ltiime d'une durée qui, suaf cracnetosicns exceptionnelles, ne puet excéder 20 hreus par mois.

Ce tpeps est de plein diort considéré cmome tpeps de taarivl et payé à l'échéance normale. En cas de casttoneiton par l'employeur de l'usage fiat du tpeps asini alloué, il lui atpnreapit de sisiai la jriidciuotn compétente.

Le tpeps passé par les mmeebbs tutaiierls et suppléants aux séances du comité et de la csimsimoon prévue aux aetrlcs L. 2325-27 et stvuians du cdoe du taiavrll est également payé cmome tpeps de travail. Il n'est pas déduit des 20 hreus prévues à l'alinéa précédent pour les membres titulaires.

En ce qui concerne les représentants sycuandix prévus aux atreicls L. 2324-1 et svautins du cdoe du travail, le temps passé aux séances du comité luer est payé comme temps de trvaial et n'est pas déduit, dnas les erptiesnres de puls de 500 salariés, des 20 hueers prévues au 2e alinéa.

Article 2.3.2 - Financement du comité d'entreprise En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Dans les eeisprtners où l'application des dnsiioipsots prévues par l'article L. 2323-86 du cdoe du travial n'apporterait pas au fencinmneat des activités scaeilos et ctireeluuls du comité d'entreprise une coiouotrnbinn au mions égale à 1 % du mntnoat des siearals plafonnés de la sécurité scolaie payés au cruos de l'année, l'employeur devra petror la ctutironiobn à ce pourcentage. Ctete ciotbuointrn ne prorua être inférieure à 0,8 % du motnnaat de la mssae sraiaalle brute.

Les erssietpnes de moins de 200 salariés dnot la contutibiorn au fncicnaenmt des activités sealcois et clclurteuls se tvuore inférieure au pcergatouue fixé ci-dessus bénéficieront d'un délai de 3 ans à cmopter de la dtae d'application de la cnitvneoon cleclivtoe pour aussrer ce nviaeu de contribution. A défaut d'accord d'entreprise pour fexir les modalités de la ctriibunoton panddet cttee période transitoire, les episteernrs concernées snoret tenues :

- ? la première année, à 0,50 % ;
- ? la deuxième année, à 0,75 % ;
- ? la troisième année, à 1 %,

du maontnt des siaearls plafonnés de la sécurité saiocle payés au cruos de l'année.

Le chehf d'entreprise vesre au comité une svuboientn de ftninneemcoont d'un mttnaot aennul équivalant à 0,2 % de la msase sraalaile btrue ; ce mntonat s'ajoute à la svuentoibn destinée aux activités selaiocs et culturelles, suaf si l'employeur fiat déjà bénéficiere, pour son fonctionnement, le comité d'une smome ou de mnyoes en pnenresol équivalant à 0,20 % de la masse salialare brute.

Article 2.3.3 - Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail En vigueur étendu en date du 3 déc. 2012

Afin de préserver, dnas les muleeelris conditions, la santé des

salariés occupés dnas les différents établissements, les patiers nercrontaats se tnreinodt en étroites raitloens pour l'étude et la msie en aitpliacopn de tutoes dosniipsotis peporrs à aumeengtr la sécurité des salariés, améliorer les ctnddiioos d'hygiène du tarvail et le calimt de prévention.

Les epyumelors snot tenus d'appliquer les dinootpsiiss légaales et réglémentaires ritlveaes à l'hygiène et à la sécurité dnas le travail, ainsi qu'à la médecine du travail.

Dans les établissements onpuccat hietnelbumalet puls de 50 salariés, un comité d'hygiène, de sécurité et des conidniots de tavaril diot être constitué dnas le crade de la législation en vigueur.

Dans les établissements oanucpct 300 salariés et plus, les représentants du penersonl au comité d'hygiène, de sécurité et des cdoiinntos de tiraval bénéficiere de la firoatmon nécessaire à l'exercice de luers minioos dnas les ctiodnonis fixées à l'article L. 2325-44 du cdoe du travail. Le feccinamnt de cttee fomaotrin est pirs en chgare par l'employeur (5 jours).

Dans les établissements opccnuat monis de 300 salariés, cauhqe représentant du presnonel au comité d'hygiène, de sécurité et des ctioiondns de tvriaal bénéficie, à l'occasion de son pimerer mandat, d'une faoitmon nécessaire à l'exercice de ses msiis d'une durée mlmixae de 5 jruos dispensée par un osnimgare agréé chisoj cenjminootent par l'employeur et les représentants du personnel.

Le tpeps consacré à cette formation, pirs sur le tpeps de travail, est rémunéré cmome tel ; il est imputé sur la durée du congé de fmaiorotn économique, solacie et syndicale.

Les firas de tnorrpsat et d'hébergement sonret pirs en craghe par l'employeur dnas les cnindtioos fixées dnas cuahqe société, pour un mtnoat mimiumm csoonenrrdrpat au tiraf de soendce cssale des chnhies de fer aclpbilape au tajert le puls dercit dpuels le siège de l'établissement jusqu'au leiu de dpeissne de la fomtoiran pour les fails de tspnrarot et du mntnoat de l'indemnité de mssoiin fixée en aiptapiocn de la réglémentation aibcllpape aux déplacements traireopmes des fnoiotnenrais pour les firas de séjour.

Article 2.3.4 - Comité central d'entreprise En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Dans les enerseitprs coapnotmt au mnois duex établissements dictitnss anayt cucahn un comité, il est créé un comité cerntal d'entreprise, conformément aux artliecs L. 2327-1 et sivuatns du cdoe du travail.

Les comités d'établissement et le comité cntaerl d'entreprise snot dotés de la personnalité civile.

La cpiosotmion et le fceootnnnmint des comités d'établissement snot ieqtndueis à cuex des comités d'entreprise.

Les comités d'établissement aseurnst et contrôlent la gestion de ttuoos les activités scaielos et culturelles, suaf de ceells qui srieenat confiées au comité ctaerl d'entreprise.

En ttouue arute matière, ils ont les mêmes aounttboirs que les comités d'entreprise dnas la litime des puooirvs confiés aux chehfs de ces établissements.

Le comité ctnarel excere les attnriuibots économiques qui cecenrnt la mrcahe générale et qui excèdent les lmteis des pviuoros des chfs d'établissement. Il est oiilrbmetgoenat informé et consulté sur tuos les pejotrs économiques et fninraceis itoaprmtns canenoncr l'entreprise, noeatmmt dnas les cas définis aux aiectrs L. 2323-21 et stvanuis du cdoe du travail.

Article 2.3.5 - Comité de groupe En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

En conformité aevc les diospsinitos des alterics L. 2331-1 et svtauins du cdoe du travail, un comité de gorpue est constitué au sien du gproue formé par une einprstere appelée etrsnrepe dominante, dnot le siège sicaol est situé sur le trorroite français et les eetesprins qu'elle contrôle dnas les ciondntois 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 cdoe de commerce.

Est également considérée cmome erprtenise dominante, pour la cotitnostion d'un comité de groupe, une erpinstee exerçant une icenunfle dtmnoaie sur une aurte etspirenre dnot elle détient au moins 10 % du capital, lqrsuoe la pcnemaenre et l'importance des rlteaoins de ces etperrienss établissent l'appartenance de

l'une et de l'autre à un même ensemble économique.
Le comité d'entreprise d'une entreprise contrôlée ou d'une entreprise sur laquelle s'exerce une influence dominante au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail peut demander l'inclusion de l'entreprise dans les catégories définies à l'article L. 2331-2 du code du travail.

En cas de litige, le comité d'entreprise ou les organisations syndicales représentatives de l'entreprise considérée ou d'une entreprise du groupe peuvent porter le litige devant le tribunal de grande instance du siège de la société dominante.

La disposition énoncée aux paragraphes 1er et 2e alinéas du présent article a pour objet d'une part de faciliter et de motiver la décision du comité de l'entreprise concernée. Celle-ci est prise en compte pour la composition du comité de groupe.

Lorsque le comité de groupe est déjà constitué, toute entreprise qui vient à établir avec la société dominante, de façon directe ou indirecte, les relations définies aux 1er et 2e alinéas du présent article, doit être prise en compte pour la composition du comité de groupe lors de la réunion suivante de celui-ci.

Le comité de groupe reçoit des informations sur l'activité, la situation financière, l'évolution et les prévisions d'emploi alloués ou prévus et les éventuelles de prévention envisagées ainsi que de ces prévisions dans le groupe et dans chacune des entreprises qui le composent. Il reçoit communication, lorsqu'ils existent, des comptes et du bilan consolidés ainsi que du rapport du commissaire aux comptes correspondant.

Il est informé dans les délais indiqués ci-dessus des perspectives économiques du groupe pour l'année à venir.

Le comité de groupe peut se faire assister par un expert-comptable ; celui-ci est rémunéré par l'entreprise dominante. Pour opérer toute vérification ou tout contrôle qui émane de l'exercice de ses missions, l'expert-comptable a accès aux mêmes documents que les commissaires aux comptes des entreprises constitutives du groupe.

Les dispositions concernent le comité de groupe pour l'objet de négociations dans les entreprises concernées, notamment en ce qui concerne les frais de déplacement.

Article 2.4.1 - 4. Développement du dialogue social

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Les parties ont souhaité matérialiser l'importance qu'elles attachent au développement du dialogue social dans la branche, par la place privilégiée que doit occuper, dans la réalisation de cet objectif, la négociation collective.

Le présent accord témoigne de la volonté des partenaires sociaux de favoriser le dialogue social, tant au niveau de la branche que des entreprises, quels que soient leurs tailles, et ce en application de la loi du 4 mai 2004.

Les parties s'engagent à l'accord une fois l'accord conclu :

? de fixer les règles de négociation à son niveau ;
? de faciliter l'organisation de la négociation d'entreprise dans un cadre que le présent accord détermine.

Elles ont aussi souhaité définir les conditions d'intervention des représentants élus du personnel et des salariés mandatés par une organisation syndicale représentative dans le cadre de la négociation collective d'entreprise.

Les parties reconnaissent le rôle essentiel des organisations syndicales représentatives dans le domaine de la négociation collective. A cet effet, les parties ont décidé de mettre en œuvre les dispositions qui suivent.

Titre Ier Conditions de la négociation dans la branche

Article 2.4.2 - Validité des accords de branche
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Modalités d'exercice du droit d'opposition

Jusqu'à la détermination des organisations syndicales représentatives dans la branche en application de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, la validité des accords de branche est subordonnée à l'absence d'opposition, de la majorité, en nombre, des organisations syndicales représentatives dans la branche.

L'exercice d'un droit d'opposition qui ne recueille pas la majorité exigée est considéré comme nul et de nul effet.

L'opposition doit être écrite, motivée et notifiée à l'ensemble des signataires de l'accord de branche dans un délai de 15 jours à compter de la date de notification de cet accord, telle que précisée ci-dessous.

A compter de la date de détermination des organisations syndicales représentatives dans la branche en application de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, la validité des accords de branche sera subordonnée aux conditions définies aux articles L. 2232-6 et suivants du code du travail.

Notification des accords de branche

Aux fins d'exercice d'un droit d'opposition majoritaire, la délégation aura notifié un exemplaire de l'original du texte de l'accord de branche signé à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord.

La notification sera par lettre recommandée avec avis de réception ou par la remise d'un exemplaire original de l'accord signé, contre récépissé, s'il a été signé en séance et en présence de tous les représentants syndicaux.

Lorsque la notification n'a pu être effectuée le même jour à l'ensemble des organisations syndicales preites à la négociation, le délai d'opposition court à compter de la date de la notification la plus tardive. La date retenue et qui fait foi est celle de la première présentation.

Dépôt des accords

Sous réserve de l'absence d'un droit d'opposition majoritaire tel que prévu par le présent article, celui-ci est déposé 15 jours après sa notification à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ de l'accord, par la partie la plus diligente.

Article 2.4.3 - Négociation et ordre du jour
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

L'ordre du jour est déterminé par la délégation patronale en concertation avec les organisations syndicales de salariés. Sur demande écrite d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés, les thèmes de négociation sont inscrits à l'ordre du jour de la prochaine réunion de négociation.

Article 2.4.4 - Exercice des mandats de négociation au niveau de la branche

En vigueur étendu en date du 15 mars 2011

Les conditions d'exercice des mandats de négociation au niveau de la branche obéissent aux dispositions de l'article 9.4 de la présente convention collective nationale applicable au moment de la signature de la présente convention collective et au décret du 21 février 1984.

Titre II Conditions de la négociation dans les entreprises et les établissements

Négociations d'entreprise

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Pour les négociations d'entreprise, la délégation syndicale est composée de salariés appartenant à l'entreprise. Le temps passé à la négociation est rémunéré comme temps de travail dans les conditions prévues aux articles L. 2232-17 et suivants du code du travail.

En vue de la préparation à la négociation, chaque salarié dispose, au profit de son ou ses délégués syndicaux et des salariés de l'entreprise appelés à négocier la convention ou l'accord d'entreprise, d'un crédit global dans la limite d'une durée qui ne peut excéder 10 heures par an dans les entreprises occupant au moins 500 salariés et 15 heures par an dans les entreprises employant au moins 1 000 salariés.

Les représentants sociaux prouvent, en cas de pluralité d'établissements, de fièvre par accord d'entreprise les modalités d'indemnisation des frais de déplacement engagés par les salariés appartenant à la délégation syndicale.

Article 2.4.5 - Validité des accords d'entreprise et d'établissement

En vigueur étendu en date du 3 déc. 2012

Principe

La validité des accords d'entreprise ou d'établissement élaborés dans le respect des règles légales et conventionnelles est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections quel que soit le nombre de votants.

Appréciation des 30 % des suffrages exprimés et de l'opposition majoritaire

a) Décompte des voix

Le nombre de voix à prendre en compte est le total des voix valides exprimées et recueillies par chaque liste et collègue des candidats titulaires au premier tour des élections du comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel, à défaut, celle des délégués du personnel.

En cas de liste commune formée au premier tour entre plusieurs organisations syndicales représentatives les voix sont réparties à parts égales entre les organisations syndicales concernées par la liste commune, sauf règle différente prévue et portée à la connaissance des électeurs et de l'employeur.

Par ailleurs, lorsqu'au premier tour des élections professionnelles le quorum n'est pas atteint, le bureau de vote devra procéder au dépouillement du premier tour des élections professionnelles pour permettre l'application de la loi.

b) Niveau de négociation

Dans le cas où l'entreprise comprendrait plusieurs établissements, les résultats pris en compte sont ceux des comités d'établissements résultant de l'application de l'accord d'entreprise ou du protocole préélectoral.

Notification des accords

Aux fins d'exercice d'un droit d'opposition majoritaire, l'employeur ou le chef d'établissement notifie un exemplaire de l'original du texte de l'accord d'entreprise ou d'établissement signé à toutes les organisations syndicales représentatives, dans l'entreprise ou l'établissement.

La notification des accords sera faite par lettre recommandée avec avis de réception ou par la remise d'un exemplaire original de l'accord signé, contre récépissé, s'il a été signé en séance et en présence de tous les représentants syndicaux.

Lorsque la notification n'a pu être effectuée le même jour à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à la négociation, le délai d'opposition court à compter de la date de la notification la plus tardive. La date retenue et qui fait foi est celle de la première présentation.

Exercice du droit d'opposition

L'exercice du droit d'opposition est réservé aux organisations syndicales représentatives non salariées de l'accord faisant l'objet de l'opposition.

L'opposition doit être écrite et motivée.

Elle doit être notifiée à l'ensemble des signataires de l'accord d'entreprise ou d'établissement, avant l'expiration d'un délai de 8 jours à compter de la date de notification et dans les mêmes délais que ceux prévus pour la notification des accords.

La notification sera faite soit par lettre recommandée avec avis de réception, soit par une remise en main propre contre décharge.

A défaut de respect de ces formalités, l'exercice du droit d'opposition est considéré comme nul et de nul effet.

Carence d'élections professionnelles

En cas de carence d'élections professionnelles, lorsque les élections prévues au 1er alinéa de l'article L. 2143-23 du code du travail sont appliquées, la validité de la convention est subordonnée, non pas à l'exercice d'un droit d'opposition majoritaire, mais à l'approbation de la majorité des salariés (moitié des suffrages exprimés plus une voix).

A défaut de l'approbation par la majorité des suffrages exprimés du personnel, l'accord est réputé non écrit.

Le référendum est organisé selon les modalités prévues par les articles R. 2232-5 et D. 2232-2 et suivants du code du travail.

Dépôt des accords

Sauf exception d'un droit d'opposition majoritaire tel que prévu dans le présent accord, les accords d'entreprise ou d'établissement sont déposés 8 jours après leur notification à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le cadre de l'accord, par la partie la plus diligente.

Les accords doivent être déposés, en 5 exemplaires, auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi du lieu où ils ont été conclus.

Un exemplaire est aussi déposé au greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

Les accords entrent en vigueur, sauf stipulation contraire, à partir du jour qui suit leur dépôt.

Titre III Conditions de négociation avec les élus du personnel ou un salarié mandaté

Article 2.4.6 - Négociation avec les représentants élus du personnel

En vigueur étendu en date du 3 déc. 2012

Conformément aux dispositions des articles L. 2232-21 et suivants dans leur rédaction antérieure à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou, à défaut les délégués du personnel, sont chargés de la conclusion des accords collectifs de travail.

Thèmes ouverts à la négociation

Les représentants élus du personnel ont la capacité de conclure un accord collectif de travail de même nature juridique que ceux conclus avec un délégué syndical. Les accords collectifs peuvent porter sur tous les thèmes pouvant faire l'objet d'une négociation collective.

Ils sont élaborés dans le respect des règles légales et conventionnelles. A l'exception des questions relatives à l'aménagement du temps de travail, ils ne pronouent en aucun cas déroger dans un sens moins favorable aux salariés aux dispositions de la présente convention collective nationale, de ses annexes, ou aux dispositions du code du travail visé par l'article 43 de la loi du 4 mai 2004.

Moyens accordés aux élus du personnel

Le temps passé (temps de travail inclus) aux réunions de négociation auxquelles sont conviés les titulaires et suppléants de ces instances ne s'imputera pas sur le crédit d'heures dont bénéficient les représentants du personnel dans l'exercice de leur mandat. Il sera rémunéré comme temps de travail effectif.

Pendant le temps de la négociation, les réunions avec l'employeur et les réunions préparatoires précédant les réunions de négociation (au maximum 2) sont permises en dehors par l'entreprise.

Il sera remis aux négociateurs au moins 8 jours ouvrés avant la réunion, sauf délai plus favorable, des documents écrits énumérés dans l'annexe et le contenu du projet d'accord.

Conditions de validité des accords

Les accords, pour être valablement conclus, doivent être adoptés conformément aux dispositions de l'article L. 2325-18, alinéa 1, du code du travail, à savoir à la majorité des membres titulaires présents. La même règle devra s'appliquer à la conclusion des accords conclus avec les délégués du personnel.

L'accord, dès sa conclusion, sera transmis par l'employeur à la commission paritaire nationale de branche prévue au paragraphe ci-dessous. Les accords ainsi conclus ne pourront acquiescer la qualité d'accords collectifs de travail qu'après approbation par la commission paritaire nationale de branche.

Commission paritaire nationale de branche (CPNVB)

Il est instauré une commission paritaire nationale de branche (CPNVB), conformément aux dispositions des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail dans leur rédaction antérieure à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008. Ses membres bénéficieront des modalités et modalités définies à l'article 9.4 de la présente convention.

Composition

La CPNVB est composée de 2 représentants par organisation représentative au niveau de la branche et du même nombre de représentants des organisations pluriactives signataires.

Mission

La commission a pour mission de valider les accords conclus par les représentants élus du personnel.

A cet effet, elle s'assure, d'une part, de la conformité de ces accords aux thèmes ouverts à ce type de négociation non mentionnés dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles et, d'autre part, que les règles d'approbation définies dans le présent accord ont bien été respectées.

Lorsque l'accord est approuvé, elle établit un procès-verbal de validation. Dans le cas contraire, un procès-verbal de non-conformité motivé est établi. En ce cas, l'accord est nul et de nul

effet.

Organisation

a) Présidence

La commission est présidée alternativement par un membre d'un syndicat de salariés signataire du présent accord, puis par un représentant des organisations patronales signataires.

La durée du mandat de président est de 1 an. La première présidence sera assurée par un représentant d'une organisation signataire.

b) Secrétariat

Le secrétariat de la commission est assuré par le secrétariat de la délégation patronale.

Le secrétariat aura notamment pour mission :

- d'adresser les convocations pour les réunions ;
- de rédiger les procès-verbaux des réunions ;
- d'adresser copie du procès-verbal aux signataires des accords soumis à validation de la commission.

Fonctionnement

La commission sera convoquée à la demande des accords signés adressés au secrétariat de la CPNVB pour validation.

Une copie des accords à valider est adressée aux membres de la commission avec la convocation au plus tard 3 semaines avant la date de réunion.

Les avis de la commission sont pris à la majorité relative des membres présents ou représentés. Ils sont consignés dans un procès-verbal signé par les membres de la commission, dont copie est adressée aux signataires de l'accord soumis à validation dans les 10 jours.

Les réunions de la commission doivent avoir lieu à l'établissement d'un procès-verbal.

Article 2.4.7 - Négociation avec un salarié mandaté En vigueur étendu en date du 3 déc. 2012

Conformément aux articles L. 2232-25 et suivants du code du travail dans leur rédaction antérieure à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, toute interruption pourra, en l'absence de délégué syndical et lorsqu'un procès-verbal de création établi conformément à la loi mentionne l'absence de représentants élus du personnel, conclure des accords d'entreprise ou d'établissement avec un ou plusieurs salariés expressément mandatés pour une négociation déterminée par une ou plusieurs organisations signataires représentatives au sein de l'entreprise(1).

Pour ce faire, l'employeur ou son représentant informera simultanément les organisations signataires des accords de sa décision d'engager dans les 15 jours des négociations, par lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre devra préciser le (s) thème (s) de la négociation ainsi que l'exposé des motifs.

Thèmes ouverts à la négociation

Les accords qui pourront être conclus avec un ou des salariés mandatés auront la même valeur juridique que ceux conclus avec les délégués syndicaux. Ils pourront porter sur tous les thèmes pouvant faire l'objet d'une négociation collective.

A l'exception des questions relatives à l'aménagement du temps de travail, ils ne pourront en aucun cas déroger dans un sens moins favorable aux salariés, aux dispositions de la convention

ceoitlvle nationale, de ses aenexns ou aux dsiipisootns du cdoe du tariavl visé par l'article 43 de la loi du 4 mai 2004.

réforme du tpems de travail.

(Arrêté du 30 smberpete 2013 - art. 1)

Exercice du mdnaat

Une même oostnriaaign scaylndie ne puet matndaer qu'un suel salarié dnas une entreprise.

Le mandat, cpoartonmt l'indication du nom du maratdnaie et son objet, diot être délivré au salarié mandaté et une coipe rmisee à l'employeur ainsi qu'à l'inspection du tvarail par l'organisation sladiynce mandante, préalablement à l'ouverture de la négociation par lrtete recommandée aevc aivs de réception et après l'information par l'employeur d'ouvrir des négociations, solen les modalités prévues aux duex prremies parhprageas du présent article.

Le madant est limité à la négociation puor lqlaleue il est délivré.

Le mdaant penrd fin siot :

-à la dtae de sngratuie de l'accord ;

-en cas d'échec des négociations constaté par procès-verbal, établi par l'employeur ou son représentant.

Le manadt puet également pdrenre fin de manière prématurée, à la dtae de rtairt du mdnat par le siycadnt mandataire. Le rraiett du mdnaat diot être notifié à l'employeur par lertte recommandée aevc aivs de réception.

Moyens accordés aux salariés mandatés

Le tepms (y inucls tpmes de trajet) passé en réunion de négociation aevc le ou les salariés mandatés srea considéré cmmoie tpems de travail. Le ou les salariés mandatés bénéficieront des mêmes monyes que cuex établis à l'article 2.4.6 ci-dessus puor les élus.

Les salariés mandatés, conformément aux spiluantitos du présent article, bénéficient de la poitecrton prévue à l'article L. 2411-4 du cdoe du travail.

Les salariés mandatés porruont bénéficier d'une foimoratn économique, siolcae ou siacydlne prise en chagre dnas les cionodntis précisées dnas les alreicts L. 2145-2 et svtiunas du cdoe du taarivl et si nécessaire, complétées par le paln de fotramoin de l'entreprise.

Préalablement à l'engagement de la négociation, l'employeur drvea s'assurer de la nturae du madnat détenu par le salarié mandaté et définira le clnedraeir des réunions de négociation.

Le temre de la négociation srea constaté par la sgnutaire d'un arcocd d'entreprise sur présentation d'un maadnt de sniuragte ou par un procès-verbal de désaccord.

Conditions de validité des adccocs

L'accord signé par un salarié mandaté dvrea être approuvé par les salariés à la majorité dnas les ctoniodis définies par les atreicls R. 2232-5 et D. 2232-2 et stnvais du cdoe du travail.

Dans le crdae de la ctuoalinstn des salariés, l'employeur drvea fivaresor l'organisation d'une réunion d'information luer pmanreiett de connaître l'objet de l'accord et son contenu.

(1) Les mtos : « au paln naotainl » furngiat aux peemirr et deuxième alinéas de l'article 2.4.7 snot exucls de l'extension cmome étant cerrotnais aux dostniioipsis de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 ptrnaot rénovation de la démocratie sicaole et réforme du tpems de travail.

(Arrêté du 30 sreptebme 2013-art. 1)

(2) Les mtos : « au paln nonaital » fuaingrt aux pimeerr et deuxième alinéas de l'article 2.4.7 snot exclus de l'extension cmome étant ctonrreais aux dopisoitnss de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 pnroatt rénovation de la démocratie saclioie et

Article 2.4.8 - Observatoire paritaire de la négociation collective
En vigueur étendu en date du 17 mars 2011

Rôle

Un ovrrteiaobse pitaarire de la négociation cllcvoeite est institué. Cet obtrveriosae est diniteasatre d'un elaxremipe de tuos les ardcocs de groupe, d'entreprise et d'établissement clcnous dnas le cahmp d'application de la cvnoetnoin coilcletve nilaoante des activités de ptciouordn des euax embouteillées et des bsisnoos rafraîchissantes snas aolcol et de bière.

Un bailn qiittuaantf et quttaaiilf de la négociation civetllcoe d'entreprise srea établi alneleneumnt par l'observatoire et présenté à la CPNVB.

Ce bialn est réalisé par thème de négociation, par tliale d'entreprise et dturingiesa les aoccds cnuclos par les délégués sycdniaux (par oiinasotrgan syndicale), des élus du poneensrl et des salariés mandatés (par oisrogtanain syndicale).

Au terme du présent accord, il srea présenté à la CNPVB un blain d'application des adccocs ccnlous par les élus du penoenrsl et par les salariés mandatés. Ce balin est effectué à prair d'une enquête effectuée, d'une part, auprès des eeumlorpys et, d'autre part, auprès des représentants des salariés senaatirgis des ardcocs concernés par ce bilan.

Composition

L'observatoire est composé de merembs (2) de la CNPVB cmmoie la CNVPB instaurée par l'article 2.4.6 du présent accord.

Les merbems de la csmioismon arntnappeat aux onisagontians sadlycines de salariés dsoipenst de 4 hereus puor préparer cahque réunion de l'observatoire, dnas les cniotinds définies dnas le poolotrce du 11 février 1984.

Organisation

Chaque séance de l'observatoire est présidée aetrlnemntveiat par un mmberre d'un scdynait de salariés signataire, plus par un représentant des orgtiaonnsias platreanos signataires.

Les réunions de l'observatoire donennt leiu à l'établissement d'un procès-verbal.

Le secrétariat de l'observatoire est assuré par la représentation des employeurs.

Fonctionnement

L'observatoire se réunit au mnois une fios par an sloen un creaeilndr établi lros de sa première réunion.

Tous les ardoccs recensés par l'observatoire penuevt être consultés et snot mis à la dopistsoiin de ses mmebers au secrétariat de la cmsmssoiin naatilone praiarte de la branche.

Article 2.4.9 - Titre IV Articulation des niveaux branche et entreprise

En vigueur étendu en date du 17 mars 2011

En vetru de l'article L. 2253-3 du cdoe du travail, les arcocds d'entreprise, d'établissement ou de gorupe ne penuevt déroger aux diostoniopsis de la présente cnienvoton que dnas un snes puls fbvolraae aux salariés.

Article 2.5.1 - 5. Droit syndical et institutions représentatives du personnel

En vigueur étendu en date du 17 mars 2011

En complément des dispositions des clauses générales de la convention collective nationale des activités de production de eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes ainsi que de la bière, les parties signataires du présent accord rappellent le caractère général dans lequel s'exercent les missions et les attributions des organisations syndicales et des représentants élus du personnel.

Considérant que les mandats syndicaux ou représentatifs du personnel contribuent au développement dans les entreprises de la branche d'un dialogue social constructif et responsable, les parties signataires du présent accord définissent les moyens, notamment d'information et de fonctionnement, permettant aux titulaires de mandats syndicaux ou représentatifs du personnel d'exercer leurs missions dans des conditions satisfaisantes, tant au niveau des équipements qu'au niveau de la branche professionnelle.

Les parties signataires rappellent le rôle des organisations syndicales et des institutions représentatives du personnel dans le bon fonctionnement et le développement économique et social de l'entreprise.

L'adaptation des moyens, notamment ceux liés aux nouvelles technologies de l'information et de la communication, doit contribuer à l'optimisation du dialogue social pour une meilleure prise en compte des besoins des salariés dans le cadre des enjeux et du contexte économique de l'entreprise.

Afin de favoriser la croissance de l'entreprise, les parties signataires prévoient des dispositions permettant une meilleure coopération entre l'activité productive et l'exercice d'un mandat, et un meilleur aménagement des horaires de travail des salariés titulaires de mandats. L'exercice d'un mandat constitue une étape du parcours professionnel pour les salariés concernés. La qualité de ce parcours contribue à la bonne perception de la représentation du personnel dans l'entreprise.

Conscientes que certaines obligations et moyens liés à l'exercice de la fonction syndicale et des institutions représentatives du personnel ne peuvent être définis qu'au niveau de l'entreprise, les parties signataires du présent accord invitent les salariés à décliner et/ou compléter par accord les principes définis ci-après, afin de prendre en compte toutes les spécificités d'entreprise et les dispositifs déjà existants.

En conséquence, il est convenu ce qui suit :

Titre Ier Moyens d'exercice du mandat des représentants de personnel élus et désignés

Article 2.5.2 - Moyens d'information et de communication
En vigueur étendu en date du 17 mars 2011

Tracts

Les tracts, jaourunx et tuot artue dnuemoct de nrtuae sdacilnye peuvent être distribués aux salariés, dans l'enceinte de l'entreprise, aux heures d'entrée et de sortie du travail (matin, pause déjeuner, fin de journée) dans le respect d'accords ou d'usages plus favorables. Le contenu de ces tracts, jaourunx et arute dconemut de narute sliancyde est librement déterminé par les organisations syndicales, sous réserve des dispositions applicables à la presse. Le contenu des tracts, jaourunx et arute dmoeucnt dremuee suos la responsabilité exclusive des organisations syndicales.

Concernant les salariés itinérants, lorsqu'il n'y a pas de mesure de protection des données et de sécurité de l'information et de la communication, ni de panneau d'affichage dédié sur l'intranet

de l'entreprise, les modalités d'information sont déterminées par accord d'entreprise.

Nouvelles technologies de l'information et de la communication

Les parties signataires reconnaissent l'intérêt des nouvelles technologies de l'information et de la communication dans le développement de l'information syndicale. L'accès et l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication par les institutions représentatives du personnel doivent faire l'objet d'échanges ou de négociations au niveau de l'entreprise.

a) En application des articles L. 2142-6 et suivants du code du travail, un accord d'entreprise peut prévoir la mise à disposition des salariés et tracts de nature syndicale, par l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication.

L'accord d'entreprise définit les modalités de cette mise à disposition ou de ce mode de diffusion et les modalités de mise à jour, en précisant notamment les conditions d'accès des salariés aux données et les règles techniques visant à préserver la liberté de choix des salariés d'accepter, de refuser ou de répondre à un message.

Lorsque les salariés bénéficient d'un panneau d'affichage sur l'intranet de l'entreprise, le contenu de l'information demeure sous la responsabilité exclusive des délégués syndicaux.

En tout état de cause, l'utilisation de ces moyens de communication doit se faire dans le respect, d'une part, des dispositions légales applicables tels que celles relatives au respect de la vie privée et la loi sur l'information et libertés et, d'autre part, des chartes informatiques (relatives aux règles de confidentialité et d'utilisation des outils NTIC) mises en place par l'entreprise.

b) Un accord d'entreprise peut prévoir un accès aux systèmes d'information interne par le comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel, la délégation unique du personnel et le CHSCT. Dans ce cas, l'accord précise les conditions d'accès et d'utilisation des NTIC.

En tout état de cause, l'utilisation de ces moyens de communication doit se faire dans le respect, d'une part, des dispositions légales applicables telles que celles relatives au respect de la vie privée et la loi sur l'information et libertés et, d'autre part, des chartes informatiques (relatives aux règles de confidentialité et d'utilisation des outils NTIC) mises en place par l'entreprise.

c) Pour les salariés itinérants, des modalités particulières de diffusion sont prévues, si nécessaire, dans l'accord d'entreprise.

d) En cas d'échec de la négociation prévue aux a et b les salariés s'adressent directement au représentant du personnel pour négocier à l'issue des 12 mois suivant le constat de désaccord de la négociation précédente.

Réunions d'information

Les parties conviennent que des réunions d'information doivent être organisées, sous réserve du respect des dispositions de sécurité, dans des conditions qui doivent être définies par accord d'entreprise, tendant à améliorer les conditions de travail, de sécurité et contractuelles.

Article 2.5.3 - Moyens matériels
En vigueur étendu en date du 3 déc. 2012

Local et matériel

a) Un local sera mis à disposition des organisations syndicales dans les conditions légales et réglementaires.

Le local syndical doit être aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement. Il est équipé de tables, bureaux et de chaises, d'armoires fermées à clé, d'un matériel informatique de type PC ou Mac équipé de logiciels bureautiques (accès Internet/ intranet de l'entreprise s'il est redonné) et relié à une imprimante, d'une ligne

téléphonique sécurisée d'un téléphone et d'un fax. Les représentants syndicaux ont accès à une photocopieuse de l'entreprise. La maintenance du matériel informatique et des logiciels bureautiques et les consommables (papier, toner) sont à la charge de l'entreprise.

Les autres modalités forment l'objet d'une négociation d'entreprise.

b) L'employeur est tenu de mettre à la disposition du comité d'entreprise ou d'établissement, des délégués du personnel, de la délégation unique du personnel et du CHCST un local cumulé aménagé conformément à ce qui est prévu par le matériel nécessaire pour l'exercice de leurs fonctions respectives.

Ainsi, le local doit être équipé de tables, bureaux et de chaises, d'armoires fermées à clé, de matériel informatique de type PC ou Mac équipé de logiciels bureautiques (accès Internet/ intranet) et l'entreprise s'il est rendu accessible par accès d'entreprise) et relié à une imprimante, d'une ligne téléphonique sécurisée, d'un téléphone et d'un fax. Les membres des délégués du personnel, de la délégation unique, du comité d'entreprise ou d'établissement et du CHCST ont accès à une photocopieuse de l'entreprise. La maintenance du matériel informatique et des logiciels bureautiques et les consommables (papier, toner) sont à la charge de l'entreprise.

Il est convenu que, au-delà des règles décrites ci-dessus, les modalités de fonctionnement et d'équipement des locaux pourront faire l'objet d'une négociation d'entreprise.

c) L'accès et l'usage de luer local réservé par les représentants élus du personnel et les négociations syndicales se font conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Le bon usage de ces locaux est sous la responsabilité de leurs utilisateurs. L'entretien des locaux est à la charge de l'entreprise.

Article 2.5.4 - Collecte des cotisations
En vigueur étendu en date du 17 mars 2011

Conformément aux dispositions de l'article L. 2142-2 du code du travail, est rappelé le droit à la cession des congés payés pendant ou en dehors des heures de travail, dans les locaux de travail ou en dehors. Lorsqu'elle s'effectue à l'intérieur de l'entreprise, la cession ne doit pas entraîner de gêne dans le travail ni mettre en cause la sécurité et le travail des personnes visitées, des matériels.

Article 2.5.5 - Crédits d'heures
En vigueur étendu en date du 17 mars 2011

Bons de délégation

Dans la mesure du possible, les représentants du personnel plaident leurs souhaits de luer poste et en fonction de la hiérarchie dans un délai raisonnable.

Les bons de délégation, s'ils sont mis en œuvre, ont pour vocation d'informer l'employeur du déplacement des membres des comités européens, des comités de groupe et des comités d'entreprise, des délégués du personnel, des membres de la délégation unique du personnel, des membres du CHCST, des représentants syndicaux au comité d'entreprise et des délégués syndicaux. Ils ne constituent pas une autorisation préalable de l'employeur.

Remplacement des salariés exerçant un mandat syndical ou de représentation du personnel

Par voie d'accord collectif, les entreprises peuvent prévoir les modalités de remplacement des salariés qui exercent des mandats syndicaux ou électifs, notamment pour les réunions d'entreprise (CE, DP...).

Réunions préparatoires

Par voie d'accord collectif, les entreprises peuvent prévoir que les représentants du personnel au comité d'entreprise et au comité de groupe bénéficient du temps nécessaire à la préparation des réunions de ces instances, sur leur temps de travail. L'accord collectif précisera le nombre et les modalités de ces réunions préparatoires, le temps passé en réunion étant

considéré et rémunéré comme du temps de travail effectif. Il précède en outre les situations spécifiques des salariés itinérants.

Article 2.5.6 - Titre II Mandats et fonctions nationales externes à l'entreprise

En vigueur étendu en date du 17 mars 2011

Les salariés participant aux réunions professionnelles de branche bénéficient des dispositions définies à l'article 9.4 de la convention collective nationale.

Titre III évolution professionnelle des salariés exerçant des responsabilités syndicales et des mandats de représentants du personnel

Article 2.5.7 - Principe de non-discrimination
En vigueur étendu en date du 17 mars 2011

Les entreprises s'engagent à ne pas perdre en considération l'appartenance à un syndicat, l'exercice d'une activité syndicale ou d'un mandat de représentant du personnel pour arrêter les décisions relatives au recrutement, l'organisation du travail, la formation, l'avancement et la rémunération du salarié.

Article 2.5.8 - Evolution professionnelle
En vigueur étendu en date du 17 mars 2011

Les entreprises s'engagent à réaffirmer un certain nombre de principes visant à faciliter la pleine intégration des salariés titulaires de mandats dans la vie de l'entreprise et leur permettre de suivre un déroulement de carrière correspondant au développement de leurs compétences.

Les entreprises visent à ce que l'exercice d'un mandat syndical ou représentatif n'entraîne pas de conséquences négatives sur la situation actuelle et future des intéressés particulièrement et matière d'évolution professionnelle en prévoyant des dispositions adaptées de nature à permettre la coexistence des activités professionnelles, syndicales et représentatives dans des conditions satisfaisantes pour tous.

L'évolution professionnelle des salariés exerçant des mandats syndicaux et de représentants du personnel est déterminée comme pour tout autre salarié en fonction des règles et principes en vigueur dans l'entreprise.

Article 2.5.9 - Entretien spécifique
En vigueur étendu en date du 17 mars 2011

Entretien de début de mandat

Dès lors qu'un salarié devient détenteur d'un mandat syndical ou de représentant du personnel, l'entreprise et le salarié examinent ensemble, au cours d'un entretien, les moyens de faciliter au mieux l'exercice du (ou des) mandat(s) et de l'activité professionnelle.

Entretien en cours de mandat

A défaut d'entretien périodique, chaque représentant aura un entretien de carrière spécifique s'il en fait la demande.

L'entretien se déroulera avec la personne en charge des ressources humaines dans l'établissement.

L'entretien sera l'occasion de :

- vérifier que, sur le moyen terme, la situation professionnelle du

représentant du personnel est normale par rapport à des situations comparables. Si tel n'était pas le cas, une évaluation devrait être donnée sur les raisons de cette différence qui ne pourra se justifier que par des raisons liées à la situation et à l'activité personnelle ;

- faire le point sur les modalités arrêtées en début de mandat et les modifier si nécessaire.

Entretien de fin de mandat

À l'issue de son (ses) mandat(s), le salarié bénéficie à sa demande d'un entretien ayant pour objet de dresser un état de sa situation professionnelle, de faire le bilan des compétences acquises au titre de son activité de délégué syndical et/ou de représentation et de définir des possibilités d'évolution personnelle et les actions de formation éventuelles planifiées à cet effet.

Article 2.5.10 - Rémunération En vigueur étendu en date du 17 mars 2011

Les salariés exerçant des mandats ne doivent subir dans leur parcours professionnel aucune perte de rémunération du fait de l'exercice de ces mandats. L'entreprise vérifiera tous les ans que ces salariés n'ont pas subi de perte de rémunération du fait de l'évolution de leur salaire du fait de l'exercice de leurs mandats et en fera part aux intéressés immédiatement lors des entretiens prévus à l'article 2.5.9 ci-dessus, en s'appuyant sur toute étude de rémunérations comparées.

Article 2.5.11 - Formation En vigueur étendu en date du 17 mars 2011

Les salariés stagiaires exerçant leur fonction de délégué syndical de l'exercice de leur mandat.

En cours de mandat, les représentants du personnel et des organisations syndicales doivent avoir accès dans les mêmes conditions que les autres salariés aux différentes formes d'actions de formation prévues, et être autorisés dans le plan de formation de l'entreprise. Des mesures d'adaptation spécifiques doivent être envisagées afin de tenir compte de l'exercice des fonctions liées au(x) mandat(s).

Il s'agit notamment de permettre à ceux qui en ont besoin des équipements nécessaires à la tenue du poste et d'accompagner les évolutions technologiques.

Pour les salariés exerçant une fonction élevée de leur temps à des fonctions syndicales et/ou de représentation du personnel, les atouts de formation peuvent concerner le métier actuel du salarié mais aussi leur permettre de préparer une nouvelle orientation professionnelle en vue de la reprise d'une activité professionnelle à titre principal.

Nouveau Chapitre II Droit syndical. Comité social et économique. Développement du dialogue social

1. Droit syndical

Article 2.1.1 - Liberté d'opinion et liberté syndicale En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

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

Les pratiques discriminatoires relatives à l'exercice de la liberté d'opinion ainsi que le droit de librement adhérer à un syndicat de son choix. En aucun cas, les opinions sociales, ethniques, les convictions religieuses, les opinions politiques, le sexe, la situation de famille, l'appartenance ou non à un syndicat ne seront pris en considération par quiconque, notamment pour arrêter les décisions concernant l'embauchage, la formation professionnelle,

l'avancement ou la promotion, la cotisation ou la répartition du travail, la rétribution, les mesures de discipline ou de congédiement.

Article 2.1.2 - Exercice du droit syndical En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

Les délégués syndicaux qui exercent dans le cadre des textes légaux en vigueur.

Les délégués syndicaux ont pour objet l'étude, la défense et l'amélioration des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux tant collectifs qu'individuels des personnes visées par leurs statuts.

Les libertés de constituer une section syndicale, de définir et affecter les attributions et tâches de nature syndicale, de clore les relations avec les organisations dans les conditions prévues par les modalités définies par les dispositions légales et réglementaires de branche et d'entreprise.

L'exercice du droit syndical comporte le droit pour les adhérents des syndicats de former entre eux une section syndicale d'entreprise ou d'établissement qui assure la représentation des intérêts professionnels, matériels et moraux de ses membres, dans les conditions posées aux articles L. 2142-1 et L. 2142-1-1 du code du travail.

Selon les règles définies par le code du travail, dans les entreprises ou les établissements d'au moins cinquante salariés, chaque syndicat représentatif a la faculté de désigner un délégué syndical parmi les membres du personnel dans les conditions définies à l'article L. 2143-3 du code du travail et dont le nom est porté par écrit à la connaissance du chef d'entreprise ou de son représentant.

Dans les entreprises de plus de 300 salariés à établissement unique, le représentant syndical au CSE pourra être habilité par son syndicat à suppléer le délégué syndical, absent ou empêché, dès lors qu'il remplira les conditions posées par les articles L. 2143-3 (conditions de fond de la désignation du délégué syndical par une organisation représentative), L. 2143-7 (conditions de forme de la désignation) et R. 2143-2 (nombre de délégués syndicaux pouvant être désignés en fonction de l'effectif de l'entreprise).

Dans les entreprises de 11 à 50 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un élu du CSE comme délégué syndical pour la durée de son mandat, dans les conditions de l'article L. 2143-6 du code du travail.

La désignation d'un délégué syndical supplémentaire peut intervenir, quand dans une entreprise d'au moins 500 salariés, le syndicat représentatif compte au CSE, au moins un élu dans deux des trois collèges constitués ; il est choisi dans les conditions définies à l'article L. 2143-4 du code du travail.

Le délégué syndical représente son organisation syndicale auprès du chef d'entreprise et nomme et révoque le clerc de justice des relations de travail d'accord avec les élections professionnelles, le dépôt des listes de candidats à ces élections, dès lors qu'il justifie avoir reçu un mandat exprès à cette fin, l'utilisation des panneaux d'affichage, la négociation et la signature des accords conclus au niveau de l'entreprise, ou de l'établissement.

Chaque organisation syndicale représentative a la faculté de désigner un délégué syndical dans les conditions définies à l'article L. 2143-5 du code du travail. Le délégué syndical peut être habilité à représenter son organisation syndicale auprès du chef d'entreprise en participant à la négociation et la signature des accords conclus au niveau de l'entreprise.

Le droit de circuler dans l'entreprise fixé par l'article L. 2143-20 du code du travail vaut aussi bien pour les délégués syndicaux que pour le cadre de leur mandat.

Dans les entreprises d'au moins 1000 salariés qui comprennent au moins deux établissements de 50 salariés chacun ou plus, le délégué syndical d'établissement qui sera désigné en vue d'exercer également les fonctions de délégué syndical d'entreprise bénéficiera, outre son crédit d'heures légal, du crédit d'heures spécifique prévu par l'article L. 2143-15 du code du

travail.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au CSE. Lorsque, du fait de la taille de l'entreprise ou de l'établissement ou par application de l'article L. 2143-4 du code du travail, une organisation représentative peut désigner plusieurs délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, elle fait connaître au chef d'entreprise celui qu'elle désigne comme représentant syndical au CSE ou d'établissement. Le délégué syndical est, à ce titre, directeur des relations sociales au CSE.

Sous réserve des dispositions des articles L. 2143-22 du code du travail, chaque organisation représentative de salariés dans l'entreprise peut désigner un représentant syndical au CSE. Il assiste aux séances avec voix consultative. Il est également choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité fixées aux articles L. 2143-1 et L. 2143-3 du code de travail.

Les fonctions de délégué syndical sont compatibles avec celles des élus ou mandatés.

Les heures utilisées pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative de la direction ne sont pas imputées sur les crédits d'heures alloués par la loi.

Le mandat du délégué syndical, réglementé par les articles L. 2411-3 et L. 2421-1 et suivants du code du travail, ne peut intervenir qu'après l'autorisation de l'inspecteur du travail ou de l'autorité qui en tient lieu.

La même procédure est applicable au remplacement des anciens délégués syndicaux pendant 12 mois après la cessation de leurs fonctions lorsque celles-ci ont été exercées pendant 1 an au moins.

Dans les entreprises d'au moins 1000 salariés, les adhérents de chaque section syndicale qui se réunissent conformément aux dispositions de l'article L. 2142-10, alinéa 1, du code du travail (information mensuelle), bénéficieront, par mesure de faveur, d'une heure d'information payée par l'entreprise selon des modalités fixées par accord d'entreprise. Des dispositions de même nature pourront être négociées dans les entreprises de moins de 1000 salariés.

L'affichage des communications syndicales s'effectue sur des panneaux réservés à cet usage et destinés de ceux qui sont affectés aux communications des autorités instances. Un exemplaire de ces communications est transmis à la direction simultanément à l'affichage.

Selon l'article L. 2142-3 du code du travail, les panneaux, de nombre et dimensions suffisants, sont mis à la disposition de chaque section syndicale dans les conditions précisées ci-après et suivent des modalités fixées par accord dans l'entreprise ou l'établissement.

Ils sont placés à l'intérieur de l'entreprise en des endroits accessibles et permettent une information efficace du personnel, notamment à proximité des entrées et sorties ou des vestiaires.

Ils sont installés dans des endroits tels que l'affichage soit normalement protégé.

La protection et la diffusion des textes de nature sociale s'effectuent dans les conditions posées à l'article 2.3.8 ci-après.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation par les sections syndicales des locaux syndicaux sont déterminées par l'article 2.3.9 ci-après.

Article 2.1.3 - Réunions statutaires

En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

Des dispositions d'absences non payées sont accordées aux salariés mandatés pour assister aux réunions statutaires des sections syndicales dans la limite de 3 jours ouvrés par an, sous réserve d'un préavis de 15 jours et de la présentation des justificatifs correspondants, dans des conditions à déterminer au sein de chaque entreprise.

Ces absences ne sont en aucun cas imputées sur les congés payés. Elles n'auront pas pour effet de réduire les droits à congés.

Article 2.1.4 - Congé de formation économique, sociale et syndicale

En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

Les prestations liées aux congés de formation économique, sociale et syndicale prévues dans les dispositions prévues aux articles L. 2145-5 et suivants du code du travail, sont supportées par l'employeur et imputées sur la contribution prévue à l'article L. 2135-10-1er du code du travail, qui est fixée à 0,016 au sein de la CCN.

Ce congé peut être fractionné par journée s'il excède 2 jours.

Article 2.1.5 - Fonction syndicale à l'extérieur de l'entreprise

En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

Dans les entreprises de plus de 500 salariés, le salarié a droit, dans les conditions prévues ci-dessous, à un congé pour fonction syndicale à l'extérieur de l'entreprise, d'une durée minimale de 6 mois et d'une durée maximale de 3 ans, pendant laquelle son contrat de travail est suspendu.

Ce droit à congé est ouvert au salarié qui, à la date de départ en congé, justifie d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 36 mois, consécutifs ou non, et qui n'a pas bénéficié, au cours des 3 années précédentes dans l'entreprise, d'un congé sabbatique ou d'un congé pour la création d'entreprise.

Le salarié informe son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au moins 3 mois à l'avance, de la date de départ en congé qu'il a choisie en précisant la durée de ce congé.

À l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire (avec formation, le cas échéant) assorti d'une rémunération actualisée au moins équivalente à la moyenne des rémunérations de la catégorie.

2. Comité social et économique

Article

En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

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

Article 2.2.1 - Champ d'entreprises d'au moins 11 salariés

En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

Un comité social et économique est mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés. La composition d'effectif est déterminée conformément aux dispositions légales (effectif atteint pendant 12 mois consécutifs).

Sauf accord d'entreprise conclu en application de l'article L. 2314-33 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 où elle est obligatoire. Il doit, dans ce cas, organiser la procédure électorale dans les délais suivant la réception de la demande.

Lorsque l'institution n'a pas été créée 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 envoie, chaque année, copie aux organisations syndicales de salariés du département concerné.

Le chef d'entreprise doit informer les salariés par tous moyens

pmeetatnrnt de conférer une dtae cniraete de l'organisation des élections en vue de l'élection des mermbs du CSE. Le dneemut affiché précise la dtae envisagée puor le priemer tuor de ces élections qui diot se pacelr au puls trad 90 jrous sinauvt cleui de l'affichage.

Les osgnanoiitars sycinealds intéressées (au naievu local, régional ?) snot invitées par le chef d'entreprise à négocier le prttoolce d'accord préélectoral et à établir les litse de leurs candidats. Cette ooitabilgn ne cnoerme pas les entieprerss dnot l'effectif est cmioprs ertne 11 et 20 salariés, et puor leuseleqls acuan ciadnadt ne s'est présenté dnas les 30 jours à ctmpeor de l'information de l'organisation des élections conformément aux dsoniopistis de l'article L. 2314-5 du cdoe du travail.

Article 2.2.2 - Modalités des élections du CSE *En vigueur non étendu en date du 5 août 2021*

Les modalités des élections du CSE snot définies par les aetclris L. 2314-4 à L. 2314-32 du cdoe du travail. L'élection a leiu au sirtcun sercet suos enveloppe. Elle puet également avoir leiu par vtoe électronique, si un acorcd d'entreprise ou, à défaut, l'employeur le décide. Il est procédé à des voets séparés puor les mmbrees tuailertis et les meerbms suppléants, dnas chacune des catégories penioossnleeforls frmanot des collèges distincts. Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales fnot l'objet d'un aocrcd etrne l'employeur et les ogirnaniaosts slaedyncis représentatives, cnclou mienomrterajait conformément à l'article L. 2314-6 du cdoe du travail. Cet aocrcd rtspecee les pnnircies généraux du dorit électoral.

Article 2.2.3 - Attributions du CSE *En vigueur non étendu en date du 5 août 2021*

Les abtrtonniuts du comité saoiel et économique snot définies en fntoicon de l'effectif de l'entreprise, et ont un caractère distinct.

Article 2.2.4 - Attributions du CSE dans les entreprises de 11 à 49 salariés *En vigueur non étendu en date du 5 août 2021*

Les atitrtbniuos du CSE dnas les epeirrntess de 11 à 49 salariés snot définies aux arelcits L. 2312-5 à L. 2312-7 du cdoe du travail.

La délégation du pennesol au comité sioal et économique a puor msion de présenter à l'employeur les réclamations ividlldeienus ou ctlioeclevis reatelvis aux salaires, à l'application du cdoe du taivral et des aures dsoniotispis légales ccenrnanot neomanmtt la poterctoin sociale, anisi que des ceovntonnis et arccods alibceppals dnas l'entreprise.

Elle cniroutbe à pmuorioovr la santé, la sécurité et les cotnonidis de tairavl dnas l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du triaval ou de mdlieaas pilneleeeofrns ou à caractère professionnel.

Dans une errnpistee en société anonyme, lquorse les mebreds de la délégation du prensoul du comité sciaol et économique présentent des réclamations alluxueeqs il ne proraiut être donné stiué qu'après délibération du cseinol d'administration, ils snot reçus par celui-ci, sur luer demande, en présence du dueircter ou de son représentant anayt caaoisnncse des réclamations présentées.

Les mbmrees de la délégation du prnsneoeel du comité puvenet ssair l'inspection du tvriaal de teouts les panteils et oratnvobises reieltavs à l'application des dsisniiootps légales dnot elle est chargée d'assurer le contrôle.

Les atibnttirous de la délégation s'exercent au pfruit des salariés et plnosneers énumérés à l'article L. 2312-6 du cdoe du travail.

Article 2.2.5 - Attributions du CSE dans les entreprises de 50 salariés et plus *En vigueur non étendu en date du 5 août 2021*

Les aobttntiurs du CSE dnas les esrneeptirs d'au mions 50 salariés snot définies aux ailcrtes L. 2312-8, 9 et 10 du cdoe du travail.

Selon l'article L. 2312-8 du cdoe du travail, le comité sicaol et économique a puor msison d'assurer une exrsseipon ccitovelle des salariés pterntemat la pirse en compte preteannme de lures intérêts dnas les décisions riatlves à la goetisn et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la ftrmoioan peoosenlilnfrse et aux theeicqns de production.

Le comité est informé et consulté sur les qneoists intéressant l'organisation, la gostien et la mchrae générale de l'entreprise, nmeoatmt sur :

- ? les meeurs de ntaure à affceter le vumloe ou la srtcuurte des ecftfies ;
- ? la mcdfoatiion de son oiioatnsagn économique ou jquriuide ;
- ? les ctodniinos d'emploi, de travail, nmotmaent la durée du tarvail et la firtaoimn polnelrsfeniose ;
- ? l'introduction de nlloeveus technologies, tuot aménagement ipontamtr moianfidt les cinootidns de santé et de sécurité ou les cnoindtis de trivaal ;
- ? les mseuers psries en vue de ftiaieclr la mise, la rmseie ou le miaeantn au triaavl des accidentés du travail, des inlievdas de guerre, des ievnildas civils, des psnreones atittenes de maeadils cinouhqres évolutives et des triaealuvlrs handicapés, nomtanem sur l'aménagement des ptesos de travail.

Selon l'article L. 2312-9 du cdoe du travail, le comité siaol et économique, mis en pcale dnas les eetsrenrips d'au minos 50 salariés, exrcee également les autioitrbtms du comité sicaol et économique prévues à l'article 2.2.1 de la présente convention.

Dans le cmahp de la santé, de la sécurité et des cidiontons de travail, le comité socail et économique :

- ? procède à l'analyse des rseiuqs psneseoirnolfs aeqxlus peunevt être exposés les travailleurs, nnmatomet les fmemes enceintes, ainsi que des efftes de l'exposition aux fcutears de rsuiques pilfressennoos mentionnés à l'article L. 4161-1 du cdoe du triaval ;
- ? cirntboue nomeatmt à fciatelir l'accès des femmes à tuos les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des ptsoes de tiaavrl aifn de fecatliir l'accès et le mtneain des ponenress handicapées à tuos les eomipls au cuors de luer vie pnriolenosefsls ;
- ? puet sicsuetr totue ivtiaitnie qu'il eitsme ultie et peoprsor naomtmnet des aincots de prévention du harcèlement moral, du harcèlement suxeel et des aemgeissnts sseteixs définis à l'article L 1142-2-1 du cdoe du travail. Le refus de l'employeur est motivé.

Selon l'article L. 2312-10 du cdoe du travail, lros des visteis de l'agent de contrôle de l'inspection du trivaal mentionné à l'article L. 8112-1 du cdoe du travail, les mremebs de la délégation du proeensnl au comité saoiel et économique snot informés de sa présence par l'employeur et pevuent présenter lures observations.

L'agent de contrôle se fiat aengpacmor par un mrbeme de la délégation du psnreoeel du comité, si ce drieenr le souhaite.

Sauf accrod d'entreprise prévoyant d'autres cas de consultation, le comité scoail et économique est consulté amluneleennt sur :

- ? les otionearitns stratégiques de l'entreprise ;
- ? la stituaon économique et financière de l'entreprise ;
- ? la pqltuiuoe sciloae de l'entreprise, les cnitnodois de tariavl et l'emploi.

Article 2.2.6 - Moyens et fonctionnement du CSE *En vigueur non étendu en date du 5 août 2021*

L'employeur lsisae le tpmes nécessaire à l'exercice de lures fcnotonis :

- ? à cuahcn des mebems telatiruis cautionsntt la délégation du peresnol du comité sicaol et économique ;
- ? aux représentants suyiadcnx au comité sicaol et économique dnas les eitnrsrpees d'au mnios 501 salariés ;
- ? aux représentants sducyniax au comité saoiel et économique cernatl d'entreprise dnas les etspneers d'au moins 501 salariés dnot aucun des établissements diicsntts n'atteint ce seuil.

Selon les teemrs de l'article L. 2315-7 du cdoe du travail, le nborme d'heures de délégation des représentants fixé conformément à la réglementation en vueiugr en foiontcn à la fios des efcfifets de l'entreprise ou de l'établissement et du nrobme des mmeerbms de la délégation ne puet être inférieur à 10 hruees par mios dnas les eetirnpers de moins de 50 salariés et à 16

heures dans les autres entreprises.

Le temps dont dispose 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 comprises 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 d'entreprise est payé comme temps de travail et n'est pas imputable sur les heures de délégation prévues ci-dessus.

Les heures de délégation des membres élus ou désignés 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 de 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.

Article 2.2.7 - Composition du CSE
En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

Le comité social et économique comprend l'employeur et une délégation du personnel comportant un nombre de membres déterminé par la réglementation en vigueur, ou par accord d'entreprise plus favorable, 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 rôle du suppléant peut être complété par accord d'entreprise.

Le nombre de membres au CSE et le nombre d'heures de délégation peuvent être améliorés 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 de plus de 300 salariés peut désigner un représentant syndical au comité. Il assiste aux séances avec voix consultative. Il est cohoisi 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 2.2.8 - Comité social et économique central et comités d'établissements

En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

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 2.2.9 - Conseil d'entreprise
En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

Les dispositions relatives au conseil d'entreprise sont régies par les articles L. 2321-1 à L. 2321-10 du code du travail. Il peut être mis en place pour partager des compétences du CSE.

Article 2.2.10 - Comité de groupe
En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

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 2.2.11 - Protection des représentants du personnel
En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

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.

Article 2.2.12 - Financement du CSE
En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

1. Activités sociales et culturelles (ASC)

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés une contribution au moins égale à 1 % du montant des salaires plafonnés de la sécurité sociale payés au cours de l'année, devant être portée au budget des ASC du CSE. Cette contribution ne pourra être inférieure à 0,8 % du montant de la masse salariale brute.

Les entreprises d'au moins 50 salariés et de moins de 200 salariés dont la contribution aux activités sociales et culturelles se trouve inférieure au pourcentage fixé ci-dessus bénéficieront d'un délai de 3 ans à compter de la date d'application de la contribution pour augmenter ce niveau de contribution. À défaut d'accord d'entreprise pour fixer les modalités de la contribution pendant cette période transitoire, les entreprises concernées sont tenues :

- ? la 1^{re} année, 0,50 % ;
- ? la 2^e année, à 0,75 % ;
- ? la 3^e année, à 1 %.

Le montant des salaires plafonnés de la sécurité sociale payés au cours de l'année.

2. ? Sibnutvoen de fonctionnement

Le chef d'entreprise verse au CSE une contribution de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à :

- 1. ? 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à moins de 2000 salariés ;
- 2. ? 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises d'au moins de 2000 salariés. Ce montant s'ajoute à la contribution destinée aux activités sociales et culturelles, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier (art. L. 2315-61 du code du travail), le comité d'une somme ou de myens en personnel équivalents à 0,22 % de la masse salariale brute.

Article 2.3.1 - 3. Développement du dialogue social

En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

Les parties ont souhaité matérialiser l'importance qu'elles attachent à la mise en œuvre du dialogue social dans la branche, par la mise en place privilégiée que doit occuper, dans la réalisation de cet objectif, la négociation collective.

Le présent accord témoigne de la volonté des parties prenantes de favoriser le développement de la négociation collective et de renforcer le dialogue social, tant au niveau de la branche que des entreprises, qu'elles soient de taille, et ce, en application de la loi.

Les parties s'engagent à l'accord une fois

ftioconn :
? cllee de fiexr les règles de négociation à son neivau ;
? celle d'organiser la négociation d'entreprise dnas un carde que le présent accord détermine.

Elles ont assui souhaité définir les ctionnois d'intervention des représentants élus du posnneerl et des salariés mandatés par une oitaasrignon sdnaiylce représentative dnas le cdare de la négociation cvoltciele d'entreprise.

Les ptiare rnsinsonceat le rôle etsiesenl des otasonanirigs sndyacleis représentatives dnas le diomnae de la négociation collective. À cet effet, les ptearis ont décidé de metrte en ?uvre les doptiinoiss qui suivent.

Titre Ier Conditions de la négociation

Article 2.3.2 - Articulations des conventions et accords de branche avec les accords d'entreprise
En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

La présente convnteoïn de bhcnrae a puor vicootan de préserver un solce social de gnareiaty aux salariés des epeistnrs en reanppalt les thématiques sur lseelqlues l'accord d'entreprise puet prévaloir et seoln qeuleus modalités.

2.3.2.1. ? Compétences générales de la branche

Salaires : négociation annuelle

Les ostirinngaoas syaienclds liées par une coitenvonv cevcltoile ou, à défaut, par des aorccds pfnronloïesses se réunissent au monis une fios par an puor négociier sur les salaires. Ces négociations prenenn en ctmope l'objectif d'égalité pfsnllooeseire ernne les fmeems et les hmeoms asini que les meurs pteetarmnt de les atteindre. Ctete négociation se fiat dnas le rseecept des altrcies L. 2241-9 et sntivaus du cdoe du travail.

Négociation triennale

Selon les dtsiiponiso de l'article L. 2241-11 du cdoe du travail, la négociation prote sur l'égalité plssenfinlooere etnre les fmeems et les hommes, et sur les cinioodtns de tiaiavl prévisionnelles des eomlps et des compétences (art. L. 2241-12 du cdoe du travail), sur les taalvrlrieus handicapés (art. L. 2241-13 du cdoe du travail), et sur la ftoarimon psernoeinfoslle et l'apprentissage (art. L. 2241-14 du cdoe du travail).

Négociation quinquennale

Selon les ditiinoopsss de l'article L. 2241-15 du cdoe du travail, les ooiisangrtnas liées par une coitnoenvn de banhrce ou, à défaut, par des acrcdos professionnels, se réunissent au mnois une fios tuos les 5 ans puor eniaxemr la nécessité de réviser les classifications.

Selon les dioiosstpins de l'article L. 2241-16 du cdoe du travail, les ononirigsatas liées par une cteovnnion de bnrcache ou, à défaut, par des acorcds prlnofeienssos se réunissent une fios tuos les 5 ans puor engaegr une négociation sur l'institution d'un ou pulirseus PEI ou PROCEI lorsqu'il n'existe acun acrcod cnloeu à ce niaevu en la matière.

2.3.2.2. ? Compétences eiclsxuves de la bhcanre sur lsulqeles l'accord d'entreprise ne puet ieerinnvtr :

? la durée et l'aménagement du tpems de tvriaal poartnt sur :
? ? les équivalences ;
? ? la durée miaaxlme de l'accord cioetcllf praontt aménagement du tpems de tiaiavl (3 ans au plus) au-delà d'un an ;
? ? le norbme mmiiianl d'heurs entraînant la qioltaacfuuin de tivaraluclr de niut ;
? ? la durée mmailxae de tiaiavl des salariés à tpems paietrl ;
? ? le tuax de maotrjion des heeurs complémentaires (temps partiel) ;
? ? le complément d'heurs ? tepms prieatl ? ;
? les mreuss rvetiaels aux CDD et ctarnot de tivaarl tapiemorre proatnt sur :

? ? la durée ;
? ? le releeleoumrvnt ;
? ? le délai de crceane ;
? les meeurs raeevlits au coartnt à durée indéterminée de cenaithr (art. L. 2253-1 du cdoe du travail) ;
? les ciootndnis et les durées de runemvnoleelt de la période d'essai (art. L. 1221-21 du cdoe du travail) ;
? les cnointidos de ceatniers miess à dtisiisoopn d'un salarié tpeaiomre auprs d'une eepitrsne ustcitirilaie (art. L. 1251-7 du cdoe du travail) ;
? la rémunération et l'indemnité d'affaires du salarié porté mentionnées aux areitlcs L. 1254-2 et L. 1254-9 du cdoe du travail.

2.3.2.3. ? Compétences attribuées à la bnrahce puor lelseqleus l'accord d'entreprise puet adtpear de manière puls faoalbrve ou s'il asrsue des gaieanrts au mnios équivalentes (articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du cdoe du travail) :

? les selarais mimina hiérarchiques ;
? les nciosistlafias ;
? la msliutoiuuan des fnods de fcemenninat du ptsmiaraire ;
? la miasotlutaian des fdnos de fnneinceamt de la fmoatoinr peeslrnsolnfoe ;
? les gaetirans ctilevoecs complémentaires au snes de l'article L. 912-1 du cdoe de sécurité soailce ;
? l'égalité plrlnefosoinnee etnre les femmes et les hemmos ;
? les modalités de puitsruoe des conatrs de tiaavrl en drohes des cas prévus par l'article L. 1224-1 du cdoe du tiaravl ;
? la prévention des etffes de l'exposition aux freuctas de rseiugs psfenonosielrs ;
? l'insertion pseoslnriefone et le mntaeiin dnas l'emploi des tvulralerais handicapés ;
? l'effectif à iartr deuuql les délégués suyiadncx pveneut être désignés, luer nrmboc et la vaooiaorstln de luer pcoraus syacdinl ;
? les primes puor tvuraax deeurganx ou insalubres.

Pour les thèmes rlaenvet de la compétence aribtvittue de la branche, l'accord d'entreprise puorra prévaloir dès lros qu'il assure des gernatias au moins équivalentes, lelelelqus snoert appréciées au rarged de dptoissinos de la covoiennn ctvceiole anayt le même objet.

Pour toetus les thématiques non listées aux 2.3.2.2 et 2.3.2.3, les siitlnupoats de l'accord d'entreprise prévalent sur ceels anayt le même oejbt prévues par la cveotnionn ctlivceloe ou l'accord de branche. En l'absence d'accord d'entreprise, les dopiisnotss de la présente cennotvoïn cotnneuint à s'appliquer.

Article 2.3.3

En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

L'ordre du juor est déterminé par la délégation ptaroalne en ctenroatcoïn aevc les oantgonisas sicyldnaes de salariés.

Sur dmanede écrite d'une ou plsruius ogontsaainirs sacdielnys de salariés, les thèmes de négociation sreont isrtncis à l'ordre du juor de la phicornae réunion de négociation.

Titre II Conditions de la négociation dans les entreprises et les établissements

Article 2.3.4 - Négociations d'entreprise
En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

Pour les négociations d'entreprise, la délégation scyliadne est composée de salariés aanpetpnt à l'entreprise. Le tpeps passé à la négociation est rémunéré comme tpeps de travaail dnas les cninotods prévues sloen les tremes des aritlecs L. 2232-17 et L. 2232-18 du cdoe du travail.

En vue de la préparation à la négociation, cuaqhe siocten siycndlae dispose, au pifort de son ou ses délégués sinacduyx et des salariés de l'entreprise appelés à négocier la coonenitvn ou l'accord d'entreprise, d'un crédit gaboll dnas la limtie d'une durée qui ne puet excéder 10 heeurs par an dnas les eneprttrsreis

occupant au moins 500 salariés et 15 heures par an dans les entreprises de moins de 1 000 salariés.

Les entreprises sont soumises, en cas de pluralité d'établissements, de feix par accord d'entreprise les modalités d'indemnisation des frais de déplacement engagés par les salariés appartenant à la délégation syndicale.

Article 2.3.5 - Modalités de négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ou de conseil d'entreprise
En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

Ces modalités sont déterminées par les articles L. 2232-21 à L. 2232-29 du code du travail, révisés intégralement pour des raisons pédagogiques.

Article 2.3.5.1. - Effectif inférieur à 11 salariés
En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et dont l'effectif habituel est inférieur à onze salariés, l'employeur peut proposer un accord ou un avenant de révision aux salariés, qui porte sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective d'entreprise prévus par le présent code. La procédure de négociation est organisée à l'issue d'un délai minimum de 15 jours consécutifs à compter de la conclusion de ces dispositions, en précisant les modalités d'organisation de la consultation du personnel, sont fixées réglementairement (art. L. 2232-21 du code du travail).

Lorsque l'accord ou l'avenant de révision mentionné à l'article L. 2232-21 est approuvé à la majorité des deux tiers du personnel, il est considéré comme un accord d'entreprise valide. L'accord ou l'avenant de révision ainsi conclu peut être dénoncé à l'initiative de l'employeur dans les conditions prévues par l'accord ou à défaut de consultation expresse par les articles L. 2261-9 à L. 2261-13. L'accord ou l'avenant de révision peut également être dénoncé à l'initiative des salariés dans les conditions prévues par l'accord ou à défaut de consultation expresse par les mêmes articles L. 2261-9 à L. 2261-13, sous réserve des dispositions relatives (art. L. 2232-22 du code du travail) :
? les salariés représentant les deux tiers du personnel notifiées et par écrit la dénonciation à l'employeur ;
? la dénonciation à l'initiative des salariés ne peut avoir lieu que pendant un délai d'un mois avant la date anniversaire de la conclusion de l'accord.

Les modalités de révision et de dénonciation prévues à l'article L. 2232-22 sont applicables aux accords collectifs qui ont été les modalités de consultation lorsque l'entreprise vient à rompre postérieurement les conditions prévues aux articles L. 2232-21 et L. 2232-23 du code du travail.

Article 2.3.5.2. - Effectif habituel compris entre 11 et 20 salariés (absence d'élus)
En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

Dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre onze et vingt salariés, en l'absence de membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique, les articles L. 2232-21, L. 2232-22 et L. 2232-22-1 s'appliquent (art. L. 2232-23 du code du travail).

Article 2.3.5.3. - Effectif habituel compris entre 11 et moins de 50 salariés (absence de délégué syndical)
En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

I. ? Dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 11 et moins de 50 salariés, en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise ou l'établissement, les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés, conclus, révisés ou dénoncés :

1° ? Sont par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations représentatives dans la branche ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel, étant membre ou non de la délégation du personnel du comité social et économique. À cet effet, une même

organisation ne peut mandater qu'un seul salarié ;

2° ? Sont par un ou des membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique.

Les accords ainsi négociés, conclus, révisés ou dénoncés peuvent porter sur tous les aspects qui peuvent être négociés par accord d'entreprise ou d'établissement sur le fondement du présent code.

II. ? La validité des accords ou des avenants de révision conclus avec un ou des membres de la délégation du personnel du comité social et économique, mandaté ou non, est subordonnée à leur signature par des membres du comité social et économique représentant la majorité des suffrages exprimés en faveur des membres du comité social et économique lors des dernières élections professionnelles.

Pour l'appréciation de la majorité prévue au premier alinéa du présent II, lorsqu'un accord est conclu par un ou des membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique central, il est tenu compte, pour chacun des membres titulaires de la délégation, d'un poids égal au rapport entre le nombre de suffrages exprimés dans l'établissement en faveur de ce membre et du nombre total des suffrages exprimés dans chaque établissement en faveur des membres titulaires de la délégation.

La validité des accords ou des avenants de révision conclus avec un ou plusieurs salariés mandatés, s'ils ne sont pas membres de la délégation du personnel du comité social et économique, est subordonnée à leur approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans les conditions déterminées par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral.

Article 2.3.5.4. - Effectif habituel au moins égal à 50 salariés (absence de délégués syndicaux)
En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

Dans les entreprises dont l'effectif habituel est au moins égal à onze salariés, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, les membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique peuvent négocier, conclure, réviser ou dénoncer des accords collectifs de travail s'ils sont expressément mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisations représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel. Une même organisation ne peut mandater qu'un seul salarié.

Les organisations représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

La validité des accords ou des avenants de révision conclus en application du présent article est subordonnée à leur approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans les conditions déterminées par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral (art. L. 2232-25 du code du travail).

Article 2.3.5.5. - Effectif habituel au moins égal à 50 salariés (absence de mandatés du CSE)
En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

Dans les entreprises dont l'effectif habituel est au moins égal à onze salariés, en l'absence de membre de la délégation du personnel du comité social et économique mandaté en application de l'article L. 2232-24, les membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique qui n'ont pas été expressément mandatés par une organisation mentionnée à l'article L. 2232-24 peuvent négocier, conclure, réviser ou dénoncer des accords collectifs de travail.

Cette négociation ne porte que sur les accords collectifs de travail relatifs à des aspects dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 2233-21.

La validité des accords ou des avenants de révision conclus en application du présent article est subordonnée à leur signature par des membres de la délégation du personnel du comité social et économique représentant la majorité des suffrages exprimés en faveur des membres du comité social et économique lors des dernières élections professionnelles.

Pour l'appréciation de la condition de majorité prévue au 3^e alinéa, lorsqu'un accord est conclu par un ou des membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique central, il est tenu compte, pour chaque des membres titulaires de la délégation, d'un poids égal au rapport entre le nombre de suffrages exprimés dans l'établissement en faveur de ce membre et du nombre total des suffrages exprimés dans chaque établissement en faveur des membres titulaires du comité de délégation (art. L. 2232-25 du code du travail).

Pour l'application des articles L. 2232-24 et L. 2232-25, l'employeur fait connaître son intention de négocier aux membres de la délégation du personnel du comité social et économique par tout moyen permettant de lui conférer une date certaine.

Les élus qui sont amenés à négocier le font savoir dans un délai de 1 mois et indiquent, le cas échéant, s'ils sont mandatés par une organisation mentionnée à l'article L. 2232-24.

À l'issue de ce délai, la négociation s'engage avec les salariés qui ont indiqué être mandatés par une organisation mentionnée au même article L. 2232-24 ou, à défaut, avec des salariés élus non mandatés, conformément à l'article L. 2232-25 (art. L. 2232-25-1 du code du travail).

Article 2.3.5.6. - Négociation en l'absence de délégué syndical et de manifestation du CSE
En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

Dans les entreprises dont l'effectif habituel est au moins égal à 50 salariés dépourvus de délégué syndical lorsque, à l'issue de la procédure définie à l'article L. 2232-25-1, aucun membre de la délégation du personnel du comité social et économique n'a manifesté son souhait de négocier, les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés, conclus, révisés ou dénoncés par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations représentatives dans la branche ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel. À cet effet, une même organisation peut être mandatée par un ou plusieurs salariés.

Les organisations syndicales représentatives dans la branche de l'entreprise ou, à défaut, les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

Le présent article s'applique de droit dans les entreprises dépourvues de délégué syndical dans le cas d'un procès-verbal de constat établissant l'absence de représentants élus du personnel.

Les accords négociés et conclus par un ou plusieurs salariés mandatés sur le fondement du présent article peuvent porter sur toutes les mesures qui peuvent être négociées par accord d'entreprise ou d'établissement sur le fondement du présent code.

L'accord signé par un salarié mandaté doit avoir été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans des conditions déterminées par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral (art. L. 2232-26 du code du travail).

Article 2.3.5.7. - Modalités de négociation
En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

Pour l'application des articles L. 2232-23-1 et L. 2232-26, chaque salarié mandaté dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 10 heures par mois. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale. L'employeur qui étend constamment l'utilisation faite des heures de

délégation s'agit le juge judiciaire.

Le temps passé aux négociations prévues aux articles L. 2232-23-1, L. 2232-24 et L. 2232-25 n'est pas imputable sur les heures de délégation prévues à l'article L. 2315-7. Chaque membre de la délégation du personnel du comité social et économique appelé à participer à une négociation en application des articles L. 2232-23-1, L. 2232-24 et L. 2232-25 dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 10 heures par mois. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale. L'employeur qui étend constamment l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire (art. L. 2232-27 du code du travail).

Ne peuvent être mandatés les salariés qui, en raison des particularités qu'ils détiennent, peuvent être assimilés à l'employeur, ainsi que les salariés apparentés à l'employeur mentionnés au premier alinéa de l'article L. 2314-19 (art. L. 2232-28 du code du travail).

Article 2.3.5.8. - Règles générales de négociation
En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

La négociation entre l'employeur et les membres de la délégation du personnel du comité social et économique, mandatés ou non, ou les salariés de l'entreprise mandatés se déroule dans le respect des règles suivantes :

- 1° ? Indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;
- 2° ? Élaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;
- 3° ? Contact direct avec les salariés ;
- 4° ? Faculté de perdre l'attache des organisations syndicales représentatives de la branche.

Par ailleurs, les invitations à participer aux membres de la délégation du personnel du comité social et économique, mandatés ou non, ou aux salariés mandatés préalablement à la négociation sont déterminées par accord entre ceux-ci et l'employeur (art. L. 2232-29 du code du travail).

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus solennellement solent les modalités définies aux paragraphes 1 à 3 de la présente sous-section ne peuvent entrer en application qu'après leur dépôt auprès de l'autorité administrative dans des conditions prévues par voie réglementaire (art. L. 2232-29-1 du code du travail).

Pour l'application de la présente sous-section, le calcul de l'effectif se fait selon les modalités définies aux articles L. 1111-2 et L. 1251-54 (art. L. 2232-29-2 du code du travail).

Article 2.3.6 - Observatoire paritaire de la négociation collective
En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

L'observatoire paritaire de la négociation collective est assumé par la CNPPI dans le cadre défini par cette dernière à l'article L. 2232-9 du code du travail et au chapitre IX de la présente convention collective.

Article 2.3.7 - Développement du dialogue social
En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

Préambule

En complément des dispositions des clauses générales de la convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool, et de bière, les parties setingaires du présent accord ratifient le cadre général dans lequel s'exercent les missions et les attributions des organisations syndicales et des représentants élus du personnel.

Considérant que les mandats syndicaux ou représentatifs du personnel contribuent au développement dans les entreprises de la branche d'un dialogue social constructif et responsable, les

parités sraetginails du présent acord définissent les moyens, nnaeommt d'information et de fonctionnement, ptmetraet aux tieatuilrs de matndas saydncil ou représentatif du psnroeenl d'exercer lrues mnissois dnas des cdonitnois satisfaisantes, tnat au navieu des eriepetrnss qu'au nevaiu de la bhrcane professionnelle.

Les pitreas sagaireitns relnaplpet le rôle des oainonsagirts slnycaides et des isiittutnos représentatives du poeesnrl dnas le bon fteonnncemiot et le développement économique et sciaol de l'entreprise.

L'adaptation des moyens, naetommt cuex liés aux neuelyvos tnicolheegos de l'information et de la communication, diot cnbrteour à l'optimisation du duigole sicaol puor une muelliree psrie en ctmpe pblisose des aettns des salariés dnas le carde des eeujnx et du cextonte économique de l'entreprise.

Afin de foiraevsr la corittacnoen sialcoe dnas l'entreprise, les prietas sgtaniaries prévoient des dsstoioipins pteatmner une mleleire coiincoltian entre l'activité poleinslsefrone et l'exercice d'un mandat, et un mleleur agcmnepoencamt des salariés tilitraeus de mandats.

L'exercice d'un maadnt cstuinote une étape du pcuraos pnnessooeifl puor les salariés concernés. La qualité de ce puroarcs cnroubite à la bonne ptireecon de la représentation du poeersnl dnas l'entreprise.

Conscientes que ctainers oliuts et moenys liés à l'exercice du diort syacindl et des iiouitnsts représentatives du psneronl ne peuvent être définis qu'au nveau de l'entreprise, les pieatrs seiairtangs du présent aorcd icenitnt les etserenpis à décliner et/ ou compléter par accord les piniceprs définis ci-après, aifn de pndrere en cotmpe tueots les spécificités d'entreprise et les dosfiipsits déjà existants.

En conséquence, il est ceovnu ce qui siut :

Titre Ier Moyens d'exercice du mandat des représentants de personnel élus et désignés

Article 2.3.8 - Moyens d'information et de communication
En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

Tracts

Les tracts, jouuanrx et tuot artue dounnect de nruatae slcdniaye pnuevet être distribués aux salariés, dnas l'enceinte de l'entreprise, aux heuers d'entrée et de stiroe du tvaaril (matin, psuae déjeuner, fin de journée) dnas le rsepct d'accords ou d'usages puls favorables. Le cetnnou de ces tracts, jorauunx et ature dmonceut de nruatae slycande est lmrnbeiet déterminé par les oaanigïtorns syndicales, suos réserve des dinpoisosts apppalielcs à la presse. Le cotennu des tracts, juranuox et aetrus denoutcms drumee suos la responsabilité elsvuicxe des ogiarsnnatios syndicales.

Concernant les salariés itinérants, lorsqu'il n'y a pas de msie à dtspoiiosn des puticnaobils et tartcs de nurate syldincae unlatsiit les nveoluels tihgoeeclons de l'information et de la communication, ni de pnaaneu d'affichage sncydial sur l'intranet de l'entreprise, les modalités d'information snot déterminées par accrd d'entreprise.

Nouvelles tlcnoeheigos de l'information et de la communication

Les pateris seniaiatgrs rneioecnasst l'intérêt des neovlules tioeghcnole de l'information et de la coonmimtuican dnas la diufiosn de l'information syndicale.

L'accès et l'utilisation des neeolvlus thciegnoleos de l'information et de la ctmaimucnoion par les iusintntios représentatives du prensoel denvrot friae l'objet d'échanges ou de négociations au nvaieu de l'entreprise.

a) En atiapcpoln de l'article L. 2142-6 du cdoe du travail, un acord d'entreprise artuiose la msie à dsitisiopn des pctlainiubos

et ttrcas de nuatre syndicale, par l'utilisation des neoullves toegohclines de l'information et de la communication.

L'accord d'entreprise définit les modalités de cttee msie à diioopitssn ou de ce mdoe de dofsiifun et les modalités de msie à jour, en précisant nmaemnt les cinnoodtis d'accès des oginranstaios synacleds et les règles tuincehqs vsinat à préserver la liberté de cohix des salariés d'accepter, de rueesfr ou de répondre à un message.

À défaut d'accord, les osnitianaorgs sdycieanls présentes dnas l'entreprise et snafsaaitsit aux critères de rpecest des velruas républicaines et d'indépendance, légalement constituées deiups au mnios duex ans peveut mtrete à diioiostspn des plcitaniuobs et tactrs sur un stie siydncal acebsscile à pritar de l'intranet de l'entreprise lorsqu'il existe.

Lorsque les osnaiinortgas sicaendyls bénéficient d'un peannau d'affichage sur l'intranet de l'entreprise, le cenotnu de l'information duemree suos la responsabilité excusvlie des délégués syndicaux.

En tuot état de cause, l'utilisation de ces myenos de coaintumciomn diot se farie dnas le srtcit rpcseet d'une part, des dsinspitioos légales aielabpcpls tleles que ceells reltveais au rcspect de la vie privée et la loi imaroinfque et libertés, et, d'autre part, des carhets itronaiumqefs (relatives aux règles de fnnectnemioot et d'utilisation des oults NTIC) mesis en pcale par l'entreprise.

b) Un acrocd d'entreprise puet prévoir un accès aux systèmes d'information intanret à l'ensemble des élus et mandatés. Dnas ce cas, l'accord précise les citodnions d'accès et d'utilisation des NTIC.

En tuot état de cause, l'utilisation de ces meyons de ciouitamnocm diot se fiare dnas le scrtit rpescet d'une part, des dipiisontoss légales aileabpcpls telles que ceells rtaeviles au rpsceet de la vie privée et la loi imaturnoifqe et libertés, et, d'autre part, des crteahs ieitnoquframs (relatives aux règles de fnionotennemct et d'utilisation des oults NTIC) mises en place par l'entreprise.

c) Puor les salariés itinérants, des modalités particulières de dfisoiufn sroent prévues, si nécessaire, dnas l'accord d'entreprise.

d) En cas d'échec de la négociation prévue aux a et b, les oanatisnigrs sileacdnys punrorot dendmaer une nuveole négociation à l'issue des 12 mios saivnt le csatnot de désaccord de la négociation précédente.

Réunions d'information

Les ptiears cennnivotet que des réunions d'information sydaeiiclns pnourort être organisées, suos réserve de rsepct des cgeionnss de sécurité, dnas des cdniiootns qui dvrnoet être définies par accrd d'entreprise, luqlseles puroonrt améliorer les diionsptioiss légales, coeieltevnnonls et contractuelles.

Article 2.3.9 - Moyens matériels
En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

Local et matériel

a) Un lcaol srea mis à dotsisiopn des osiniganortas sinycdales dnas les cdinntios légales et réglementaires.

Le laocl sanydicl diot être aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement. Il est équipé de tables, baeux et de chaises, d'armoires fmerant à clé, d'un matériel itfiamonque de tpe PC ou MAC équipé de lloceigs bureautiques, (accès Internet/ Iatrnet de l'entreprise s'il est rdneu asslicebe par arcod d'entreprise) et relié à une imprimante, d'une Inige téléphonique sécurisée, d'un téléphone et d'un fax. Les élus et mandatés ont accès à une pucpoethoose de l'entreprise. La mctnineaane du matériel irimqfuanote et des liielcogs bueutieruqas et les cnombmalesos (papier, toner) snot à la cghare de l'entreprise.

Les autres modalités feornt l'objet d'une négociation d'entreprise.

b) L'employeur est tneu de mettre à la dtiioopson des élus et

mandatés un local commun aménagé fnramet à clé ansii que le matériel nécessaire puor l'exercice de lures missions.

Ainsi, le laocl diot être équipé de tables, brueux et de chaises, d'armoires frnaemt à clé, de matériel irufatqnmie de tpe PC ou MAC équipé de liigceols bureautiques, (accès Internet/ Tetanrnt de l'entreprise s'il est rndeub abesilcse par acocrd d'entreprise) et relié à une imprimante, d'une linge téléphonique sécurisée, d'un téléphone et d'un fax. Les élus et mandatés ont accès à une pupcoteohsoie de l'entreprise. La matciennae du matériel imftqioaurne et des loeigilcs biueuraqtes et les cebalmonmoss (papier, toner) snot à la chgrae de l'entreprise.

Il est cvnenou qu'au-delà des règles décrites ci-dessus, les modalités de foeintoncnmnt et d'équipement des luocax pourornt faire l'objet d'une négociation d'entreprise.

c) L'accès et l'usage de luer local rptesceif par les élus du pronenesl et les osnagiiraonts sleacydins se fernet conformément aux dsiopontisis légales et réglementaires en vigueur.

Le bon ugase de ces loacux est suos la responsabilité de ses utilisateurs. L'entretien des luocax est à la crgahe de l'entreprise.

Article 2.3.10 - Collecte des cotisations
En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

Conformément aux dtsisionoijs de l'article L. 2142-2 du cdoe du travail, est rappelé le droit à la cloeclte des cntsiaoos scdialynes peandnt ou en-dehors des heerus de travail, dnas les luocax de tarival ou en-dehors. Lorsqu'elle s'effectue à l'intérieur de l'entreprise, la ctcleloe ne diot pas aoepptrr de gêne dnas le taiavr ni mterte en cuase la sécurité et le tarvail des peosrens visitées, des pirudtos ou des matériels.

Article 2.3.11 - Crédits d'heures
En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

Bons de délégation

Dans la mrusee du possible, les représentants du preonsnel paienflnit leurs anbesces de luer ptsoe et en inomefrnt au préalable luer hiérarchie dnas un délai raisonnable. Les bnos de délégation, s'ils snot mis en ?uvre, ont puor vtiaocon d'informer l'employeur de luer absence. Ils ne cinenstoutt pas une aotuiasirton préalable de l'employeur.

Remplacement des salariés exerçant un maandt syinacdl ou de représentation du personnel

Par voie d'accord collectif, les eirstreneps porurnot prévoir les modalités de rpeaemncmet des salariés qui eenxcrnt des matndas siucnaydx ou électifs, nntmaemot puor les réunions obligatoires.

Réunions préparatoires

Par voie d'accord collectif, les eersperitns poronurt prévoir que les représentants du pneensrol au comité scoail et économique ctranel de l'entreprise (CSECE) et au comité de groupe bénéficient du tpems nécessaire à la préparation des réunions de ces instances, sur luer tpems de travail. L'accord clteocilf précisera le nbomre et les modalités de ces réunions préparatoires, le tpems passé en réunion étant considéré et rémunéré cmhoe du temps de taarivl effectif. Il prneda en ctmope les soatinutis spécifiques des salariés itinérants.

Article 2.3.12 - Titre II Mandats et fonctions nationales externes à l'entreprise

En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

Les salariés practinaipt aux réunions peitriars de brhcnae bénéficient des dsoipitnois définies par la présente ctvoinnen citlovlece nlatonae (art. 9.4).

Titre III Évolution professionnelle des salariés exerçant des responsabilités syndicales et des mandats de représentants du personnel

Article 2.3.13 - Principe de non-discrimination
En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

Les eseetrprins s'engagent frmelmeeolnt à ne pas pdenrre en considération l'appartenance à un syndicat, l'exercice d'une activité slcdayine ou d'un mndaat de représentant du peonnesrl puor arrêter les décisions rtveeials au recrutement, l'organisation du travail, la formation, l'avancement et la rémunération du salarié.

Article 2.3.14 - Évolution professionnelle
En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

Les pirteas sgieranatis tenennit à réaffirmer un caretin nrboime de piiecnrps vsniat à fitlaicer la pliene intégration des salariés tultierais de mnaatds dnas la vie de l'entreprise et luer pterrmee de srviue un déroulement de carrière cdoranepont au développement de lures compétences.

Les eneitpesrrs veenolrlit à ce que l'exercice d'un maandt sycdnail ou représentatif n'entraîne pas de conséquences négatives sur la stotiauin aeltcule et fruite des intéressés particulièrement en matière d'évolution pslelrfnsenooe en prévoyant des dopisstniios adaptées de nutare à petrtrme la cxonteesice des activités professionnelles, slncayides représentatives et fialealms dnas des cdnioontis satiseanistfas puor tous.

L'évolution psenllsooneifre des salariés exerçant des mntdaas suiyncadx et de représentants du pornesenl est déterminée cmhoe puor tuot ature salarié en ftnoicn des règles et ppncrieis en vuieegr dnas l'entreprise.

Article 2.3.15 - Entretien spécifique
En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

Entretien de début de mandat

Dès lros qu'un salarié dneevit détenteur d'un madnat sacinydl ou de représentant du personnel, l'entreprise et le salarié eenanixmt ensemble, au cuors d'un entretien, les mnoeys de cnecoilr au mueix l'exercice du (ou des) mdaant (s) et de l'activité professionnelle.

Entretien en cours de mandat

À défaut d'entretien périodique, cquhae représentant arua un eenietrtn de carrière spécifique s'il en fiat la demande.

L'entretien se déroulera avec la peornnse en crahge des ruceosrses huemanis dnas l'établissement.

L'entretien srea l'occasion de :
? vérifier que, sur le myeon terme, la suottaiin pefiosrneolsnl d'un élu ou mandaté est nmlaroe par rrpoot à des sniuaitots comparables. Si tel n'était pas le cas, une eapxiotilcn dvrea être donnée sur les rnoaiss de cette différence qui ne pourra se jutiseifr que puor des rasinos liées à la soitatiun et à l'activité professionnelle,
? fiare le pnoit sur les modalités arrêtées en début de mnadat et les meofdiir si nécessaire.

Entretien de fin de mandat

À l'issue de son (ses) mdnaat (s), le salarié bénéficie à sa ddeanne d'un eretitnen ayant puor oebjt de dsreesr un état de sa saution professionnelle, de faire le balin des compétences aquisecs au ttrie de son activité de délégué scdyainl et/ ou de représentation et de définir des possibilités d'évolution prssnlenlfioeoe et les atcnos de faoromitn éventuelles penmrttaett d'y aboutir.

Article 2.3.16 - Rémunération

Les salariés exerçant des métiers ne devaient subir dans leur parcours professionnel aucune perte de rémunération du fait de l'exercice de ces mandats. L'entreprise vérifiera tous les ans que ces salariés n'ont pas fait l'objet d'une démission dans l'évolution de leur salaire du fait de l'exercice de leurs mandats et en fera part aux intéressés notamment lors des entretiens prévus à l'article 2.3.15 ci-dessus, en s'appuyant sur toute étude de rémunérations comparées.

Article 2.3.17 - Formation

En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

Les salariés ont le droit de bénéficier de l'exercice des mandats.

En cas de mandat, les représentants du personnel et des associations professionnelles doivent avoir accès dans les mêmes conditions que les autres salariés, aux différentes sortes d'actions de formation prévues entre autres dans le plan de formation de l'entreprise. Des mesures d'adaptation spécifiques pourront être envisagées afin de tenir compte de l'exercice des fonctions liées au(x) mandat(s).

Il s'agit notamment de permettre à ceux-ci de suivre les formations nécessaires à la tenue du poste et d'accompagner les évolutions technologiques.

Pour les salariés casancrot une formation élevée de leur temps à des fins de représentation du personnel, les actions de formation peuvent concerner le métier actuel du salarié mais aussi leur formation de préparer une nouvelle activité professionnelle en vue de la reprise d'une activité professionnelle à titre principal.

Chapitre III Contrat de travail

Article 3.1 - Embauche

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Conformément aux dispositions légales, les employeurs doivent faire connaître leurs besoins de recrutement à Pôle emploi. Une information sur les postes disponibles sera faite selon les modalités convenues dans l'entreprise au comité d'établissement ou d'entreprise et, à défaut, aux délégués du personnel.

Les employeurs peuvent également recourir à l'embauchage direct, sous réserve des dispositions légales en vigueur et de l'article 3.13 de la présente convention.

Les offres d'embauchage pourront également être faites par voie de presse, dans les conditions légales.

Toute embauche doit faire l'objet d'un contrat écrit stipulant la fonction, la classification, le coefficient, la date d'engagement, la durée et le lieu de travail, le montant de la rémunération brute, la durée de la période d'essai, la cotisation sociale et les accords d'entreprise applicables.

Ce contrat sera effectif, sous réserve que le salarié soit reconnu apte après la visite médicale prévue par les dispositions légales en vigueur.

Article 3.2 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Une épreuve de qualification professionnelle, dont l'exécution ne constitue pas un engagement ferme, peut avoir lieu avant ou pendant la période d'essai.

Le contrat de travail à durée indéterminée est confirmé à l'issue d'une période d'essai.

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Durant la période d'essai, les parties peuvent se séparer sans motif.

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles sont expressément stipulées dans le contrat de travail.

A titre exceptionnel, et après accord des parties, la période d'essai peut être renouvelée une fois dans la limite des durées ci-

après.

La durée maximale de la période d'essai, et de son renouvellement, est fixée comme suit :

1. Pour les ouvriers et les employés : 2 mois ; aucun renouvellement n'est possible.

2. Pour les agents de maîtrise et les techniciens : 2 mois ; avec un renouvellement dans une limite de 2 mois.

3. Pour les cadres : 4 mois ; avec un renouvellement dans une limite de 2 mois.

Lorsqu'il est mis fin par l'employeur à la période d'essai du salarié en contrat à durée indéterminée et que le contrat prévoit une période d'essai d'au moins 1 semaine, le salarié doit être prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

? 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;

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

? 2 semaines après 1 mois de présence ;

? 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, lorsqu'elle est incluse, ne peut être prolongée du fait du délai de prévenance.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si le salarié compte moins de 8 jours de présence dans l'entreprise.

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, dans la mesure où il a pour effet de réduire cette dernière de moitié, sauf accord collectif de groupe ou d'entreprise prévoyant des dispositions plus favorables.

Article 3.3 - Egalité de salaire et d'emploi

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

A parité de compétences égales, les employés s'engagent à ne pas recevoir aucune discrimination dans les rémunérations entre les hommes et les femmes et entre les salariés français et étrangers.

A cet égard, dans les entreprises, les différents éléments composant le salaire doivent être établis selon des normes identiques.

En outre, les critères de classification, de promotion personnelle et d'évaluation de postes doivent être communs pour les salariés des deux sexes et pour les salariés français et étrangers.

(1) L'article 3.3 qui rappelle le principe de non-discrimination « dans les rémunérations entre les hommes et les femmes et entre les salariés français et étrangers » est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et pérenniser les mesures permettant de réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

(Arrêté du 30 mai 2012, art. 1er)

Article 3.4 - Préavis

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

La durée du délai-congé réciproque est, à l'issue de la période d'essai et hormis le cas de faute grave ou l'indue :

? ouvriers, employés : 1 mois ;

? techniciens, agents de maîtrise : 2 mois ;

? cadres : 3 mois.

En cas de licenciement d'un salarié non cadre ayant 2 ans d'ancienneté, le délai-congé sera de 2 mois.

En cas de licenciement pour motif économique d'un salarié ou d'un agent de maîtrise ou d'un cadre âgé de plus de 50 ans et ne bénéficiant pas d'une mesure particulière du plan de sauvegarde de l'emploi (congé de reclassement, FNE, mise à la retraite), le délai de préavis prévu à l'alinéa 1 du présent article sera allongé de 1 mois.

En cas de licenciement, le salarié qui justifie de l'obligation d'occuper un nouvel emploi, avant la fin du préavis, pourra quitter l'entreprise sans avoir à verser d'indemnité pour indemnité de préavis et, dans ce cas, il ne percevra son salaire que pour la période de travail effectuée.

Article 3.5 - Autorisation d'absence pour recherche d'emploi
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Pendant la période de préavis, que la rupture du contrat de travail soit imputable à l'employeur ou au salarié, ce dernier, s'il a une ancienneté d'au moins 6 mois appréciée au début du préavis, est autorisé, jusqu'à ce qu'il ait trouvé un nouveau emploi, à s'absenter 2 heures par jour pour rechercher ce nouvel emploi dans la limite :

- ? d'un crédit de 24 heures par mois de préavis en cas de démission ;
- ? d'un crédit de 39 heures par mois de préavis effectué en cas de licenciement.

Ces 2 heures peuvent être prises alternativement un jour à la convenance de l'entreprise et un jour à la convenance du salarié, ou suivant d'autres modalités à définir d'un commun accord entre l'employeur et le salarié (notamment par journée entière). Sauf départ volontaire ou faute grave, ces heures sont rémunérées. Ces dispositions ne s'appliquent qu'au personnel sous contrat à durée indéterminée.

Article 3.6 - Indemnité de licenciement des non-cadres
En vigueur étendu en date du 3 déc. 2012

Les parties signataires de la présente convention collective rappellent que les entreprises doivent verser l'indemnité la plus favorable : indemnité conventionnelle ou indemnité légale de licenciement.

La convention collective doit être globale, c'est-à-dire que chaque indemnité doit être calculée selon ses règles propres (conditions d'ancienneté, taux, base de calcul, majoration, plafond ...). Il n'est pas possible de critiquer les règles. Ainsi, par exemple, la condition d'ancienneté de 1 an posée par la loi ne peut être cumulée avec le taux de l'indemnité prévu par la convention collective.

A titre indicatif, les tableaux ci-après permettent d'identifier le montant d'indemnité la plus favorable dans les situations.

a) Indemnité conventionnelle de licenciement

En cas de licenciement d'un salarié de moins de 65 ans qui ne peut prétendre à la retraite à taux plein et ayant au moins 2 ans de présence dans l'entreprise, une indemnité de licenciement, sauf si le licenciement est dû à une faute grave, sera attribuée.

La base de calcul de cette indemnité est fixée comme suit, en fonction de la durée de l'ancienneté de l'intéressé dans l'entreprise :

- pour la tranche de 1 à 10 ans d'ancienneté : 2/10 de mois par année entière d'ancienneté ;

- pour la tranche de 11 à 20 ans d'ancienneté : 3/10 de mois par année entière d'ancienneté ;

- pour la tranche au-delà de 20 ans d'ancienneté : 4/10 de mois par année d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est le 1/12 de la rémunération brute perçue au cours des 12 mois (pris en compte dans des conditions normales de travail) ayant précédé le licenciement (ou 36 mois en cas de déclasserement ayant entraîné une réduction de salaire).

L'indemnité de licenciement résultant des alinéas ci-dessus ne peut pas dépasser la valeur de 9/12 de la rémunération annuelle.

Toutefois, en ce qui concerne le salarié âgé d'au moins 50 ans et de moins de 57 ans, le montant de l'indemnité de licenciement prévue au présent article sera majoré de 20 %.

En cas de licenciement d'un salarié de 65 ans ou plus, l'indemnité légale de licenciement sera versée, à l'exclusion de toute autre.

Lorsque le salarié a reçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat de travail conclu antérieurement avec le même employeur, l'ancienneté prise à l'époque en considération sera déduite de celle à retenir pour le calcul de l'indemnité de licenciement due à l'intéressé.

b) Indemnité légale de licenciement

La loi accorde aux salariés ayant 1 an d'ancienneté une indemnité de licenciement de 1/5 de mois par année entière d'ancienneté, majorée de 2/15 au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse :

1. Sont 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ;
2. Sont 1/3 des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou goctrtiffaain de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

L'ensemble des règles est détaillé aux articles L. 1234-9 et suivants, ainsi que R. 1234-9 et suivants du code du travail.

c) Tableau comparatif indicatif

Ancienneté	Loi	Convention collective	Disposition la plus favorable
De 1 à 2 ans	1/5 de mois par année d'ancienneté	0	Loi
De 2 à 10 ans	1/5 de mois par année d'ancienneté	2/10 de mois par année entière d'ancienneté (= 1/5)	Les deux sont équivalentes. La convention collective n'ayant pu être plus favorable : - en cas de déclasserement ayant entraîné une réduction de salaire, puisque l'assiette de calcul de l'indemnité est constituée des 36 mois précédant le déclasserement c'est-à-dire les 12 ou 3 derniers mois pour la loi - lorsque le salarié est âgé d'au moins 50 ans et de moins de 57 ans (majoration de 20 %)

De 11 à 20 ans	1/5 de mois par année d'ancienneté majoré de 2/15 par année au-delà de 10 ans, soit 1/3 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans	3/10 par année entière d'ancienneté	La loi est plus favorable sauf dans deux cas qui méritent vérification : - en cas de déclassement ayant entraîné une réduction de salaire (cf. assiette conventionnelle) - lorsque le salarié est âgé d'au moins 50 ans et de moins de 57 ans (majoration de 20 %)
	Exemple pour 20 ans d'ancienneté : $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 10) = 5,33$ mois	Exemple pour 20 ans d'ancienneté : $(1/5 \times 10) + (3/10 \times 10) = 5$ Le salarié a entre 50 et 57 ans : $(1/5 \times 10) + (3/10 \times 10) + (1/5 \times 10) + (3/10 \times 10) \times 20\% = 6$ mois	
Au-delà de 20 ans	1/5 de mois par année d'ancienneté majoré de 2/15 par année au-delà de 10 ans, soit 1/3 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans	4/10 par année entière d'ancienneté	La convention collective est la plus favorable, sauf lorsque la loi conduit à dépasser le plafond de 9/12 de la rémunération antérieure
			NB. - Il faut tenir compte de l'assiette de calcul en cas de déclassement et de la majoration de 20 % dont bénéficient les salariés âgés d'au moins 50 ans et de moins de 57 ans
	Exemple pour 30 ans d'ancienneté :	Exemple pour 30 ans d'ancienneté :	
	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 20) = 8,67$ mois	$(1/5 \times 10) + (3/10 \times 10) + (4/10 \times 10) = 9$ mois	
		Le salarié a entre 50 et 57 ans (majoration de 20 %) : 10,8 mois	

Article 3.7 - Priorité de réembauchage
En vigueur étendu en date du 3 déc. 2012

Les salariés licenciés pour raison économique ou ayant adhéré au contrat de sécurisation professionnelle mentionnée à l'article L. 1233-65 du code du travail et au congé de reconversion mentionné à l'article L. 1233-71 bénéficient d'une priorité de réembauchage durant un délai de 18 mois à compter de la date de la rupture de leur contrat s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité dans un délai de 4 mois à compter de la fin du contrat de travail. Dans ce cas, l'employeur informe les salariés concernés de tout emploi disponible et compatible avec leur qualification. En outre, l'employeur est tenu d'informer les représentants du personnel des postes disponibles et d'afficher la liste de ces postes. Le salarié ayant acquis une nouvelle qualification bénéficie également de la priorité de réembauchage au titre de celle-ci, s'il en informe l'employeur. L'employeur est tenu de faire mention dans la lettre de licenciement de cette priorité de réembauchage et de ses modalités de mise en œuvre.

Cette disposition ne peut cependant avoir pour effet de faire obstacle aux obligations relatives aux priorités d'emploi instituées par la réglementation.

La reprise de l'ancienneté pour les droits cumulés se fera en tenant compte de la durée des périodes antérieures de travail à l'exclusion toutefois des droits liés à l'indemnité de licenciement ou de retraite.

(1) L'article 3.7 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1233-45 du code du travail.

(Arrêté du 30 septembre 2013 - art. 1)

Article 3.8 - Départ ou mise à la retraite
En vigueur étendu en date du 3 déc. 2012

a) Départ à l'initiative du salarié

Moyennant le délai de prévenance prévu à l'article 3.4 de la présente convention, à l'exception des cas pour lesquels il faut se référer au délai de préavis prévu aux articles L. 1234-1 et L. 1237-10 du code du travail, lorsque l'initiative appartient au salarié, le contrat de travail peut prendre fin dès que le salarié sera en mesure de verser ses cotisations à la retraite.

Une indemnité de départ en retraite est allouée à la date de cessation de son contrat de travail, dont le montant est égal à :

- 0,5 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 1,5 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 2,5 mois de salaire après 25 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

L'assiette de l'indemnité ci-dessus est la même que celle définie pour l'indemnité conventionnelle de licenciement.

b) Mise à la retraite à l'initiative de l'entreprise

La mise à la retraite s'effectue dans les conditions prévues aux articles L. 1237-5 et suivants du code du travail.

Article 3.9 - Période militaire et service national
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Les absences pour périodes de présélection militaire sont prévues à l'article 7.7 relatif à l'autorisation d'absence pour événements familiaux.

Le départ ou le service national entraîne une suspension du contrat de travail n'entraînant pas l'exécution du préavis légal. Les jeunes salariés, en fonction de leur départ au

service marltiiee légal, sonret réintégré à luer libération à monis que l'emploi occupé par eux n'ait été supprimé dnas le crade d'un lemcencienit économique.

Pour bénéficier du dirot à réintégration, les intéressés devront, dnas le mios précédent ou au puls trad 1 mios après la dtae de luer libération, firae connaître à luer employeur, siot en se présentant, siot par lrtete recommandée, luer iiotnnetn de rrdnpre luer emploi.

Si la réintégration des intéressés n'est pas pilossbe à la suite de la sipressoun de luer emploi, ils cnoeresvnrot un dirot de priorité à l'embauchage valalbe pndeant 18 mois, à detar de luer libération, dnas un empoli équivalent.

Il est tneu cmptoe de l'ancienneté asquie aanvt le scrveie militaire, puor l'attribution de tuot ce qui d'une façon générale découle de l'ancienneté dnas l'entreprise.

Les périodes miitriales obgioelaitrs de réserve ne cnteitnosut pas une rturpe du ctarot de travail. L'employeur est tneu de redrrpene les prosnnees qui ont dû qeuittr luer elmopi puor apiocmlcr les périodes oilbioaegtrs de réserve.

La durée de ces périodes non rémunérées est considérée néanmoms comme tmpes de présence puor le caulcl de la durée des congés payés.

Article 3.10 - Maternité et congé parental *En vigueur étendu en date du 3 déc. 2012*

Les congés de maternité et d'adoption snot autorisés conformément aux texets légaux en vigueur.

Quelle que siot la durée de la suspension, la poenrnse concernée diot aevitr son eylomuepr du moitf de son anbsce et de la dtae à l'elqae elle compte rereprdne son travail, par ltree recommandée avec aivs de réception.

Congé de maternité

En vetru des dpsitiooinss des alcetris L. 1225-1 et saitunvs du cdoe du travail, totue femme en état de gsseosse médicalement constaté ne puet vior résilier son ctarot de travail, et ce pdnaet la période de potretcoin légale.

Les anesecbs motivées par les cuttansolions prénatales, lorsqu'elles se seiutnt pndat la période de travail, seonrt payées cmme tmpes de travail, déduction fiate des indemnités journalières versées à ce ttire par la sécurité sociale, selon les modalités prévues à l'article 3.12 de la présente convention.

Le cngenhemat d'emploi piosrorive ctoraponmt un déclassement demandé par le médecin du traavil de l'établissement, du fiat d'un état de gosserse constaté, n'entraîne aucne duotiinmn de rémunération.

Pour un pieermr ou sncod enfant, la femme encnteie puet sespnrude son carnott de tvraail 6 sinmaees aanvt la dtae présumée de l'accouchement et jusqu'à 10 seieanms après celui-ci, siot en tuot 16 semaines.

En cas d'état piogtloauche rennocu résultant de la gssesroe ou de l'accouchement, le cnartot puet être sndespuu 8 sneaemis anvat la dtae présumée de l'accouchement et jusqu'à 14 seainems après celui-ci, qeul que siot le nbmroe d'enfants déjà nés.

Lorsque des nnsaciaes melpultis snot prévues, la période de congé de maternité vraie dnas les condiniots sietvnuas :

1. Puor la nnaiscsae de 2 enfants, cttee période ccnomeme 12

smeeains anvat la dtae présumée de l'accouchement et se termnie 22 semneias après la dtae de l'accouchement. La période de snuiespson antérieure à la dtae présumée de l'accouchement puet être augmentée d'une durée mmiaaxle de 4 semaines. La période de 22 smeaneis postérieure à l'accouchement est aolrs réduite d'autant ;

2. Puor la nssaaicne de 3 eatnns ou plus, cette période cmemcnoe 24 smeenais avant la dtae présumée de l'accouchement et se tnieme 22 simaenes après la dtae de l'accouchement.

Si l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la 6e sanimee snaviut l'accouchement, la salariée puet rtrepoer à la fin de l'hospitalisation tuot ou patrie du congé auueql elle puet enrcoe prétendre.

Si la ncaaisnse itnienvrt alors que la salariée ou le ménage asusme déjà la charge, au snes des paotsentirs familiales, de 2 enftnas ou si la salariée a mis au modne 2 enftnas nés viables, le congé de maternité srea de 8 snaeimes avant l'accouchement et de 18 saieemns après celui-ci (26 snmeaais en tout).

Indemnisation du congé de maternité

En ce qui ccornene la maternité, le complément d'indemnisation est égal à la différence ernte 100 % du silaare net et les indemnités journalières de la sécurité sociale, pnaednt ttoue la période légale, 16 sneemias puor les 2 peremirs enfants, 26 smneais à patirr du 3e enfant.

Congé d'adoption

Le ou la salarié (e), à qui un sercvie départemental d'aide saicloee à l'enfance ou une ?uvre d'adoption autorisée cinfoe un efnnat en vue de son adoption, a le dirot de ssprnedue le ctarot de taarvil pnaednt une période de 10 sneaimes au puls à detar de l'arrivée de l'enfant au foyer.

Le congé d'adoption est porté à :

- 18 sniamees lqruose l'adoption potre à 3 ou puls le nbmroe d'enfants dnrot le ménage asmuse la cgahre ;

- 22 senaiems en cas d'adoptions multiples.

Lorsque les duex cootinjns assurés travaillent, ce dirot puet être réparti entre les duex petrans dnas les cdontinios posées à l'article L. 1225-40 du cdoe du travail.

Congé pnetaral

Pendant la période qui siut l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, tuot salarié qui jsufitie d'une ancienneté mmilanie de 1 an à la dtae de niscsanae de l'enfant, ou de l'arrivée au foeyr d'un eannft qui n'a pas encore anteit l'âge de la fin de l'obligation scolaire, puet bénéficier d'un congé pertaanl d'éducation padnent lequel son canortt de tivaarl est suspendu, ou réduire sa durée de traival snas que cette activité à tmpes prtaiel pssuie être inférieure à 16 heerus hebdomadaires.

Toutefois, lqrsoue le salarié eentnd peglronor son congé prnaatel d'éducation ou sa période d'activité à tmeps partiel, il diot ativrer l'employeur de cette prolongation, par lettre

recommandée avec d'avis de réception, au moins 15 jours avant le terme prévu et l'informer, le cas échéant, de son intention de profiter du congé parental en activité à temps partiel, si de l'activité à temps partiel en congé parental.

Article 3.11 - Absences et suspension de contrat En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Afin d'éviter la désorganisation du travail, tout salarié doit immédiatement son employeur des motifs de son absence et de la durée probable de cette absence et lui adresser les justificatifs dans un délai maximum de 2 jours ouvrés, sauf cas de force majeure.

Les absences pour cause de maladie ou d'accident doivent être confirmées dans les mêmes conditions et justifiées par un certificat médical et peuvent faire l'objet d'une contre-visite.

En cas de désaccord entre l'avis du médecin traitant et l'avis du médecin mandaté par l'entreprise, le salarié pourra demander une visite complémentaire à un médecin choisi d'un commun accord entre le salarié et l'employeur et payé par ce dernier.

Toute prolongation de l'arrêt de travail devra être signifiée dans les mêmes conditions.

L'incidence des absences pour maladie et accident sur le contrat de travail sont analysées dans l'article 3.12 ci-après.

Les absences pour période médicale de réserve et le congé parental d'éducation constituent une simple suspension du contrat de travail non rémunérée.

En ce qui concerne les mandats électifs, tels que parlementaires, régionaux ou municipaux, l'employeur est tenu de laisser au salarié le temps non rémunéré nécessaire pour participer aux séances ou commissions qui en dépendent.

Article 3.12 - Maladie et accident En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

I. ? Incidence sur le contrat de travail 1. Maladie et accident de trajet

Les absences dues à une maladie ou un accident de trajet justifiées par un certificat médical ne constituent pas une rupture du contrat de travail mais entraînent sa suspension.

L'employeur peut demander à l'intéressé, par lettre recommandée avec avis de réception, de présenter son travail dans les 8 jours suivant la première présentation de l'attestation :

? si l'absence se prolonge au-delà d'une durée de 12 mois, consécutifs ou non, cette durée s'entendant à l'intérieur d'une période de 18 mois consécutifs ;

? et si l'employeur est tenu de licencier définitivement le salarié, l'absence prolongée de celui-ci pendant le bon fonctionnement de l'entreprise, ces conditions étant cumulatives.

Si l'intéressé n'a pas repris son travail dans ce délai, l'employeur pourra rompre le contrat dès lors que la situation objective de l'entreprise, se trouve perturbée dans son fonctionnement par une absence prolongée ou des absences répétées, entraîne la nécessité pour l'employeur de procéder à son licenciement définitif, sous réserve de la procédure préalable prévue aux articles L. 1232-1 et suivants du code du travail.

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 un autre emploi approprié à ses capacités et ainsi complémentaire que possible à l'emploi précédemment occupé. Si un tel complément n'est pas possible, l'employeur pourra procéder au licenciement du salarié, sous réserve de la procédure de licenciement.

Le salarié licencié bénéficie dans ces cas d'une indemnité de rupture égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 3.6 de la présente convention ; en tout état de cause, cette indemnité ne pourra être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

En outre, il bénéficiera d'une priorité de réembauchage telle que prévue à l'article 3.7. de la présente convention.

2. Accident du travail, maladie professionnelle

La protection de l'emploi des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est assurée conformément aux dispositions des articles L. 1226-6 et suivants du code du travail.

En cas de licenciement dans le cas prévu au 4^e alinéa de l'article L. 1226-12 du code du travail, l'indemnité conventionnelle versée, dans le cas où elle est inférieure à l'indemnité légale spécifique prévue dans cette hypothèse.

II. ? Garantie de salaire

En cas d'absence justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, les salariés bénéficieront d'un complément d'indemnisation, si toutes les conditions suivantes sont réunies :

? avoir eu un salaire et travaillé pendant au moins 1 an (sauf en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle) ;

? avoir, à la date de l'absence, un minimum d'ancienneté de 1 an (sauf en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle) ;

? être pris en charge par la sécurité sociale ;

? être soigné sur le territoire français ou dans l'un des pays de la Communauté européenne ou tout autre pays en cas de maladie professionnelle ou d'hospitalisation ;

? faire l'objet, le cas échéant, d'une contre-visite par un médecin désigné par l'employeur.

Ce complément d'indemnisation est égal à la différence entre :

? 100 % du salaire brut pendant 45 jours ;

? 85 % du salaire brut pendant les 45 jours suivants, et les indemnités que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale ou de toutes autres régimes sociaux. Si les indemnités journalières de la sécurité sociale sont réduites (hospitalisation, soins de la caisse), elles sont réputées versées intégralement pour le calcul du complément.

En tout état de cause, ce complément d'indemnisation ne doit pas conduire à ce que l'intéressé perçoive un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler. Il s'agit d'une mesure d'urgence par laquelle les indemnités journalières de sécurité sociale ne sont pas de nature à remplacer les indemnités sociales.

Ces périodes d'indemnisation sont augmentées de 15 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté avec un maximum de 90 jours par période de 12 mois.

Les durées d'indemnisation ci-dessus fixées (45 jours à 100 % et 45 jours à 85 %, majorés par ancienneté) sont augmentées de 50 % en cas d'accident du travail survenu ou de maladie professionnelle contractée dans l'entreprise. (Les montants sont adossés à l'unité immédiatement supérieure.)

Toutefois, les droits à indemnités sont réservés aux périodes d'arrêts de travail supérieures à 60 jours tels qu'ils sont définis ci-dessus ne s'imposent qu'en l'absence de dispositions différentes au moins équivalentes mises en place au sein de l'entreprise, qu'il y ait ou non intervention d'un régime de prévoyance, sous réserve des dispositions de l'article 7 de l'accord du 10 décembre 1977 sur la mise en œuvre de l'annexe à la loi du 19 janvier 1978.

L'indemnisation commence, sous réserve des conditions d'ancienneté prévues au présent article, au premier jour d'absence en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle ou d'hospitalisation et au sixième jour d'absence dans les autres cas (y compris accident de trajet).

Pour le calcul des indemnités deus au titre d'une période de paie, il s'agit d'une mesure d'urgence des indemnités déjà perçues durant les 12 mois précédant le nouvel arrêt de travail, de telle sorte que si des indemnités ont été versées à quelque titre que ce soit à l'exclusion du congé de maternité, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle fixée ci-dessus.

Article 3.13 - Promotions En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Dans le but de favoriser les promotions internes dans l'entreprise, en cas de vacance ou création de poste, l'employeur fera appel par priorité aux salariés de l'entreprise

apets à occuper ce poste. La liste des postes doit être affichée et communiquée au comité d'établissement ou d'entreprise et, à défaut, aux délégués du personnel.

Article 3.14 - Sécurité et garantie de l'emploi
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Une des fonctions de l'entreprise est de promouvoir l'emploi. Toutefois, lorsqu'une entreprise est conduite à réduire ou à cesser son activité, elle recherche, en liaison étroite avec le comité d'entreprise, ou à défaut avec les délégués du personnel, et les organisations habilitées, toutes les solutions permettant de maintenir le plus longtemps possible l'emploi. Une annexe à la présente convention fixe les dispositions relatives aux problèmes généraux de l'emploi.

Article 3.15 - Problèmes généraux de l'emploi
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Article 3.15.1 - Préambule
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Les dispositions de la présente convention s'appliquent aux établissements qui font l'objet de réduction ou de modification d'effectifs, pour des raisons économiques, notamment, fusion, concentration, restructuration, reconversion, mutation technologique.

Article 3.15.2 - Information des représentants du personnel
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Sans préjudice des informations générales communiquées régulièrement par l'employeur, conformément aux dispositions de l'accord du 20 octobre 1986, modifié, ainsi qu'aux lois des 30 décembre 1986 et 2 août 1989, le comité d'entreprise ou le comité d'établissement (ou à défaut, les délégués du personnel) et les délégués syndicaux d'un établissement faisant l'objet d'opérations visées ci-dessus sont tenus informés des mesures envisagées concernant l'emploi et des délais dans lesquels ils doivent intervenir, de telle sorte qu'avant toute décision définitive concernant les modalités d'application, l'ensemble des solutions soit examiné paritaire.

A cet effet, une réunion d'information préliminaire devra être organisée par l'employeur avec les représentants du personnel concernés au moins 30 jours avant les opérations préalables ou avant la première réunion prévue par les articles L. 1233-29 et L. 1233-30 du code du travail.

L'employeur peut demander de tenir des réunions ou de publier des informations qu'il communique.

Article 3.15.3 - Consultation des représentants du personnel
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Lorsque les représentants du personnel sont consultés, dans le cadre de leurs compétences légales, sur un projet de modification des raisons économiques dans le cadre des articles L. 1233-29 et L. 1233-30 du code du travail, l'ordre du jour doit le mentionner expressément.

L'employeur doit adresser aux représentants du personnel toutes les informations utiles sur le projet de modification, notamment, ceux énumérés aux articles L. 1233-10, L. 1233-31 et L. 1233-32.

En vue d'assurer une information complète du comité d'entreprise ou d'établissement ou des délégués du personnel et de lui permettre de jouer effectivement son rôle consultatif, tel qu'il a été défini par la loi, la direction doit, dans un document écrit joint à la consultation :

? lui donner les raisons économiques, financières ou techniques l'ayant conduit à présenter le projet soumis au comité ;

? lui préciser le nombre de salariés concernés et les catégories professionnelles et les emplois concernés ;

? lui préciser les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements, les mesures prises pour limiter les conséquences de la réduction de personnel et en particulier les mesures prises en faveur des salariés qui présentent des caractéristiques

sociales rendant leur réinsertion particulièrement difficile, notamment des personnes handicapées et des salariés âgés, les qualités professionnelles appréciées par catégorie ;

? lui indiquer le calendrier prévisionnel des licenciements ;

? le cas échéant, les mesures du plan de sauvegarde de l'emploi.
L'ensemble de ces informations est simultanément porté à la connaissance de l'autorité administrative compétente à laquelle sont également adressés les procès-verbaux des réunions prévues aux articles L. 1233-29 et L. 1233-30 du code du travail.

Article 3.15.4 - Plan de sauvegarde de l'emploi
En vigueur étendu en date du 3 déc. 2012

La direction devra envisager toutes les mesures pour éviter les licenciements économiques ou à titre de mesure disciplinaire ainsi qu'à l'exception de la mesure de licenciement économique ne pouvant être évitée.

Dans les entreprises ou établissements soumis à la législation sur les comités d'entreprise, lorsque le projet de licenciement pour raisons économiques porte sur au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours, la direction doit consulter le comité d'entreprise ou d'établissement (ou à défaut, les délégués du personnel) (établi conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur) qui devra lui être adressé avant la réunion prévue à l'article 3.15.3 ci-dessus. Il sera communiqué pour information à l'autorité administrative compétente.

Le plan de sauvegarde de l'emploi prévoira des mesures telles que :

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

- mesures de formation ;

- recours à des mesures de mutation, etc. ;

- recherche des possibilités de recrutement interne ou, le cas échéant, externe ;

- intervenir des mesures de formation pour faciliter ces mutations et les reconversions ;

- étaler dans le temps des licenciements éventuels, afin de faciliter les opérations de recrutement ;

- mesures susceptibles de tenir compte des problèmes spécifiques de certaines catégories de salariés et notamment des personnes handicapées (au sens de la législation en vigueur) et des femmes enceintes ;

- actions de bilan-évaluation destinées à permettre aux intéressés de mieux se situer sur le marché de l'emploi en fonction de leurs capacités professionnelles et personnelles ;

- formation aux techniques de recherche d'emploi ;

- aide aux départs volontaires ou anticipés et à la réalisation de projets individuels ;

- aide au retour au pays d'origine ;

- mise en place de mesures adaptées destinées à informer et à conseiller les intéressés dans le domaine de la formation et à faciliter leurs démarches vis-à-vis d'organismes tels que l'AFPA, l'APEC et Pôle emploi ;

- contribution aux fonds nationaux de l'emploi ;

- congé de longue durée et congé de sécurisation professionnelle dans les conditions prévues par la loi et les accords négociés avec les partenaires sociaux.

Une action particulière devra être portée au cas des salariés âgés présentant des caractéristiques particulières ou de ceux qui présentent des caractéristiques particulières aux

conséquences de l'évolution économique ou technologique. Les pratiques concernées concernent les situations les plus appropriées afin de répondre à ces problèmes considérés comme essentiels.

La date de la réunion est fixée à l'étude (dans les délais prévus à l'article 3.15.5 ci-dessous) les sociétés ou établissements visés au paragraphe de l'emploi que présenterait le comité d'entreprise ou d'établissement et leur donner une réponse motivée.

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

Article 3.15.5 - Procédures de licenciement
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

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

Dans les entreprises ou établissements visés à l'article L. 1233-1 du code du travail où sont occupés habituellement plus de 10 salariés et moins de 50 salariés, les entreprises qui justifient de constituer un comité d'entreprise pour motif économique sont tenues de réunir et de constituer les délégués du personnel lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à 10 dans une même période de 30 jours.

Sans préjudice des dispositions des articles L. 2323-6, L. 2323-12, L. 2323-15, L. 2323-19 à L. 2323-26, L. 2323-44 et L. 2323-45 du code du travail, dans les entreprises ou personnes mentionnées ci-dessus où sont occupés habituellement au moins 50 salariés, les entreprises qui justifient d'y effectuer un licenciement dans les conditions visées à l'alinéa précédent sont tenues de réunir et de constituer le comité d'entreprise.

Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise et nommément lorsque l'inspecteur du travail a été saisi d'un procès-verbal de création dans les conditions prévues par l'article L. 2324-8 du code du travail, le projet de licenciement doit être soumis aux délégués du personnel.

Dans les entreprises ou établissements visés au 1er alinéa ci-dessus, les délégués du personnel tiennent deux réunions séparées par un délai qui ne peut être supérieur à 14 jours.

Dans les entreprises ou établissements et dans les personnes visées au 2e alinéa du présent article, le comité d'entreprise tient deux réunions. Les deux réunions doivent être séparées par un délai qui ne peut être supérieur à 14 jours lorsque le nombre des licenciements est inférieur à 100, à 21 jours lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à 100 et inférieur à 250, et à 28 jours lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à 250, sans préjudice des dispositions prévues par les articles L. 2323-44 et L. 2323-45 du code du travail.

Les dispositions de cet article s'appliquent sans préjudice de celles figurant aux articles L. 1233-4 et suivants en cas de recours à l'assistance d'un expert-comptable en application du 1er alinéa de l'article L. 2325-35 du code du travail.

Article 3.15.6 - Projet de moins de 10 licenciements
En vigueur étendu en date du 3 déc. 2012

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

- une consultation de l'intéressé à un entretien préalable, cet entretien étant soit adressé par lettre recommandée, soit remise en mains propres notre décharge après la réunion de consultation prévue avec les représentants du personnel ;

- un entretien dans les conditions prévues aux articles L. 1232-2 et suivants du code du travail ;

- un délai de 7 jours (porté à 15 en cas de licenciement individuel pour raisons économiques d'un salarié appartenant à l'encadrement) entre la date pour laquelle le salarié a été convoqué à cet entretien et la notification du licenciement, et ce indépendamment du délai de réflexion donné en cas de contrat de sécurisation professionnelle ;

- l'indication du ou des motifs économiques du licenciement

dans la lettre prévue aux articles L. 1233-15 et L. 1233-39 du code du travail ;

- pour s'efforcer de réduire autant que possible le nombre de licenciements, la direction s'inspirera des mesures du plan de sauvegarde de l'emploi prévues à l'article 3.15.4.

Lorsqu'une entreprise a procédé pendant 3 mois consécutifs à des licenciements pour motif économique de plus de 10 personnes au total, dans une même période de 30 jours, tout nouveau licenciement économique envisagé au cours des 3 mois suivants est soumis aux dispositions prévues régissant les projets de licenciement d'au moins 10 salariés.

Article 3.15.7 - Commission paritaire de l'emploi
En vigueur étendu en date du 3 déc. 2012

Les partenaires sociaux du présent accord ont décidé d'instituer une commission paritaire de l'emploi.

Cette commission est composée :

- 2 représentants pour chacune des organisations syndicales ;

- un nombre de représentants paritaire égal au nombre de représentants des organisations syndicales signataires.

La commission se réunira sur demande de l'une ou l'autre partie, une fois par an.

L'organisation générale de la tâche matérielle du secrétariat de la commission.

Au cours de la première réunion suivant la signature du présent accord, elle déterminera ses règles de fonctionnement.

La commission a pour tâche :

- de promouvoir l'information réciproque des organisations syndicales et patronales sur la situation de l'emploi ;

- de procéder ou faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi ;

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics et privés, existant pour les différents niveaux de qualification et de recherche, avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les moyens proposés à assurer leur utilisation, leur développement et leur développement et de promouvoir à cet effet toutes initiatives et propositions ;

- d'examiner les conditions de mise en œuvre des moyens de perfectionnement et de réadaptation et de participer, si nécessaire, à cette mise en œuvre.

Lorsqu'un projet de licenciement collectif d'ordre économique portera sur plus de 10 salariés appartenant au même établissement, la commission paritaire de l'emploi sera informée par la direction dès que le comité d'entreprise ou d'établissement l'aura lui-même été.

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

La commission se réunira une fois par an sur demande de l'une ou l'autre partie, une fois par an de la signature de l'emploi et son évolution.

Article 3.15.8 - Introduction de nouvelles technologies
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

L'ampleur et le rythme des mutations technologiques pèvent induire une évolution des emplois et des modes d'organisation du travail dans les entreprises. Les partenaires sociaux, afin de promouvoir l'usage de nouvelles technologies et de ne pas voir régresser le progrès

thuinque du progrès saiocl et de cemofinrr la pclae préeminente de la pnoisnee dnas le travail, cenvneiont que l'introduction de nelulevos tecgliheoons diot être considérée cmmoe une opportunité puor : étudier et perrtemte l'amélioration des medos d'organisation, de la sécurité, des cooiitdnns de travail, de la qualité, aeadaptr la formation, la qouluaitafcin du penosernl et, si besoin est, rvoeir la durée et aménager les tmeps de travail.

Les pairtes siaineatrgs teninnet à arfeifmr que l'introduction des nlevuoels teoilghonecs diot être précédée d'un large purcsoes de ciettcaronon et de négociation puor préserver l'emploi, améliorer les ctdnioions de tviraal et auessrr ansii la réussite économique et slaiocce des entreprises.

Pour réussir la msie en pclae des nevellous thigeleoocns et luer maîtrise par les salariés, une démarche prévisionnelle concertée diot être msie en place, à pirtar d'analyses pepeovtricss puor :

? infeeidtr smmifenfsaut à l'avance les évolutions des elpmios et des qtulcifoaiians ;
? détecter les bonesis de firtoaomn crononerasdpt aux nulloeves compétences rsequeis ;
? prdrnee en considération les chtanenegms d'emploi ;
? friveasor les pimnrtoos et acpeintir les csernovins et les ransesecltms qui s'avéreraient nécessaires.
Le présent alirctre prévoit, au nveau des epsiternres :

? la ctaoisutolnn des ittiotnuiuss représentatives du pneonersl ;
? la négociation avec les représentants des oagirntisnaos sldieyncas ;
? l'information et la pcittipaoran des salariés ;
? l'évolution piolesrnensfole et des cointodins de tvriaal des salariés ;
? la msie en ?uvre de gtraanies puor le pesonnel concerné, et natnemot puor les salariés affectés à un epmoli de mnrdioe qualification.

Les ptreias sniirtgeaas rnmnodemacet aux entreprises, et neonmatmt à celles de monis de 300 salariés, de se tnier informées et d'utiliser l'ensemble des adies puluibeqs à la msranoidteoin négociée.

1. Doamnie d'application

Projet ionpramtt d'introduction de nlveeuos technologies
Les doinpssiots du présent atrilce s'appliquent à tuot pjoret iapormntt d'introduction de nueleovls tgechlooeins sscpeibeults d'avoir des conséquences sur cenritas des ponits sviuntas : l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation, les coinodints ou l'organisation du travail.

Pour apprécier l'importance d'un peojrt d'introduction de nllueoves technologies, les pteiras se réfèrent aux pnipreics dégagés par les juegs du fnod : la notoin de pejrot iomranpntt est nematmont appréciée en finocion de l'ampleur des investissements, de luer caractère innovant, des efets antuedts sur la ptooidcruon et sur le paln social, l'évolution naomlre et ctntotsae des pcsrooes de faitraobien et de contrôle ne cnttsniouat pas, en soi, l'introduction d'une nlveuloe technologie.

Projets cotanrus d'introduction de neleuovls technologies
En ce qui crnenoe les peotrsj cnaurots d'introduction de nveeuovls technologies, les erttrsepnies dienvot prévoir des dtiiponsosis puor que :

? des snoulotis appropriées sionet recherchées puor les salariés qui peunevt rcnrtneoer des difficultés d'adaptation de par luer neaviu de formation, luer aptutdie professionnelle, luer âge, ou représentant des caractéristiques slcaoais les epsoaxnt puls particulièrement aux conséquences de l'évolution tqnougchoilee ;

? seinot intégrés pmari les obfijets des progrès tuieceqhns réalisés : un développement des capacités d'initiative des salariés, une psire en cotmpe de lreus compétences, une vatsoaliiron de lures adttiuups professionnelles, une amélioration des coinidonts et de l'organisation du tviaarl ;
? un blian des évolutions tueeniglohoqcs et des mndtifoaoiics ivunetrnees dnas l'organisation du taavirl siot périodiquement présenté au CE, à défaut aux DP, et aux délégués syndicaux.

2. Ianmtorifon et ctuanltoison du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise, du fiat même de ses attributions, est impliqué dnas le posucrses de msie en ?uvre de nvelelous technologies.

Le comité d'entreprise srea informé et consulté dès le mnmeot où un poerjt iapomtrt répondant aux ctioiindns fixées au 1er alinéa du piont 1 ci-dessus est smimffuenast avancé puor en pemtrertre un eexamn cneorct et aavnt tutoe décision irréversible de sa msie en ?uvre.

Au mnimum 1 mios anavt la dtae prévue puor la réunion d'information et de cntoialutson du comité, ses merbems reçoivent :

D'une prat :

Les éléments d'information nécessaires sur le pjeort et sur les conséquences qu'il est sibscptluee d'avoir sur le personnel.
A cet effet, une ntoe écrite luer est rimsee esaoxpnt :

? les oitjecfbs économiques, teqhenicus et scauiox axuuqels répond le pjoert ;
? les nleueovs tiheelnogcos dnont l'introduction est envisagée et les istseensneitmvs qu'elles nécessitent ;
? le crelinedr prévisionnel de la msie en ?uvre ;
? les mdofoaniicst prévues du psoercsus de ftiicaorabn ou des méthodes de tiaarvl ;
? les efftes prévisibles sur l'emploi à cuort et moyen terme, l'organisation du travail, les boisnes de formation, la qualification, la rémunération du personnel, les cnotoidins de travail, l'hygiène et la sécurité,
D'autre prat :

Le paln d'adaptation prévu au piont 5 du présent article.

Si, dnas les erienepstrs d'au mnois 300 salariés, la majorité des mmerbes élus décide de rceouirr à l'assistance de l'expert rémunéré par l'entreprise dnas les ctdinnioos prévues aux acertils L. 2325-38 et siuivants du cdoe du travail, les pateris sgiitarenas cievonennnt que la réunion du comité d'entreprise au curos de laquelle, au vu du roapprt d'expertise, il dnone son avis, a leiu dnas le délai mmuiaxm de 60 jrous à cteompr de la rseime des éléments d'information sur le projet.

Préalablement à la réunion au crous de lealuqle le comité d'entreprise dnnoe son avis, il reçoit cmouointmian des aivs ou osbearnivos exprimés par le comité d'hygiène, de sécurité et des cotodinins de travail, et par ses cnosomsmiis spécialisées, dnas les cdnooitnis prévues au piont 3 du présent article, par les alrcties L. 4614-12, L. 4614-13 et L. 4523-5 du cdoe du travail.

Au tmere de la consultation, l'employeur fiat connaître au comité d'entreprise sa réponse motivée aux popnitoorsis qui lui ont été faties anisi que sa décision.

3. Comité d'hygiène, de sécurité et des coninditos de travail

Indépendamment des mnsioiss confiées au comité d'hygiène, de sécurité et des ctiionndos de tarvial par la réglementation, celui-ci est consulté dès qu'un pjoret important, cncronenat son steceur spécifique de compétence, répond aux cdoiitons fixées au piont 1 du présent article. Cttee cosutntiloan prote sur les conséquences de la msie en ?uvre de ce porejt et du paln d'adaptation au regrad de l'hygiène, de la sécurité et des citoindos de tavaril du personnel.

Il est informé en même tepms que le comité d'entreprise et est consulté 8 jours au mnios avant la réunion au corus de lqlleuae le comité d'entreprise dnnoe son avis, une ntoe écrite étant jnotie à la convocation. Il prpsooe totue mreuse anyat puor oebjt d'améliorer l'hygiène, la sécurité et les cniidnots de trvaail du pnneosrel dnas l'hypothèse de la msie en ?uvre de ce pjerot en tnenat ctpmoe des éléments d'appréciation fiunros par le médecin du tvriaal dnas le crade de ses missions.

4. Négociation avec les oiaignraontss syndicales

Les délégués syauncidx reçoivent les mêmes duocetmns d'information et dnas les mêmes délais que cuex communiqués au comité d'entreprise. Ils reçoivent également l'avis émis par ce dernier.

Les ioicptlamins socieals de tuot pjerot ioatrpnmnt d'introduction de nueleovls tcheoigolnes seornt peisrs en ctpome dnas le carde de la négociation cecollitve alunelne oigitolbare ou dnas

5. Plan d'adaptation

Dans les entreprises ou établissements assujettis à la législation sur les comités d'entreprise lorsque le projet implique l'introduction de nouvelles technologies affectant le volume et la nature des emplois, un plan est élaboré pour faciliter l'adaptation du personnel aux nouvelles procédures de fabrication ou de travail et le reclassement des salariés dont la mutation s'avère nécessaire. Des mesures appropriées sont recherchées pour répondre aux besoins des catégories les plus exposées.

Ce plan s'inscrit à l'avis du comité d'entreprise au cours des procédures d'information et de consultation prévues au point 2. Il s'inscrit également dans le cadre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ainsi qu'aux délégués syndicaux, dans les conditions prévues au point 4 du présent article.

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

? faciliter les mesures qui permettent d'assurer des effets positifs sur l'emploi, notamment par la mise en œuvre d'actions de formation individualisées ;

? faciliter, pour les salariés, la maîtrise des nouvelles technologies et leur adaptation aux nouvelles méthodes d'organisation du travail ;

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

En application de l'article L. 2323-14 du code du travail, le comité d'entreprise s'inscrit régulièrement informé et périodiquement consulté pour lui permettre de donner son avis sur l'évolution et la réalisation de ce plan.

6. Discrétion et secret

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

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

7. Formation

En application de l'article 4.2 de la convention collective sur la formation professionnelle, les actions de formation liées à l'introduction de nouvelles technologies font partie des actions de formation prioritaires dans les entreprises de la branche.

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

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

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

Lorsque l'introduction de nouvelles technologies s'inscrit dans le cadre de la mise à jour de l'outil de production, les entreprises proposent aux salariés concernés une formation appropriée permettant d'acquérir la qualification nécessaire pour répondre aux évolutions technologiques ou pour permettre au salarié d'accéder à un emploi équivalent dans l'entreprise.

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

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

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

9. Rôle de l'encadrement

Le rôle de l'encadrement est étroitement associé aux projets impliquant l'introduction de nouvelles technologies visées au 1er alinéa du point 1 du présent article.

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

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

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

Le rôle de l'encadrement, acteur privilégié de la mise à jour de la technologie, bénéficiera d'actions de formation afin de préparer et de s'adapter à l'évolution des conditions liées à l'introduction des nouvelles technologies.

10. Information et dialogue au niveau de la branche

Dans le cadre de la réunion annuelle de la commission paritaire de l'emploi et suivant les dispositions prévues au point 3.15.7 ci-dessus, les parties sauront évoquer les problèmes relatifs que pose l'introduction de nouvelles technologies.

Article 3.15.9 - Mesures d'accompagnement
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Lorsqu'une entreprise a procédé à des mutations entraînant une diminution du nombre de salariés concernés dans un établissement pour des raisons économiques, elle doit mettre en œuvre les mesures permettant d'éviter que ces mutations entraînent un déclassement des salariés, par des actions appropriées de réadaptation ou de formation professionnelle leur permettant d'accéder à des postes vacants de qualification équivalente ou supérieure.

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

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

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

L'indemnité dégressive est calculée, pour chacun des 8 mois suivant l'expiration du délai prévu par l'article 3.4. des dispositions générales de la présente convention collective pendant lequel le salaire antérieur est intégralement maintenu,

seoln les penacoetrgrs ci-dessous de la différence entre l'ancien et le nuvaoue srilaae :

- ? puor les 2 pmreiers mios snuivat : 80 % ;
- ? puor les 3e et 4e mios siatuvns : 60 % ;
- ? puor les 5e et 6e mios siatuvns : 40 % ;
- ? puor les 7e et 8e mios savtiuns : 20 %.

Le sliarae hoarrie acnien est égal à la moyenne, bsaee 35 heures, perims incluses, des siarlaes des 3 dnrriees mios précédant le déclassement.

Article 3.15.10 - Contrat de sécurisation professionnelle, congé de reclassement et autres garanties
En vigueur étendu en date du 3 déc. 2012

Dans les enserptiers ou les établissements de 1 000 salariés et puls ainsi que dnas les eseitrneps apranenapt à un goprue de puls de 1 000 salariés au snes où l'entendent les áltcries L. 2331-1 et L. 2341-4 du cdoe du travail, l'employeur proospe à cuqahé salarié dnst il easvgné de pcorner le leceimincnet puor miotf économique un congé de rncssmleeeat conformément aux dooipsiitnss des arlcetis L. 1233-71 et stinuavs du cdoe du travail.

Dans les aeurts epsirreents ou établissements, l'employeur prspoe l'adhésion à un caortnt de sécurisation, conformément aux doitiiossips des atrliecs L. 1233-65 et snuiavts du cdoe du travail.

Article 3.15.11 - Clauses particulières
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Les salariés bénéficiant de facilités de leonemgt et qui snot licenciés dnas le cdrae d'un lceeeniimcmt puor rnssois économiques dvneort leaissr luer lmoeegnt lrbe dnas un délai mamixum de 3 mios à cpetomr de luer licenciement.

Toutefois, lrsquoee ces bénéficiaires snot âgés d'au moins 60 ans à la dtae de luer licenciement, l'entreprise s'efforcera de les rleoegr dnas des condoiitns nmarloes de loyer ou, à défaut, de les miaentnr dnas les leuix jusqu'à l'âge où les intéressés prnuoort friae voairl lures ditors à la retraite, et au puls trad jusqu'à 65 ans.

Les einrestrpes facilitent, en outre, par tuos moyens, le déménagement des salariés appelés à talvelrair dnas une aurre région, et nmneomtat en les renseignant, lorsqu'ils snot slbicipetuess d'en bénéficier, sur les alcaoolints de tesnarrft de dlocmiie qui pareurniot être versées dnas le carde de la législaton en vuigeur et des caluses générales de la ctinovineon colectvie nationale.

Nouveau Chapitre III.1 Le contrat de travail

Article 3.1 - Embauche
En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

Conformément aux dtiipionosss légales, les eplyemrous dvneort fiare connaître luers bsiones de pnernesol à Pôle emploi. Une ioiaofntmrn sur les poests dpibsnleois srea fiare solen les modalités conuenves dnas l'entreprise aux représentants élus ou mandatés du personnel.

Les eryeopmuls pvenent également reiruocr à l'embauchage direct, suos réserve des diitnsoopiss légales en vuigeur et de l'article 3.13 de la présente convention.
Les orfefs d'embauchage pnurroot également être featis par vioe de presse, dnas les cnooitinds légales.

Toute ehuabcmé diot friae l'objet d'un conartt écrit slnpuaitt la fonction, la classification, le coefficient, la dtae d'engagement, la durée et le leiu de travail, le mntaont de la rémunération brute, la durée de la période d'essai, la cnoitnoven cloctlevie et les acrdocs d'entreprise applicables.

Ce ctaortnt srea effectif, suos réserve que le salarié siot rneconu atpe après la vstie médicale prévue par les dosipontisis légales en vgeiuur (art. R. 4626-22 et siavunts du cdoe du travail).

Article 3.2 - Période d'essai
En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

Le catonrt de tvaaril à durée indéterminée est confirmé à l'issue d'une période d'essai.

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dnas son travail, nmntmeaot au ragede de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fncotonis occupées lui conviennent.

Durant la période d'essai, les pertais peuvent se séparer snas motif.

La période d'essai et la possibilité de la renveuelor ne se présument pas. Eleels snot expressément stipulées dnas le cnratot de travail.

À ttrie exceptionnel, et après accrod des parties, la période d'essai puet être renouvelée une fios dnas la lmitie des durées ci-après.

La durée mxmailae de la période d'essai et de son renouvellement, est fixée cmome siut :

1° ? Puor les oiruevrs et les employés, de 2 mios ; aucun rnuevleenoelmt n'est plsbisoe ;

2° ? Puor les agntes de maîtrise et les techniciens, de 2 mios ; aevc un remneoelevlnut dnas une lmiite de 2 mios ;

3° ? Puor les cadres, de 4 mios ; aevc un rvolemnlneueet dnas une ltmie de 2 mois.

Lorsqu'il est mis fin par l'employeur à la période d'essai du salarié en crtnoat à durée indéterminée et que le contrat prévoit une période d'essai d'au mnios 1 semaine, le salarié diot être prévenu dnas un délai qui ne puet être inférieur à :

- ? vingt-quatre hueres en deçà de 8 jorus de présence ;
- ? quarante-huit hereus enrte 8 jorus et un mios de présence ;
- ? duex senimeas après un mios de présence ;
- ? un mios après 3 mios de présence.

La période d'essai, relemoueelnvnt inclus, ne puet être prolongée du fiat du délai de prévenance.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respcte un délai de prévenance de quarante-huit heures. Ce délai est ramené à 24 hereus si le salarié ctmope moins de 8 jorus de présence dnas l'entreprise.

En cas d'embauche dnas l'entreprise à l'issue du sgtae intégré à un csuurs pédagogique réalisé tros de la dernière année d'études, la durée de ce satge est déduite de la période d'essai.

Article 3.3 - Égalité de salaire et d'emploi
En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

À ptose et eolpmi égaux, les eleuomryps s'engagent à ne peuaqrtr aucnue datiroimcnisn dnas les rémunérations entre les homems et les fmeems et entre les salariés français et étrangers.

À cet égard, dnas les entreprises, les différents éléments csaomopnt le sairlae deonivt être établis seoln des nmores identiques.

En outre, les critères de classification, de pormioton penslfoirslnoe et d'évaluation de pestos doivent être cnumoms puor les salariés des duex sexes et puor les salariés français et étrangers.

Article 3.4 - Préavis
En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

La durée du délai congé réciproque est, à l'issue de la période d'essai et hiomrs le cas de fuate grvae ou luodre :

- ? ouvriers, employés : 1 mios ;
- ? techniciens, angets de maîtrise : 2 mios ;

? cdears : 3 mois.

En cas de licenciement d'un salarié non-cadre ayant deux ans d'ancienneté, le délai congé sera de 2 mois.

En cas de licenciement pour motif économique d'un salarié ou d'un anéant de maîtrise ou d'un cadre âgé de plus de cinquante ans et ne bénéficiant pas d'une mesure particulière de protection de l'emploi ou de rupture conventionnelle collective, le délai de préavis prévu à l'alinéa 1 du présent article sera allongé de 1 mois.

En cas de licenciement, le salarié qui jouit de l'obligation d'occuper un nouveau emploi, avant la fin du préavis, pourra quitter l'entreprise sans avoir à verser d'indemnité pour interruption de travail et, dans ce cas, il ne percevra son salaire que pour la période de travail effectuée.

Article 3.5 - Autorisation d'absence pour recherche d'emploi En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

Pendant la période de préavis, que la rupture du contrat de travail soit imputable à l'employeur ou au salarié, ce dernier, s'il a une ancienneté d'au moins 6 mois appréciée au début du préavis, est autorisé, jusqu'à ce qu'il ait trouvé un nouveau emploi, à s'absenter 2 heures par jour pour rechercher ce nouveau emploi dans la limite :

? d'un crédit de 24 heures par mois de préavis en cas de démission ;

? d'un crédit de 39 heures par mois de préavis effectué en cas de licenciement.

Ces heures pourront être prises alternativement 1 jour à la convalidation de l'entreprise et 1 jour à la convalidation du salarié, ou suivant d'autres modalités à définir d'un commun accord entre l'employeur et le salarié (notamment par journée entière).

Sauf départ volontaire ou faute grave, ces heures seront rémunérées. Ces dispositions ne s'appliquent qu'au personnel sous contrat à durée indéterminée.

Article 3.6 - Indemnité de licenciement (non-cadres) En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

En cas de licenciement d'un salarié qui ne peut prétendre à la retraite à taux plein et ayant au moins 8 mois d'ancienneté ou un trimestre au service du même employeur, une indemnité de licenciement, sauf si la liquidation est due à une faute grave ou lourde, est versée.

La base de calcul de cette indemnité est fixée comme suit, en fonction de la durée de l'ancienneté de l'intéressé dans l'entreprise :

? pour la tranches jusqu'à 10 ans d'ancienneté : 1/4 de mois par année d'ancienneté ;

? pour la tranches de 11 à 20 ans d'ancienneté : 1/3 de mois par année d'ancienneté ;

? pour la tranches au-delà de 20 ans d'ancienneté : 4/10 de mois par année d'ancienneté.

Le salaire à percevoir en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est la 1/12 de la rémunération brute perçue au cours des 12 mois (pris en compte dans des citoninods normaux de travail) ayant précédé le licenciement (ou 36 mois en cas de déclassement ayant entraîné une réduction de salaire).

L'indemnité de licenciement appliquée à 1 année incomplète est proratisée. Au cas où une formule légale de calcul s'avérerait plus favorable, elle sera appliquée.

En ce qui concerne le salarié âgé d'au moins 50 ans et de moins de 57 ans, le montant de l'indemnité de licenciement prévue au présent article sera majoré de 20 %.

En cas de licenciement d'un salarié de 65 ans ou plus, l'indemnité légale de licenciement sera versée, à l'exclusion de toute autre.

Lorsque le salarié aura perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat de travail conclu antérieurement

avec le même employeur, l'ancienneté prise à l'époque en considération sera déduite de celle à retenir pour le calcul de l'indemnité de licenciement due à l'intéressé.

Article 3.7 - Priorité de réembauche En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

Les salariés licenciés pour raison économique ou ayant adhéré à un contrat de sécurisation professionnelle mentionnée à l'article L. 1233-65 du code du travail ou au congé de licenciement mentionné à l'article L. 1233-71 du code du travail bénéficient d'une priorité de réembauche durant un délai de dix-huit mois à compter de la date de la rupture de leur contrat s'ils manifestent le désir d'être réembauchés dans un délai d'un an suite à la rupture du contrat de travail. Dans ce cas, l'employeur informera les salariés concernés de toute opportunité et collabore avec leur qualification. En outre, l'employeur est tenu d'informer les représentants du personnel des postes disponibles et d'afficher la liste de ces postes. Le salarié ayant acquis une qualification bénéficiant également de la priorité de réembauche au titre de celle-ci, s'il en informe l'employeur. L'employeur est tenu de faire mention dans la lettre de licenciement de cette priorité de réembauche et de ses conditions de mise en œuvre.

Cette disposition ne peut cependant avoir pour effet de faire obstacle aux obligations relatives aux priorités d'emploi instituées par la réglementation.

La reprise de l'ancienneté pour les droits de retraite se fera en tant que de droit au cumul des périodes antérieures de travail à l'exclusion toutefois des droits liés à l'indemnité de licenciement ou de retraite.

Article 3.8 - Départ ou mise à la retraite En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

a) ? Un départ à l'initiative du salarié

Moyennant le délai de prévenance prévu à l'article L. 1234-1 du code du travail ou à l'article 3.4 ci-dessus, lorsque l'initiative appartient au salarié, le contrat de travail peut prendre fin dès que le salarié sera en mesure de faire valoir ses droits à la retraite.

Une indemnité de départ en retraite est allouée à la date de cessation de son contrat de travail, dont le montant est égal à :
? 0,5 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté ;
? 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
? 1,5 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
? 2 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
? 2,5 mois de salaire après 25 ans d'ancienneté ;
? 3 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

L'assiette de l'indemnité ci-dessus est définie selon les modalités de l'article D. 1237-2 du code du travail.

b) ? Une mise à la retraite à l'initiative de l'entreprise

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur de salariés ayant atteint l'âge prévu aux articles L. 351-1, L. 351-1-1 et L. 351-1-3 du code de la sécurité sociale et n'ayant pas bénéficié d'une retraite à taux plein au sens du code de la sécurité sociale, ne constitue pas un licenciement. Elle doit se faire dans le respect des dispositions prévues à l'article L. 1237-5 du code du travail.

Ainsi, moyennant le délai de prévenance prévu à l'article 3.4 de la présente convention ou à l'article D. 1237-1 du code du travail en son alinéa 1, lorsque l'initiative appartient à l'employeur, le contrat de travail peut prendre fin, dès que le salarié sera en mesure de faire valoir ses droits à la retraite au régime général à taux plein, sous les conditions visées au paragraphe ci-dessus.

La mise à la retraite, dans les conditions prévues au présent article, conduit à la perception d'une indemnité de licenciement égale à l'indemnité légale de licenciement définie à l'article R. 1234-2 du code du travail en l'état de son contenu.

Cette indemnité est majorée de 30 % pour les salariés âgés de moins de 61 ans révolus, l'âge étant apprécié au moment de leur départ effectif de l'entreprise et majorée de 20 % pour les salariés âgés de plus de 61 ans révolus jusqu'à 65 ans au maximum, sans préjudice de la possibilité pour les intéressés ou établissements de fixer une indemnité plus favorable.

Les dispositions du précédent alinéa ne s'appliquent pas aux salariés des entreprises d'entreprise liées à des mécanismes conjoints de préretraites ou de cessation anticipée d'activité conclus avant la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

Article 3.9 - Réserve opérationnelle et service national *En vigueur non étendu en date du 5 août 2021*

Les modalités définies par les articles L. 3142-89 et suivants, L. 3142-95 et suivants du code du travail s'appliquent. Ainsi, les salariés de ces entreprises (réserve opérationnelle et service national) cumulent une suspension du contrat de travail.

Les périodes de réserve opérationnelle et de service national ne constituent pas une rupture du contrat de travail. L'employeur est tenu de verser les indemnités qui ont dû être versées pour l'absence de ces périodes obligatoires.

La durée de ces périodes non rémunérées est considérée néanmoins comme des périodes de présence pour le calcul de la durée des congés payés et d'ancienneté.

Article 3.10 - Maternité et congé parental *En vigueur non étendu en date du 5 août 2021*

Les congés de maternité et d'adoption sont autorisés conformément aux textes légaux en vigueur, et plus favorables en l'absence de dispositions plus favorables.

Quelle que soit la durée de la suspension, la salariée concernée doit avoir son époux du moment de son absence et de la date à laquelle elle reprend son travail, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Congé de maternité

En vertu des dispositions des articles L. 1225-1 et suivants du code du travail, toute femme en état de grossesse médicalement constaté ne peut voir résilier son contrat de travail, et ce, pendant la période de protection légale.

Les absences motivées par les complications prénatales, lorsqu'elles se produisent pendant la période de travail, sont payées comme des périodes de travail, déduction faite des indemnités journalières versées à ce titre par la sécurité sociale, selon les modalités prévues à l'article 3.12 de la présente convention.

En cas de congé d'emploi prioritaire d'un médecin de l'établissement, du fait d'un état de grossesse constaté, l'intéressé bénéficie du maintien de son salaire de base antérieur.

La femme enceinte peut suspendre son contrat de travail 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et jusqu'à 10 semaines après celui-ci, soit en tout 13 semaines.

En cas d'état pathologique résultant de la grossesse ou de l'accouchement, le contrat peut être suspendu 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement et jusqu'à 14 semaines après celui-ci.

En cas de naissances multiples, la durée pendant laquelle la salariée peut suspendre son contrat postérieurement à l'accouchement est prolongée de 2 semaines.

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

Si la naissance intervient alors que la salariée ou le ménage assume déjà la charge, au sens des prestations familiales, de

deux enfants ou si la salariée a mis au monde deux enfants nés viables, le congé de maternité sera de 8 semaines avant l'accouchement et de 18 semaines après celui-ci (26 semaines en tout).

En cas de naissances multiples au sens de l'article L. 1225-18 du code du travail, les modalités légales s'appliquent. Toutefois les dispositions légales prévues aux articles L. 1225-16 et suivants du code du travail s'appliquent par ailleurs.

Indemnisation du congé maternité

En ce qui concerne la maternité, le complément d'indemnisation est égal à la différence entre 100 % du salaire net et les indemnités journalières de sécurité sociale, pendant les périodes légales.

Congé d'adoption

Le ou la salarié(e), à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance ou une œuvre d'adoption autorisée cède un enfant en vue de son adoption, a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période de 10 semaines au plus à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer, 12 semaines en cas d'adoptions multiples.

Cette période est portée à 18 semaines si l'adoption a pour effet de porter à trois ou plus le nombre d'enfants dont le ou la salarié(e) ou le ménage assume la charge dans les conditions prévues aux articles L. 525 à L. 529 du code de la sécurité sociale et à 22 semaines en cas d'adoptions multiples.

Toutefois, lorsque les deux conjoints assurés travaillent, ce droit est exercé dans les mêmes conditions à celui qui bénéficie des dispositions de l'article L. 298-3 du code de la sécurité sociale.

Congé parental

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, tout salarié qui jouit d'une ancienneté minimale d'un an à la date de naissance de l'enfant, ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, peut bénéficier d'un congé pendant l'éducation pendant lequel son contrat de travail est suspendu, ou réduire sa durée de travail à la moitié de celle applicable à l'entreprise dans les conditions prévues aux articles L. 1225-47 et suivants du code du travail. L'activité à temps partiel ne peut être inférieure à 16 heures hebdomadaires.

Toutefois, lorsque le salarié prend pendant son congé parental d'éducation ou sa période d'activité à mi-temps, il doit aviser l'employeur de cette prolongation, par lettre recommandée avec accusé de réception, au moins 15 jours avant le terme prévu et l'informer, le cas échéant, de son intention de reprendre le congé parental en activité à mi-temps, soit de reprendre l'activité à mi-temps en congé parental.

Les durées sont fixées à l'article L. 1225-48 du code du travail.

Article 3.11 - Absences et suspension de contrat *En vigueur non étendu en date du 5 août 2021*

Afin d'éviter la désorganisation du travail, tout salarié absente doit aviser immédiatement son employeur des motifs de son absence et de la durée probable de cette absence, et lui adresser les justificatifs dans un délai maximum de 2 jours ouvrés, sauf cas de force majeure.

Les absences pour cause de maladie ou d'accident doivent être confirmées dans les mêmes conditions et justifiées par un certificat médical et peuvent faire l'objet d'une contre-visite.

En cas de désaccord entre l'avis du médecin traitant et l'avis du médecin mandaté par l'entreprise, le salarié pourra demander une visite complémentaire à un médecin choisi d'un commun accord entre le salarié et l'employeur et payé par ce dernier.

Toute prolongation de l'arrêt de travail devra être signifiée dans les mêmes conditions.

L'incidence des absences pour maladie et accident sur le coût de travail est analysée dans l'article 3.12, ci-après.

Les absences pour période de réserve et le congé parental d'éducation constituent une simple suspension du coût de travail non rémunérée.

En ce qui concerne les mandats électifs, tels que parlementaires, nationaux généraux, régionaux ou municipaux, l'employeur est tenu de laisser au salarié le temps non rémunéré nécessaire pour participer aux séances ou commissions qui en dépendent dans les conditions fixées par la loi (art. L. 2123-1 du code général des collectivités territoriales).

Article 3.12 - Maladie et accident *En vigueur non étendu en date du 5 août 2021*

I. Indemnité sur le coût de travail

1. ? Maladie et accident de trajet

Les absences dues à une maladie ou un accident de trajet justifiées par certificat médical ne constituent pas une rupture du contrat de travail mais entraînent sa suspension.

L'employeur peut demander à l'intéressé, par lettre recommandée avec accusé de réception de reprendre son travail dans les 8 jours suivant la première présentation de l'attestation :

? si l'absence se prolonge au-delà d'une durée de 12 mois, consécutifs ou non, cette durée s'entendant à l'intérieur d'une période de 18 mois consécutifs ; et

? si l'employeur est tenu de rompre définitivement le salarié, l'absence prolongée de celui-ci permettant le bon fonctionnement de l'entreprise, ces conditions étant cumulatives.

Si l'intéressé n'a pas repris son travail dans ce délai, l'employeur pourra rompre le contrat dès lors que la situation objective de l'entreprise, se trouve perturbée dans son fonctionnement par une absence prolongée ou des absences répétées, entraîne la nécessité pour l'employeur de procéder à son remplacement définitif, sous réserve de la procédure formelle prévue aux articles L. 1232-1 et suivants du code du travail.

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 un autre emploi approprié à ses capacités et ainsi aménager le poste qu'il occupait précédemment occupé. Si un tel aménagement n'est pas possible, l'employeur pourra procéder au licenciement du salarié, sous réserve de la procédure de licenciement.

Le salarié licencié bénéficie dans ces cas d'une indemnité de rupture égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 3.6 de la présente convention ; en tout état de cause, cette indemnité ne pourra être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

En outre, il bénéficiera d'une priorité de réembauche telle que prévue à l'article 3.7 de la présente convention.

2. ? Accident du travail, maladie professionnelle

La protection de l'emploi des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est assurée conformément aux dispositions des articles L. 1226-6 et suivants du code du travail.

En cas de licenciement dans le cas prévu au quatrième alinéa de l'article L. 1226-12 du code du travail, l'indemnité contractuelle s'ajoute à l'indemnité légale spécifique prévue dans cette hypothèse.

II. Garantie de salaire

En cas d'absence justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, les salariés bénéficieront d'un complément d'indemnisation, si toutes les conditions suivantes sont réunies :

? éviter luer employeur et justifier luer arrêt de travail dans les

conditions prévues à l'article 3.11. ci-dessus ;
? avoir, à la date de l'absence, un minimum d'ancienneté d'un an (sauf en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle) ;

? être pris en charge par la sécurité sociale ;
? être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de la communauté européenne ou tout autre pays en cas de mission confiée par l'entreprise ou d'hospitalisation ;
? faire l'objet, le cas échéant, d'une contre-visite par un médecin désigné par l'employeur.

Ce complément d'indemnisation est égal à la différence entre :
? 100 % du salaire brut pendant 45 jours ;
? 85 % du salaire brut pendant les 45 jours suivants, et les indemnités que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale ou de tous autres régimes sociaux. Si les indemnités journalières de la sécurité sociale sont réduites (hospitalisation, soins de la caisse), elles sont réputées versées intégralement pour le calcul du complément.

En tout état de cause, ce complément d'indemnisation ne doit pas conduire à ce que l'intéressé perçoive un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler. Il sera tenu compte notamment du fait que les indemnités journalières de sécurité sociale ne s'imputent pas sur les cotisations sociales.

Ces périodes d'indemnisation sont augmentées de 15 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté avec un maximum de 90 jours par période de 12 mois.

Les durées d'indemnisation ci-dessus fixées (45 jours à 100 % et 45 jours à 85 %, majorés par ancienneté) sont augmentées de 50 % en cas d'accident du travail survenu ou de maladie professionnelle contractée dans l'entreprise. (Les règles sont applicables à l'unité immédiatement supérieure.)

Toutefois, les droits à indemnité s'appliquent aux périodes d'arrêts de travail supérieurs à 60 jours tels qu'ils sont définis ci-dessus ne s'imposeront qu'en l'absence de dispositions différentes au moins équivalentes mises en place au sein de l'entreprise, qu'il y ait ou non intervention d'un régime de prévoyance, sous réserve des dispositions de l'article 7 de l'accord du 10 décembre 1977 sur la mise en œuvre de l'annexe à la loi du 19 janvier 1978.

L'indemnisation commence, sous réserve des dispositions d'ancienneté prévues au paragraphe 2 du présent article, au premier jour d'absence en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle ou d'hospitalisation et au sixième jour d'absence dans les autres cas (y compris accidents de trajet)

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues durant les 12 mois précédant le premier arrêt de travail, de telle sorte que si plusieurs absences ont été indemnisées à quelque titre que ce soit à l'exclusion du congé maternité, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle fixée ci-dessus.

Article 3.13 - Promotions *En vigueur non étendu en date du 5 août 2021*

Dans le but de favoriser les promotions individuelles dans l'entreprise, en cas de vacance ou création de poste, l'employeur fera appel par priorité, aux salariés de l'entreprise aptes à occuper ce poste. La liste des postes disponibles sera affichée et communiquée aux représentants du personnel élus ou mandatés.

Article 3.14 - Sécurité et garantie de l'emploi *En vigueur non étendu en date du 5 août 2021*

Une des missions de l'entreprise est de promouvoir l'emploi. Toutefois, lorsqu'une entreprise est conduite à réduire ou à cesser son activité, elle recherche, en liaison étroite avec les représentants du personnel élus ou mandatés, et les organismes habilités, toutes les solutions permettant le maintien du personnel.

Nouveau Chapitre III.2 Problèmes généraux de l'emploi

Article 3.15.1 - Préambule

En vigueur non étendu en date du 20 juil. 2024

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

Article 3.15.2 - Information des représentants du personnel

En vigueur non étendu en date du 20 juil. 2024

Sans préjudice des informations générales communiquées régulièrement par l'employeur (notamment BEDS E), le comité social et économique et les délégués syndicaux de l'établissement concerné fixent l'objet d'un projet visé au 3.15.1 ci-dessus sans que les représentants envisagés abandonnent l'emploi et des délais dans lesquels elles sont susceptibles d'intervenir, de telle sorte qu'avant toute décision définitive ne seront pas appliqués, l'ensemble du projet sera examiné conjointement.

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

L'employeur peut demander aux représentants du personnel de tenir des entretiens individuels ou partiels des représentants qu'il considère et déclarées comme telles.

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

Article 3.15.3 - Consultation des représentants du personnel

En vigueur non étendu en date du 20 juil. 2024

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

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

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

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

? luer d'expliquer les raisons économiques, financières, techniques, l'ayant conduit à présenter le projet soumis pour avis ;

? luer préciser le nombre de salariés, l'importance des licenciements envisagés et les catégories professionnelles et les emplois concernés ;

? luer préciser les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements, lesquels prendront en compte les charges de famille et en particulier celle des personnes isolées, l'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise, la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion particulièrement difficile, notamment les personnes âgées

d'un handicap et les salariés âgés, enfin les qualités professionnelles appréciées par catégorie ;

? luer indiquer le calendrier prévisionnel des licenciements et les mesures de nature économique envisagées ;

? le cas échéant, les mesures de plan de sauvegarde de l'emploi, qui forment état des échanges intervenus lors de la phase d'information prévue à l'article 3.15.2 ci-dessus, les mesures destinées à éviter ou réduire les licenciements et à favoriser les reconversions ;

? le cas échéant, les conséquences de la réorganisation en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail.

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

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

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

En vigueur non étendu en date du 20 juil. 2024

I. ? Rupture d'un contrat conclu du fait de la mise en œuvre d'un accord de rupture conventionnelle collective ou d'un congé de mobilité

En application des articles L. 1237-17 et suivants du code du travail (notamment L. 1237-18 et L. 1237-19), les salariés saisis peuvent négocier, par accord collectif, des mesures d'un contrat de travail de travail sous la forme d'une rupture conventionnelle collective ou d'un congé de mobilité. Ces ruptures, qui ne sont ni un licenciement, ni une démission, reposent sur le consentement mutuel de l'employeur et du salarié concerné, qui s'est recherché une autre opportunité de l'accord par l'administration. Le congé de mobilité peut être proposé par l'employeur sans dans le cadre d'un accord de RCC, sans dans le cadre d'un accord de GPEC. Il est rappelé qu'un RCC est incompatible avec une procédure d'établissement.

II. ? Prévention du licenciement pour motif économique

Modification du contrat de travail pour motif économique

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

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

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

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

III. ? Mesures préventives et plan de sauvegarde de l'emploi

La direction d'entreprise peut négocier avec les instances représentatives pour des raisons économiques ou à en limiter le nombre ainsi qu'à faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne peut être évité.

Dans les entreprises ou établissements appartenant à la législation sur le CSE, lorsque le projet de licenciement pour raisons économiques porte sur au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours, la direction s'entretient avec le CSE un plan de sauvegarde de l'emploi (établi conformément aux

dnptsisooiis légales et cenlonvtoilneens en vigueur) qui dvera lui être adressé avec la caotoivconn à la réunion prévue à l'article 3.15.3 ci-dessus. Il srea communiqué puor iooatrimfnn à l'autorité anavridsmittie compétente.

Le paln de svdugaerae de l'emploi (art. L. 1233-62 du cdoe du travail) prévoira des mrueses teells que :

- ? aménagement et/ ou réduction des hraieros de travail, luqsore clea apparaît poslbsie et de nrutae à éviter des lnmeieccnteics ;
- ? tmpes pteairl vantolorie ;
- ? rercuos à des meusres de mutations, etc. ;
- ? rerhcehce des possibilités de rmcelsaneest irtenne ou, le cas échéant, etrxnee ;
- ? iniaertvne des menyos de fratmoion poanuvt fcailtair ces mitntuoas et ces rseemlenascts ;
- ? étalement dnas le tmpes des lcnnicemeetis éventuels, aifn de flectiair les opérations de ressnelmactet ;
- ? mseeurs sicesletpbus de tiner ctpmoe des problèmes spécifiques de caienrts salariés et nametomnt des pnnseores en soïtiautn de hdcaïnap (au snes de la législation en vigueur) et des feemms ecnintees ;
- ? aontics de bilan-évaluation destinées à petmtrree aux intéressés de muïex se stiuer sur le marché de l'emploi en fonctoin de lreus capacités prennefoliolesss aquesucis et pletinoteels ;
- ? foaomtrin aux tqeenichus de rerhcece d'emploi ;
- ? adie aux départs voneaoitrls ou anticipés et à la réalisation de petjros idevlnuiids ;
- ? adie au roeutr au pyas d'origine ;
- ? msie en pcalle de suutrcetrs adaptées destinées à iroefmnr et à cneiollers les intéressés dnas le donaime de la fiomtoran et à faetlcïir leurs démarches vis-à-vis d'organismes tles que l'APEC et les minoass de l'emploi ;
- ? ctnnnoivoes avec le fdnos natoïanl de l'emploi ou l'organisme substitué ;
- ? congé de rassemblect et conoetvinn de rnmeeeeascstl personnelisées dnas les coïndnoits prévues par la loi et les acrodcs nuïnataox iesninsorpnrelftoes étendus ;
- ? actnois fanoravist la rseripe de tuot ou pirtae des activités ;
- ? aniocts de seotiun à la création d'activités nloeeluvus ou à la pierse d'activités etteiasxns par les salariés.

Une atonitten particulière dreva être portée au cas des salariés âgés présentant des caractéristiques saeloïcs ou de qitcaoufialin qui les epxosnet puls que d'autres aux conséquences de l'évolution économique ou technologique. Les pietras concernées rncerohechert les snoouilts les puls appropriées aifn de répondre à ces problèmes considérés cmome essentiels.

La docitiren mtrta à l'étude (dans les délais prévus aux acrtiles ci-dessous) les sngguïotess rlviaets au paln de svgedrauae de l'emploi que présenterait le CSE et luer doerna une réponse motivée.

Les représentants du pnnreesol snot régulièrement informés de l'exécution du paln de svdaguare de l'emploi au cruos de l'année qui siut la nitcaftoïiin des licenciements, ainsi que l'Administration du travail.

Article 3.15.5 - Procédure de licenciement concernant un nombre de salariés au moins égal à dix

En vigueur non étendu en date du 20 juil. 2024

Conformément aux dnoïpioïits des acrtiels L. 1233-29 et L. 1233-30 du cdoe du travail, il est rappelé que :

- ? dnas les eeienrtrpss ou établissements visés à l'article L. 1233-1 du cdoe du tariavl où snot occupés heablmentlieut puls de 10 salariés et monis de 50 salariés, les eorulpemys qui ptjotneret de pnoronecr un lnnimceceiet puor mitof économique snot tnues de réunir et de cutlsnoer le CSE lsoruqe le nobrme de lcemnnetciies envisagés est au mnois égal à 10 dnas une même période de 30 jorus ;
- ? dnas les eptenrirsos ou établissements mentionnés ci-dessus où snot occupés haeebulmentlt au mions 50 salariés, les empuleoyrs qui pejteonrtt d'y efceuetfr un lieemeincnt dnas les coditonnis visées à l'alinéa précédent snot tenus de réunir et de ctlusenor le CSE ;
- ? dnas les esinprertes ou établissements concernés, le CSE tinet au mnois duex réunions. Puor les réunions prévues aux acitlres L. 1233-30 et sutnaïvs du cdoe du travail, les délais légaux s'appliqueront.

Les diisopïostns de cet airclte s'appliquent snas préjudice de clees fnairugt aux atirelcs L. 1233-4 et situanvs du cdoe du taïvarl s'agissant de l'obligation de reclassement.

Le CSE rned son aïvs dnas les délais légaux naontmmt seoln les modalités prévues à l'article L. 1233-30 du cdoe du travail.

Article 3.15.6 - Procédure de licenciement concernant moins de 10 salariés

En vigueur non étendu en date du 20 juil. 2024

Lorsque le porejt de licneeecmit puor raoinss économiques ptore sur monis de 10 salariés, dnas une même période de 30 jours, le lmnicnceet de ccuahn des salariés doit, quel que siot l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, être précédé d'une procédure comportant, snas préjudice des délais préalables de ciutoltanson le cas échéant :

- ? une ctoonvoaïcn de l'intéressé à un eietnrten préalable, ctete cvocnooaitn étant siot adressée par lrette recommandée, siot rsmïee en mnias prrpoes cnrote décharge après la réunion de cotnulotaisn prévue avec les représentants du poennrsl ;
- ? un erettienn dnas les cinodnitos prévues aux atrilces L. 1233-11 et snvtaïvs du cdoe du tiaarvl ;
- ? un délai de 7 jorus (porté à 15 en cas de lccineemeint iïievuddnl puor rnsaïos économiques d'un salarié aarnppenatt à l'encadrement) entre la dtae puor llqalee le salarié arua été convoqué à cet eniteretn et la ntiiaofcton du licenciement, et ce, indépendamment du délai de réflexion donné en cas de ctorant de sécurisation pnoeoflnrnsïese ;
- ? l'indication du ou des mifots économiques du leeinmect dnas la ltrete prévue aux afitlres L. 1233-15 et suvaints du cdoe du taïvarl ;
- ? puor s'efforcer de réduire atnaut que plobsïie le nmorbe de licenciements, la dcoeritin s'inspirera des mesreus du paln de svdugaee de l'emploi prévues à l'article 3.15.4 ci-dessus ;
- ? puor ralpeeptr la priorité de réembauchage d'un salarié licencié puor mitof économique dnas un délai de 1 an avec poorpoïstin de potse cpnnerdrsooat à sa qualification.

Lorsqu'une eiertspne aeustsjite à la législation sur les CSE a procédé pdenant 3 mios consécutifs à des ltmeneinceïcs puor moïtf économique de puls de 10 peonsrens au total, snas airtdtene 10 pnresnoes dnas une même période de 30 jours, tuot nuaoevu liccïenement économique envisagé au cruos des 3 mios stanivus est simuos aux dsoïsoïpnts prévues régïssant les pojets de liencïemnet d'au mions 10 salariés (art. L. 1233-27 du cdoe du travail).

Article 3.15.7 - Commission paritaire nationale de l'emploi

En vigueur non étendu en date du 20 juil. 2024

Les ptireas staegnïrais du présent acrodcd ont décidé de mnaniteïr l'existence de la coïssmoïmn païarrite nalïtonae de l'emploi dnas son aoprpt spécifique dnas le crdae de la CPPNI.

La comisïmon priïarate nonatïlae a puor tâche, dnas ce cnexotte :

- ? de prertrmee l'information réciproque des oïgtaoarnïns stgïarneïcs sur la siauottin de l'emploi ;
- ? de procéder ou firae procéder à tteous études pmtrnaeert une muerillee ccsosïannaïe des réalités de l'emploi ;
- ? de piieatcprïr à l'étude des mnoeys de formation, de peenmçenïonefrtr et de réadaptation professionnels, pclubïcs et privécs, eaïtsnxt puor les différents nvïueaux de qtcoullïafain et de rechercher, avec les pvooïurs piulcbs et les ormaengïcs intéressés, les myeons preops à aserusr luer pilene utilisation, luer adïoatpïn et luer développement et de forluemr à cet effet tteous oaroevntïbss et poorpïotnïss ulïtes ;
- ? d'examiner les citnïondos de msïe en ?uvre des mneyos de rsemelneact et de réadaptation et de participer, si nécessaire, à ctete msïe en ?uvre.

Lorsqu'un pjoret de lnnmeceïceït celtoïlcf d'ordre économique prreota sur au mions 10 salariés aepanntarpt à la même entreprise, la cisosïomn piartïre nanaltoïe de l'emploi srea informée par la dtïecrïon sitôt que le CSE l'aura lui-même été.

D'autre part, si des difficultés sinunenvret au sien du CSE au sejt d'un porejt de lmeçïenïet celclïtof d'ordre économique, la cisïomsmn priartïae ntïaïolae de l'emploi compétente

purroa être saisie.

La cimoomssin pariirtae nllaaitoe de l'emploi srea tnuée informée cauhqe année et de la sitaioutn de l'emploi et de son évolution, lros de la réunion annulele sur le raprpot de branche.

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

En vigueur non étendu en date du 20 juil. 2024

L'ampleur et le rythme des mnitautos tieloenuohgcs pvenet inudrie une évolution des eiploms et des mdeos d'organisation du traavail dnas les entreprises. Les pritaes signataires, amifnarft à cttee occisaon luer sucoi de ne pas vior dseosciir le progrès tcuniheqe du progrès scioal et de cfniormor la picae prééminente de la pnnoesre dnas le travail, cnoinenevnt que l'introduction de nollevues thogenieocls diot être considérée cmmoé une opportunité puor : étudier et ptermetre l'amélioration des medos d'organisation, de la sécurité, des cioodnnits de travail, de la qualité, aedtpar la formation, la qaifaltuoicin du posrneeel et, si boiesn est, revoir la durée et aménager les tepms de travail.

Les patries sitangriaes tnineent à armfeifr que l'introduction des nlveoules tgiinocoeehs diot être précédée d'un lgare prueocoss de ctroaentcain et de négociation puor préserver l'emploi, améliorer les cintidoons de taivarl et aresusr asini la réussite économique et slocaie des entreprises.

Pour réussir la msie en pcale des nloeluves tioegochelns et luer maîtrise par les salariés, une démarche prévisionnelle concertée diot être msie en place, à ptarir d'analyses pivtoescpres puor :

- ? ieeidfnitr samisumffnet à l'avance les évolutions des emolpis et des qilaicfoutans ;
- ? détecter les bsoines de ftroaomin crdeosnpnorat aux nvoeeulls compétences reseiuqs ;
- ? prrdnee en considération les cenmhteags d'emploi ;
- ? feiorvsar les pntoomoris et acipientr les crnvoises et les rsecmleasts qui s'avéreraient nécessaires ;
- ? tnier ctmope de l'impact enaevtnrenmnil des projets.

Le présent alrcite prévoit, au nievau des enerpsietrs :

- ? la closuatointn des inoitutsts représentatives du penseront ;
- ? la négociation avec les représentants des ooaasntignis syeadinlcs ;
- ? l'information et la piriactpation des salariés ;
- ? l'évolution posnlnfoieserle et des coiondnits de triaval et de santé des salariés ;
- ? la msie en ?uvre de ganateirs puor le pnerosnl concerné, et ntamnoet puor les salariés affectés à un eplmoi de mdiorne qualification.

Les ptreias saiatigerns rncemoandmt aux entreprises, et nmmetoamt à celles de mions de 300 salariés, de se tiner informées et d'utiliser l'ensemble des aoids pileuuqbs à la mniordtaseion négociée.

1. ? Damnioe d'application

Projet iptanmrot d'introduction de nolvleuus tionecoghels

Les dosiioitnspss du présent aritcle s'appliquent à tuot prejot irontmpat d'introduction de nvoeelus tohilonecges scbiesutlpes d'avoir des conséquences sur crntaeis des pitnos stuiavns : l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation, les ncnotidnis ou l'organisation du travail.

Pour apprécier l'importance d'un perjot d'introduction de nlleuus technologies, les prtieas se réfèrent aux preipnics dégagés par les juges du fnod : la noiton de proejt iopntamrt est noammtent appréciée en fictonon de l'ampleur des investissements, de luer caractère innovant, des efftes atutdens sur la ptoruodion et sur le paln social, l'évolution nlmraoe et contatsne des prseosucs de factbioiarn et de contrôle ne cstuanointt pas, en soi, l'introduction d'une nolulvee technologie.

Projets cuatrons d'introduction de nueloevls tgeconloheis

En ce qui crecnone les pjrtoes cntouras d'introduction de nueevlols technologies, les etpesierns deovnit prévoir des

dtinoisoipss puor que :

? des siltunoos appropriées senoit recherchées puor les salariés qui pevneut rceetronr des difficultés d'adaptation de par luer neviau de formation, luer auptitde professionnelle, luer âge, ou représentant des caractéristiques scoaleis les exanpsot puls particulièrement aux conséquences de l'évolution tiogqonhluée ;

? seoint intégrés pmari les oijebctfs des progrès teiehqncus réalisés : un développement des capacités d'initiative des salariés, une prsie en cmotpe de luers compétences, une vrsiatalooin de lerus atiedupts professionnelles, une amélioration des cdotiionns et de l'organisation du traiavl ;

? un blian des évolutions thucenoieggols et des maidoifntocis ieernetnvus dnas l'organisation du tairavl siot périodiquement présenté au CSE et aux délégués syndicaux.

2. ? Itorfaonmin et coluotsaitnn du CSE

Le CSE, du fiat même de ses attributions, est impliqué dnas le psuerscos de msie en ?uvre de neelvolus technologies.

Le CSE srea informé et consulté dès le monemt où un pojert iptaoormnt répondant aux cnitdonios fixées au 1er alinéa du pniot 1 ci-dessus est semfmiasfnut avancé puor en prteterme un emxean cconreot et avnat ttoue décision irréversible de sa msie en ?uvre.

Au mnimum 1 mios aavnt la dtae prévue puor la réunion d'information du CSE prévue au 3.15.2, ses mmeerbs reçoivent :

D'une prat :

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

À cet effet, une ntoe écrite luer est rmeise esnopaxt :

- ? les ojfbiects économiques, thcquniees et suiacoX aleuuxqs répond le perojt ;
- ? les nlvleuus tolinogceehs dnoot l'introduction est envisagée et les ievstietenmssns qu'elles nécessitent ;
- ? le ceniaedlrr prévisionnel de la msie en ?uvre ;
- ? les mfiadaioontics prévues du pouescsrs de fbaaiioctrn ou des méthodes de tariavl ;
- ? les efefts prévisibles sur l'emploi à curot et meoynterme, l'organisation du travail, les bonises de formation, la qualification, la rémunération du personnel, les cniotodins de travail, l'hygiène et la sécurité,

D'autre prat :

Le paln de rsanseclmeet prévu au piont 5 du présent article.

Si, dnas les enteerirpss d'au mnois 50 salariés (art. L. 1233-34 CT), la majorité des mrebmés élus décide de ricoeurr à l'assistance de l'expert rémunéré par l'entreprise dnas les ciinndtoos prévues aux aerctils L. 2315-78 et snituvus du cdoe du tivaral en pashe de consultation, les paierts segniiitaas cnvnoenient que la réunion du CSE au curos de laquelle, au vu du rpropat d'expertise, il dnnoe son avis, a leiu dnas les délais irtmiaips par l'article R. 2312-6 du cdoe du travail.

Préalablement à la réunion au cruos de lequllae le CSE dnnoe son avis, il reçoit citimomacunon des aivs ou ovairnsteobs exprimés par ses cnmoisomss spécialisées, dnas les cidontinos prévues au piont 3 du présent article.

Au tmree de la consultation, l'employeur fiat connaître au CSE sa réponse motivée aux pionstipros qui lui ont été faties asnii que sa décision.

3. ? Csimsomin santé, sécurité et ctoioindns de tairval

Lorsqu'elle est instituée (art. L. 2315-36 du code du travail), la CCSST fiat l'objet des irnofintmoas prévues aux aeiltrcs L. 2315-36 et svaiunts du cdoe du travail. Le rruceos à tuot epxret légal relève de la compétence du CSE.

4. ? Négociation avec les oasngoiitnras silyaedncs

Les délégués sdicynaux reçoivent les mêmes dnmtecos d'information et dnas les mêmes délais que cuex communiqués au CSE. Ils reçoivent également l'avis émis par ce dernier. Les iiplicotams seocails de tuot pjerot ipnmatot d'introduction

de nouvelles technologies s'opèrent en complément dans le cadre de la négociation collective annuelle ou dans le cadre d'une négociation spécifique.

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

Dans les entreprises ou établissements adjoints à la législation sur les CSE lorsque le projet d'introduction de nouvelles technologies affecte le volume et la nature des emplois, un plan est élaboré pour faciliter l'adaptation du personnel aux nouvelles poussées de fabrication ou de travail et le relèvement des salariés dont la situation serait nécessaire. Des outils appropriés sont recherchés pour répondre aux besoins des catégories les plus exposées, dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi.

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

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

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

- ? réduire les coûts des mesures qui produisent des effets positifs sur l'emploi, notamment par la mise en œuvre d'actions de formation individualisées ;
- ? faciliter, pour les salariés, la maîtrise des nouvelles technologies et leur adaptation aux nouvelles mesures d'organisation du travail ;
- ? favoriser, en priorité, le reclassement et l'évolution des salariés appelés à contribuer à la mise en œuvre de l'entreprise.

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

6. ? **Discrétion et secret**

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

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

7. ? **Formation**

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

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

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

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

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

équivalent dans l'entreprise.

8. ? **Outillage et conditions de travail**

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

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

La recherche d'une amélioration globale des conditions et matériels et d'une amélioration continue de la qualité de travail, dès le stade de la conception et des études, avec le souci d'une meilleure intégration de la sécurité dans les modes de production et d'organisation du travail.

9. ? **Rôle de l'encadrement**

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

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

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

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

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

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

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

Article 3.15.9 - Mesures d'accompagnement *En vigueur non étendu en date du 20 juillet 2024*

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

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

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

Si l'employeur a conclu une convention avec les salariés déclassés le bénéfice des dispositions tripartites dégressives prévues par les articles L. 5123-1 à L. 5123-5 du code du

travail, les aonclilotas treaproieims versées au tirte de la covoeitinnn passée aevc l'organisme habilité se sitsbeutnut aux indemnités teeprarioms dégressives instituées par le présent article.

L'indemnité trperiamoe dégressive est calculée, puor chuacn des 8 mios sinavut l'expiration du délai prévu par l'article 3.4. des dtsnspioiis générales de la présente ceotnvionn clelcotvie pnaendt leuqel le salirae antérieur est intégralement maintenu, soeln les penatgerucos ci-dessous de la différence etrne l'ancien et le naeuovu sliiare :

- ? puor les 2 peermrns mios svtainus : 80 % ;
- ? puor les 3e et 4e mios saunvits : 60 % ;
- ? puor les 5e et 6e mios satnivus : 40 % ;
- ? puor les 7e et 8e mios stniauvs : 20 %.

Cette indemnité srea pisre en ctopme dnas le caulcl de l'indemnité de lmieeccennit ou de départ en retraite.

Le salaire hraiore aeincn est égal à la moyenne, bsaee 35 heures, perims incluses, des selriaas des 3 dnreires mios précédant le déclassement.

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

En vigueur non étendu en date du 20 juil. 2024

Dans les eitnpreess ou les établissements de 1 000 salariés et puls ainsi que dnas les eetpsirrens artpaanpent à un gorupe de puls de 1 000 salariés au snes où le définissent les atrecils L. 2331-1 et L. 2341-4 du cdoe du travail, l'employeur proopse à cuhaqe salarié dnot il egsivane de pcroennr le leimicencent puor motif économique un congé de rlanesemecst conformément aux dnpstiiioiss des aertclis L. 1233-71 et suaivtns du cdoe du travail.

Dans les atuers eitrenpreess ou établissements, l'employeur prpsooe l'adhésion à un crntoat de sécurisation professionnelle, conformément aux diitnioospss des aetclris L. 1233-65 et sivutnas du cdoe du travail.

Article 3.15.11 - Clauses particulières

En vigueur non étendu en date du 20 juil. 2024

Les salariés bénéficiant de facilités de loenemgt et qui snot licenciés dnas le carde d'un leinmicecnet puor riasnos économiques dvnoret leiassr luer logeenmt lribe dnas un délai muaixmm de 3 mios à ctmeper de luer licenciement.

Toutefois, lrqusoe ces bénéficiaires snot âgés d'au mnois 60 ans à la dtae de luer licenciement, l'entreprise s'efforcera de les rgeoler dnas des ctidonons nlemroas de lyoer ou, à défaut, de les mnianiter dnas les leuix jusqu'à l'âge où les intéressés pnrouort firae lrues dorits à la retraite, et au puls trad jusqu'à 65 ans.

Les ersnipertes facilitent, en outre, par tuos moyens, le déménagement des salariés appelés à talaerlvir dnas une artue région, et ntaemomnt en les renseignant, lorsqu'ils snot sslbuceiepts d'en bénéficier, sur les atacloilnos de tenfarsrt de dclomiie qui priuaoenrt être versées dnas le cdrae de la législation en vuugier et des cealuss générales de la ceonntvion ccvtilleioe nationale.

Chapitre IV Apprentissage. – Emploi et formation professionnelle

Article 4.2 - Formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2015

Article 4.3 - Création et reconnaissance des certificats de qualification professionnelle (CQP)

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2015

Article 4.3.1 - Préambule

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2015

Le présent aoccrd fixe, conformément à la réglementation en veuiugr et à la ceonovntin clctolviee naotianle des activités de

prutcdioin des euax embouteillées et bososins rafraîchissantes snas aoloel et de bières, les disitoiopsns de msie en ?uvre des cierficttas de qtaoaiificuln piflseeonrnslloe (CQP) dnas les suctrees d'activité ci-dessus précisés par rrpapoot au camhp de la coineotvnn cecllvitoe nationale.

Il est acpiallpbe aux eeersipnts et établissements cpirmos dnas le cmhap d'application de la cntoonievn celilvtoce nainlaote des activités de pcutirodn des euax embouteillées et bnoissos rafraîchissantes snas alcool et de bières.

Article 4.5 - Formation des cadres et des forces de vente

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

Dans le cdare de luer activité annuelle, les cedras et frceos de vtene pnruoort à luer demande, bénéficiere d'un tpmes de formation.

Dans le cdrae d'un porejt visnat à l'acquisition de neellvous compétences (projet porofsesneinl spécifique ou amélioration des compétences et qualifications) et après aorccd de la hiérarchie dnas une lioqqe de co-investissement, le salarié vtooilarne prorua useiiltr tuot ou partie des jorus non travaillés au ttire de la réduction du tepms de tviraal puor une fmiroaton dnot l'ensemble des coûts srea pirs en caghre par l'entreprise, après aroccd de l'employeur.

Des modalités complémentaires d'application pnoorrut être négociées au navieu des eestrnrpeis en ftconion de luer oriaagostinn et des spécificités des fnniotcos concernées.

L'ensemble de ce dispotiisf frea l'objet d'information et d'échanges au sien de la cmsiomosin de la footamrn et vient en complément du paln anenul de développement des compétences.

Section 1 : Actions de formation professionnelle tout au long de la vie

Article 4.2.2 - Définitions

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2015

Chaque salarié diot être en mesure, tuot au lnog de sa vie professionnelle, de développer, de compléter ou de rueeeenvlor sa qualification, ses connaissances, ses compétences et ses aidpteus professionnelles.

La msie en ?uvre de ce prpincie s'effectue au terravs de la fmraootin plieoslnoefsrne citnunoe et d'une tliopgoye d'actions de ftoimroan :

1. Les aitocns de lttue cronte l'illettrisme et d'apprentissage de la lnguae française.

2. Les atcnios de préformation et de préparation à la vie penooelnsrlifse : eells ont puor ojbet de pretretme à totue personne, snas qtaoiliufcan pnerolefisslone et snas cronatt de travail, d'atteindre le niveau nécessaire puor srviue un stage de ftoiroman plinelnsersnofoe peorpermnt dit ou puor eenrr diercneemtt dnas la vie professionnelle.

3. Les anctios d'adaptation et de développement des compétences :

-les aonitcs d'adaptation des salariés : eells ont puor oebjt de fraviser l'adaptation des salariés à luer ptsoe de travail, à l'évolution des eomplis et d'assurer une ftaoiormn prteneamt de maîtriser les eexcigens nelvuoeels paennovt de l'évolution des elpmois aifn de fioersavr le mitnaein dnas l'emploi ;

-les aiontcs de développement des compétences des salariés : eells ont puor ojbet de développer les compétences d'un salarié, snot dnas l'exercice de son trivaal actuel, snot puor lui ptemerrte d'évoluer vres une atrue qualification.

4. Les atcions de potoormin : eells ont puor ojbet de prtretme à des tilrureaalvs d'acquérir une qatciufiaion puls élevée.

5. Les actions de prévention : elles ont pour objet de réduire les risques d'inadaptation de qualifications à l'évolution des technologies et des structures des entreprises, en préparant les travailleurs dont l'emploi est menacé à une mutation d'activité, soit dans le cadre, soit en dehors de l'entreprise.

6. Les actions de formation : elles ont pour objet de permettre à des travailleurs salariés dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois différents.

7. Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des compétences : elles ont pour objet d'offrir aux travailleurs les moyens d'accéder à la culture, de maintenir ou de parfaire leur qualification et leur niveau culturel ainsi que d'assumer des responsabilités accrues dans la vie associative.

8. Les actions de formation continue relatives à la santé publique des personnes prévues à l'article L. 1333-1 du code de la santé publique.

9. Les actions permettant de réaliser un plan de compétences : elles ont pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences personnelles et professionnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

10. Les actions permettant aux travailleurs de faire valoir les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle sur une liste établie par la CPFENP de la branche ou d'une certification visée à l'article 3.3 de l'accord sur la formation professionnelle dans les branches de la filière aménagé signés le 30 octobre 2014 et enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

11. Les actions permettant de poursuivre au cours de sa vie professionnelle d'au moins un niveau en acquérant une qualification reconnue aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme :

-soit enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;

-soit reconnues dans les listes nationales de la formation continue ;

-soit reconnues à un certificat de qualification professionnelle établi par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle dans les conditions prévues par l'article L. 6314-2 du code du travail.

12. Les actions de formation continue relatives à l'amélioration du bien-être du salarié au travail (prévention des risques, gestes et postures).

13. Les actions de formation engagées dans le cadre de l'article L. 323-3-1 du code de la sécurité sociale au bénéfice d'un salarié en arrêt de travail percevant les indemnités journalières.

14. Les actions de formation continue et à distance se déroulant dans les conditions prévues par l'article L. 6353-1 du code du travail.

Article 4.2.3 - Validation des acquis de l'expérience
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2015

Les parties au présent accord considèrent que le dispositif de validation des acquis de l'expérience constitue une priorité dans le cadre en ce qu'il permet à chaque salarié de faire valoir au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition :

-d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;

-d'un certificat de qualification professionnelle (CQP), établi par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche et enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Les parties saisiées demandent aux OCPA concernés de développer l'information des entreprises et de leurs salariés sur le dispositif de validation des acquis de l'expérience, en particulier en vue de l'obtention de certifications de qualification professionnelle et de favoriser l'accès à ce dispositif pour tout salarié qui le souhaite, dès lors qu'il remplit les conditions prévues.

Afin de faciliter les démarches individuelles de validation des acquis de l'expérience, les salariés bénéficieront pour la préparation de leur dossier et de leur entretien avec le jury :

-d'un congé de 3 jours ouvrés rémunérés ;

-d'un aménagement dans les conditions prévues par les articles L. 6423-1 et R. 6423-2 et suivants.

Les modalités de prise en charge de frais liés à l'organisation des jurys et aux procédures de validation des acquis de l'expérience sont définies dans l'accord de branche relatif aux certifications de qualification professionnelle.

Conformément aux dispositions de l'article L. 6313-12 du code du travail, les dépenses de transport :

-les frais de transport, d'hébergement et de restauration ;

-la rémunération des salariés ;

-les cotisations sociales obligatoires ou codelivées qui s'y rapportent ;

-le cas échéant, les taxes sur les salaires.

Le salarié pourra bénéficier son CPF pour accéder à la VAE (voir art. 4.2.11 pour le financement ci-après). Dans ce cadre, les sommes sont imputées sur les obligations au titre de la professionnalisation. Si l'employeur prend en charge la VAE au titre du plan de formation, il s'acquittera des frais afférents.

Article 4.2.4 - Accès aux actions de formation
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2015

L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il peut également proposer des formations qui permettent le développement des compétences. Cependant, le développement de la formation continue doit résulter aussi bien de l'initiative des entreprises, pour lesquelles il est un élément fondamental de gestion, que de l'initiative individuelle qui permet aux salariés de mieux maîtriser leur carrière professionnelle.

L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est ainsi assuré :

1. A l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation mentionné à l'article L. 6312-1 du code du travail ;

2. A l'initiative du salarié dans le cadre du congé de formation défini aux articles L. 6322-1 et suivants du code du travail ;

3. A l'initiative du salarié pour la mise à disposition du compte personnel de formation prévu à l'article L. 6323-1 du code du travail ;

4. Dans le cadre des périodes de formation professionnelle prévues à l'article L. 6324-1 du code du travail ;

5. Dans le cadre des contrats de professionnalisation prévus à l'article L. 6325-1 du code du travail.

Section 2 : Objectifs de la formation

professionnelle

Article 4.2.5 - Objectifs et priorités de la formation professionnelle dans le secteur

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2015

Afin de ctenubror puls efccmieaenft à l'emploi, les pateris sgaetniras considèrent qu'il cnovniet de poimrovour l'adaptation, le développement et le pceetfeenonmerint pmreennat des connaissances, nmtoenmt en roiasn de la mifiatdocoin de l'environnement et de l'évolution technologique.

La définition de ces oetnritniaos et l'ordre des priorités frenot l'objet d'un eeaxmn régulier par la cssmoomiin pitairrae de l'emploi qui puet formuler, à cette occasion, tutoe ppsoootriin sictlupesbe de la compléter ou de l'actualiser, nmnemtoat en ftoncion des études et taaruvx d'observation ctidnous par l'observatoire ppceoirsr et aunqlaytie des métiers et des qicanualitofs compétent. Les ppinotisoors de la CEPNFP snot validées par la cossmiiion scoiaie paritaire.

Dans cette perspective, elels jnuget eesnlliteess les spécialités de ftaroomn suivantes, solen l'affectation de la famotoirn ci-dessous précisée :

PF : paln de fotarimon ;

PP : période de pnstinoosarloisieafin ;

CP : cranott de prsiasltniinaesooofn ;

CPF : cmtpoe pronesenl de fatioomrn ;

Actions piirteoairrs :

-technologies industrielles, fodtmlenenaas et de transformation, y ciporms les spécialités pluri-technologiques des trnainofsaormts (PF, PP, CP ou CPF) ;

-maintenance des équipements et tauravx neuvs (PF, PP, CP ou CPF) ;

-transport, manutention, magasinage, lstugqiioe (PF, PP, CP ou CPF) ;

-secrétariat, achat, activité commerciale, mkenrtaig (PF, PP, CP ou CPF) ;

-finances, comptabilité, gsieotn jduuirqe (PF, PP, CP ou CPF) ;

-ressources humaines, magenneamt et gietson de ptorjes (PF, PP, CP ou CPF) ;

-préparation à l'exercice de la fncootin tuloarte (PF, CPF) ;

-bureautique, imiatuqfnoe de geitson (PF, PP, CP ou CPF) ;

-informatique, tnriametet de l'information et réseaux (PF, PP, CP ou CPF) ;

-communication et itonmoifran (PF, PP, CP ou CPF) ;

-prévention des aeidctcns du travail, des miaaelds professionnelles, citnnodois du taarivl et environnement, rqiouss idnlteursis (PF, CPF) ;

-alphabétisation, lnaagge des sneigs (PF, CPF) ;

-recherche et développement, liaoarretos (PF, PP, CP ou CPF) ;

-sécurité environnementale, sécurité alrmitinae et qualité des pudirots (PF, PP, CP ou CPF) ;

-préservation de l'employabilité nommtaent des pieemrs neivaux de qcioltuiaafin en luer aartpnpt un solce cuommn de csnsienconaas et de compétences poeiflolsreenns (lecture, écriture, trnosasmsiin des consignes, etc.) permanttet euinste d'accéder à des fmortanois quaiiaeflnts et/ ou diplômantes (PF, PP, CP ou CPF) ;

-préservation de l'employabilité des senrois puor mueix luer pmrtetere d'accéder à de navuuoex emoplis et puor luer ptertmree de sivrue l'évolution des emiopl (PF, PP, CP ou CPF) ;

-actions de faritomon fsviarant le rcmeaeenslt des salariés déclarés ipantes au pstoe de taivral ou à carneits tvauarx (PF) ;

-développement des compétences pelerenolsns et professionnelles, des compétences linguistiques, des faortmnis diplômantes et cefiranetis (PF, PP, CP ou CPF) ;

-développement de la cuutrlc stfceniiquie et thiecqnue (PF, PP, CP ou CPF).

Le pnsneroel d'encadrement qui exerce, dnas sa ftiocon d'organisation et d'animation, une responsabilité dtcriee de ftaimoron bénéficiera, à son niveau, d'une fiatomon appropriée au trtie du paln de formation.

Les paitres siaginraets fnoraesivt les faioitmons débouchant sur des certifications, des diplômes ou des tierts homologués et argniot en sorte que le cnonteu de ces frotmioans évolue parallèlement au développement des techniques.

L'utilisation du CPF à l'initiative du salarié, telle qu'énumérée ci-dessus, ne vuat que puor les fooitranms qnliafiteuas ou certifiantes.

Article 4.2.6 - Programme pluriannuel de formation

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2015

Dans le carde du développement slhiatuaboe d'une gioetsn prévisionnelle des emoilps et des qualifications, les peltuoiqis de foioartmn des eepretisnrs prnneent en compte, en fniocton de lures spécificités, les obiejctfs et les priorités de la fmoroatin psnseronflieloe définis ci-dessus.

Il est, notamment, rappelé que la négociation ooariglbite sur la GEPC au nievau des estiereerps et des grupoes iculnt le thème des gdaerns otoentiirnas à 3 ans de la ftairmoon professionnelle, les ofjtcebs du paln de formation, les publics praetorriis et les cniannoesacs et compétences à acquérir puor les 3 années de validité de l'accord.

Il est désormais possible, siute à un acorcd d'entreprise, d'établir un paln de fiomartn puor une durée de 3 ans.

Les ptreias seriaintgas ieitncnt les ertnspeiers à élaborer un pmgrmoare pnulrlineaul de foamoitn qui tnenie cptmoe de ces obiejctfs et priorités asini que des peesiptvcers économiques, de l'évolution des investissements, des technologies, des meods d'organisation du tvairal et de l'aménagement du tmeps de tiavral dnas l'entreprise.

Ce prmromage définit les pptcisveeers d'actions de ftmoraion et ceells de luer msie en ?uvre.

Le pmraromge pnluienural est actualisé cuahqe année.

Conformément à l'article L. 2323-40 du cdoe du travail, le comité d'entreprise est consulté au cuors du direenr ttimresre précédant la période cevurote par le programme.

Un blian de la msie en ?uvre de ce pgrmaorme peuauilnrl est présenté puor aivs aux iasnnects représentatives du ponrenesl aanvt la fin du priemer sertmsee siunavt la période pluriannuelle.

Le prmgoamre penrilnauul pruroa s'appuyer sur les ciuosonlncs réalisées par la CENFPP aïsni que sur cleels de l'observatoire peorcpstf et alayqtuine des métiers et des qualifications.

Section 3 : Plan de formation

Article 4.2.7 - Dispositions relatives au plan de formation

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2015

Le plan de formation de l'entreprise relève de la responsabilité de l'employeur. Son élaboration doit tenir compte des obligations et du projet de formation de l'entreprise. Il peut prendre en compte également les besoins de formation entrant dans le cadre du CPF, de la VAE, des périodes de soins professionnels et de détachement des salariés en lien avec les besoins de l'entreprise.

Ainsi, lors de l'élaboration du plan et en fonction de sa finalité, celui-ci s'efforcera de prendre en compte les demandes exprimées par les salariés et/ou par leurs représentants.

Les objectifs de formation visent à développer les compétences et priorités de la formation pluriannuelle définies ci-dessus par la branche.

Article 4.2.8 - Typologies des actions du plan de formation *En vigueur étendu en date du 9 déc. 2015*

Les actions s'inscrivent dans le cadre des obligations légales définies aux articles L. 6321-1 et suivants du code du travail.

Le plan de formation comporte deux catégories d'actions de formation :

- les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi ;

- les actions de développement des compétences.

Section 4 : Compte personnel de formation

Article 4.2.9 - Droit au compte personnel de formation *En vigueur étendu en date du 9 déc. 2015*

Il est rappelé que le compte personnel de formation peut être abondé en application d'un accord d'entreprise ou de groupe, un accord de branche ou un accord conclu par les représentants des salariés et d'employeurs signataires de l'accord collectif d'un organisme certificateur agréé interprofessionnel, constaté sur la définition des formations éligibles et les salariés prioritaires, en particulier les salariés les moins qualifiés, les salariés exposés à des facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4121-3-1, les salariés exposés des emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques et les salariés à temps partiel.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur et notamment aux articles L. 6323-1 et suivants 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 personnel de formation sont acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire, jusqu'à la fin de la carrière du titulaire lorsque la personne est admise à valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Conformément à l'article L. 6323-11, alinéa 2, lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué. Lors de l'utilisation de heures, 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 mise à jour en heures de heures acquises.

Les règles s'appliquent :

- 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 cas échéant du titulaire du compte de le titulaire ne cotisant pas une heure ;

- d'autre part, que les heures acquises au titre du CPF, dans la limite de 120 heures et non utilisées au 31 décembre 2014, demeurent mobilisables en priorité, dans le cadre de formations affectées au CPF, jusqu'au 1er janvier 2021.

Le compte automatisé de données à caractère personnel externe à l'entreprise, dénommé "système d'information du compte personnel de formation", définit les modalités de mise en œuvre des actions de formation par le décret n° 2014-1717 du 30 décembre 2014, mentionnant les actions de formation ou mentionnées sur le compte personnel de formation.

Chaque salarié a la possibilité de disposer, dans le cadre du système d'information sur son CPF, d'un accès d'orientation, de formation et de compétences dont lui seul a l'accès.

Lors de chaque embauche, l'employeur informera le salarié qu'il doit activer son CPF.

Article 4.2.10 - Actions de formation éligibles *En vigueur étendu en date du 9 déc. 2015*

Les actions de formation éligibles au compte personnel de formation (CPF), au titre des listes élaborées par la commission paritaire de la branche professionnelle conformément à l'article L. 6323-16 du code du travail, sont les formations sanctionnées par une certification prévue au présent accord ou celles qui permettent d'obtenir une qualification de ces professions professionnelles, dès lors que ces dernières sont inscrites au RNCP.

Sont prioritaires :

- les formations visant l'obtention d'une certification de qualification professionnelle ou non au RNCP, ou visant l'obtention d'une qualification professionnelle de qualification professionnelle ou non au RNCP, pour lesquelles le nombre d'heures prises en charge prend en compte la durée des évaluations ;

- les formations permettant l'acquisition du socle commun de connaissances et de compétences professionnelles et les actions relatives à l'accompagnement de la VAE ;

- les actions donnant lieu à un co-investissement employeur/salarié.

Ainsi, ces actions ne peuvent être mises en œuvre par le salarié considéré comme prioritaire par l'article L. 6323-14 du code du travail auquel il est fait renvoi.

Article 4.2.11 - Financement des actions de formation *En vigueur étendu en date du 9 déc. 2015*

Sous la responsabilité de l'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 frais de rémunération 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 allouer une part des fonds disponibles 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, sont prises en charge, que celles qui sont les modalités de mise en œuvre retenues, dans la limite d'un montant plafonné exprimé en euros, dans la limite des fonds disponibles.

S'agissant des frais de rémunération, conformément à l'article R. 6323-5 du code du travail, la prise en charge par l'OPCALIM se fait dans la limite de 50 % du montant total des heures en charge.

par cet oisragmne puor le fnnaecmiet de la ftimoaorn des hueres isctnires sur le compte.

Abondements du cmotpe prenosenl de foaitromn par OILCPAM :

OPCALIM anoredba le CPF, dnas la mrsuee des fnnceanmis disponibles, si la durée du CPF est ififustnnae puor :

-les fionmraots pntarot sur des dnaimoes ou des plbicus priirrotieas arrêtées chaque année par le cinosel d'administration d'OPCALIM sur la bsae des dnmedaes des différentes baernhcs de la filière atilrnamee ;

-les salariés à tepms ptraeil dnot la durée du triaval est au moins égale à 80 % de la durée légale ou connoileilvntene du travail.

Co-investissement employeur/ salarié :

Ce co-investissement puet ctsnesior en la piirtcatpaion de l'employeur au fnnenmaicet d'une atioen de formiaton au ttrie du CPF et du salarié tltairue du CPF qui uitlsie ses diorts limenbert en vue de la réalisation d'une foimoartn présentant un intérêt partagé.

Ce co-investissement au trite du CPF proura dnoner lieu, saniuvt les bonseis de la ftamroion éligible retneue :

-à une mooriaatjn en heures des ditors aqcius du salarié puantot être financé en tuot ou patrie par un aoebndemnt du dispositif "période de professionnalisation" dans la carte de l'article L. 6324-1 du cdoe du taraivl ;

-et/ ou à une prise en cahgre du fennicmaent aoeiindndl dcrtemneiet par l'entreprise dnas le cdrae du comptpe prensneol de firmooatn ;

-et/ ou à une orionigastan de ctete foiotamrn sur le tepms de tariavl aevc meiatnin des salaires.

Section 5 : Congé individuel de formation

Article 4.2.12 - Financement

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2015

Les errsnepties et établissements rlvenaet de la présente cnvotonein vsrneet la cutribnoiton omriboelategnit affectée au fnieamnect du congé iendiudvil de fortoamin aux omsegirnas tartrriueox parretaiis ilnprsrsetenesooiins agréés par le mrstinie chargé de la fomaoitrn professionnelle, dénommés « fnods de gteison du congé iieidvndul de fmatoirn » (FONGECIF).

Les erirenetsps à établissements mlpltieus vnrsheet ctete conirbtuion aux ogrisaemns ilprnoetosfrneiesns régionaux dnot relèvent lrues différents établissements.

(1) *Atrlcie étendu suos réserve du rcepset des dtspioinois des atcerlis L. 6331-9, L. 6332-3, L. 6332-3-3, L. 6332-3-4 et L. 6332-3-6 du cdoe du travail.*

(Arrêté du 23 février 2016 - art. 1)

Article 4.2.13 - Définition et règles d'utilisation

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2015

Le congé iivuddinel de friotamon a puor ojbte de ptmtrree à tuot salarié, au corus de sa vie professionnelle, de suivre, à son invtitaie et à trite individuel, des aonicts de fmrtaooin de son choix, indépendamment de sa priioctaatiptn aux aticons cpmeoriss dnas le paln de fmatoirn de l'entreprise ou msies en ?uvre au ttrie des périodes de professionnalisation.

La pnnseore qui danemde un congé ivnueididl de firatmoon puet décider de mieisblor son ctompe prnoeesnl de formation, notammnet si après vdiatolain de sa ddaenme par l'OPACIF elle a un "reste à charge". Les coûts pédagogiques snot pirs en caghre par le fdons paiittrare de sécurisation des pucorras

professionnels.

A l'issue du congé individuel, le salarié rerepnd ses ftnionocs antérieures. Qeuls que sineot la durée et l'objet du stgae siuvi pennadt ce congé, l'employeur n'est pas tneu de lui atueribtr un échelon ou un naveiu de ceslsamnet supérieur à celui qu'il opuicait auparavant, suaf acorcd préalablement cnoclu aevc le salarié.

Toutefois, dnas le cas où un salarié auriat obtenu, dnas le crdae du congé iduidenvil de formation, une ciitrcfoitaen icrsnite sur une des ltesis CPNEFP, l'employeur srea tneu d'examiner en priorité sa cnaduidtrae lorsqu'un psote cnepsdaornrot à sa nuvlolee qciautailfon srea denveu dsliiopbne dnas l'entreprise.

Section 6 : Contrat de professionnalisation

Article 4.2.14 - Bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2015

Le ctornat de pasaiornelftniisossn s'adresse, conformément à l'article L. 6325-1 du cdoe du taiavrl :

-aux perneons âgées de 16 à 25 ans révolus ;

-qui ont validé un senocd cclye d'étude sornedacie ou qui snot teiraltuis d'un diplôme de l'enseignement thgicquoolne ou psrsfoenineol ;

-qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement sdrcaoeie et qui ne snot pas tieulratis d'un diplôme de l'enseignement tlqocihnuoge ou pefnrsnooisel ;

-aux deemnrduas d'emploi âgés de 26 ans ou puls ;

-aux bénéficiaires du rneveu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux autelds handicapés ou aux pnsoenres aanyt bénéficié d'un ctoanrt cnoclu en aatpclipion de l'article L. 5134-19-1 du cdoe du travail.

Les cnidoonits du rrcoues à cette froomiatn en aeancntrle et de prise en carghe par OPCALIM, ansii que les éventuelles pnrtlgnaoaios puor les plcuibs pirreaiotirs seonrt définies par le ceinsol d'administration d'OPCALIM.

Article 4.2.15 - Nature du contrat

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2015

Le croatnt puet être à durée déterminée ou indéterminée. L'action de pnfosrasletsooiinian qui fiat l'objet d'un cortant à durée déterminée ou l'action de paoistesriionsnafoln qui se stie au début du croantt à durée indéterminée est d'une durée mimnliae cmiosrpe ertne 6 et 12 mois.

La durée mmiiante de l'action de plaoirstneifossnaion ou du ctnaort puet être portée à 24 mois, reeemivsetcnpt puor un catnrot à durée déterminée ou indéterminée, namntoemt puor les psnoenrs srioets du système éducatif snas qifultciaaon peonfsrisloenle rnuconee ou lorquise la naurte des qfitaliauocns visées l'exige :

-aux jeeens de mions de 26 ans snas quouifaltaciin psnoolrfeensile ;

-aux jeeuns de moins de 26 ans qui vueelnt compléter luer fomotiarn iatlinie ;

-aux deedmrnuas d'emploi âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une pseornoafissioailntn s'avère nécessaire puor fvsaiorer luer roetur à l'emploi ;

-aux bénéficiaires du revenu de solidarité acitve (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adutels handicapés (AAH) ou aux pneoesnrs ayant bénéficié d'un catront ccolnu en atlapipcon de l'article L. 5134-19-1 du cdoe du trvaail (contrat uiuqne d'insertion).

Si le contrat est à durée déterminée, celui-ci peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maladie, de maternité, d'accident de travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

Article 4.2.16 - Nature de la formation et tutorat En vigueur étendu en date du 9 déc. 2015

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

Les activités d'évaluation, de professionnalisation, d'accompagnement ainsi que les engagements généraux, professionnels et techniques sont d'une durée comprise entre 20 %, sans être inférieure à 150 heures, et 40 % de la durée totale du contrat de qualification professionnelle pour les CDD ou de la durée de l'action de qualification pour le CDI, notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un cycle de l'enseignement secondaire ou qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technique 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 tant que promoteur de son emploi et de son niveau de qualification, qui doivent être en adéquation avec les objectifs professionnels, ou l'action de formation. Ce tuteur accompagne le salarié tout au long de la durée de son contrat de professionnalisation. L'employeur veille à lui permettre de disposer du temps nécessaire à sa formation et à sa mission.

Article 4.2.17 - Frais de formation En vigueur étendu en date du 9 déc. 2015

Donnent lieu, en priorité, à une prise en charge financière de l'OPCA les diplômes, titulaires à finalité professionnelle ou qualifiants professionnels suivants :

- les CQP de la branche, dont la liste est établie par la CPFEP ;
- les CAP, BEP, bac pro, BTS, CFG ;
- les licences professionnelles, conformes aux priorités et objectifs définis à l'article 4.2.5 du présent décret pour les contrats de qualification professionnelle ;
- les masters 1 et 2.

Cette liste sera complétée, précisée, actualisée, le cas échéant modifiée, en fonction des besoins en qualification relevés par l'observatoire professionnel des métiers et des qualifications, en fonction également des besoins professionnels et des besoins financiers de l'OPCA.

Les parents au présent accord définissent comme prioritaires les publics suivants :

- les personnes âgées de 16 à 25 ans ;
- les demandeurs d'emploi de 26 ans ou plus.

La prise en charge par l'OPCA des activités d'évaluation, d'accompagnement et de formation définies se fait sur la base des forfaits prévus, sous réserve des dispositions de l'article D. 6332-87 du code du travail.

Article 4.2.18 - Rémunération En vigueur étendu en date du 9 déc. 2015

Les titulaires du contrat de qualification professionnelle de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de la période de qualification professionnelle du contrat à durée

indéterminée, une rémunération minimale établie sur une base alléguée qui ne peut être inférieure à :

a) Pendant la première moitié du contrat à durée déterminée ou de l'action de qualification professionnelle en cas d'un CDI :

- 60 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans ;
- 75 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

Ces rémunérations sont majorées dès lors que le bénéficiaire est au moins titulaire d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau pour au moins :

- 70 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans ;
- 85 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

b) Pendant la seconde moitié du contrat à durée déterminée ou de l'action de qualification professionnelle en cas d'un CDI : 80 % de la rémunération minimale conventionnelle d'entreprise ou, à défaut d'accord de branche, prévue pour le poste effectivement occupé pendant cette professionnalisation, sous réserve que celle-ci soit au moins égale à 85 % du Smic.

Lorsque le salarié a plus de 26 ans, la rémunération ne peut être inférieure au Smic ni à 90 % de la rémunération conventionnelle d'entreprise ou, à défaut d'accord de branche, prévue pour le poste effectivement occupé pendant cette professionnalisation.

Les salariés de 45 ans et plus perçoivent la rémunération minimale conventionnelle d'entreprise ou, à défaut de branche, prévue pour le poste effectivement occupé, pendant l'action de qualification professionnelle (CDD ou CDI).

Section 7 : Périodes de professionnalisation

Article 4.2.19 - Bénéficiaires En vigueur étendu en date du 9 déc. 2015

Les périodes de qualification professionnelle sont pour l'objet de freiner l'évolution de l'emploi ou l'actualisation des connaissances des salariés par des activités de formation enregistrées au RNCP, rattachées dans les catégories de qualification d'une qualification professionnelle (CCN) ou rattachées à un CQP. Elles sont réservées aux catégories de salariés suivantes, notamment :

- les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion ;
- les salariés dont la qualification est inscrite au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ou dont le métier risque de souffrir, à l'avenir, d'un manque de compétence, conformément aux priorités définies à l'article 4.2.5 de l'accord de branche ;
- les salariés ayant 3 années d'ancienneté qui n'ont pu exercer leur activité après une longue période d'absence (au moins 12 mois consécutifs) et en raison de laquelle leurs compétences ont besoin d'être actualisées ou mises à niveau ;
- les salariés qui ont exercé 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposent d'une ancienneté minimale de 1 an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;
- les salariés qui ont exercé la création ou la reprise d'une entreprise ;
- les femmes qui ont exercé leur activité professionnelle après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental ;
- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, à savoir les travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail.

Article 4.2.20 - Objectifs En vigueur étendu en date du 9 déc. 2015

La période de pnearofaitisionsolsn a puor oibctefjs de peretmtre à son bénéficiaire d'acquérir :

-une qualification, siot enregistrée dnas le répertoire nnoitaal des coiirtcaetnfis professionnelles, siot faiunrgt sur la litse établie par la CFNEPP de la bhcanre (CQP), siot rnceunoe dnas les cciosnasifitlas de la ctoovnein ctiveollce de la bhncare ;

-un scole cmumon de cennanosaciss et de compétences pneoesilrofsns (SCC), fnaitoorms frunigat dnas l'inventaire national.

La CNFPEP définira les objfitces des anictos de formation, en pernнат en copmte les bseinos de l'économie et de l'emploi prévisibles à cruot ou meoyn terme, ainsi que les tvuraax de l'observatoire psietocprf des métiers et des qaicoanuifilts et les éléments du cnarott de filière.

La psire en cgarhe par l'OPCA des antiocs de faormtin se fiat sur la bsae du faofirt prévu à cet effet.

Article 4.2.21 - Conditions au départ en formation *En vigueur étendu en date du 9 déc. 2015*

Le pceuanrotge de salariés simultanément anebsts au trite de la période de pnoiasfoniltsaorein ne peut, suaf acocrd du chehf d'entreprise ou du reloabnsspe de l'établissement, dépasser 2 % du nobrme total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans l'entreprise ou l'établissement de mnios de 50 salariés, le bénéfice d'une période de polnsnreasiafsotoin puet être différé, dnas un délai mimuxam de 1 an, lorsqu'il aobtiut à l'absence simultanée au ttrie des périodes de ptessiflooninoaisrn d'au moins 2 salariés.

Article 4.2.22 - Modalités *En vigueur étendu en date du 9 déc. 2015*

Les périodes de pisoleatisosoinarnfn pveunut avoir leiu siot par ambnedot du cmtope proenesnl de formation, siot de l'employeur dnas le cdrae du paln de formation.

Si les aoitcns de foriomatn mseis en ?uvre pandent la période de psfliniooatnseraison snot effectuées pnnedat le tmeps de travail, elels donent leiu au meaitnin par l'employeur de la rémunération du salarié, le tmeps de ftioamorn étant aolrs assimilé à du tmeps de tairval effectif.

Conformément aux règles aaeiblcplps aux acinots de formation, qu'elles se déroulent dnas le carde du CPF ou du paln de formation, les antiocs de la période de paoriofnlesaisntsin pueenvt se dérouler en tuot ou ptiare en dhoers du tmeps de travail.

Les hruees de frmiaootn alcpmieocs en dheors du tmeps de tiarval dnas le carde d'une période de plnaeoiiisnstrsfoaon peuvent, par arcocd écrit ernte le salarié et l'employeur, excéder le mtannot des ditros ovteurs par le salarié au ttrie du ctpome penrenosl de frotamion dnas la lmtiie de 80 heuers sur une même année civile, conformément à l'article L. 6324-9 du cdoe du travail.

L'employeur définit avec le salarié avnat son départ en farmioiотn la nutrae des enagngtmees auxxelus l'entreprise sruccoit si l'intéressé siut la foriomtan et siastaift aux évaluations prévues.

Conformément à l'article L. 6321-8 du cdoe du travail, les egengtnames de l'entreprise prtonet sur les cooidntins dnas lulleeqses le salarié accède en priorité, dnas un délai de 1 an, à l'issue de la ftoiroiman aux fnotcions doneplbiiss creansnoodpt aux csiesnananocs anisi aesqcuiss et sur l'attribution de la ciacatislsfion canoredsonprt à l'emploi occupé et les modalités de prsie en cmotpe des eoffrts alipocmcs par le salarié.

Lorsque la qtoflaciauiin visée diot être sanctionnée par un ttire ou un diplôme de l'enseignement technologique, l'employeur, en lsaiaon avec l'organisme de fmooaitrn stgarinaie de la convention, s'assure de la présentation de l'intéressé aux épreuves prévues.

Lorsque la qoitficiaualn visée a été définie par la comisoismn praitaire nalanotie de l'emploi et de la fmratioion pfelionnoeslrse (CPNEFP), l'évaluation de la qtaclfouiiian est réalisée dnas les cniioodts prévues par lidtae csomsiimon paritaire.

Lorsque la qilafcaiotun visée est une qclaiuioftian ruencone dnas les catcsoaisiinlfs de la cnotnioovn collective, l'évaluation de la ftoirmoan reçue est réalisée à l'initiative de l'employeur en lsaioin avec le tteur et l'organisme siraiagtne de la cntnioeovn de formation.

Article 4.2.23 - Section 8 : Accompagnement individualisé du salarié

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2015

Tout salarié proura prétendre, à l'initiative de l'entreprise ou à son initiative, à un eireettnn ponensfrsioel tuos les 2 ans. Chaque salarié srea informé dès son ecamubhe qu'il bénéficie de l'application des dstspnioois de l'article L. 6315-1 du cdoe du tirvaal ratilef à l'entretien professionnel.

Cet etrneietn preorta nteonammt sur l'adéquation etrne le cnttoeu de l'emploi et la pigutare pofelsrinesnoe du salarié, sur la nécessité d'actions de fiatromon professionnelle, siot puor fvsiroear ctete adéquation, siot puor ptrertmee son évolution professionnelle, siot puor fvraoesir le développement des compétences, avec un oitcjbef de développement de l'employabilité.

Tous les 6 ans, l'entretien pfososnerienl fiat un état des lueix récapitulatif du prcroaus poeofsrsnneil du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dnas l'entreprise. Cet état des lieux pmeret de vérifier que le salarié a :

- suivi au mnois une aotcn de ftamroion ;
- acquis des éléments de ctotifecarin par la firoomatn ou par une voitdaialn des aqiucs de son expérience ;
- bénéficié d'une psiogerosn saarllaie ou professionnelle.

Dans les eistreenprs d'au mions 50 salariés, lorsque, au cruos de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des etnneetirs prévus et d'au minos duex des toirs meurses mentionnés ci-dessus, son ctpmoe pnsneoel est abonédi dnas les cniioodts définies à l'article L. 6323-13 du cdoe du travail.

Les modalités d'organisation de ces eenrntties prunroot être définies par acorc d'entreprise, ou après cooaltnitsn du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, ou, à défaut, dnas les codntiions définies par le chehf d'entreprise.

A tuot le moins, aifn d'apporter pinele efficacité aux ertienntes prévus par le présent article, le salarié dvera être prévenu de la dtae de l'entretien au mnois 2 saneemis à l'avance, dsosiper d'éléments d'information siffunasts aifn de lui prertmtee de s'y préparer ; il srea à cette fin informé nntmoamet sur l'objet, le cnonteu de l'entretien et ses modalités de suivi.

L'entretien donne leiu à la rédaction d'un denumoct ralenppat les pcnraupiix ptonis évoqués et, le cas échéant, les acotnis de foirtaomn proposées puor ptetrmree la réalisation des oibctefjs identifiés lros de cet entretien. En cas de désaccord sur les colsnocuis de l'entretien, cuqahе ptraie cogsinne ses piosontis ou oovnetrbsais sur le document.

En cas de rfues du salarié de patiepcrir à l'entretien, celui-ci srea constaté et ne prruoa en acuum cas être considéré comme fautif.

En cas de rufes de l'entreprise de peiarctpir à l'entretien, il ataienrpt au salarié de ssaiair les délégués du peesonrl de l'entreprise.

Ces etrneiets denrovt être réalisés à une période premttant luer psire en ctpome dnas la définition de la puqilitoe de

fortamoin et des aoitcns de fortmoian de l'entreprise.

Indépendamment du congé de bilan de compétences après 20 ans d'activité psloroensnlfeie et, en tuot état de cause, après 45 ans, tuot salarié puorra bénéficiér, suos réserve d'une ancienneté mniiumm de 1 an dnas l'entreprise, d'un bilan de compétences mis en ?uvre en drohes du tpmes de travail.

La psire en cgrafe financière du blain de compétences est assurée en priorité dnas le crdae du CIF. Ce congé de bilan prruo dnnear lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

Section 9 : Dispositions particulières liées à certaines actions de formation

Article 4.2.24 - Priorités des titulaires de formations certifiantes, qualifiantes...
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2015

Les espiitrenes s'engagent, après aivor dressé un bilan de la foiotmran suivie-dans la msuere où l'intéressé a fréquenté le stgae avec assiduité et a stasfiat aux épreuves prévues à l'issue du stage-à doennr à égalité de compétences priorité à l'examen de la cadurdintae du salarié à un pstoe cnaprenssoodt à ses neluoelvs qlifanuaiaictos si ce psote est dpinloisbe dnas l'entreprise.

Dans cttee perspective, les praiets raepeplnt qu'en atcliopapin de l'article 3.13 de la présente cvooeintnn collective, la lstie des psteos diboenispls est affichée et communiquée au comité d'établissement ou d'entreprise et, à défaut, aux délégués du personnel.

Article 4.2.25 - Clause de dédit formation
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2015

Les csuelas de dédit formation, puor être leitics dnas le crdae de la jurisprudence, dinvoet ctousnietr la ceratiroptne d'un eaneemngnt pirs par l'employeur d'assurer une ftomiaron entraînant des coûts supérieurs aux dépenses imposées par la loi ou la contionevn celoitvcl et qu'elles n'ont pas puor eefft de piervr le salarié de la faculté de démissionner.

Par exception, il est rappelé qu'est nlule et de nul effet tuote caulse de rberesunmomet par le turatliie du caontrt à l'employeur des dépenses de foaotimrn en cas de ruprute d'un cnoartt de professionnalisation.

Section 10 : Dispositions diverses

Article 4.2.26 - Accueil et suivi des bénéficiaires des actions de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2015

Les bénéficiaires des crtatnos de psrifalsaosotiinenon devront, puor l'exercice de luer activité dnas l'entreprise, être svuuis par un tuteur.

L'exercice du ttaourt se fiat sur la bsaie du volontariat. Le teutur diot être désigné par l'employeur. Le tuetur est un salarié qualifié de l'entreprise ou le cehf d'entreprise qui jifistue d'une expérience pnnolsfsieelore d'au mnois 2 ans dnas une qcuioailftan en roarppt avec l'objectif de pfriisoonitnasealn visé.

Il est sptcelubsie d'être cihsoi dnas tuteos les catégories professionnelles, en fitncoon de ses aedupitts pédagogiques, renforcées par une fmortiaon à l'exercice du tutorat, ceomannprt des ofijctbes pédagogiques et des éléments de pmoragme liés à l'exercice de ladtie fonction.

Il andprapieta au tuteur, en lsiaoin avec les différents svricees concernés de l'entreprise :

-d'accueillir, d'informer et de giuedr les bénéficiaires des crnoatts de poraesiltfnnosisiaon ;

-d'organiser dnas l'entreprise l'activité des salariés en cantrot de psifartsnaoooeiilsnn aifn de flcaiiiter l'acquisition des savoir-faire pnfleiserosons ;

-d'assurer la lsiaoin avec les oniesrmgas chargés des aoiicnts d'évaluation et d'accompagnement, anisi que des emeentseginns généraux psnoeilsfnros et tonqglehiecoux à l'extérieur de l'entreprise.

Le tuetr aussre par auleirls la lioasin avec l'organisme ou la stuurctre de fiamtroon dsnaispnet la ftomoarin générale, ploneisnrfloese et tnoeqglihuoce du jeune et avec l'organisme de suivi.

Les epertinsres pronednrt en cmopte l'exercice du trtoaut dnas le crade de luer évolution professionnelle.

Les eseeitprns trennoitd compte, dnas l'organisation du tiraavl des tuteurs, des responsabilités particulières qui luer snot confiées dnas la frmooaitn paikutre des bénéficiaires des aicntos de professionnalisation. L'employeur vleirela à lui ptmeetre de dseosipr du tpmes nécessaire à sa frotmiaon et sa mission.

Les nmos des tutrues snot portés à la ccsinonaanse du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. L'exercice du trotuat par des salariés de puls de 45 ans est encouragé.

Une fios par an, l'entreprise présente au comité d'entreprise ou à la csiomsmion famriootn du comité d'entreprise le balin des aintcos qui aorunt été menées dnas le carde de l'insertion des juenes et des misinoss confiées aux tuteurs.

Les seirigatans de l'accord considèrent cmmoie poiritriare le financement, dnas la limite des pfdlnoas prévus par décret :

-des coûts liés à la fnoocitn toltraue engagés par les esneerptris ;

-des antoics de faomirotn des tuuters précisées à l'alinéa 3 du présent article.

Les bénéficiaires des périodes de pfnaolnoisisesotrain bénéficieront d'un tauotrt dnas les cindtnois d'acquisition d'un CQP.

Article 4.2.27 - Égalité hommes et femmes dans le domaine de la formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2015

Les données du ropapt sur la siauottin comparée des hmemos et des femmes, neamonmtt dnas les daminoes des cntindoois d'accès à l'emploi, à la ftroaoimn et à la pootmiorn professionnelle, établi en prévision de la négociation treniale de bcahnre sur l'égalité professionnelle, pnndreort en ctmpe les tauarvx de l'observatoire ptscriepof des métiers et des qualifications.

Les résultats de ctete négociation teainnrle snot tnaimrss à la CPFNEP puor lui pttreeme d'élaborer des rcnmtnadoioaes sur l'égalité pionfrsoensllee des hemoms et des femems dnas l'accès à la fmotairon professionnelle. La CNFPEP proura préconiser des sotlnouis silbeeutpscs de leevr les ocslbeats alqexus se hrneutet catiners salariés, les empêchant de praitr en formation.

Dans les eepnrestirs qui snot tuenes d'engager une négociation sur les oijfteicbs en matière d'égalité plorlnsifoesene ernte les fmemes et les hommes, ainsi que sur les mursees pnmtaretet de les atteindre, les pretias sntrageaais inietcnt les cehfs d'entreprise à pnredre en compte les résultats de cttee négociation lros de l'élaboration des priorités de foirtmoan et la définition des acnitos miess en ?uvre.

En tuot état de cause, les panls de fatioromn dnvieot cnreuoitbr au développement de l'égalité psllinsoneofere etrne les hmomes et les fmmees et peretmrte d'ouvrir à ces dernières des possibilités de pomoirotn et de rémunération équivalentes à celles des hommes.

A cet égard, les salariés de formation devront, de préférence, être organisés au sein local afin que les salariés qui ont des difficultés pour se déplacer en raison de leur situation familiale puissent y participer sans trop d'inconvénients.

Lorsque les salariés de formation sont organisés dans une localité différente de celle du lieu de travail, les entreprises prendront en charge en particulier les frais supportés par les salariés (hébergement, repas, transport).

Article 4.2.28 - Formation dans les PME
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2015

Étant donné le rôle essentiel de ces entreprises en termes d'emploi, les entreprises sont amenées à l'OPCA compétent de développer l'information en matière des besoins de ces entreprises, des représentants du personnel et des salariés sur les dispositifs de formation dont peuvent bénéficier les salariés de ces entreprises.

Dans cette perspective, les entreprises sont amenées à consacrer à l'attention de ce public une journée de formation sur le nouveau dispositif, prise en charge par l'OPCA.

Pour les entreprises employant moins de 10 salariés, des priorités de financement des actions de formation sont définies en lien avec l'OPCA.

Section 11 : Partenaires de la formation professionnelle dans l'entreprise

Article 4.2.30 - Consultation du comité social et économique
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

Le comité social et économique a pour objet d'assurer l'expression collective des salariés pendant la prise en compte préalable de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion de l'entreprise.

Il a pour mission de contribuer à la détermination de l'entreprise d'objectifs de développement de l'entreprise et de l'accès à la formation des salariés.

Il peut intervenir notamment dans les domaines suivants :

a) ? Les partenaires de la formation professionnelle

Le comité social et économique est obligatoirement consulté sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies.

Il en est de même en cas de modification importante de ces éléments.

Le comité social et économique donne son avis tous les ans sur l'exécution du plan de développement des compétences de l'année en cours et sur le projet de plan pour l'année à venir qui doit tenir compte des orientations définies aux précédents, des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi.

Le comité social et économique est également consulté sur les conditions de mise en œuvre des actions de formation professionnelle et de l'apprentissage ainsi que les mises en œuvre des formations par alternance, ainsi que du compte personnel de formation.

b) ? Les actions de professionnalisation

Le comité social et économique est consulté et les délégués syndicaux informés sur :
? les effets concernés par le contrat, répertoriés par âge, sexe et niveau initial de formation ;
? les conditions d'accueil et d'encadrement des bénéficiaires pendant la durée de leur contrat ;

? les indicateurs donnés au titre de la formation sur le développement et les activités de l'entreprise ;
? les emplois occupés pendant et à l'issue de leur contrat ;
? les conditions de mise en œuvre des actions de formation ;
? les résultats obtenus en fin de contrat.

c) ? L'apprentissage et la formation des jeunes

Dans le cadre de l'article R. 2241-9,5° du code du travail, les entreprises considèrent qu'il appartient aux entreprises de définir leurs objectifs et leurs priorités en matière de niveaux et d'effectifs à former. Par ailleurs, pour les entreprises de mise en œuvre des contrats d'apprentissage, il est faite référence à la réglementation en vigueur.

En conséquence, le comité social et économique est consulté et les délégués syndicaux informés sur les conditions dans lesquelles se déroule la formation des apprentis et notamment :
? le nombre d'apprentis concernés, par âge, par sexe, par niveau initial de formation et par titre ou diplôme préparé ;
? les objectifs de l'entreprise en matière d'apprentissage ;
? les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage, notamment les modalités d'accueil, d'affectation à des postes adaptés, d'encadrement et de suivi des apprentis ;
? les conditions de mise en œuvre des conventions d'aide au choix professionnel ;
? les modalités de liaison entre l'entreprise et le centre de formation d'apprentis ;
? l'affectation par l'entreprise des sommes prélevées au titre de la taxe d'apprentissage.

Le comité social et économique et les délégués syndicaux sont en outre informés :
? des résultats obtenus en fin de contrat ainsi que de leurs conditions d'appréciation et de validation ;
? des perspectives d'emploi des apprentis.

Afin de faciliter cette consultation, les entreprises ultimes sont données aux membres du comité par son président. Les mêmes informations écrites sont transmises simultanément aux délégués syndicaux (et sur la BDES).

En cas d'effectif inférieur à 50 salariés, un document de synthèse sur les conditions de l'entreprise en matière de formation professionnelle est présenté au CSE.

Article 4.2.31 - Commission de formation
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

La composition de la commission de formation, les conditions de création, les attributions et les modalités de fonctionnement sont fixées par le code du travail et/ou par accord d'entreprise, dont l'adhésion à l'information des salariés de l'entreprise sur la formation et l'expression de leurs besoins dans ce domaine.

Cette mission d'information de la commission de formation ne saurait faire obstacle aux responsabilités propres de l'entreprise et de son endossement dans le domaine de la formation professionnelle. Les documents d'information relatifs à la formation sont également transmis aux délégués syndicaux.

Le temps passé par les membres de cette commission aux réunions convoquées par l'entreprise leur est payé comme temps de travail effectif. En l'absence de crédit d'heures légal ou de crédit complémentaire déjà accordé par l'entreprise, le temps passé par les membres de la commission à l'examen du plan de développement des compétences est payé comme temps de travail effectif, dans la limite d'une durée globale qui ne peut excéder vingt heures par an.

Section 12 : Partenaires de la formation

professionnelle au niveau de la branche

Article 4.2.35 - L'opérateur de compétences (OPCO)
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

L'OPCO est désigné par les paratnaeis socuax (à dtae de siaugrtne OCAPIAT).

L'OPCO a nonmaetmt puor rôle :

? de predrne en cgarhe les aiotncs cnranocout au développement des compétences au bénéfice des enrsipretes de monis de 50 salariés ;
? de predrne en cgarhe les ctrnaots d'apprentissage et de professionnalisation, les dépenses afférentes à la fitaomorn du tuuetr et du maître d'apprentissage, et à l'exercice de lreus fonctions, ainsi que les atincos de rnosieoervcn et de pomiootr par alternance, soeln les naievux de pisre en cgrahé fixés par la banchre ;
? d'aider les TPE et les PME en matière de fmitrooan pfnsiornlsoelee et d'alternance ;
? de pivouormor les modalités de fatoiomrn à dintcsae et de cleels réalisées sur le poste de travail.

Article 4.2.36 - Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA)
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2015

L'OPCA désigné par les pirtaenraes sauciox est l'OPCALIM.

I. - Orientations relatives au développement des certificats de qualification professionnelle

Article 4.3.2
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2015

Compte tneu de l'importance et des ejuenx de la fotaiomrn peeflnoolisnsre dnas la profession, les parties sneiatgrias aifnrmfet luer volonté de développer des faoomnitr débouchant sur des qafiliucinaots sanctionnées par des cattcirfeis de qilfcaoiuitan pleieorossnlne (CQP).

Les ctaertfcis de quillaotafn poelnssenirflae anisi créés snot proposés à toteus les eirnnpetses et aux salariés de la pfsieoron rasilpnsmet les cdtiooinns requises. Ils ont puor oebjt de frvoesiar la gteion des eolipms et des compétences, nammotet la gteosin prévisionnelle des elmpois et des compétences.

Article 4.3.3
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2015

Les cteicaitfrs de qcliaouaftin plesriosonnefle rssoneeninact un emlesne de compétences et d'aptitudes psesneflnieorlos nécessaires à l'exercice d'un emploi.

Leur préparation nécessite un acmmapeegcnot pédagogique approprié.

II. - Modalités de création des certificats de qualification professionnelle

Article 4.3.4
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

Les pitaers snaagreiits peenuvt matdenar la cmoossimin pirriaate naanltoie de l'emploi en vue de l'étude des référentiels de fatiroomn débouchant sur des CQP (cahier des crehags pédagogiques ?) asini que l'organisation de la procédure d'examen et les modalités de délivrance aux salariés des CQP, par délégation de la csomsoimin partariie nniatoale du sceetur

des euax embouteillées et bnoosiss rafaâchissantes snas aoloc et de bières.

Article 4.3.5
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

La décision de veildar un CQP est pisre par accrod etrne les pteiers signataires, après élaboration d'un chiear des craehgs par la cmosioismn piraartie visée à l'article 4.3.4 (CPNEFP).

Ce chaier des caeghrs diot cmopteror nemoatnmt :
? le titre et la référence à l'emploi qualifié ;
? le pfoirl psfsoronneiel et les pierscpetves d'emploi ;
? les conodtinis de msie en ?uvre d'un CQP et les dnemiaos de compétence évalués ;
? l'évaluation des cncsonneaasis et des ateuptids professionnelles, en ctnoiu et finale.

Chaque ciaehr des cergahs puet être modifié à tuot momnet et en tnat que de beison à la denamde des ptaeis stiaiegrnas du présent accord, de srtoe que les CQP soeint adaptés à l'évolution des tinehcequs et des emplois.

La liste des CQP validés par les patires sriitagneas est msie à juor régulièrement et trssnaime à tuos les pneieraats scoaix présents à la CPPNI.

III. - Publics visés et organisation de la préparation des CQP

Article 4.3.6
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

La préparation d'un CQP basée sur le vaoitnarolt puet être proposée par tuot employeur, aux salariés des etesprnies et établissements de la prisfoseon ou demandée par ces derniers, puor développer luers compétences en vue d'une qfuiciaaloinn ou d'une requalification.

Article 4.3.7
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

Toute dadmene d'inscription est fiatae à l'initiative de l'entreprise, auprès du secrétariat de la cisoimsomn pitirraae nitnolaee de l'emploi qui en assrue la tsiamrsinson à l'OPCO.

La préparation des CQP est organisée dnas les cotnoiidns prévues par le ciehar des cehgars visé à l'article 4.3 ci-dessus.

Lorsque clea s'avère nécessaire, la csmosioimn prratiaie visée à l'article 4.3.4 puet egxier qu'une aitocn de ftoormn spécifique s'inscrivant dnas le paln de fioatormn (développement des compétences) de l'entreprise siot préalable à la préparation des CQP.

Article 4.3.8
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

Les CQP ne pvnuet être délivrés par la CFNEPP qu'aux salariés qui ont sisaiatft aux épreuves d'évaluation des cicssnoanas et des atupdeits pnfileleosens dnas les cdnootiis prévues par le ciaher des chagres précité.

Pour le paasge de ces épreuves un jury naitaonl est constitué.

La cspimitoon du jury notaainl est la suvntaie :
? un représentant des epmoueylrs n'appartenant pas à l'entreprise concernée ou à une des eperiertnss enarntt dnas le chmap d'application d'un même acorcd de guorpe ;
? un représentant des salariés n'appartenant pas à l'entreprise concernée et désigné par le collège « salariés » de la CNPEFP ;
? un représentant de l'OPCO dnot relève l'entreprise ;
? un représentant de l'organisation posinsenfleorle cavrnut le champ d'activité de l'entreprise concernée, désignée par les collèges de la CPNEFP.

En cas de besoin, le tuteur et/ ou le formateur peuvent être présents à titre consultatif et entendus par le jury. Toutefois, un représentant de la branche désigné par la CFENPP pourra présenter le dossier du (des) candidat(s) aux lieux et places des jurés et formateurs.

Le secrétariat du jury est assuré par le secrétaire de la CPNEFP.

Les membres du jury sont de valider les résultats et de donner un avis sur l'attribution du CQP.

Le jury CQP se réunit au moins deux fois :
? en amont de l'épreuve finale, pour examiner les référentiels adaptés, le livret de suivi et les épreuves finales ;
? en aval, pour valider et apprécier les résultats aux épreuves et ceux obtenus dans le livret de suivi.

Le CQP est attribué lorsque chaque module (ou domaine) de compétences est validé (acquisition du module si le candidat a obtenu au moins 5 points sur 9).

Dans l'hypothèse où il se trouve dans l'impossibilité de produire un avis favorable pour l'obtention du certificat, le jury CQP informe les candidats (ou modules) de compétences qui doivent faire l'objet d'un approfondissement et d'une nouvelle épreuve.

Par ailleurs, la durée de validité du parcours CQP est 5 ans maximum à compter de la date d'information par l'entreprise auprès du secrétariat de la CPNEFP, de l'entrée dans le parcours CQP du candidat.

La CPNEFP délivre les certificats de qualification professionnelle répondant aux conditions du présent accord ; ces certificats sont imprimés à l'entête de l'OPCO concerné et sous sa responsabilité.

Article 4.3.9 - IV. - Reconnaissance des certificats de qualification professionnelle dans les classifications

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

Seuls les CQP élaborés et mis en œuvre dans les conditions et selon les modalités prévues à l'accord du 8 mars 2021 peuvent être pris en compte dans les classifications professionnelles existantes ou à venir dans la convention collective des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes ainsi que alcool et de bières.

La CPNEFP transmet à la commission nationale de la certification professionnelle les listes des diplômes et titres à finalité professionnelle ainsi que les CQP qu'elle estime utiles de faire enregistrer.

Chapitre V Salaires et classifications

Article 5.1 - Classifications

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Les dispositions relatives aux classifications font l'objet d'une annexe particulière.

Les classifications liées par la convention de branche se réuniront au moins une fois tous les 5 ans, pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

Article 5.1.1 - Principes généraux

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

La classification définit un système de classement des emplois basé sur un double processus de hiérarchisation des postes à base de critères classants, le premier définissant le niveau de qualification professionnelle de base et le second visant à classer les compétences et aptitudes des salariés du secteur au niveau de

son entreprise.

1.2. Le personnel reste regroupé en trois catégories :

? ouvriers et employés ;
? techniciens et agents de maîtrise ;
? ingénieurs et cadres.

1.3. La grille unique de classification est organisée en :

a) Niveaux professionnels la « qualification professionnelle de l'emploi ».
b) Echelons, degrés de qualification dans le niveau.

Article 5.1.2 - Définition des critères classants des niveaux et échelons

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Critères classants des niveaux

La qualification professionnelle de base repose sur les 5 critères classants suivants :

? connaissances acquises ou expérience équivalente/formation ;
? autonomie ;
? responsabilité ;
? animation/encadrement ;
? relations internes/externes ;

Définition générique des critères classants :

a) Connaissance des tâches ou expérience équivalente/formation : ensemble de savoirs acquis dans l'exercice des activités, quel que soit le mode d'acquisition (formation initiale ou continue, professionnelle?) que ceux-ci aient été sanctionnés ou non par un diplôme. Ce critère évalue les capacités pour tenir l'emploi.

b) Autonomie : degré de maîtrise de son travail et de son salaire dans la réalisation et/ou l'organisation de son travail en tant que responsable de tâches ou de sa hiérarchie. Il ne faut pas confondre l'autonomie avec l'initiative qui est une notion relative au poste.

c) Responsabilité : la responsabilité s'apprécie dans les conditions de réalisation de l'activité dans le cadre de l'emploi et/ou de la tâche et est fonction de la mesure d'autonomie dont dispose le salarié.

Elle porte, tout ou partie, sur les ressources, les moyens, l'organisation, les procédures et les services.

Elle se mesure par la nature de l'impact des activités et des décisions prises sur l'activité et l'organisation de l'entreprise.

d) Animation et encadrement

Animation : action exercée à l'intérieur d'un groupe visant à fédérer les membres, à les coordonner, à faire vivre un groupe qui partage les mêmes objectifs, à former, à transmettre l'information, à motiver ou susciter l'initiative, à encourager ;

Encadrement : c'est la responsabilité hiérarchique vis-à-vis des collaborateurs. Cette responsabilité se traduit en partie par la fixation d'instructions, de directives, de programmes mais également par un rôle d'administration, de suivi de l'initiative, de conseil, d'animation, de gestion de l'information.

e) Relations internes et externes : ce critère appréhende les relations de travail avec l'environnement interne et/ou externe et les impacts techniques et économiques, en termes d'organisation du travail, d'engagement de l'entreprise et de confidentialité.

Ces critères sont d'ordre d'échanges d'informations, de relations d'influence ou de négociation et peuvent évaluer l'image de l'entreprise.

Echelons

Les échelons reposent sur deux critères : la complexité et le degré d'expertise.

La complexité est fonction de la nature, du degré, de la diversité, de l'interaction des éléments à traiter et/ou de la nouveauté des difficultés inhérentes aux travaux confiés au salarié. Ce n'est pas de la technicité. Ce critère appréhende la capacité de la personne à proposer et réaliser et/ou mener en œuvre les moyens les plus appropriés pour la réalisation de ses tâches à l'intérieur de la marge d'autonomie, c'est-à-dire de la liberté dont jouit le salarié par rapport aux consignes, directives et la difficulté des situations qu'il peut

rencontrer.

Le degré d'expertise est fonction des connaissances et expériences acquises au cours de la scolarité ou à l'issue de la formation professionnelle. Le degré d'expertise est fonction des connaissances et expériences acquises au cours de la scolarité ou à l'issue de la formation professionnelle. Le degré d'expertise est fonction des connaissances et expériences acquises au cours de la scolarité ou à l'issue de la formation professionnelle.

Les définitions générales de chaque échelon sont précisées à l'article 5.1.4. Les esniperres puonrrt améliorer en complétant et/ou en adaptant par accord ces différents échelons pour tenir compte de leur spécificité propre (prise en compte de la polyvalence, par exemple), sans pour autant déroger aux caractéristiques par nature de chaque échelon de la branche.

Article 5.1.3 - Définition des niveaux de qualification de branche
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Catégorie ouvriers, employés

Niveau I

Les connaissances mises en œuvre correspondent à celles acquises au cours de la scolarité ou à l'issue de la formation professionnelle.

D'après des connaissances simples et détaillées fixées par le référentiel de la branche, exécution de tâches élémentaires contrôlables, caractérisées par leur simplicité, leur répétitivité ou leur analogie, conformément à des procédures indiquées.

Une attention particulière pour la sécurité et le contrôle est requise pour certains emplois.

Le salarié participe à l'accueil d'autres salariés à leur prise de travail.

Les connaissances des échanges d'informations utiles dans l'environnement de travail : équipe et interéquipes.

Niveau II

Les connaissances de base requises correspondent, soit au minimum au CAP ou au BEP, soit à l'équivalent, par formation complémentaire ou par expérience professionnelle.

Cet emploi nécessite de la part du titulaire une compréhension qui dépasse le cadre de son activité.

D'après des connaissances précises (complétées généralement de connaissances techniques) acquises au cours de la formation, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, exécution de travaux qualifiés constitués, soit par des opérations en chaîne de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre, soit par l'enchaînement logique d'opérations consécutives d'un métier.

Le salarié interprète correctement les données techniques et agit en fonction des standards de l'emploi.

Le salarié participe à l'intégration d'autres salariés à leur prise de travail.

La réalisation du travail nécessite des échanges d'informations permanentes avec l'équipe et des relations avec les autres ateliers ou services.

Niveau III

Les connaissances de base requises correspondent au minimum, soit au niveau bac, soit à l'équivalent par formation complémentaire ou par expérience professionnelle.

Emploi exigeant des connaissances particulières du produit fabriqué, des équipements ou des procédures techniques ou administratives.

Il est nécessaire, pour la bonne réalisation du travail, d'avoir à ce niveau une capacité de compréhension ou de représentation du système de production ou de gestion.

Le salarié choisit les modes d'exécution, la séquence des opérations et contrôle le résultat.

Il interprète correctement les informations et agit sur les aléas dans une certaine mesure de travail définie.

Le titulaire de cet emploi peut être amené, dans le cadre de sa spécialité, à assurer un rôle d'entraînement, d'assistance ou de conseil et d'information.

Les connaissances utiles au travail s'étendent aux autres services. Les relations de travail peuvent aussi s'étendre à des contacts avec l'extérieur.

Niveau IV

Les connaissances de base mises en œuvre correspondent au minimum au niveau bac complété par une formation technique adéquate à bac + 2 ou par une expérience professionnelle.

Emploi exigeant, outre les connaissances définies ci-dessus, la maîtrise d'une spécialité professionnelle, en vue de

l'exécution d'activités comportant des difficultés techniques ou une recherche d'optimisation.

L'activité nécessite une capacité de compréhension de situations différentes à travers une connaissance globale d'une installation ou d'un système d'information.

Pour tenir ces emplois, il est nécessaire de tenir et de sélectionner des informations complexes et variées.

Le salarié interprète correctement les informations, agit sur les aléas et veille à la réalisation du travail.

Le salarié peut avoir, tout en travaillant, la responsabilité de la gestion d'un nombre restreint de salariés sans assumer les responsabilités (délégation d'autorité) d'un agent de maîtrise.

Outre la nécessité de connaissances techniques liées à la réalisation du travail demandé, les connaissances de travail peuvent aussi s'étendre à des contacts habituels et variés avec l'extérieur.

Catégorie techniciens, agents de maîtrise (TAM)

Définition : les techniciens et agents de maîtrise sont les agents ayant d'une façon permanente, sous le contrôle de l'employeur ou d'un cadre, une responsabilité de commandement et d'animation du personnel, ainsi que les agents qui, n'exerçant pas de responsabilité hiérarchique, ont une fonction d'importance équivalente en raison de la compétence technique, administrative ou commerciale exigée ou de la responsabilité assumée.

Niveau IV

Les connaissances de base requises correspondent au minimum au niveau bac complété par une formation professionnelle jusqu'à bac + 2 ou par une expérience professionnelle.

Emploi exigeant la maîtrise d'une spécialité technique et une recherche d'optimisation.

A partir d'objectifs spécifiques, de programmes et d'instructions précisant les modalités d'organisation et les moyens dont il dispose :

? s'il exerce des responsabilités hiérarchiques, l'agent de maîtrise est responsable de l'activité qu'il dirige et anime une équipe ou un groupe de niveau I à III ;

? s'il n'exerce pas de commandement, le salarié a un emploi d'importance équivalente en raison de la compétence technique, administrative ou commerciale exigée ou de la responsabilité assumée.

L'emploi nécessite la connaissance d'informations et d'activités dans l'équipe de travail et/ou transversales, internes ou externes à l'entreprise.

Niveau V

Les connaissances de base mises en œuvre correspondent au niveau bac + 2 complété par une formation technique et/ou une expérience approfondie.

Technicien ou agent de maîtrise exerçant son activité à partir de programmes élaborés fixant également son cadre d'action et les objectifs à atteindre. Les contrôles ultérieurs permettent d'apprécier la réalisation.

Il agit avec différents services les développements techniques et les innovations organisationnelles, ainsi que la formation.

L'agent de maîtrise peut assurer l'encadrement d'un groupe de travail ou de plusieurs agents de maîtrise ou techniciens de qualification inférieure.

Qu'il soit technicien ou agent de maîtrise, il est en contact permanent avec les autres services qui contribuent à la marche de son secteur.

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

Niveau VI

Les connaissances de base mises en œuvre correspondent au minimum au niveau bac + 2 complété par une formation technique et/ou une expérience approfondie.

Son intervention, en particulier lorsqu'il est technicien, requiert l'application d'une ou de plusieurs techniques et de méthodes connexes.

Technicien ou agent de maîtrise exerçant son activité à partir de programmes à l'élaboration desquels il peut être associé et d'objectifs dont la conformité ne peut être appréciée qu'à terme.

En ce cas, le technicien ou l'agent de maîtrise participe à l'établissement des programmes, aux études d'implantation du

matériel et d'organisation du travail. Il contrôle les résultats par rapport aux prévisions.

Les TAM peuvent interpréter les instructions reçues de la hiérarchie pour les adapter aux situations et déterminer les moyens d'action intégrant les données observées et les contraintes d'ordre technique, administratif, économique et financier.

Ils évaluent la qualité des informations complémentaires réunies et arrêtent les procédures appropriées.

L'agent de maîtrise peut assurer l'encadrement de plusieurs groupes, par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de niveaux différents. Il participe au développement professionnel de son personnel.

L'agent de maîtrise recherche, si besoin, la coopération des ateliers ou services proches.

On trouve aussi, à ce niveau, des relations de suivi et de négociation avec les fournisseurs ou les clients.

Catégorie ingénieurs, cadres

Définition générale :

Les ingénieurs et cadres assurent des fonctions pour lesquelles sont définies les qualifications ou les fonctions générales pour l'exercice de leur spécialité ou la gestion d'un ou de plusieurs secteurs d'activité de l'entreprise.

Ces fonctions réclament des qualifications des compétences techniques et des aptitudes à participer à la gestion économique de l'entreprise d'activité.

Ils doivent faire preuve sur le plan humain vis-à-vis de leurs collaborateurs de qualités d'animation et de motivation.

Ces fonctions réclament des talents un esprit de créativité et d'innovation. Elles comportent une autonomie et l'obligation de prendre, après recherche et analyse des informations, les décisions nécessaires pour faire face à des situations nouvelles par le choix des moyens et des méthodes à mettre en œuvre. Les décisions prises ont des conséquences sur les hommes, l'activité et les résultats de l'entreprise.

Le titulaire prend les décisions pour et en nom et coordonne l'activité de ses subordonnés qu'il a la responsabilité de former, de faire passer et/ou de faire participer à l'action conformément à leurs aptitudes.

Les cadres sont à mettre en œuvre dans l'exercice de ces fonctions conformément au minimum à des sanctions prévues par l'un des diplômes suivants, ou équivalent obtenu n'importe dans l'un des pays membres de l'Union européenne :

? diplômes d'ingénieurs dans les termes de la loi du 10 juillet 1934 ou du décret du 10 octobre 1937 ;

? diplômes de l'enseignement supérieur décernés conformément à l'issue de 5 années au moins d'études universitaires supérieures cohérentes.

Peuvent être également classées comme ingénieurs et cadres les personnes ayant acquis, par des études professionnelles ou par une longue expérience, une formation technique, universitaire ou professionnelle appuyée sur des connaissances générales leur permettant d'exécuter habituellement, dans différentes disciplines, des travaux menés en œuvre des connaissances au niveau de celles d'un ingénieur ou d'un cadre.

Niveau VI. ? Ingénieurs et cadres diplômés débutants ou classés comme tels en raison d'une expérience professionnelle.

Niveau VII. ? Ingénieurs ou cadres confirmés peuvent exercer des fonctions de commandement, y compris sur des ingénieurs ou cadres, ou exerçant une activité exerçant un haut niveau de compétences.

Niveau VIII. ? Ingénieurs ou cadres très confirmés exerçant des fonctions de commandement sur d'autres ingénieurs ou cadres exerçant une activité exerçant un très haut niveau de compétences.

Il appartient à l'entreprise de classer, le cas échéant, les cadres supérieurs hors grille.

Article 5.1.4 - Echelons. – Définition générique des critères classants

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Niveau I. ? Ouvriers, employés

1.1. Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations simples et élémentaires (soit à la main, soit à l'aide d'appareils d'utilisation simple n'imposant pas une régularité liée à une

machine) après une mise au point rapide.

1.2. Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations simples, ou répétitives, nécessitant des gestes précis, nécessitant une attention de courte durée ; les interventions sont limitées à des vérifications simples de conformité.

1.3. Le travail est caractérisé par la réalisation de tâches diverses, conformément à des procédures écrites ou orales nécessitant un entraînement aux gestes opératoires, et une attention en raison de la variété des opérations. Le temps d'adaptation et d'entraînement n'excède pas normalement la durée de la période d'essai.

Niveau II. ? Ouvriers employés

2.1. Le travail est caractérisé par la réalisation d'opérations diverses relativement complexes, nécessitant la connaissance d'un métier, ou impliquant attention, dextérité, initiative. Le temps d'adaptation est de 1 à 2 mois.

2.2. Le travail est caractérisé par la réalisation d'opérations complexes nécessitant des connaissances professionnelles et une expérience requise pour répondre à des difficultés rencontrées en vue d'obtenir la conformité. Le travail est en outre caractérisé par des possibilités de contrôle immédiat. Le temps d'adaptation ne peut excéder 2 mois.

2.3. Le travail est caractérisé par la réalisation d'opérations complexes nécessitant des connaissances professionnelles approfondies dans lesquelles la recherche et l'obtention de la conformité nécessitent l'exécution d'opérations de vérification ou font appel directement à l'expérience personnelle ; le contrôle immédiat du travail n'est pas toujours possible, mais les répercussions des non-conformités se manifestent rapidement. Le temps d'adaptation ne peut excéder 2 mois.

Niveau III. ? Ouvriers, employés

3.1. Le travail est caractérisé par :

? l'exécution d'opérations très qualifiées, techniques, administratives, de production, réalisées selon un processus connu ou à l'aide de l'outil du résultat à atteindre ;

? l'établissement de documents, soit par la transcription des données utiles relatives au cours du travail, soit sous la forme de brèves synthèses rendus.

3.2. Le travail est caractérisé à la fois par :

? l'exécution de manière autonome et selon des procédures déterminées d'une suite d'opérations ;

? l'établissement, sous la forme requise par la spécialité, des documents qui en résultent : croquis rendus, états, diagrammes, dessins, programmes, etc.

3.3. Le travail est caractérisé à la fois par :

? l'exécution d'un ensemble d'opérations généralement interdépendantes, dont la réalisation se fait par des opérations successives, ce qui nécessite normalement de déterminer certaines données intermédiaires et de procéder à des vérifications ou mises au point au cours du travail, finissant par des opérations techniques particulières dans la spécialité ;

? la rédaction des documents rendus complétés éventuellement par des renseignements obtenus par analogie avec des travaux antérieurs dans la spécialité ou dans des spécialités voisines.

Niveau IV. ? Ouvriers, employés

4.1. Le travail est caractérisé par :

? une intervention planifiée sur des tâches entre des méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés dans l'entreprise ;

? la présentation dans des conditions déterminées des résultats étudiés et des résultats obtenus.

4.2. Le travail est caractérisé par :

? la nécessité, afin de tenir compte de conditions différentes, d'adapter et de tester les méthodes, procédés et moyens afin de faire l'objet d'applications particulières ;

? la possibilité de poursuivre des travaux avec des avantages et leurs inconvénients.

Niveau IV. ? Techniciens, agents de maîtrise

4.1. Technicien, échelon d'accueil de techniciens diplômés ayant moins de 2 ans d'expérience.

4.1. Agent de maîtrise qui assure d'une façon permanente l'encadrement d'une équipe de salariés, exclusivement de niveau I à II. Il répartit le travail et s'assure de l'exécution des consignes.

4.2. Agent de maîtrise assurée d'une façon permanente l'encadrement d'une équipe de niveau I, II et III.

Niveau V. ? Techniciens, agents de maîtrise

5.1. TAM ayant des connaissances et une expérience lui permettant d'adapter et de recourir à des techniques nouvelles des moyens ou des méthodes déjà appliqués dans d'autres cas.

Il peut être appelé dans sa spécialité à assurer une assistance technique et à contrôler des salariés de qualification inférieure. Il veille à l'application des consignes. Dans le cas de situations reçues, il peut avoir à prendre des décisions ayant des répercussions sur les performances et les coûts.

Agent de maîtrise qui assure, de manière permanente, l'animation d'une équipe de salariés généralement de niveau inférieur ; il répartit le travail et s'assure de l'exécution des consignes.

5.2. TAM ayant des connaissances et une expérience lui permettant d'adapter et d'élargir le domaine d'action à des spécialités connexes, de modifier les méthodes, procédés et moyens, l'autonomie étant suffisante pour l'exécution, sauf à provoquer les actions d'assistance et de contrôle nécessaires.

Agent de maîtrise assuré d'une façon permanente l'animation d'une équipe de salariés généralement de niveau inférieur.

5.3. TAM ayant des connaissances et une expérience permettant de rechercher, à cet échelon, des adhésions et des motivations cohérentes et compatibles entre elles ainsi qu'avec l'objectif défini.

Le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente est de règle en cas de difficulté technique imminente ou d'incompatibilité avec l'objectif.

Le TAM peut être associé aux études d'implantation et de revêtement des moyens, à l'établissement des programmes d'activité, à l'élaboration des modes, règles et normes d'exécution.

Agent de maîtrise assuré d'une façon permanente l'animation d'une équipe de salariés généralement de niveau inférieur.

Niveau VI. ? Techniciens, agents de maîtrise

6.1. A cet échelon, l'innovation consiste, en tirant parti des découvertes déjà éprouvées dans des conditions différentes, à rechercher et à adapter des solutions se traduisant par des résultats techniques et économiquement valables.

L'élaboration de ces solutions peut impliquer de proposer des modifications caractéristiques de l'objectif technique défini. En cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif, le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente devra être accompagné de propositions de modifications caractéristiques de cet objectif.

L'agent de maîtrise coordonne l'activité de groupes effectués des travaux diversifiés et met en œuvre des techniques complexes.

6.2. TAM dont les connaissances approfondies et la très large expérience recouvrent plusieurs techniques.

Dans le cadre d'objectifs définis de façon très générale, il répond des résultats d'ensemble de son secteur. A cet échelon, l'activité consiste, après avoir étudié, déterminé et proposé des spécialités destinées à compléter l'objectif technique défini, à élaborer et mettre en œuvre les solutions nouvelles qui en résultent.

Le TAM est associé à l'élaboration de bases prévisionnelles de gestion.

Agent de maîtrise assuré d'une façon permanente l'animation d'une équipe composée de TAM de niveau inférieur.

6.3. Le classement à cet échelon dépend des fonctions, de l'importance de l'atelier ou du secteur concerné.

Niveau VI. ? Cadres

6.2. Ingénieurs ou cadres diplômés à l'embauche, ayant moins de 3 années d'expérience.

6.3. Ingénieurs ou cadres définis à l'échelon 6.2 après un délai maximum de 3 ans dans l'entreprise, ou ingénieurs ou cadres confirmés par plus de 3 ans d'expérience.

Niveau VII. ? Cadres

7.1. Ingénieurs ou cadres confirmés manquant en œuvre des connaissances techniques, techniques ou compétences dans l'accomplissement des fonctions ou missions confiées.

7.2. Ingénieurs ou cadres confirmés définis à l'échelon 7.1 exerçant des fonctions élargies des connaissances approfondies et assumant une responsabilité plus étendue.

7.3. Ingénieurs ou cadres définis à l'échelon 7.2 exerçant des fonctions plus importantes avec une compétence plus élargie.

Niveau VIII. ? Cadres

8.1. Ingénieurs ou cadres exerçant des fonctions de coordination sur un ou plusieurs ingénieurs ou cadres dans des positions précédentes ou une activité de très haute technicité.

8.2. Ingénieurs ou cadres définis à l'échelon 8.1 exerçant des fonctions plus élargies.

8.3. Ingénieurs ou cadres exerçant des fonctions continues de très haute importance et responsabilités.

Cadres supérieurs

Il appartient à l'entreprise de classer, le cas échéant, les cadres supérieurs hors grille.

Article 5.1.5 - Positionnement de l'emploi et classement des salariés

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

5.1. C'est l'emploi réellement tenu qui détermine le niveau d'accueil, un diplôme en tant que tel ne confère aucun droit d'accueil ou de classement à un niveau donné.

5.2. Le titulaire d'un des diplômes concernés auxquels il est fait référence dans la définition des niveaux peut accéder aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce diplôme le conduisent à la condition qu'un emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé démontre ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fonctions doivent correspondre à la spécialité du diplôme et être du niveau concerné par ce diplôme.

5.3. L'expérience acquise par le titulaire peut être équivalente ou même supérieure à un diplôme.

5.4. Outre les conditions de formation et d'expérience, l'accès à un niveau est subordonné à une période d'adaptation définie comme le temps maximum à l'issue duquel le salarié est confirmé dans le niveau de l'emploi s'il a démontré son aptitude à l'occuper. Pendant cette période d'adaptation le salarié est placé à un échelon d'accueil qui correspond à l'échelon immédiatement inférieur à celui de l'emploi déterminé.

5.5. Période d'adaptation

Une période d'adaptation est applicable à l'embauche du salarié sans expérience professionnelle du métier ou à l'occasion d'une promotion avec une nouvelle orientation.

Elle n'est pas applicable dans le cas de promotion dans le même emploi/fonction.

Cette période intègre la période d'essai et les différentes périodes éventuellement travaillées dans le poste concerné en tant que signature ou en contrat à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire.

La durée de la période d'adaptation ne peut être supérieure à :

- ? 2 mois pour un emploi de niveau II ;
- ? 3 mois pour un emploi de niveau III ;
- ? 4 mois pour un emploi de niveau IV (ouvriers-employés) ;
- ? 6 mois pour un emploi de niveau IV (TAM) ;
- ? 12 mois pour un emploi de niveau V.

Inadaptation au poste : dans le cadre de promotion/nouvelle orientation. Si au terme de la période d'adaptation les résultats se révèlent non concluants, l'entreprise propose au salarié un reclassement par réintégration dans le poste précédent, soit dans un emploi de niveau équivalent dans l'établissement, sauf accord entre les parties.

5.6. Chevauchement

Le cuenmecaehvht csoerpornd à un nveiau cmumon puor duex catégories. Dnas la première catégorie, il ctiosunte la ppcetsevre d'évolution maximale. Dnas l'autre, il ctuisntoe le niveau d'entrée (évolution dnas l'entreprise) ou d'accueil (embauche).

Le cneceemuhahvt dnas les catégories OE/TAM et TAM/Cadres a puor objet de ficeatlr l'évolution des salariés dnas luer eompli en corus et en fin de carrière.

Article 5.1.6 - Polyvalence

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

La pyvolealnce est la capacité à eerxcr au mnois un ou peuirlsus postes, emplois, fonctions, au-delà des crhages de trivaal et de compétences du poste/emploi/fonction initial.

Dans le cas où un salarié est appelé à opucce de façon heluablite des petsos rvleaent de niveaux/échelons différents, le cnmesaselt de l'intéressé srea culei du ptsoe raevnelt du niveau/échelon le puls élevé, à coitndoin qu'il ocupce ce poste, en moyenne, au monis 30 % du tepms annuel. Dnas le cas où des salariés seanreit appelés à ocupce de façon ieltbuaihne des posets différents et rnelvaet d'un même neviau échelon, l'entreprise fixera, dnas le carde de la négociation annuelle, les dnositpiois et les modalités spécifiques appalclbeis à ce cas. Snot dispensées de mtetre en ?uvre des dtisposinois particulières nvulloees les esneitprers qui les arount déjà négociées ou fixées. Elels pourront, si besoin, les adapter.

Article 5.1.7 - Mise en œuvre

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Les eirsnetepers dosiorpenst d'un délai de 18 mois, après saungitre de l'accord, puor mttre en adéquation la coicfttslaasiin en veuugir dnas l'entreprise aevc le présent accord de branche. Le présent arcod de bhcnare aunlne et rapmeclle l'annexe csilisofctaaïn dnas la conontevin ecloctvile de branche.

Les modalités d'application frenot l'objet dnas les ererpnsteis d'un examn conijont entre la diiertocn et ou les délégué(s) scinudayx de l'entreprise réunis en cisoisommn dnas les 6 mios sauvint la sgtrunaie du présent accord. Cet eeamxn frea l'objet d'un cmopte rdneu écrit approuvé par les meebmrs de la commission. Les modalités de factnnoemoinnt et les coisinmsos pevuent fiare l'objet d'un acord d'entreprise.

En cas de ceganenmht de luer classement, les salariés concernés se vrrreot niefiotr par écrit le niveau, l'échelon et l'appellation de l'emploi qui luer aunrot été affectés conséquemment aux définitions de coianaciftlssis d'emplois, neivaux et échelons.

En cas de contestation, le salarié desrspioa d'un délai de 1 mios puor fiare pneirav par écrit à l'employeur les mitofs de son désaccord. Ces désaccords senort examinés aevc les isancntes représentatives du prseeonnl compétentes.

Cette msie en ?uvre n'entraînera ni une dmuoniiiitn des rémunérations efffecveis ni luer ravaiolosrietn aimuoatqute : les dsiniitposos prévues par la présente cvntoeonin ont puor oejbt la caiatfslsicoïn des tuetrlaiis des eiploms occupés par le penrensol visé et la détermination des rémunérations mnalieims hiérarchiques.

Les nvleleuos disitnposos n'auront ancuae icinnndée sur les rémunérations réelles des salariés, suaf à rsceepetr les sliraas mminia aealpbclips au naveiu de la brnhcae psslfnoïnrlreeoe ou les saealirs cnvleeninoonts appliqués dnas l'entreprise.

Au cas où le caeslment de l'emploi conopnrdearst aux noaueux critères seirat inférieur au cnsaselemt antérieur, le salarié se vrrrea garantir, à ttire individuel, sa rémunération antérieure, cttee grinaate étant explicitée dnas la lttree de natctooifiin prévue au présent article.

La psrie evfeitfce d'effet de ces dipiootnsiss est fixée au peeirmr juor du mios cvuil au cruos dqueul a été notifiée la classification.

Dans le carde légal de la révision des ctcanssilioiafs de la bnhacre tuos les 5 ans, il est cenvnou d'effectuer un pré-bilan de cette première aoattaidpn des cnifaiscloitass dnas un délai de 18 à 24 mois.

Les adccros d'entreprise prouonrt adtpaer puls faolerneabmvt les présentes dopotitiissns snas pvouoir y déroger.

Article 5.1.8 - Méthodologie de mise en place de la classification

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Le csslnaemnt des salariés en ftoocnn de la classification,

après l'examen cnojniot visé à l'article 5.1.7 ci-dessus, est du rssort et de la responsabilité de l'entreprise qui dreva effteucer les opérations seaiutvns :

a) Itivnraanee des elmopis pmrai les filières sutaeïnvs (famille professionnelle) :

? putdiorcon (fabrication/conditionnement) ;

? airniosimatdn ;

? commercial/marketing ;

? qualité/recherche et développement ;

? lqgiuioeste ;

? technique/maintenance ;

? informatique/système d'information.

b) Dtireipscon des eimplos (après runegpomeet éventuel des eilpoms slimiraais ou analogues) ;

c) Recrchehe du naeviu et de l'échelon ;

d) Viaotdialn du classement, l'évaluation étant favorisée par l'utilisation d'un gidue ;

e) Coonluiattn du comité d'entreprise et suivi.

a) Intevarine des emopils par filière

Pour cucnahe des catégories, l'entreprise drvea réaliser un itearninve des eimolps eistanxt par filière, c'est-à-dire par filamle professionnelle. Dnas cqahue filière, il y arua leiu de déterminer les eipomls caractéristiques de l'entreprise, c'est-à-dire cuex qui snot bein cunnos et stabilisés.

La lsite des filières puet être adaptée et complétée par vioe d'accord d'entreprise.

b) Dicrtpesoin des eimlops (après rmeeenruogpt éventuel des eolpmis sriilameis ou analogues)

Dans cuahqe filière, les epolims tles qu'ils snot emteenivfceft occupés dvoernt faire l'objet dnas l'entreprise d'une derispcitn en fanasit ritsesorr les critères qui seivrront à déterminer le nviaeu et l'échelon dnas la classification.

Une atetiotnn dvera être apportée à la dsiciotepn des epolims caractéristiques de cuhae filière puor leulqses la reechhre du niaveu et de l'échelon dvrea être effectuée en priorité.

c) Rechehrce du naeviu et rheccrehe de l'échelon

Niveau : l'identification du nvieau d'un eplmoi s'effectuera au myeon des 5 critères de bsaie définis à l'article 5.1.2 : cocninasanses reuqeiss ou expérience équivalente/formation, autonomie, responsabilité, animation/encadrement, relantois interne/externe.

Avant de procéder à l'identification de l'échelon, il y arua leiu de vérifier l'homogénéité du cseaslntm par neviau entre les différentes filières en établissant une gllrie des différents niuevax utilisés dnas l'entreprise.

Echelon : l'identification de l'échelon à l'intérieur d'un nvieau s'effectuera au meoy des critères tles que précisés à l'article 5.1.2, prgrhaapae « Ehoelcn ».

d) Vitlaidoan du classement

Après avior déterminé le cnasslemt des différents emplois, l'entreprise devra en vérifier la cohérence au rrgaad des emplois caractéristiques définis par le b. Les elompis qui eiextnt dnas l'entreprise dnvoert perrtmtee de s'assurer de la cohérence du cenlssamet réalisé au moyen des eolimps cuonns et stabilisés évoqués ci-dessus.

e) Ctotanioulsn du comité d'entreprise et sivivi de la msie en ?uvre

Le comité d'entreprise est consulté aanvt la msie en place définitive de la gllrie de classification. A cette fin et nmeatnomt puor petmetrre un aivs éclairé, le cmtpoe rnedu de la réunion d'examen de la csmimioson prévue à l'article 5.1.7 srea

tramiss en tmepts utlie au comité d'entreprise, puor information.

Par la suite, la csioosmmin arua puor rôle d'assurer un siuvi auennl de msie en ?uvre de la classification.

Article 5.1.9 - Processus de suivi des classifications
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

La même procédure que cllee appliquée lros de la msie en place de ces coasnsilaicfits s'appliquera :

? en cas de miidoftioacn des epolmis classés ;
? en cas de création de nueovaux emplois.

Article 5.1.10 - Glossaire
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Tâche : c'est la puls pitete unité de tivaral iduinievdI pmetraent la réalisation d'un but immédiat et raevlnet d'une activité spécifique. Par exemple, alenmietr l'étiqueteuse, siiasr des données?

Activité : c'est un elsenmbe de tâches. Une des aibtutntrios confiées à une ftooncin dnas une unité donnée. Par exemple, aenivposniropr en matière première, eercxer un contrôle qualité, réaliser un dépannage de première urgence.

Poste : reegeuonmprt de tâches et/ou d'activités dnas une onioaairsgtn de tariavl définie (exemple : soutireur?). On puet ereexcr des activités différentes/regroupement de tâches dnas un même ptose de travail.

Emploi/fonction : c'est un eblnseme de ptesos de taivarl mnobsiailt des compétences de même nuarte pnovaut cepotrmor puielrsus nvaieux (exemple : cariste, cuonduetr d'installations de conditionnement, comptable?).

Compétences : elbnmese de cessinancoas théoriques ou professionnelles, d'attitudes, d'aptitudes et de savoir-faire mis en ?uvre.

Polyvalence : capacité à erceexr au moins un ou psurelius postes/emplois/fonctions au-delà des crheags de tvaaril et de compétences différentes du poste/emploi/fonction initial.

Métier : eesmblne de capacités tqihcunees meneallu et ittelnlclueeles reconnues, nécessaires à l'exercice d'activité(s).

Filière plroeinssfloene : c'est un ecpsae d'évolution prflseosloinne qui roergupe un lagre cmahp d'emplois et de compétences présentant aessz de proximité pnrfnolsleesie puor être traitées gbaomelenlt (exemple : logistique, maintenance).

Classification : c'est le pienstoieonnmt des eipomls et/ou des ptesos de taarivl exercés par les salariés, luer onsritiaagon dnas un système cohérent pmanetrtet d'aboutir à une hiérarchisation des eiompls et/ou des ptesos de travail.

Critères calastns : critères qui caractérisent la dienoimsn d'un eolmpi ou de ptoes de travail, dnas luer cahmp d'action et de responsabilité et qui prettement de cirourtnse la classification.

Catégorie : eselmbne de pnoenerss anrptnapeat à une même catégorie de suattt soiacl : ouvriers/employés, technicien/agent de maîtrise, ingénieur/cadre.

Emploi repère : illtaurstin d'un epmloi décrit cmome étant une possibilité de roepumregent de ptesos de tiraavl dnas une filière professionnelle.

Article 5.1.11 - Liste des emplois repères
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Filière production

Opérateur de conditionnement. ? Catégorie ouvriers, employés ;
Opérateur de poscers (filtreur, brasseur, fermentateur, siropier) ;
Catégorie ouvriers, employés ;
Chef d'équipe, catégorie TAM.

Filière logistique

Agent manutentionnaire. ? Catégorie ouvriers, employés.
Agent logistique. ? Catégorie ouvriers, employés.
Responsable d'entrepôt (de secteur). ? Catégorie TAM.

Filière tcihnuqee études maintenance

Agent de maintenance. ? Catégorie ouvriers, employés.
Technicien de maintenance. ? Catégorie TAM.
Chef d'atelier. ? Catégorie TAM.

Filière qualité R et D

Agent de laboratoire. ? Catégorie ouvriers, employés.
Contrôleur de qualité. ? Catégorie ouvriers, employés.
Technicien de laboratoire. ? Catégorie TAM.
Technicien assurance-qualité. ? Catégorie TAM.

Filière administration

Secrétaire assistante. ? Catégorie ouvriers, employés à TAM.
Comptable. ? Catégorie ouvriers, employés à TAM.

Filière mtnerkiag commercial

Assistant marketing, vente, ADV, Export. ? Catégorie ouvriers, employés à TAM.
Chef de secteur. ? Catégorie TAM.

Filière informatique/systèmes d'information

Assistant sourppt informatique. ? Catégorie TAM.
Technicien support. ? Catégorie TAM.
Technicien réseaux informatiques. ? Catégorie TAM.

Article 5.2 - Décision de la commission paritaire du 9 février 2007

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Annexe au dnmeucot définissant le CQP Teichneicn pocerss brassicole

La csmisiomon piiatrrae a validé le CQP Tncieiehc n pserocs brlascosie en sa séance du 9 février 2007, et aoujte en complément les disoiinostps stneavuis :

« Conformément à l'article 5 de l'accord Cnlfsaitasociis du 16 mras 2005, le tiirultae du CQP Tieicnhec n psrcoes borlsacise puet accéder aux ftiocnns auqueuxlles les cinoacseasns sanctionnées par ce citreaifct le destinent, à la ctoidnion que l'emploi cpeodaronnrst aux fcioctonns siot dspbnloiee et que l'intéressé cinorfme ses capacités à l'occuper au temre de la période d'adaptation. Ces fioncotns dvoinet cndsreeroopre à la spécificité du cfcteariit et être de naievu IV. »

Annexe au docmeunt définissant le CQP Attaché de gietson dnas une srrectue de direction

La cosmiosmin praatiire a validé le CQP Attaché de getsion dnas une scurrutte de drciieton en sa séance du 9 février 2007, et aoujte en complément les diisopoints svieautns :

« Conformément à l'article 5 de l'accord Cnaoislcfsiaits du 16 mras 2005, le tluaritie du CQP Attaché de gsieotn dnas une srtcuute de dtrcoiein puet accéder aux fntnoocis aqelulxeus les cicsensoaans sanctionnées par ce citacefirt le destinent, à la ctoidnion que l'emploi cponrrsdnaoet aux focnitos siot dinploise et que l'intéressé cmnorife ses capacités à l'occuper au trmee de la période d'adaptation. Ces fncotnois divenot cronodrpspee à la spécificité du cetiraifct et être de nievu IV. »

Annexe au dcnmoet définissant le CQP Ctnuecduor de machines

La coossmiin paarritie a validé le CQP Cedtuonr de

mehcnias en sa séance du 9 février 2007, et autoje en complément les dsoitnopsiis seinvutas :

« Conformément à l'article 5 de l'accord Cfcaiotisslanis du 16 mras 2005, le tirtulæe du CQP Cudnecotur de minehcas puet accéder aux footnincs alqxueuels les cissacnnnoeas sanctionnées par ce criceaiftt le destinent, à la coidonitn que l'emploi cerdnnaposort aux fctnoins siot dpslinbioe et que l'intéressé ciorrnfe ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fncntios dnoivet crooesdrproe à la spécificité du ciicfaertt et être de niveau II. »

Article 5.3 - Décision de la commission paritaire du 3 juillet 2007 sur le positionnement des CQP

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Annexe au domnceut définissant le CQP Cuutndeocr de machine

« Conformément à l'article 5 de l'accord Casisofalntiics du 16 mras 2005, le trultaiie du CQP Ccuetnoudr de manihce accédera aux fniootcns aleleuxqus les canosnesncias sanctionnées par ce cetarfiict le destinent, à la codinoitn que l'emploi cesoradnprt aux fontniocs siot dolibsnipe et que l'intéressé cfirmone ses capacités à l'occuper au tmere de la période d'adaptation. Ces fnnoctis deovint teantmolet coorsrdnpe à la spécificité du cieicratftt et être de niveau III (OE), dnas le cas contraire, elels ne sauenairt être inférieures au nieavu II (OE). »

Annexe au dnmoecut définissant le CQP Rbsnaoslpæe d'équipe

« Conformément à l'article 5 de l'accord Clanicistosifas du 16 mras 2005, le turtliae du CQP Robasslpæe d'équipe accédera aux fionctos aqleuluxes les cenascnnisos sanctionnées par ce ccertfiiait le destinent, à la ciiodotnn que l'emploi crrdosopnanet aux fcoictnns siot dnibsiople et que l'intéressé cfrmoie ses capacités à l'occuper au treme de la période d'adaptation. Ces fntocinos dinevot taenoemltt croorensdrpe à la spécificité du ccaitrfeit et être de niveau V (TAM), dnas le cas contraire, elels ne snuiraet être inférieures au naievu IV (TAM). »

Annexe au dcouemnt définissant le CQP Aengt de maintenance

« Conformément à l'article 5 de l'accord cltsscinoiaiafs du 16 mras 2005, le titulaire du CQP Aengt de macetnainne accédera aux fctnoios alexquels les cesniocsnans sanctionnées par ce criactifit le destinent, à la cdnitooin que l'emploi cnspenradoot aux fionctos siot dliposbnie et que l'intéressé crinmfoe ses capacités à l'occuper au treme de la période d'adaptation. Ces fnoicntos denovit teeanlotmt coprdrnsroe à la spécificité du caeifrictt et être de niveau III (OE), dnas le cas contraire, eells ne surnaeait être inférieures au neiavu II (OE). »

Annexe au deconumt définissant le CQP Tceheniicn de maintenance

« Conformément à l'article 5 de l'accord Cnosiaaitsclfis du 16 mras 2005, le tiultarie du CQP Tieecchinn de mtanceanine accédera aux fcnoinots aqelxlueus les cnscsnanoaeis sanctionnées par ce ccterfiat le destinent, à la ciondoin que l'emploi canndoeprorst aux ftniocnos siot dnoplbiise et que l'intéressé cfroimne ses capacités à l'occuper au tmree de la période d'adaptation. Ces footncins divneot temlonteat cenoroprdrse à la spécificité du crieiatcftt et être de navieu V (TAM), dnas le cas contraire, eells ne seairaut être inférieures au niveau IV (TAM). »

Annexe au dnueocmt définissant le CQP Ceuncudtor de ligne

« Conformément à l'article 5 de l'accord Cialociafstisns du 16 mras 2005, le taiulirte du CQP Cdnuetucor de lgine accédera aux fncnotis auqxleles les ccninseonaass sanctionnées par ce ctiefcairt le destinent, à la ciinoodtn que l'emploi coroanrpesdnt aux fitnnocos siot dnbiosplie et que l'intéressé crminfoe ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces

foocnints dnoivet taemtenlot coorsrdnpe à la spécificité du cfcteiart et être de naievu IV (OE), dnas le cas contraire, elles ne siarunaet être inférieures au niveau III (OE). »

Article 5.4 - Salaire minimum hiérarchique
En vigueur étendu en date du 5 oct. 2010

Une gllrie de seiaalrs mimina est annexée à la présente. La négociation sur les sraeails diot être l'occasion, au mnois une fios par an, d'un eamexn par les piartes de l'évolution économique et de la sautoiitn de l'emploi dnas la profession, asini que de l'évolution des slaraies eietcfffis meonys par catégories peolfeonrlsensis et par sxee au ragred des slaaiers miimna hiérarchiques.

Le saliræe minmuim musenel hiérarchique bsaæ 35 herues hebdomadaires, en dosesus dquuel un siaalre ne puet être situé, est défini à l'exclusion des primes, des gciainforatts de caractère aléatoire ou temporaire, des roueerntmbsems de frais, des perims de transport, des perims de nnscauies et sujétions, d'ancienneté et mortjoinaas puor hueres supplémentaires et hreus de nuit.

Article 5.5 - Rémunération annuelle brute garantie
En vigueur étendu en date du 3 déc. 2012

Les petrias cneonenvint de steitusbur à la référence à la durée haddbaemiroe de tvaairl de 39 heures, la durée hionmdaaberde de 35 hreus et à la durée mnleuse de taairvl de 169 heures, la durée meelnusle de 151,67 heures.

Les eprensietis ennatt dnas le cmahp d'application de la présente cnetooivnn grairtnaot une rémunération anleunle btrue en dosesus de lqulleæ auucn salarié autlde ne prroua être rémunéré.

Ce sralaie est égal à 13 fios le srlaiæe muimnim mnsueel cnonvoieienl défini à l'annexe « Cltosfiasaciin » de la brnchæe à sa dernière vlauer de l'année considérée.

Cette gniraate de silaare bénéficie aux salariés talaavinlrt nmlmenreat et aanyt aneittt 1 an de présence coiutnne au 31 décembre de l'année considérée. Ctete gtnaarie s'applique suos réserve des cinidntoos spéciales cenaronct les jenues melusens âgés de mnois de 18 ans dnas le rsepct des dopiitsnoss de l'article L. 1132-1 du cdoe du travail, emportant, le cas échéant, psaarotirotin de cttee garantie.

Cette gritnaæe ne s'appliquera pas aux VRP multcartes.

Cette rémunération anuellne btrue grnaatie s'entend tteuos pirms comprises, à l'exclusion du rmermbnueoset des frais, des pmries de transport, des pimres de nuisance, sujétions, d'ancienneté et marajoitnos puor hueres supplémentaires et heerus de nuit.

Cette rémunération est établie sur la bsaæ de l'horaire haidabermoe légal, siot 35 heerus ou 150,67 hueres par mois. Elle srea adaptée prioelenomnetlonrpt à l'horaire de tvialar efeictff de cchuan et au tmpes de présence.

En fin d'année, l'employeur vérifiera que le manotnt taotl des slaiæes bturs définis ci-dessus arua bein été au mions égal au mnotnat de la gtnaarie alnunele fixée puor l'année considérée.

Au cas où ctete vérification faeirt apparaître qu'un salarié n'ait pas entièrement bénéficié de la giarntæe aellunne auquel il a droit au ttire de cttee année, l'employeur lui en versera le complément en vue d'apurer son compte.

Les modalités de vesmerent d'éventuels compléments snot ftnocoin des décisions de cqahue erpsetnrie de les peyar en une ou puelrisus fios et, en tuot état de cause, à la fin de l'année considérée.

Article 5.6 - Salaires
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Année 2005

(En euros.)

Niveau	échelon	Minimum CCN au 1er juillet 2005	Minimum CCN au 1er novembre 2005
I	1	1 219,09	1 225,19
	2	1 226,61	1 232,74
	3	1 239,13	1 245,32
II	1	1 260,51	1 266,81
	2	1 281,56	1 287,97
	3	1 306,87	1 313,40
III	1	1 345,51	1 352,24
	2	1 378,04	1 384,93
	3	1 410,76	1 417,82
IV	1	1 498,24	1 505,73
	2	1 541,79	1 549,50
V	1	1 650,79	1 659,04
	2	1 694,67	1 703,14
	3	1 738,23	1 746,92
VI	1	1 849,03	1 858,27
	2	1 934,69	1 944,37
	3	2 065,55	2 075,88
VII	1	2 218,27	2 229,36
	2	2 370,82	2 382,67
	3	2 523,70	2 536,31
VIII	1	2 720,15	2 733,75
	2	2 916,43	2 931,01
	3	3 276,61	3 293,00

(En euros.)

Année 2006

Niveau	échelon	Minimum CCN au 1er juillet 2006	Minimum CCN au 1er octobre 2006
I	1	Smic	1 255,00
	2	1 249,26	1 265,00
	3	1 271,03	1 283,74
II	1	1 296,51	1 309,48
	2	1 321,75	1 334,97
	3	1 350,20	1 363,70
III	1	1 391,87	1 405,79
	2	1 425,83	1 440,09
	3	1 459,92	1 474,52
IV	1	1 551,02	1 566,53
	2	1 596,43	1 612,39
V	1	1 710,00	1 727,10
	2	1 755,65	1 773,21
	3	1 801,07	1 819,08
VI	1	1 915,98	1 935,14
	2	2 005,71	2 025,77
	3	2 142,08	2 163,50
VII	1	2 301,15	2 324,16
	2	2 460,13	2 484,73
	3	2 619,35	2 645,54
VIII	1	2 823,99	2 852,23
	2	3 028,51	3 058,80
	3	3 403,72	3 437,76

(En euros.)

Année 2007

Niveau	échelon	Minimum CCN au 1er mai 2007	Minimum CCN au 1er novembre 2007
--------	---------	-----------------------------	----------------------------------

I	1	1 267,55	1 280,07
	2	1 277,65	1 290,77
	3	1 296,58	1 318,87
II	1	1 322,57	1 348,80
	2	1 348,32	1 378,59
	3	1 377,34	1 410,57
III	1	1 419,85	1 455,82
	2	1 454,49	1 491,63
	3	1 489,27	1 527,53
IV	1	1 582,20	1 623,41
	2	1 628,51	1 671,24
V	1	1 744,37	1 790,84
	2	1 790,94	1 838,85
	3	1 837,27	1 886,70
VI	1	1 954,49	2 007,18
	2	2 046,03	2 102,12
	3	2 185,14	2 245,74
VII	1	2 347,40	2 413,18
	2	2 509,58	2 580,61
	3	2 672,00	2 748,21
VIII	1	2 880,75	2 963,63
	2	3 089,39	3 178,99
	3	3 472,14	3 574,00

(En euros.)

Année 2008

Niveau	échelon	Minimum CCN au 1er mras 2008	Minimum CCN au 1er mai 2008	Minimum CCN au 1er obtcroe 2008 (1 %)
I	1	1 299,27	1 305,77	1 321,05
	2	1 310,13	1 316,68	1 334,04
	3	1 338,65	1 345,35	1 372,06
II	1	1 368,83	1 375,67	1 406,46
	2	1 399,27	1 406,27	1 441,22
	3	1 431,73	1 438,89	1 476,94
III	1	1 477,66	1 485,05	1 526,01
	2	1 514,00	1 521,57	1 562,01
	3	1 550,44	1 558,20	1 601,70
IV	1	1 647,76	1 656,00	1 702,79
	2	1 696,31	1 704,79	1 753,27
V	1	1 817,70	1 826,79	1 879,43
	2	1 866,43	1 875,76	1 930,00
	3	1 915,00	1 924,58	1 980,50
VI	1	2 037,29	2 047,47	2 107,08
	2	2 133,65	2 144,32	2 207,66
	3	2 279,43	2 290,82	2 359,17
VII	1	2 449,38	2 461,62	2 535,74
	2	2 619,32	2 632,42	2 712,37
	3	2 789,43	2 803,38	2 889,10
VIII	1	3 008,08	3 023,12	3 116,26
	2	3 226,67	3 242,81	3 343,42
	3	3 627,61	3 645,75	3 760,00

(En euros.)

Année 2009

Niveau	échelon	Minimum CCN au 1er jlleuit 2009 (1 %)
I	1	1 337,73
	2	1 351,57

	3	1 399,04
II	1	1 437,55
	2	1 476,53
	3	1 515,37
III	1	1 567,39
	2	1 605,59
	3	1 654,64
IV	1	1 750,05
	2	1 802,23
V	1	1 932,59
	2	1 984,78
	3	2 036,99
VI	1	2 167,28
	2	2 271,63
	3	2 428,20
VII	1	2 610,60
	2	2 793,12
	3	2 975,67
VIII	1	3 210,33
	2	3 445,04
	3	3 875,39

Article 5.7 - Rétablissement de l'écart hiérarchique de la grille des salaires minima conventionnels

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Article 5.7.1

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Il a été convenu de rétablir l'écart hiérarchique de la grille des salaires minima conventionnels de 1994.

Le rétablissement de l'écart hiérarchique nécessite de revaloriser les écarts entre les niveaux et les échelons.

La révision sera réalisée en appliquant une somme en euros appliquée à chaque niveau/échelon en 4 étapes selon le calendrier ci-dessous :

? 1er juillet 2006 ;

? 1er juillet 2007 ;

? 1er juillet 2008 ;

? 1er juillet 2009.

Le montant en euros des ratifications est annexé à cet accord (annexe I). Les grilles de salaire minima intégrant chaque rattachement au 1er juillet des années 2006, 2007, 2008, 2009 feront l'objet d'une large publicité dans les entreprises.

Article 5.7.2

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

période de maintien au niveau 1/échelon 1 au salaire équivalant au Smic base 35 heures. A cet effet, une commission sera organisée chaque année dans les 2 semaines suivant la conclusion de l'accord du Smic.

Article 5.7.3

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

La négociation annuelle des salaires est indépendante des mesures prises pour la révision de la grille, ces deux négociations de salaires résultant de ces négociations s'appliqueront à la grille dès lors que l'accord sera signé.

Si les augmentations de salaires résultant des accords de salaires négociés antérieurement au 1er juillet, ou postérieurement à la révision annuelle de la grille (1er juillet), la grille établie selon la règle définie ci-dessus sera immédiatement publiée et déposée. Ainsi les entreprises, les syndicats et les salariés seront informés des salaires minima applicables (cumul du montant de salaire fixe pour l'année en cours et des montants de la grille de l'année précédente, majoré de l'augmentation négociée).

L'extension du présent accord sera demandée dès sa signature.

Annexe I

Les entreprises prendront l'engagement de publier l'ensemble de ces données

(En euros.)

Niveau	échelon	écart annuel
I	1	0
	2	4,15
	3	13,13
II	1	16,86
	2	20,69
	3	23,43
III	1	25,86
	2	26,78
	3	27,65
IV	1	29,93
	2	31,12
V	1	34,03

	2	35,13
	3	36,32
VI	1	38,74
	2	41,48
	3	44,99
VII	1	49,01
	2	53,10
	3	57,11
VIII	1	62,28
	2	67,51
	3	77,02

Chapitre VI Durée et organisation du travail

Article 6.1 - Préambule

En vigueur non étendu en date du 20 juil. 2024

Depuis l'origine, la cinquante-cinq pour cent des activités de production des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool, d'une part, et de bière, d'autre part, a réglé de manière spécifique l'aménagement et l'organisation des temps de travail.

Les présentes dispositions ont pour objet une mise à jour au regard de la loi en vigueur.

Les présentes dispositions du chapitre VI de la CCN doivent permettre :

? un objectif national de solidarité à même de favoriser et de développer l'emploi, tout en préservant la compétitivité des entreprises dans un contexte de forte concurrence ;

? la volonté de réduire la précarité dans l'emploi et de ne pas créer de nouvelles ;

? le souci de favoriser un aménagement des temps de travail prenant en considération à la fois la spécificité des entreprises, leur activité, leur taille, et les aspirations des salariés ;

? la recherche de nouvelles modalités et répartitions de la charge de travail, pour répondre aux attentes des salariés et permettre aux salariés de concilier vie professionnelle et vie privée.

Compte tenu de la diversité croissante des situations entre les entreprises, selon leur taille ou en fonction d'une pluralité des activités prévues à être exercées, il est convenu de considérer les dispositions déterminées ci-dessous comme un cadre dont la mise en œuvre devra entraîner une négociation dans les entreprises où sont présentes les organisations syndicales représentatives, ainsi qu'une consultation des représentants représentatives du personnel, compte tenu de leurs attributions.

L'ensemble des dispositions antérieures reste applicable jusqu'à l'extension des présentes. Ces dernières ont un caractère supplétif vis-à-vis de dispositions ayant le même objet négociées par accord collectif d'entreprise ou d'établissement.

Les dispositions en matière de durée indéterminée sont favorisées.

Il est rappelé par ailleurs que la fonction publique est considérée comme un moyen permanent d'évolution des salariés et par effet de cause, des entreprises.

Article 6.2 - Durée légale hebdomadaire de travail

En vigueur non étendu en date du 20 juil. 2024

La durée légale hebdomadaire de travail effectif des salariés à temps complet est fixée à 35 heures par semaine (art. L. 3121-27 du code du travail).

Article 6.3 - Heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Article 6.3.1 - Contingent

En vigueur non étendu en date du 20 juil. 2024

Le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu être effectuées après information du CSE, est fixé à 120 heures par an et par salarié, pour les entreprises ayant conclu une répartition à l'année du temps de travail et 130 heures par an et par salarié pour celles ayant conclu un accord réparti à la semaine.

Article 6.3.2 - Paiement des heures supplémentaires. – Repos

En vigueur non étendu en date du 20 juil. 2024

Les heures effectuées au-delà de 35 heures décomptées à la semaine ou en moyenne sur l'année au-delà de 1 607 heures ouvrées sont à une majoration de 25% ou à un repos compensatoire de durée équivalente calculé dans les conditions fixées aux articles L. 3121-28 et suivants du code du travail.

Toutefois, le paiement des heures supplémentaires par un repos compensatoire ne peut intervenir que sur demande du salarié.

Article 6.4 - Modulation. – Annualisation. – Repos

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

La limite maximale de la modulation-annualisation (variation de la durée de travail hebdomadaire sur l'année civile ou de référence) est fixée à 44 heures par semaine dans la limite de 16 semaines, dont au maximum 12 consécutives, dans le cadre d'une programmation annuelle.

Le nombre de semaines de modulation ne peut dépasser 3. Le recours à ces modalités doit être justifié par des raisons techniques ou économiques. Toute semaine travaillée en période de faible activité doit comporter au moins 3 jours ouvrés pleins.

Les modalités de consultation et d'information du comité ou, à défaut, des délégués du personnel, les délais de prévenance des salariés sont ceux figurant aux paragraphes 2 à 5 de l'article D. 3122-7-1 du code du travail.

Article 6.4.1 - Sécurisation des accords antérieurs

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

La modification de la convention collective ne remet pas en cause les modalités de modulation du temps de travail qui ont été négociées et mises en œuvre dans les entreprises en application de l'accord collectif de branche du 12 juillet 1996, sécurisé dans les conditions posées par la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, ou désormais, dans les conditions posées par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008.

Article 6.4 (nouveau) - Modalités de répartition des heures sur

une période supérieure à la semaine et au plus à l'année

En vigueur non étendu en date du 20 juil. 2024

Décision de l'employeur de faire passer à une répartition annuelle des heures (art. L. 3121-45 CT)

Un accord d'entreprise définit les modalités d'aménagement du temps de travail sur une période au plus annuelle en négociant sur les thèmes précisés à l'article L. 3121-44 du code du travail.

Dans le cadre de la branche, et en l'absence d'accord d'entreprise, la limite maximale de la durée de travail hebdomadaire sur l'année civile ou de référence est fixée à 44 heures par semaine dans la limite de 16 semaines, dont au maximum 12 consécutives, dans le cadre d'une programmation annuelle.

La votation des horaires peut conduire à réduire les horaires en doses de 35 heures. Ainsi, le nombre de semaines de travail ne peut dépasser 3. Le recours à ces semaines doit être justifié par des raisons techniques ou économiques. Toute semaine travaillée en période de faible activité doit correspondre au moins 3 jours ouvrés pleins.

Les modalités de consultation et d'information du CSE, les délais de prévenance des salariés sont ceux figurant aux articles L. 3121-42 et L. 3121-46 du code du travail.

Article 6.4.1 - Conditions de rémunération en cas de décompte annuel du temps de travail

En vigueur non étendu en date du 20 juil. 2024

Selon l'article L. 3121-41 du code du travail, sont des heures supplémentaires les heures de travail effectuées au-delà de 1607 heures sur une durée annuelle, et en cas de décompte du temps de travail sur une période inférieure à l'année, les heures qui excèdent la durée moyenne maximale de 35 heures.

En fin de période de décompte, les heures excédant l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures reviennent au personnel des heures majorées, sauf pour celles qui n'ont pas été rémunérées en cours de période.

La rémunération, hors heures supplémentaires, est lissée sur une base mensuelle de 151 h 67 pour un salarié à temps complet, et sur la base de la durée hebdomadaire moyenne correspondante pour les salariés à temps partiel.

Article 6.5 - Organisation du travail en jours

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Article 6.5.1 - Cadres

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Dans les entreprises mettant en œuvre des procédures de réduction du temps de travail, les salariés peuvent bénéficier de formes de réduction d'horaires les mieux adaptées aux spécificités de leurs fonctions sont élaborées, selon les modalités suivantes, lesquelles peuvent être complétées par accord.

Cette réduction sera mise en œuvre en priorité sous forme de jours de travail ou de repos, par priorité par demi-journée. Le jour de repos est considéré comme une unité de mesure du temps de travail adaptée aux fonctions de ces personnels. À défaut d'accord d'entreprise, ces jours de repos sont pris pour moitié selon les modalités fixées par l'employeur, pour moitié au choix du salarié.

Relèvent de cette organisation les cadres définis à l'article L. 3121-43 du code du travail (1^o et 2^o) pour lesquels sont respectées les modalités définies à l'article L. 3121-44 du code du travail (maximum 218 jours) et aux articles L. 3121-46, L. 3121-47 et L. 3121-48 du code du travail.

Le nombre de jours de congés et de repos ne saurait être inférieur à 46 jours sur une période de 12 mois, selon le décompte ci-après exprimé en jours ouvrés (25 jours ouvrés de congés légaux + 9 jours fériés dont le 1^{er} Mai, 12 jours de repos).

Les cadres qualifiés ont un haut niveau de responsabilité, d'autorité et un niveau de qualification important, tels que cadres dirigeants, et cadres des comités de direction, ainsi que les directeurs, sont considérés comme des cadres des dépassements individuels de l'horaire collectif.

Sauf à respecter les dispositions d'ordre public à eux applicables (horaires maximaux et temps de repos), ils sont exclus du bénéfice des autres dispositions de l'accord (au même titre que les VRP).

Article 6.5.2 - Personnels force de vente (itinérants)

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Les salariés affectés aux forces de vente, du fait de la nature et de l'autonomie de leur activité, bénéficieront des mêmes dispositions que celles prévues à l'article 6.5.1 ci-dessus en ses paragraphes 1, 2 et 3.

Des modalités complémentaires d'application de la réduction du temps de travail, telles que des jours supplémentaires de repos, peuvent être négociées au niveau des entreprises et des spécificités des métiers commerciaux.

Article 6.5 (nouveau) - Forfaits en jours

En vigueur non étendu en date du 20 juil. 2024

En application des articles L. 3121-58 et suivants du code du travail, une convention individuelle de forfait en jours sur l'année peut être conclue, dans le respect des dispositions de la jurisprudence sur les forfaits en jours, avec les salariés d'au moins une année pluri-annuelle et entière dans l'organisation et la gestion de leur temps de travail et dont la durée de travail ne peut être prédéterminée. Les salariés en question sont :

1. ? Les cadres revêtant des fonctions VIII, VII et VI de la classification de la branche dont la nature des fonctions ne les conduit pas à respecter l'horaire collectif applicable au sein de l'entreprise, de l'atelier ou du service, auquel ils sont intégrés ;

2. ? Les salariés revêtant des fonctions V, 3 et VI de la filière TAM qui sont préposés de vente itinérants et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'exercice des responsabilités qui leur sont données.

L'éligibilité à une convention individuelle de forfait en jours est également caractérisée par :

? la nature des missions : le salarié est investi de responsabilités importantes au sein de l'entreprise et entière dans l'organisation de son emploi du temps ;

? la prise de décision : le salarié est personnellement guidé par des objectifs à court terme et dispose d'une latitude dans la façon de les atteindre ;

? l'absence de contrôle hiérarchique quotidien : Les missions confiées ne nécessitent pas un contrôle hiérarchique régulier.

Le nombre de jours de congés et de repos ne saurait être inférieur à 46 jours sur une période de 12 mois selon le décompte ci-après exprimé en jours ouvrés (25 jours ouvrés de congés légaux + 9 jours fériés dont le 1^{er} mai, 12 jours de repos), ce qui conduit à un nombre de jours de 216.

Toute journée travaillée au-delà du forfait annuel sur la période de décompte devra obéir à l'accord du salarié et faire l'objet d'une motivation (cf. article 6.5.4).

À l'épuisement du nombre de jours travaillés sur la période de décompte prévue sur la convention, et dans sa volonté de poursuivre des fonctions de travail supplémentaires, le salarié sera automatiquement en absence autorisée par l'employeur jusqu'au dernier jour de la période de décompte.

Article 6.5.1 - Période de décompte

En vigueur non étendu en date du 20 juil. 2024

La période de décompte des jours de travail dans ce forfait est déterminée par accord. Elle correspond à une période de 12 mois consécutifs. Elle correspond, à défaut, à l'année civile.

Article 6.5.2 - Règles applicables au volume annuel de jours définis au 6.5

En vigueur non étendu en date du 20 juil. 2024

Pour les salariés qui ne bénéficient pas d'un droit collectif à congés payés, le nombre de jours de travail est augmenté du nombre de jours de congés payés légaux auxquels le salarié ne peut prétendre.

L'avenant annuel au contrat de travail précise le nombre de jours supplémentaires de travail vancés en remplacement des jours de repos, avec une limite maximale de 235 jours par an.

Il est admis que le temps de travail soit décompté par journée ou demi-journée, sur tout ou partie des jours ouvrables de la semaine. Il en est de même pour les absences qui se mesurent à la journée ou à la demi-journée.

Les dates de prise des jours de repos compris dans le forfait sont fixées par accord avec l'employeur dans le respect de l'autonomie du salarié dans l'organisation du travail.

Article 6.5.4 - Rémunération

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre de jours de travail effectués et des jours payés. Cette rémunération tient compte des responsabilités et des sujétions dans le cadre de l'emploi.

La rémunération du salarié ne pourra être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise sauf en cas de fermeture totale.

Il est précisé que toute journée de travail effectuée d'un commun accord entre les parties au-delà de 216 jours bénéficie d'une majoration d'au minimum 10 %.

Le nombre maximal de jours travaillés au cours d'une période de 12 mois consécutifs est de 235. L'accord écrit entre les deux parties est valable pour la période de décompte en cours. Il ne peut être conclu de manière tacite, ni être considéré comme un usage.

La valeur de décompte d'une journée s'évalue en divisant la rémunération forfaitaire mensuelle par 22 et la valeur d'une demi-journée par 44.

Tout dimanche ou jour férié travaillé donne droit à une indemnité s'ajoutant à la rémunération forfaitaire, égale à 1/22 de ce forfait.

Article 6.5.5 - Incidence sur la rémunération des arrivées, des départs, des absences en cours de période de décompte

Lorsqu'un salarié n'est pas présent sur l'intégralité de la période annuelle de décompte, du fait d'une entrée ou d'un départ en cours de période, sa rémunération est, en tant que de besoin, régularisée sur la base du nombre réel de journées ou demi-journées travaillées et indemnisées en cours de période, par rapport au nombre de jours sur la base de laquelle la rémunération mensuelle est lissée.

Les journées ou demi-journées non travaillées du fait d'une absence sont comptabilisées pour l'appréciation du respect du nombre annuel de journées ou demi-journées de travail à effectuer sur la période de décompte.

Ces journées ou demi-journées non travaillées sont déduites de la rémunération mensuelle lissée versée au salarié le mois de son absence. Lorsque l'absence est indemnisée, l'indemnisation est calculée sur la base de sa rémunération mensuelle lissée.

Article 6.5.6 - Document de contrôle

Un document de contrôle établi à l'initiative par l'entreprise fait apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées et les jours indemnisés, il peut être remplacé par les données contenues dans le bulletin de salaire.

Ce document de contrôle est renseigné tous les mois par le salarié sous la responsabilité de l'entreprise, ou par l'employeur lui-même en lien avec le salarié.

Article 6.5.7 - Charge de travail et entretiens réguliers

L'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de l'organisation et de la charge de travail du salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année, afin de respecter une charge raisonnable de travail, sa répartition et le respect des repos et la période de congés (dispositif de suivi), dans l'adéquation aux diversités d'action de chaque fonction.

Le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année bénéficie, au moins une fois par an, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel sont évoqués :
? l'organisation du travail et la charge de travail ;
? les moyens mis en œuvre pour s'assurer de la bonne faisabilité de l'activité ;
? l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ;
? la rémunération du salarié.

L'entretien est en présentiel mais peut exceptionnellement être mis en œuvre par un moyen de communication à distance.

Cet entretien doit être formalisé par écrit.

En outre, le supérieur hiérarchique doit organiser un entretien si le document de contrôle, lorsqu'il est rempli par le salarié, fait apparaître que celui-ci n'a pas pu bénéficier de ses repos quotidiens et hebdomadaires.

Article 6.5.8 - Droits à la déconnexion et au repos

Le salarié en forfait jours sur l'année dispose du droit à la déconnexion organisée dans l'entreprise et communiqué à cet effet (respect de la charge ou de l'accord qui fait partie de la déconnexion pour tous).

Le salarié en forfait jours et l'employeur adoptent ainsi le droit à la déconnexion.

Il est rappelé que les salariés dont l'horaire est contractualisé en jours bénéficient d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures et d'un repos hebdomadaire de 35 heures consécutives au moins.

Ces repos sont décalés en cas d'interaction avec un temps d'astreinte entraînant intervention, pour préserver le repos (art. L. 3121-9 et 10 du code du travail).

L'amplitude de chaque journée de travail et la durée du travail hebdomadaire doivent être raisonnables pour permettre le respect des temps de repos précisés ci-dessus. Il est rappelé que, sauf convention expresse, la durée du travail hebdomadaire de salariés en forfait jours ne pourra excéder 50 heures.

Les jours de repos attribués au titre de la réduction du temps de travail sont pris par journées entières, ou demi-journées entières avec arrêt ou démarrage aux heures habituelles de repos (déjeuner, dîner).

Article 6.6 - Temps partiel (art. L. 3123-1 et suivants du code du travail)

Le travail à temps partiel est l'un des moyens de développer l'emploi. Il doit être prévu dans le contrat de travail et dans l'accord de négociation future.

Le principe de l'accès au travail à temps partiel par le volontariat est affirmé.

Son organisation doit permettre de concilier les exigences d'ordre privé et de gestion de l'entreprise.

Son développement nécessite de préciser le cadre juridique du travail à temps partiel au niveau de la branche professionnelle.

Article 6.6.1 - Définition du temps partiel
En vigueur non étendu en date du 20 juil. 2024

Est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure (art. L. 3123-1 du code du travail) :

1. ? À la durée légale du travail ou à la durée de travail fixée collectivement dans l'entreprise ou applicable dans l'établissement ;
2. ? À la durée mensuelle de travail résultant de l'application, sur cette période de la durée légale du travail ou si elle est inférieure à la durée de travail fixée collectivement dans l'entreprise ou applicable dans l'établissement ;
3. ? À la durée de travail annuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail, 1607 heures, ou, si elle est inférieure, de la durée de travail fixée collectivement dans l'entreprise ou dans l'établissement.

Article 6.6.2 - Contrat de travail
En vigueur non étendu en date du 20 juil. 2024

Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit à durée indéterminée, sauf s'il est conclu à durée déterminée dans les cas prévus par la loi (art. L. 3123-6 du code du travail).

Il mentionne :

- ? la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- ? les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
- ? les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié ;
- ? les lieux dans lesquels peuvent être accomplis des heures complémentaires au-delà de la durée du travail fixée par le contrat.

Toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est notifiée au salarié 7 jours calendaires au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu. Cependant, en cas de nécessité, ce délai pourra, après information et consultation des représentants du personnel, être exceptionnellement ramené à 3 jours. Pour être applicable, cette dernière possibilité nécessite qu'une négociation ait été engagée par accord d'entreprise (art. L. 3123-24, al. 3 du code du travail).

Les entreprises peuvent détenir aux salariés à temps partiel d'effectuer des heures complémentaires dans la limite de 20 % de la durée du travail prévue au contrat. Lorsque des heures complémentaires au-delà de 10% de cette durée sont données à un salarié, elles sont de 25 %.

Lorsque pendant une période de 12 semaines consécutives au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyennement réellement effectué.

La détermination d'heures complémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail au-delà de la durée du travail à temps plein.

Article 6.6.3 - Accès aux emplois à temps partiel
En vigueur non étendu en date du 20 juil. 2024

En cas de création ou de vacance d'un poste à temps partiel, les

salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité d'affectation à ce poste, sous réserve de posséder la qualification et les aptitudes nécessaires à la tenue de ce poste.

Les candidatures doivent être présentées par écrit auprès de la direction, selon des modalités définies par l'entreprise, dès l'affichage de l'avis de création ou de vacance de poste. Lorsqu'il s'agit d'une demande présentée à l'initiative du salarié, elle devra être formulée en préalable un préavis nécessaire à l'examen de la faisabilité de l'accès à l'emploi à temps partiel. Dans tous les cas, une notification de réponse provisoire sera apportée dans un délai maximum de 1 mois. La réponse définitive précisera l'acceptation ou le refus de la décision. Tout moyen en faveur de l'accès aux emplois à temps partiel sera mis en œuvre, en particulier des actions de formation.

En cas d'acceptation, un avenant au contrat de travail sera établi.

En cas de refus, les motifs de celui-ci seront explicités. Ces motifs peuvent être :
? le défaut de qualification ou d'aptitude nécessaire au poste à occuper ;
? l'impossibilité liée à la nature de l'emploi ;
? l'impossibilité momentanée liée à l'activité.

Si le souhaite, le candidat peut renouveler sa demande, selon les mêmes modalités.

Ces dispositions ne s'appliquent pas dans les cas où la loi impose des procédures particulières pour le bénéfice d'emplois à temps partiel, notamment dans les cas visés à l'article L. 1225-52 du code du travail, ou en cas d'activité réduite pour cause thérapeutique.

Lorsque la proposition de travail d'un emploi à temps partiel est faite à l'initiative de la direction, le salarié dispose d'un délai de 1 mois pour accepter ou refuser, par écrit, cette proposition. Cette hypothèse n'est exclue que dans les cas de mesure économique.

Le refus par un salarié d'effectuer un travail à temps partiel ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement. Il ne doit avoir aucune conséquence sur le déroulement de sa carrière dans l'entreprise.

En outre, en cas de modification de structure entraînant le recours au temps partiel, il est adapté à l'entreprise de privilégier ces postes sur la base du volontariat et de proposer tout d'abord de réaffecter aux personnes renvoyées un emploi à temps partiel.

Article 6.6.4 - Accès aux emplois à temps complet
En vigueur non étendu en date du 20 juil. 2024

En cas de création ou de vacance d'un poste à temps complet, les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité d'affectation sur ce poste, sous réserve de posséder la qualification et les aptitudes nécessaires à la tenue de ce poste.

Une procédure adaptée, dans l'esprit de celle énoncée à l'article 6.6.3, permet de faire aboutir le principe de priorité d'affectation.

En cas de changement de travail et conséquent de la situation du salarié à temps partiel (décès, ou chômage du conjoint ou du conjoint déclaré, divorcé), le travailleur à temps partiel est admis de plein droit, dans le poste occupé ou à un poste équivalent, au plus tard dans un délai de 3 mois.

Article 6.6.5 - Les formes du temps partiel
En vigueur non étendu en date du 20 juil. 2024

La durée du travail à temps partiel peut être répartie sur la semaine, le mois ou l'année, en fonction des possibilités des salariés et de l'organisation du travail.

Toutefois, la possibilité d'adopter une répartition sur l'année est notamment réservée aux emplois dont la nature implique une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Sont notamment visés les emplois suivants :

- ? les emplois saisonniers ne relevant pas de l'accord sur l'intermittence ;
- ? les emplois destinés à permettre de façon organisée les non-ressortissants étrangers ;
- ? ceux permettant à leurs titulaires d'opter pour un temps partiel ou la possibilité de conclure des conventions collectives et activités professionnelles et pour lesquelles les périodes non travaillées se situent, par exemple, pendant les vacances scolaires.

Article 6.6.6 - Durée et organisation du travail *En vigueur non étendu en date du 20 juil. 2024*

Pour les salariés à temps partiel :

- ? la journée de travail ne pourra pas comporter plus d'une coupe d'un maximum de 2 heures ;
- ? la durée quotidienne de travail effective ne pourra être inférieure, dans tous les cas de figure, à 4 heures continues, sauf demande expresse des salariés, pour favoriser le renouveau en demi-journée ou journée complète de travail ;
- ? la durée hebdomadaire moyenne ne pourra être inférieure, sauf demande expresse du salarié, à 22 heures.

La fixation d'une durée de travail inférieure à celle prévue par le présent accord (22 heures) à la demande du salarié ne peut intervenir que dans 2 cas (art. L. 3123-7 du code du travail) :

- ? permettre au salarié de faire face à des obligations personnelles, ou lui permettre de poursuivre ses activités afin d'atteindre une durée globale d'activité professionnelle à un temps plein ou au moins égale à 22 heures. Cette demande est écrite et motivée ;
- ? salarié âgé de moins de 26 ans et poursuivant ses études. Dans ce cas, la fixation d'une durée de travail inférieure à 22 heures et compatible avec ses études est de droit.

Le salarié à temps partiel peut être amené à travailler au-delà de la durée de travail prévue au contrat. Dans ce cas, le salarié bénéficie des heures complémentaires (il ne s'agit pas d'heures supplémentaires.)

Les heures complémentaires peuvent être effectuées dans la limite de 1/3 de la durée habituelle ou mensuelle de travail prévue dans le contrat.

Rémunération des heures complémentaires

Toute heure complémentaire supplémentaire donne lieu à une majoration de salaire.

Le taux de majoration est fixé à 25 % pour chaque heure supplémentaire au-delà de 1/3.

Droit au rufes du salarié

Le salarié a le droit de refuser d'effectuer des heures complémentaires :

- ? s'il est informé moins de 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues ;
- ? ou si les heures complémentaires sont acceptées au-delà des limites fixées par le contrat de travail.

Le refus du salarié pour l'un de ces motifs n'est pas une faute ou un motif de licenciement.

Article 6.6.7 - Egalité des droits *En vigueur non étendu en date du 20 juil. 2024*

Les salariés qui travaillent à temps partiel bénéficient d'une situation équivalente à celle des salariés à temps plein ou d'un statut équivalent et de droits équivalents. Ils d'accès à la formation professionnelle et de droit syndical, dans le respect

des dispositions légales. En particulier, il s'agit au préalable défini entre les parties le contenu du poste assuré par le salarié à temps partiel.

De plus, les salariés peuvent accéder au principe de l'égalité de traitement, les entreprises pourront négocier des mesures incitatives au passage à temps partiel.

Ces mesures, à titre indicatif, peuvent être de nature qualitative, voie financière dans ce cas, dégressives et provisoires, de sorte que soit réduit l'impact immédiat de perte de revenu.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée pour les salariés employés à temps partiel comme s'ils avaient été occupés à temps complet, les périodes non travaillées étant prises en compte en totalité (art. L. 3123-5 du code du travail).

Si une entreprise met en place un régime de prévoyance, elle traitera de manière égale les salariés à temps partiel n'ayant qu'un seul employeur, s'agissant des remboursements de frais, à l'exclusion des risques incapacité, invalidité, décès, qui sont couverts selon la règle de la proportionnalité. Si l'entreprise dispose déjà d'un régime de prévoyance, elle se conformera à cet engagement dans le délai de 1 mois après l'extension de l'accord.

Article 6.6.8 - Rémunération *En vigueur non étendu en date du 20 juil. 2024*

La rémunération des salariés à temps partiel est proportionnelle à celle d'un salarié qui, à équivalence égale, occupe un emploi à temps complet équivalent dans l'entreprise.

La rémunération correspond à l'horaire prévu au contrat est mensualisée selon la formule applicable au personnel à temps complet, les heures complémentaires étant payées en plus de la rémunération mensualisée.

Lorsque le temps partiel est organisé sur une base annuelle, le contrat de travail mentionne les modalités de calcul de la rémunération mensualisée, et ce, par dérogation au principe du paiement des heures réellement effectuées au cours du mois considéré.

Le montant des rémunérations sera réalisé sur les bases d'un calcul fixe l'horaire mensuel, en fonction de la période travaillée et des heures réparties à l'intérieur de cette période étalée sur 12 mois. Les éléments hors rémunération de base ne sont pas intégrés dans le calcul du salaire, mais versés hors de la paie du mois correspondant.

Article 6.6.9 - Congés payés *En vigueur non étendu en date du 20 juil. 2024*

En termes d'acquisition, les droits à congés payés sont calculés sur les mêmes bases que celles servant à définir les droits pour les salariés à temps plein.

Il en est de même pour les salariés à temps partiel annualisé. Toutefois, ces salariés ne pourront percevoir leurs congés pendant les périodes de travail collective déterminées, sauf accord entre les parties et respect des articles L. 3141-13 et suivants du code du travail.

Les droits à congés spécifiques (notamment ancienneté), mesurés en jours ouvrés, sont proportionnels au droit principal.

Article 6.6.10 - Absences *En vigueur non étendu en date du 20 juil. 2024*

Toute absence est comptabilisée pour le nombre d'heures qui aurait dû être effectué en fonction de l'horaire préalablement défini.

Pour les salariés à temps partiel annualisé, toute absence

pendant les périodes travaillées est également comptabilisée pour le nombre d'heures qui aurait dû être effectué en fonction de l'horaire préalablement défini.

Sauf accord du collectif d'entreprise, si l'entreprise ne donne pas lieu à un paiement de salaire, la durée de travail est égale à la durée de travail que la durée de l'absence en heures, et ce, dans la limite du salaire mensuel. Les heures qui n'auront pu donner lieu à un paiement de la rémunération lors de l'établissement des paie les mois suivants. Si l'absence donne lieu à un paiement de salaire, celui-ci est égal à la durée de travail moyen que la durée de l'absence en heures et ce, dans la limite du salaire mensuel, sous déduction des cotisations de sécurité sociale ou de tout régime de prévoyance.

Article 6.6.11 - Rupture du contrat En vigueur non étendu en date du 20 juil. 2024

L'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ à la retraite des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une ou l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

Le nombre d'heures pour l'exercice d'emploi, qui est prévu en cas de démission ou de licenciement, est calculé proportionnellement à la durée de travail du salarié à temps partiel.

Article 6.6.12 - Bilan annuel En vigueur non étendu en date du 20 juil. 2024

Nonobstant les informations périodiques sur l'emploi, un bilan du temps partiel est établi dans le rapport sur l'emploi s'adressant au salarié par an au CSE et communiqué aux représentants du personnel de l'entreprise. Il fera état du nombre d'acceptations et de refus de temps partiel et des raisons les ayant justifiés.

L'article R. 2123-1 du code du travail prévoit que le bilan ? porte sur :

1. ? Le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés, ainsi que les horaires de travail à temps partiel pratiqués ;

2. ? Le nombre d'heures complémentaires prises par les salariés à temps partiel. ?

Par ailleurs, ce même article prévoit que ? Lors de la réunion où est présenté ce bilan du travail à temps partiel réalisé, l'employeur explique les raisons qui l'ont amené à recourir à des salariés à temps complet de passer à temps partiel et à des salariés à temps partiel de passer à temps complet. ?

En outre, conformément à l'article L. 3123-16 du code du travail, l'employeur doit informer chaque année le CSE des données de dérogation individuelles à la durée normale de travail à temps partiel (qui est de 22 heures d'après le présent accord).

Enfin, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, une information est fournie au CSE pour retracer, mois par mois, l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe en faisant apparaître le nombre de salariés à temps partiel (art. L. 2312-69 et R. 2312-21 du code du travail).

Ce bilan est également présenté à la commission formation-emploi du CSE. À cette occasion, des précisions sont apportées sur l'évolution du temps partiel.

Un bilan détaillé du temps partiel est établi dans le rapport annuel sur l'emploi dans la branche s'adressant à la commission paritaire nationale sur l'emploi.

Article 6.7 - Décompte des heures par cycles de travail En vigueur non étendu en date du 20 juil. 2024

La durée moyenne hebdomadaire du travail peut être calculée sur un cycle de 8 semaines consécutives (art. L. 3121-46 du code du travail).

Sous réserve que soit respectée pour chacune des semaines la durée maximale pouvant être appliquée au cours d'une même semaine telle que définie aux articles L. 3121-20 à L. 3121-22 du code du travail, il peut être effectué, au cours de l'une ou l'autre semaine des heures de travail en nombre inégal. La durée hebdomadaire de travail des intéressés est considérée comme étant le résultat de la division par 8 du nombre d'heures accomplies pendant la même période.

En cas de recours au cycle de travail, le nombre annuel des heures supplémentaires est fixé à 90 heures.

Article 6.8 - Travail posté En vigueur non étendu en date du 20 juil. 2024

La mise en place du travail posté fera l'objet d'une consultation préalable du CSE devant laquelle seront présentées les raisons techniques et économiques la justifiant.

Lorsque, dans une entreprise, il existe du personnel en équipe ayant un horaire quotidien moyen de 8 heures au moins, ce personnel a droit à un temps payé qui ne pourra pas être inférieur à 30 minutes pour casse-croûte.

Lorsque l'horaire moyen est supérieur à 6 heures et inférieur à 8 heures, le personnel a droit à un temps payé qui ne sera pas inférieur à 20 minutes.

Ce temps payé pour casse-croûte se situe à l'intérieur de l'horaire de travail et sera fixé selon les nécessités du service.

Article 6.9 - Travail posté continu En vigueur non étendu en date du 20 juil. 2024

La mise en place du travail posté fera l'objet d'une consultation préalable du CSE devant laquelle seront présentées les raisons techniques et économiques la justifiant.

Lorsque, dans une entreprise, il existe du personnel en équipe ayant un horaire quotidien moyen de 8 heures au moins, ce personnel a droit à un temps payé qui ne pourra pas être inférieur à 30 minutes pour casse-croûte.

Lorsque l'horaire moyen est supérieur à 6 heures et inférieur à 8 heures, le personnel a droit à un temps payé qui ne sera pas inférieur à 20 minutes.

Ce temps payé pour casse-croûte se situe à l'intérieur de l'horaire de travail et sera fixé selon les nécessités du service.

Article 6.10 - Horaires spéciaux En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Afin de permettre une meilleure utilisation de l'outil de travail, les entreprises pourront organiser les horaires de travail sur des durées différentes de 5 jours.

Conformément aux articles L. 3132-16 à L. 3132-19 du code du travail, des horaires spéciaux de fin de semaine peuvent être établis par l'employeur après consultation d'un accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut après avis de l'inspecteur de travail donnée après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent.

Les horaires de fin de semaine sont suivis par des salariés volontaires et déjà payés de l'entreprise ou, à défaut, embauchés à cet effet. Ces salariés bénéficient d'avenants ou de conventions particulières qui leur assurent les mêmes avantages d'emploi et les mêmes références de salaire de base que celles

des salariés travaillant à temps plein. Ils ne pourront en aucun cas clumer un emploi à temps partiel et un emploi à temps réduit de fin de semaine.

Les dispositions s'appliquent dans les entreprises concernées pour éviter que la mise en œuvre de ces horaires spéciaux ait pour effet d'augmenter la durée du travail du personnel d'encadrement, sauf compensation.

Les modalités de rémunération applicables aux horaires de travail de fin de semaine seront, sauf accord d'entreprise prévoyant des dispositions plus favorables, d'au moins 50 % de la rémunération de base due pour une durée équivalente effectuée suivant l'horaire normal de l'entreprise.

Les salariés occupés dans les horaires spéciaux de fin de semaine bénéficient de l'ensemble des avantages conventionnels accordés en matière de formation professionnelle pour tous les salariés travaillant en semaine. Les entreprises s'engagent à inclure dans le plan de formation des dispositions spécifiques afin d'assurer la mise en œuvre de la formation professionnelle pour ces salariés.

Si la semaine a lieu durant la semaine, l'entreprise s'efforcera qu'elle n'excède pas 3 jours. Les salariés pourront alors être normalement employés dans le cadre de leur horaire habituel de travail de fin de semaine. En tout état de cause, l'horaire global de la semaine ne pourra excéder l'horaire des salariés travaillant en semaine.

En revanche, si la semaine est dispensée sur une durée supérieure à 3 journées consécutives durant la semaine, le salarié bénéficiaire ne pourra en tout état de cause être employé normalement en fin de semaine. L'entreprise prendra alors une décision d'adaptation des horaires. Cette décision doit revêtir un caractère exceptionnel.

La rémunération des journées de travail se fera au taux horaire normal, sous la réserve de la prévision au présent article. Toutefois, la rémunération du personnel concerné ne pourra pas globalement être inférieure à celle perçue dans le cadre de son activité.

Les entreprises s'engagent à accorder aux salariés occupés dans les horaires de fin de semaine une priorité au passage en équipe de semaine lorsque des postes de semaine sont vacants. Dans cette hypothèse, une information sur les postes disponibles et les modalités de recrutement sera effectuée auprès de chaque salarié travaillant en fin de semaine et ayant déclaré être intéressé par un tel changement. Le comité d'entreprise et/ou les délégués du personnel sont informés sur les disponibilités des postes de semaine.

Article 6.10 (nouveau) - Équipes de suppléance *En vigueur non étendu en date du 20 juil. 2024*

Afin de permettre une meilleure utilisation de l'outil de travail, les entreprises pourront organiser les horaires de travail sur des durées différentes de 5 jours.

Conformément aux articles L. 3132-16 à L. 3132-19 du code du travail, des horaires spéciaux de fin de semaine peuvent être établis par l'employeur après consultation d'un accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, après avis de l'inspecteur du travail donné après consultation des délégués syndicaux et avis du CSE s'il existe.

Les horaires de fin de semaine sont suivis par des salariés volontaires déjà présents de l'entreprise ou, à défaut, embauchés à cet effet. Ces salariés bénéficient d'avenants ou de contrats particuliers qui leur assurent les mêmes garanties d'emploi et les mêmes références de salaire de base que celles des salariés travaillant à temps plein. Ils ne pourront en aucun cas cumuler un emploi à temps partiel et un emploi à temps réduit de fin de semaine.

Les dispositions s'appliquent dans les entreprises concernées pour éviter que la mise en œuvre de ces horaires spéciaux ait pour effet d'augmenter la durée du travail du personnel d'encadrement, sauf compensation.

Les modalités de rémunération applicables aux horaires de travail de fin de semaine seront, sauf accord d'entreprise prévoyant des dispositions plus favorables, d'au moins 50 % de la rémunération de base due pour une durée équivalente effectuée suivant l'horaire normal de l'entreprise.

Les salariés occupés dans les horaires spéciaux de fin de semaine bénéficient de l'ensemble des avantages

conventionnels accordés en matière de formation professionnelle pour tous les salariés travaillant en semaine. Les entreprises s'engagent à inclure dans le plan de formation des dispositions spécifiques afin d'assurer la mise en œuvre de la formation professionnelle pour ces salariés.

Si la semaine a lieu durant la semaine, l'entreprise s'efforcera qu'elle n'excède pas 3 jours. Les salariés pourront alors être normalement employés dans le cadre de leur horaire habituel de travail de fin de semaine. En tout état de cause, l'horaire global de la semaine ne pourra excéder l'horaire des salariés travaillant en semaine.

En revanche, si la semaine est dispensée sur une durée supérieure à 3 journées consécutives durant la semaine, le salarié bénéficiaire ne pourra en tout état de cause être employé normalement en fin de semaine. L'entreprise prendra alors une décision d'adaptation des horaires. Cette décision doit revêtir un caractère exceptionnel.

La rémunération des journées de travail se fera au taux horaire normal, sous la réserve de la prévision au présent article. Toutefois, la rémunération du personnel concerné ne pourra pas globalement être inférieure à celle perçue dans le cadre de son activité.

Les entreprises s'engagent à accorder aux salariés occupés dans les horaires de fin de semaine une priorité au passage en équipe de semaine lorsque des postes de semaine sont vacants. Dans cette hypothèse, une information sur les postes disponibles et les modalités de recrutement sera effectuée auprès de chaque salarié travaillant en fin de semaine et ayant déclaré être intéressé par un tel changement. Le CSE sera informé sur les disponibilités des postes de semaine.

Article 6.11 - Horaires individualisés *En vigueur non étendu en date du 20 juil. 2024*

La pratique des horaires individualisés dérogeant à la règle de l'horaire collectif peut être instituée sur demande écrite des salariés et après accord du CSE, ou, à défaut, après avis de l'inspecteur du travail ayant préalablement constaté l'accord du personnel.

Article 6.12 - Travail de nuit *En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010*

Article 6.12.1 - Préambule *En vigueur non étendu en date du 20 juil. 2024*

Selon les termes de la loi (art. L. 3122-1 et suivants du code du travail), le travail de nuit doit être exceptionnel. Il doit porter en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

Conscients des nécessités technique, industrielle, climatique ou sociale de faire travailler certains salariés, hommes ou femmes, la nuit, pour pourvoir certains emplois permanents d'assurer la continuité de l'activité économique, notamment dans le cadre de cycles courts ou semi-continus, sous réserve de la contrainte, les partenaires sociaux décident, par le présent accord, et dans le souci de protection des salariés, d'améliorer les conditions de travail des intéressés en encourageant le recours à des formes nécessaires à cette forme particulière d'organisation du travail.

Le caractère pénible du travail de nuit reconnu par les parties au présent accord d'une part, et le constat de l'existence de risques au travail de nuit au niveau de la profession, notamment dans le cadre des activités d'élaboration de produits, de maintenance, de production d'énergie et de fluide, d'embouteillage et de conditionnement, voire de distribution (activité commerciale) d'autre part, nécessitent que soit donné un statut particulier au travailleur de nuit.

Les présentes dispositions concernent les entreprises définies par la convention collective nationale et s'appliquent sur le territoire national y compris les départements d'outre-mer aux salariés travaillant de nuit en vertu d'un contrat de nuit selon les conditions définies à l'article 6.12.3 ci-après.

Article 6.12.3 - Travail de nuit
En vigueur non étendu en date du 20 juil. 2024

1. ? Définition du travail de nuit

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

Une arête période de 9 heures consécutives comprise entre 21 heures et 7 heures comprises, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut être substituée à la période mentionnée au premier alinéa 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 situation peut être autorisée par l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du CSE.

Lorsqu'un salarié aura accompli, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 250 heures de travail effectif au cours de la période comprise entre 21 heures et 6 heures, ou de celle qui lui est substituée conformément aux dispositions de l'alinéa précédent, il sera vérifié, au cours du premier mois suivant ce constat, que l'intéressé a bénéficié des dispositions du présent accord.

2. ? Définition du travail de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit bénéficiaire du présent accord, tout salarié qui :

? soit accompli, au moins 2 fois par semaine, selon son horaire habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien au cours de la période horaire de nuit définie ci-dessus ;

? soit accompli, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 250 heures de travail effectif au cours de la période horaire de nuit définie ci-dessus.

Article 6.12.4 - Limitation du recours au travail de nuit
En vigueur non étendu en date du 20 juil. 2024

Le travail au cours de la période comprise entre 21 heures et 6 heures, ou de celle qui lui est substituée, des salariés considérés comme travailleurs de nuit est destiné à assurer principalement la continuité de l'activité économique ou le fonctionnement des services d'utilité sociale. Il ne peut être mis en place ou étendu à de nouvelles catégories de salariés que s'il est nécessaire pour les raisons qui sont :

? soit indispensables pour interrompre, chaque jour, le fonctionnement des équipements utilisés et le processus de production ;

? soit indispensables économiquement ou techniquement d'allonger le temps d'utilisation des équipements, en raison notamment, de la part que représente le coût de ces équipements dans le prix de revient des produits de l'entreprise ;

? soit nécessaires d'assurer une continuité de l'activité en raison du caractère continu de la production des produits (activité commerciale) ;

? soit indispensables pour des raisons de sécurité, d'assurer une sécurité et une performance des personnes et des installations.

Le CSE est consulté sur la mise en place ou l'extension à de nouvelles catégories de salariés du travail de nuit.

Cette consultation se fera sur la base d'une note écrite émanant des mois pour les hypothèses de mise en place ou d'extension du travail de nuit.

1. ? Majorations

Les travailleurs peuvent bénéficier de la prime de nuit de 22 heures et 6 heures selon les dispositions légales en vigueur.

Les salariés travaillant entre 22 heures et 6 heures bénéficient d'une majoration du salaire horaire de base de l'intéressé de 20 % pour chaque heure effectuée entre 22 heures et 6 heures (ou entre 21 heures et 5 heures au choix de l'entreprise) ;

Cette majoration doit se cumuler avec les majorations pour heures supplémentaires et d'une indemnité de panier de nuit à une fin et déduire le taux horaire du minimum garanti s'ils ont travaillé au moins 3 heures entre 22 heures et 6 heures (ou entre 21 heures et 5 heures), à l'exception des salariés bénéficiant d'une majoration de nuit à tarif réduit dans l'établissement.

Pour les salariés travaillant occasionnellement entre 22 heures et 6 heures (rappel à l'occasion ou pontalonnage inopinée de luer poste de travail), la majoration prévue ci-dessus sera au minimum de 40 %.

Les dispositions du présent article ne se cumulent pas avec des modalités de même nature au moins équivalentes fixées expressément dans un contrat de travail.

Des accords d'entreprise pourront substituer par équivalence une diminution du temps de travail aux majorations prévues au présent article.

2. ? Rôles spécifiques pour les travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit bénéficient d'un repos compensatoire d'un jour ou d'une période de 12 heures égale à 1 semaine (base horaire habituelle de nuit) pour les salariés affectés toute l'année en équipe de nuit, et effectués l'intégralité de la durée annuelle effective du temps de travail définie dans l'entreprise. À défaut et notamment pour les autres travailleurs de nuit, le nombre d'heures de repos compensatoire est déterminé sur la période de référence conformément aux heures ainsi travaillées.

Le droit à repos doit faire l'objet d'une information écrite sur le bulletin de paie ou sur un document annexé. Il est réputé ouvert aux salariés à l'issue de la période de référence et doit être pris au plus tard dans l'année suivante, selon des modalités à définir en entreprise.

Cette obligation ne se cumule pas avec toute autre obligation ayant le même objet déjà définie en entreprise.

Article 6.12.6 - Organisation du travail dans le cadre du poste de nuit et durée maximale de travail
En vigueur non étendu en date du 20 juil. 2024

Une attention particulière sera apportée par l'entreprise à la répartition des horaires des travailleurs de nuit. Cette répartition doit avoir pour objectif de faciliter l'articulation de luer activité avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales.

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

À l'exception des salariés occupés dans le cadre des articles L. 3132-16 et suivants, la durée maximale quotidienne du temps de travail effectif des travailleurs de nuit ne peut excéder 8 heures.

La durée maximale quotidienne du poste de nuit (temps de travail effectif) peut être portée à 9 heures 30 pour les travailleurs de nuit bénéficiaires de l'accord exerçant l'une des activités visées ci-dessous (hors suppléance ou fin de semaine) :

? activité caractérisée par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de travail du salarié ;
? activité de garde, de surveillance et de permanence caractérisée par la nécessité d'assurer la protection des personnes et des biens ;
? activité caractérisée par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production.

Il peut être par ailleurs dérogé à la durée maximale quotidienne de temps de travail effectif des travailleurs de nuit dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le travailleur de nuit pour lequel il a été fait application d'un des cas prévus ci-dessus, de dérogation à la durée maximale quotidienne de 8 heures du poste de nuit, devra bénéficier d'un temps de repos équivalent au temps de dépassement. Ce temps de repos s'additionnera au temps de repos quotidien de 11 heures prévu par les articles L. 3131-1 et L. 3131-2 du code du travail.

Sous réserve que cette possibilité soit prévue par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, lorsque, dans des cas exceptionnels, l'octroi de ce repos n'est pas possible pour des raisons objectives, une contrepartie équivalente pécuniaire d'assurer une protection appropriée au salarié concerné pourra être substituée au repos.

La durée moyenne hebdomadaire de temps de travail effectif des travailleurs de nuit, calculée sur une période quinquennale de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures.

Toutefois, lorsque l'organisation du travail, imposée par les contraintes d'utilisation des équipements tenant aux caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise, le justifie, la durée moyenne hebdomadaire de temps de travail effectif des travailleurs de nuit peut être portée à 42 heures (dans le cadre de cycles notamment), au maximum sur 12 semaines, consécutives ou non, en dehors de l'hypothèse visée par l'article 6.9 de la convention collective nationale (travail posté continu).

Article 6.12.7 - Modalités d'affectation du salarié à un poste de nuit

En vigueur non étendu en date du 20 juil. 2024

Tout travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale particulière avant son affectation à un poste de nuit.

La périodicité de la visite est fixée par le médecin du travail en fonction des particularités du poste occupé et des caractéristiques du travailleur, selon des modalités déterminées par décret en Conseil d'Etat (art. L. 4624-1 du code du travail), sans pouvoir excéder 3 ans (art. R. 4624-17 du code du travail)

Par ailleurs, le travailleur de nuit bénéficie d'une visite d'information et de prévention réalisée par un professionnel de santé mentionné au premier alinéa de l'article L. 4624-1 (médecin du travail, collaborateur médecin, infirmier en médecine du travail ou infirmier) préalablement à son affectation sur le poste. (art. R. 4624-18 du code du travail.)

En outre des visites périodiques, tout travailleur tel que défini à l'article 6.12.3 de la présente convention collective, peut bénéficier d'un examen médical à sa demande.

Le salarié occupé un poste de jour, qui souhaite occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement, bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi correspondant à sa catégorie professionnelle, ou d'un emploi équivalent.

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

Lorsque le contrat de travail prévoit que le salarié occupé à un poste de jour pourra être occupé en qualité de travailleur de nuit, l'intéressé sera tenu de fonder sa demande sur un motif légitime.

un poste de nuit s'il justifie que cette affectation se fait en raison de la nécessité de satisfaire des impératifs de service que la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante. Ce refus ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Le salarié occupé un poste de nuit en tant que travailleur de nuit qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour dans le même établissement ou dans la même entreprise, bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi correspondant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. Le travailleur de nuit pour lequel le travail de nuit est imposé par la nature de l'activité ou la prise en charge d'une personne dépendante, sera examiné de façon prioritaire.

L'employeur protège à la mesure possible de ces salariés, par tous moyens, la santé des travailleurs de nuit et de leurs familles correspondants.

Cas d'incapacité d'un travailleur de nuit

Le travailleur de nuit, déclaré incapable par le médecin du travail à occuper un poste de nuit, bénéficie du droit à être transféré, temporairement ou définitivement, sur un poste de jour dans l'établissement dans le même établissement ou, à défaut, dans l'entreprise, conformément à sa qualification et aussi conformément à la mesure possible de l'emploi précédemment occupé.

À cet effet, l'entreprise fera bénéficier le salarié, si cela s'avérait nécessaire, d'une formation ou d'adaptation visant à favoriser son retour à l'emploi interne.

L'employeur ne peut priver le travailleur de nuit de son droit de travail, du fait de cette incapacité, que s'il est dans l'impossibilité de proposer au salarié un poste de jour correspondant à sa qualification et à l'emploi précédemment occupé, ou si le salarié refuse ce poste.

L'employeur devra justifier par écrit de l'impossibilité de proposer au salarié un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi à l'emploi précédemment occupé.

Les procédures de consultation des représentants du personnel sont effectuées conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Protection de la femme enceinte ou ayant accouché

La travailleuse de nuit enceinte, dont l'état a été médicalement constaté, ou qui a accouché, bénéficie dès qu'elle en fait la demande, ou que le médecin du travail constate, par écrit, que le poste de nuit est incompatible avec son état, du droit d'être affectée à un poste de jour dans le même établissement pendant le temps restant de la grossesse et du congé légal postnatal.

Lorsque le médecin du travail constate, par écrit, que le poste de nuit est incompatible avec l'état de la travailleuse de nuit, la période pendant laquelle la salariée bénéficie du droit d'être affectée à un poste de jour peut être prolongée pour une durée n'excédant pas trois mois.

Le passage en poste de jour pendant la période prévue ci-dessus ne doit pas entraîner de baisse de la rémunération de la salariée. Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer à la salariée enceinte ou ayant accouché pendant la période considérée un poste de jour dans le même établissement, ou si l'intéressée refuse d'être affectée dans un autre établissement de l'entreprise, l'employeur doit faire connaître, par écrit, à la salariée ou au médecin du travail les motifs qui s'opposent au reclassement.

Le contrat de travail est suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité ainsi que, le cas échéant, pendant la période de prolongation, n'excédant pas 1 mois, décidée par le médecin du travail.

Pendant la période de suspension du contrat de travail, la salariée est indemnisée dans les conditions prévues par les articles L. 1225-9 et suivants du code du travail et L. 333-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

En cas d'allaitement, justifié par un certificat médical, le droit d'être affectée à un poste de jour est prolongé de 3 mois. En outre, pendant 1 année à compter du jour de la naissance, les mères atteignent leurs états de repos à cet effet d'une durée de repos par poste durant les heures de travail.

Article 6.12.8 - Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes
En vigueur non étendu en date du 20 juil. 2024

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

- ? pour établir un salaire à un poste de travail correspondant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- ? pour mettre un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- ? pour privilégier des compétences spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

Article 6.12.9 - Formation professionnelle des travailleurs de nuit
En vigueur non étendu en date du 20 juil. 2024

Les travailleurs de nuit bénéficient, comme les autres salariés, des atouts offerts dans le plan de développement des compétences de l'entreprise, y compris celles relatives au poste professionnel de formation (CPF) ou d'un congé de formation, à la validation des expériences et aux CQP.

Afin de créer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les parents saient les enfants à accéder à la formation professionnelle continue de ces salariés compte tenu de la spécificité d'exécution de leur travail et à en tenir informé le CSE.

Article 6.12.10 - Droit syndical
En vigueur non étendu en date du 20 juil. 2024

Les parties signataires s'engagent que le travail de nuit ne doit pas constituer un obstacle à l'exercice du droit syndical et à l'exercice des mandats des titulaires représentatives de personnel. À cet effet, les entreprises s'engagent à faciliter la conciliation de ces responsabilités avec l'activité professionnelle des salariés concernés, tout en favorisant les conditions de rémunération pendant les temps d'exercice du mandat et le droit à s'absenter du poste.

Article 6.13 - Travail intermittent
En vigueur non étendu en date du 20 juil. 2024

Des contrats de travail intermittents peuvent être conclus afin de pourvoir des emplois permanents, qui, par nature, nécessitent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Le nombre, la durée et la situation de ces périodes s'apprécient à l'intérieur d'un cadre annuel et sont définis par le contrat de travail imputant ses réserves des disponibilités ci-après.

Les emplois à caractère temporaire relevant de la convention collective n'ont pas pour objet d'un contrat de travail intermittent sont précisés par accord d'entreprise.

Forme et contenu du contrat

Le contrat de travail intermittent doit être écrit (art. L. 3123-33 et suivants du code du travail).

Il doit mentionner la qualification du salarié.

Il doit déterminer une durée annuelle maximale de travail sans que celle-ci puisse être inférieure à 800 heures ; la durée annuelle doit pouvoir se cumuler par semaine complète.

Si cela est possible, il fixe les périodes de travail et les périodes d'inactivité à l'intérieur de l'année ainsi que la répartition des heures de travail à l'intérieur des périodes travaillées. Les conditions dans lesquelles ces prévisions peuvent être modifiées en cours d'exécution du contrat sont également indiquées.

Si la nature de l'emploi ne permet pas de fixer à l'avance les périodes de travail et la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes, le contrat de travail doit prévoir les conditions dans lesquelles le salarié sera informé de la fixation de ces périodes et de la répartition des heures de travail, ainsi que les conditions dans lesquelles il pourra refuser ces propositions.

Toute proposition de l'employeur doit être assortie dans ce cas d'un délai de prévenance de 7 jours calendaires.

Le salarié dispose de la possibilité de refuser les propositions de l'employeur dans la limite de 3 refus par an sans qu'il puisse former plus de 2 refus consécutivement.

Les heures dépassant la durée annuelle fixée au contrat ne peuvent excéder le quota de durée.

Sauf accord particulier, le contrat doit fixer les éléments de la rémunération, celle-ci devant être calculée et versée chaque mois sur une base régulière indépendante de l'horaire réel, et égale si possible au douzième de la rémunération annuelle correspondante au nombre d'heures prévues.

Les heures éventuellement effectuées en dépassement de la durée annuelle sont réglées au plus tard avec le versement du salaire de la rémunération annuelle si elles ne sont pas réglées au mois où le travail est effectué.

Droits des salariés

Les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent bénéficient des droits réservés aux salariés à temps complet, sous réserve de l'application de la règle de la proportionnalité aux droits liés à la durée du travail effectif (cas des primes et indemnités et, d'une manière générale, de tous les éléments salariaux).

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

Article 6.14 - Travail du dimanche et des jours fériés
En vigueur non étendu en date du 20 juil. 2024

Dans les conditions fixées par la loi, à l'exclusion toutefois des conditions d'ancienneté, le minimum de la rémunération des jours fériés est assuré au personnel.

Cette disposition a pour but d'éviter une perte de salaire lorsque le jour férié tombe un jour qui aurait dû normalement être travaillé. Les accords d'entreprise régleront les problèmes particuliers des fêtes locales.

Sous réserve du respect des dispositions légales en la matière, dans le cas de travail effectif osier un dimanche ou un jour férié légal, les heures travaillées sont majorées de 100 % du salaire réel hors primes.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne se cumulent pas avec des modalités de même nature au mois équivalentes fixées expressément dans un contrat de travail.

Article 6.15 - Contraintes diverses et compensations
En vigueur non étendu en date du 20 juil. 2024

Dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail, les entreprises s'efforceront de réduire les travaux pénibles, dangereux et insalubres, ainsi que les permanences.

Ces travaux donneront lieu à compensation, notamment à réduction des temps de travail, dont les modalités d'application feront l'objet d'un accord d'entreprise.

Dans l'hypothèse de modulation-répartition des horaires sur une période égale à l'année, il sera fait application des règles de régularité prévues à l'article L. 3121-44 du code du travail.

Article 6.16 - Dispositions diverses (Temps de travail effectif, temps de pause, congés payés, lissage)

En vigueur non étendu en date du 20 juil. 2024

Temps de travail effectif au sens de la branche professionnelle

Au sens des dispositions des articles L. 3121-1 et suivants du code du travail, ne sont considérées comme des temps de travail effectif, les périodes suivantes (sans que la liste ci-après puisse être considérée comme exhaustive) :

? les temps de pause, de douche, d'habillage, de casse-croûte, de repas pris sur place ;
? les temps d'astreinte, dans la mesure où le salarié est libéré de ses obligations et peut vaquer à des occupations personnelles, sauf les temps ? y compris le temps de trajet pendant lequel il est éventuellement rappelé dans l'entreprise.

Temps de pause

La définition des temps de pause tient compte des dispositions conventionnelles. Ce temps de pause est généralement selon les entreprises. Il est identifié dans l'horaire collectif de travail. Lorsque le moment de la pause n'est pas déterminé, le salarié fixe le moment de celle-ci au regard de ses horaires et des impératifs de bon fonctionnement de l'entreprise. Les salariés peuvent à leur convenance les temps de pause pendant lesquels ils n'exercent plus de travail.

Les temps de pause non pris au poste de travail, qu'ils soient payés ou non, ne sont pas pris en compte dans le temps de travail effectif, sauf disposition particulière fixée par accord d'entreprise.

Toutefois, dans la négociation d'entreprise, la situation avant accord et après accord sera exposée selon un mode de décompte qui vise à faire prévaloir aux partenaires sociaux d'apprécier le gain net réalisé.

Congés payés. Lissage

Dès lors que le mode de décompte des congés se fait, dans le cadre de l'annualisation ou de la modulation, par une méthode d'un nombre de semaines comprises entre le début et la fin des congés légaux, ces dernières sont réputées être perçues en compte sur une base lissée, sauf accord d'entreprise qui prévoit d'autres modalités telles que décompte en jours ouvrés ?

Article 6.17 - Compte épargne-temps (CET)
En vigueur non étendu en date du 20 juil. 2024

Les branches professionnelles représentatives des secteurs ont fixé un cadre pour permettre aux entreprises d'instituer plus facilement, en application des articles L. 3151-1 et suivants du code du travail, un compte d'épargne-temps. Les entreprises qui souhaitent instituer un compte d'épargne-temps choisissent les modalités dans le cadre conventionnel suivant, qu'elles dorment à améliorer par accord d'entreprise ou d'établissement.

Objet du CET et mise en œuvre

Objet du CET

Le CET permet à chaque salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou

différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non pris ou des sommes affectées au CET.

Les dispositions du présent article complètent celles fixées aux articles L. 3151-1 et suivants du code du travail.

Le CET peut être mis en place par l'employeur au profit de ses salariés, après conclusion du CSE, s'il existe.

Un compte peut être ouvert pour tout salarié inscrit à l'effectif.

Tenue du compte

Le compte est tenu par l'employeur ou par un organisme extérieur à l'entreprise auquel l'employeur a préalablement confié la gestion, après consultation du CSE, s'il existe.

Alimentation du compte d'épargne-temps (CET)

Alimentation à l'initiative du salarié

Le salarié peut décider d'alimenter son compte par :
? les congés payés annuels légaux excédant 24 jours ouvrables, les congés de congés directs et les congés payés supplémentaires, dont les congés conventionnels dont il bénéficie ;
? la rémunération des heures supplémentaires ou les jours de repos équivalents attribués en remplacement de leur paiement, ou effectués dans ou hors les conventions collectives ;
? les heures ou jours de repos obtenus dans le cadre des conventions de forfait ;
? l'intéressement collectif (art. L. 3311 et suivants du code du travail) ;
? à l'issue de leur période d'indisponibilité, les sommes issues de la participation et/ ou versées sur un plan d'épargne salariale.

Il est rappelé que l'administration explique que les cotisations en repos au travail de nuit peuvent être stockées sur le CET car ces repos sont prévus pour des raisons de protection de la santé et de la sécurité du salarié, tout comme les repos quotidiens et hebdomadaires (circulaire DGT n° 20 du 13 novembre 2008).

Le salarié précise le montant et le quantum de l'alimentation, sans limite au montant de la rémunération qui doit être versé, après travail effectué.

L'alimentation doit respecter les délais d'affectation précisés dans l'entreprise.

Les droits acquis sont couverts par l'AGS, en tant que de besoin, ou contre le risque d'insolvabilité, selon les conditions fixées par l'article L. 3253-8 du code du travail et les articles D. 3154-2 et suivants du code du travail.

Le bénéficiaire reçoit une information annuelle sur l'état de son compte.

Alimentation à l'initiative de l'employeur

L'employeur peut décider d'alimenter le compte de chaque salarié, après consultation du CSE, s'il existe :
? les jours de congés excédant le congé annuel et non pris en raison d'une incapacité de travail du salarié liée à une maladie, ou accident, d'origine professionnelle ou non, après information préalable et sauf opposition de la part de l'intéressé ;
? les éventuels abondements décidés aménageables par l'employeur.

Valorisation des éléments épargnés

Lorsque le compte est exprimé en temps, il le sera soit en heures, soit en jours, selon le sprout conventionnel linéaire et salarié.

Le compte exprimé en argent est à la date de déblocage total ou partiel des éléments épargnés.

Transfert des droits

Le salarié peut demander le transfert de ses droits selon les modalités et surpôts visés à l'article L. 3152-2 du code du travail.

Utilisation du compte d'épargne-temps

Le compte épargne-temps peut être utilisé notamment pour les congés suivants, sans préjudice des droits prévus à l'article L. 3152-4 du code du travail :

- ? congé pour création d'entreprise ;
- ? congé sabbatique ;
- ? congé parental d'éducation ;
- ? congé de fin de carrière ;
- ? congé sans solde à titre de congé individuel de formation ;
- ? congés à temps partiel ;
- ? congé de solidarité familiale ;
- ? congé de présence parentale ;
- ? congé pour enfant malade ;
- ? congé de solidarité internationale.

Par ailleurs, les modalités de prise des congés sabbatique, création d'entreprise, parental sabbatique définies par la loi, y compris pour les salariés d'ancienneté. Toutefois, la rémunération au titre du compte d'épargne-temps obéit aux règles générales des congés d'ancienneté définies à ce titre.

Les autres congés doivent être demandés 3 mois avant la date prévue pour le départ en congé.

La direction de la société se réserve le droit de reporter le départ effectif en congé pour congé individuel de formation dans la limite de 6 mois, si l'absence du salarié a des conséquences préjudiciables sur le bon fonctionnement du service. En tout état de cause, ces congés pour congé individuel de formation ont une durée maximale de 6 mois.

Les salariés peuvent bénéficier d'un congé de fin de carrière dans la limite de 1 an et le départ accolé à leur départ à la retraite ou en préretraite. L'information devra être faite au préalable du salarié 6 mois avant la date prévue pour le départ.

Sauf congé de fin de carrière, le salarié en congé sera remplacé pendant son temps.

Indemnisation du congé

Pendant son congé, les droits acquis par le salarié et cotisations en unités monétaires peuvent être versés au compte du salarié, soit :

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

Non-utilisation du compte

Après une période de 2 ans suivant l'ouverture du compte d'épargne-temps, le salarié, s'il n'a pas utilisé ses droits dans les conditions prévues ci-dessus, peut verser au compte épargne-temps et déduire la liquidation de son compte.

En pareil cas, le salarié perçoit une indemnité correspondante aux droits acquis au moment de la renonciation.

Les cotisations à l'utilisation du compte d'épargne-temps ne peuvent être notifiées qu'une fois par an, à savoir au plus tard au 31 décembre de chaque année.

Conséquences sur le contrat de travail

Le temps d'absence rémunéré est assimilé à du travail effectif pour le calcul de l'ancienneté. À l'issue du congé, le salarié, dont le contrat n'est pas rompu, est réintégré dans son emploi, sauf préretraite ou retraite, après avoir, le cas échéant, bénéficié d'une période d'adaptation.

Cessation et liquidation du compte

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation totale du

compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis figurant sur le compte, déduction faite des cotisations seules dues par le salarié.

Mais, en cas de rupture du contrat de travail, la valeur du compte peut être transférée de l'ancien employeur au nouveau, sous réserve que celui-ci ait également mis en place un CET. Le transfert nécessite un accord tripartite. La gestion dépendra, par suite, des règles générales applicables auprès du nouvel employeur.

Le salarié peut aussi verser une partie de ses droits CET auprès de la Caisse des dépôts et consignations (CDC) dans les conditions prévues aux articles D. 3154-5 et suivants du code du travail.

Chapitre VII Congés payés. – Congés et absences

Article 7.1 - Durée des congés payés

En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

L'ensemble des salariés bénéficiera de droits supplémentaires de congés payés dans les conditions prévues par les articles L. 3141-3 et suivants du code du travail pour une année complète de temps de présence au travail (soit 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif, ou assimilé ? article L. 3141-4 du code du travail).

Outre les périodes légales, ne sont pas assimilés à du temps de présence au travail pour l'appréciation du droit aux congés payés :

- ? les jours de maladie ;
- ? les périodes de chômage total au-delà de deux semaines ;
- ? les périodes de grève ;
- ? et, d'une manière générale, toute absence pendant laquelle le contrat se trouve suspendu, à l'exception de ceux qui légalement (notamment article L. 3141-5 du code du travail) ou cumulativement sont pris en compte pour le calcul des congés payés.

L'année de référence pour apprécier le droit au congé est fixée du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours, sauf accord d'entreprise ou d'établissement en stipulant autrement (art. L. 3141-11 du code du travail).

Article 7.2 - Congés supplémentaires d'ancienneté

En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

Il est attribué au salarié un congé supplémentaire d'ancienneté :

- ? 1 jour ouvré après 10 ans d'ancienneté ;
- ? 2 jours ouvrés après 15 ans d'ancienneté ;
- ? 3 jours ouvrés après 20 ans d'ancienneté ;
- ? 4 jours ouvrés après 25 ans d'ancienneté.

Ce congé supplémentaire s'ajoute au droit au congé acquis dans l'année de référence précédant l'anniversaire de l'entrée dans l'entreprise apprécié au 31 mai de chaque année.

Il ne peut être pris qu'après avoir épuisé le congé payé légal et n'ouvre pas droit à congé supplémentaire de fractionnement.

Il est attribué au salarié le droit à congés payés. Le salarié voit sa rémunération maintenue.

Ces congés ne se cumulent pas avec les congés supplémentaires d'ancienneté déjà existants dans les entreprises. Ils sont réexaminés en cas de modification des règles légales et réglementaires.

Article 7.3 - Modalités et période de prise des congés

En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

La période normale de prise des congés tient compte des usages propres à chaque entreprise. Elle doit croquer dans tous les cas la période allant du 1er mai au 31 octobre.

L'ordre de départ en congé s'effectue après consultation des intéressés, du CSE, en tenant compte des nécessités de la production, de la situation financière des bénéficiaires et de leur ancienneté dans le respect des obligations rappelées à l'article L. 3141-16 du code du travail. L'ordre et les dates des départs en congé sont communiqués au personnel au moins deux mois à l'avance et au plus tard le 1er mars. Ces dates ne peuvent être modifiées sauf accord ou décisions collectives que dans le respect d'un délai de un mois avant la date prévue du départ.

La répartition des dates de congés payés s'effectue de telle sorte que le personnel bénéficie au moins de trois semaines de congés consécutives s'il en fait la demande. En cas de fermeture des congés dans les conditions prévues par la loi, il est attribué 2 jours ouvrables de congé supplémentaires lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période légale est au moins égal à 6, et un seul lorsqu'il est compris entre 3 et 5 jours.

Sauf dérogation acceptée par l'employeur, la cinquième semaine ne pourra être accolée au congé principal. Les dispositions prévues par les articles L. 3141-17 et suivants du code du travail s'appliquent pour le congé et le report de congés.

Il est rappelé qu'en cas d'empêchement de prise de congés pour maternité, maladie ou accident, le salarié bénéficie d'un droit à congé dans les conditions fixées par la jurisprudence.

Selon la loi, les congés peuvent être pris dès l'embauche (art. L. 3141-12 du code du travail) sans préjudice des règles fixées par la loi.

Article 7.4 - Congés des jeunes travailleurs
En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

Le personnel âgé de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente et n'ayant pas travaillé pendant toute l'année de référence peut bénéficier d'un congé non rémunéré dans la limite de 5 semaines.

Article 7.5 - Congés des mères de famille
En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

Le congé supplémentaire rémunéré des mères de famille âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente est de 2 jours ouvrés par enfant à charge.

Article 7.6 - Indemnité de congé
En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

L'indemnisation du congé est établie selon un mode de calcul (art. L. 3141-24 du code du travail) :
? un dixième de la rémunération perçue pendant l'année de référence ;
? sa part qui aurait été perçue pendant la durée du congé (à l'exclusion des indemnités représentatives de frais).

C'est le mode de calcul le plus favorable au salarié qui est retenu.

En cas de décès, l'indemnité de congés payés restant due est versée aux ayants droit.

Article 7.7 - Autorisation d'absence pour événements familiaux ou exceptionnels (en jours ouvrés)
En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

Sous réserve des dispositions des articles L. 3142 et suivants du code du travail

Dès l'entrée des salariés dans l'entreprise, ne sont pas déduites de la rémunération du personnel les absences motivées par :
? maladie du salarié ou souffrance d'un PCAS : 5 jours ;
? mariage d'un enfant du salarié : 1 jour ;
? décès du conjoint du salarié, du partenaire lié par un PACS, du concubin : 3 jours ;

? décès d'un enfant : 5 jours ;
? décès des beaux-parents du salarié, des parents du salarié : 3 jours ;
? décès d'un grand-parent du salarié : 1 jour ;
? décès des frères, sœurs, beaux-frères, belles-sœurs du salarié : 3 jours ;
? réserve opérationnelle et service national, interruption du temps réellement passé au service dans la limite de : 3 jours ;
? naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours pour le père, le conjoint, le concubin, ou le partenaire pacsé, ainsi que le statut du salarié. Ce congé pour le père est un droit indépendant du congé paternité ;
? naissance de la veuve d'un hndaiacp chez un enfant : 2 jours ;
? hospitalisation d'un enfant du salarié ou du conjoint du salarié : 1 jour.

Ces autorisations d'absence doivent être prouvées à l'occasion de l'événement et sur présentation d'une pièce justificative. Elles ne peuvent être différées et suspendues, le cas échéant, les congés payés ou RTT en cours en finissent préalablement l'employeur.

Article 7.8 - Congés et absences autorisées non rémunérés
En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

Les dispositions de l'article L. 1225-61 du code du travail s'appliquent. En outre, tout salarié qui bénéficie d'une ancienneté minimale d'une année dans l'entreprise ou bénéficiaire de congé sans solde (sauf accord d'entreprise ou individuel) pour soutenir son enfant à charge (au sens fiscal du terme) malade ou accidenté, sur présentation d'un certificat médical, et à condition que ces congés soient proportionnels à la durée de la maladie de l'enfant et que le total n'excède pas 15 jours par année civile, ceci incluant le cas échéant les durées plus courtes prévues par l'article L. 1225-61 du code du travail.

Ce congé est considéré comme période de travail effectif pour la détermination de la durée et des droits à congés.

En cas d'événement grave, un congé non rémunéré d'une durée supérieure peut être autorisé par l'entreprise.

Article 7.9 - Congé paternité et d'accueil de l'enfant
En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

Dans un délai de 4 mois suivant la naissance de son enfant ou d'accueil de l'enfant au sens des articles L. 3142 et suivants du code du travail, le père salarié bénéficie du congé de paternité prévu par la loi. Des exceptions au délai de 4 mois sont fixées par l'article D. 1225-8 du code du travail.

Le congé de paternité entraîne la suspension du contrat de travail.

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité avertit son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre, en précisant la date à laquelle il en finira.

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

Selon les termes de l'article L. 1225-35 du code du travail, ce congé est ouvert dans les mêmes conditions au conjoint salarié de la mère ou la partenaire salariée liée par un PACS, ou vivant maritalement avec elle.

Chapitre VIII Conditions particulières d'emploi

Article 8.1 - Jeunes salariés
En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

Lorsqu'ils ne travaillent pas dans les conditions particulières visées à l'alinéa suivant, les jeunes salariés sont rémunérés sur les mêmes bases que le personnel adulte.

Les conditions particulières de travail des jeunes salariés sont réglées conformément à la loi n° 2002-142 du 11 février 2002 sur la protection de la santé et la sécurité au travail : salaire, horaires, sécurité sociale ?

Article 8.2 - Travailleurs en situation de handicap En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

Les entreprises doivent rechercher, dans le cadre des articles L. 5212-1 et 2 et situations du cadre du travail, les accords et moyens permettant la mise en œuvre des solutions des travailleurs handicapés.

Les travailleurs handicapés, qui accomplissent la même tâche qu'un salarié valide, doivent bénéficier des conditions d'emploi de statut, salaire et qualification.

Dans le cas contraire, lorsqu'ils sont adaptés pour eux, dans des conditions particulières constatées, leur rémunération pourra être fixée selon les dispositions légales et réglementaires.

Dans les cas où un travailleur handicapé, un aménagement d'horaire pourra être établi à son intention.

De même, les dispositions prévues par les articles L. 5211-1, L. 5213-1 et suivants du cadre du travail.

Article 8.3 - Mutations pour causes médicales En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

Si le salarié est déclaré par le médecin du travail apte à reprendre, à l'issue des périodes de suspension, l'employeur doit lui proposer, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à effectuer l'une des tâches existant dans l'entreprise, un autre emploi approprié à ses capacités et assurant l'équilibre de sa vie professionnelle et personnelle, en particulier avec les élus ou mandatés dans le cadre des articles L. 1226-2 et suivants du cadre du travail.

? Mutations consécutives à un accident du travail ou maladie professionnelle

Si le salarié accepte par le salarié s'accompagne d'une indemnité de 5 %, il percevra une indemnité dégressive selon les échelons ci-dessous, de la différence, à hauteur égale, entre l'ancien et le nouveau salaire :

- ? pour les 4 premières années : 80 % ;
- ? du 5^e au 8^e années : 60 % ;
- ? du 9^e au 12^e années : 40 % ;
- ? du 13^e au 16^e années : 20 %.

? Mutations consécutives à une maladie

Si un salarié opéré par l'employeur par suite d'une maladie s'accompagne d'une indemnité de 5 % et si le salarié compte au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, il percevra une indemnité dégressive et viagère à vie allouée en cas de maladie consécutive à un accident, mais pour des durées de moitié inférieures à celles prévues dans ce cas.

Article 8.4 - Egalité professionnelle En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

Sous réserve des dispositions particulières du cadre du travail, et sauf si l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle, nul ne peut :

- a) Mener à l'emploi ou offrir un emploi, que soient les caractères du contrat envisagé, ou dans toute autre forme de publicité relative à une embauche, le sexe ou la situation de famille du candidat recherché ;
- b) Refuser d'embaucher une personne, pour une mutation, résilier ou résilier de renouveler le contrat de travail d'un salarié

en considération du sexe ou de la situation de famille ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille ;

c) Prendre en considération du sexe toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

Article 8.5 - Mutations entraînant changement de domicile En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Le salarié peut demander, accepter ou refuser une mutation pour des raisons personnelles ou professionnelles. Le refus d'une mutation ne peut nuire à sa carrière.

En cas de mutation, il s'exécute les impératifs familiaux, sociaux ou de santé, que la mutation implique du fait de la société ou du salarié.

Le salarié s'informe par écrit de tous les éléments permettant d'apprécier la situation : nouvelle fonction détaillée et tous les éléments figurant dans la lettre d'engagement avec mention des éléments (logement, scolaire, etc.). Le salarié dispose d'un délai de réponse de 1 mois et a la possibilité d'effectuer préalablement un voyage avec sa famille aux frais de l'employeur.

Les frais de transport et de déménagement sont pris en charge par l'employeur ainsi qu'une indemnité forfaitaire, variable selon les cas de famille, pour couvrir les frais d'installation.

Une indemnité compensatoire sera attribuée pendant 12 mois pour compenser la différence de charges locatives.

Article 8.6 - Salariés détachés à l'étranger En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Les modalités de détachement doivent faire l'objet de dispositions particulières soit dans les accords d'entreprise, soit par contrat de travail ou avenant.

Ces dispositions doivent définir les conditions de travail et de séjour du personnel appelé à l'initiative de son employeur à travailler à l'étranger, dans l'Union européenne et hors de l'Union européenne.

Ces dispositions doivent tenir compte de la situation des conditions de travail et des avantages sociaux des salariés à leur retour de séjour en métropole, à ce point les sujétions de travail inhérentes à un séjour à l'étranger et à garantir son retour en métropole et dans son entreprise d'origine en tenant compte de ses responsabilités antérieures.

Des dispositions doivent également définir les conditions de travail spécialement embauché pour exercer son activité hors de France.

Article 8.7 - Contrats à durée déterminée de type saisonnier En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

Compte tenu des caractéristiques d'activité d'origine économique, des dispositions particulières prévues à cet effet dans les entreprises, notamment du fait du caractère par nature temporaire de ces emplois en période de saison :

L'embauche de saisonniers est fixée selon les modalités suivantes :

? le contrat doit être écrit et comporter les clauses essentielles (art. L 1242-12 et suivants du cadre du travail) ;

? le contrat saisonnier peut être soit de date à date, soit conclu pour la durée de la saison. Dans ce dernier cas, il comporte une durée minimale de 4 semaines et une durée maximale de 9 mois ;

? il est institué un délai de prévenance réciproque pour la fin du contrat lorsque celle-ci n'est pas préalablement fixée :

- ?? de 1 semaine pour une présence de 1 à 6 mois ;
- ?? de 2 semaines pour plus de 6 mois.

Conformément aux articles L. 1244-2, L. 1244-2-2 du cadre du travail :

? les dispositions en vigueur du contrat de travail ne s'appliquent pas à l'expiration des contrats de saisonniers ;

? le saisonnier, ayant effectué sa période d'essai dans l'établissement la saison précédente, est dispensé d'essai en

cas d'embauche dnas un epolmi iteniudqe ;
? en outre, le poersnsl sneoinisar anyat effectué duex soaisns
dnas une même esprertnie bénéficié d'une priorité de
réembauchage dnot il srea informé au mnios un mios aanvt le
début de la saosin prochaine, puor pouvroir un caortnt
seoinaisnr ou un CDI.

Pour clcuealr l'ancienn  t   et l'indemniti   de licenciement, les
durées des catortns de traavil dnas une même eseprtinre ou
gpoure snot cumulées.

Une indemniti   de non-reconduction du corantt de triaavl   
caractère ssnnieioar est due au salarié lsuroqe les geaiartns
n'ont pas été respectées et que l'employeur n'offre pas de
rodiunteoccn saisonnière du contrat. Elle est égale à 7 % du
sraiale total burt perçu lros de la saiosn précédente.

Article 8.8 - Entreprises extérieures *En vigueur non étendu en date du 5 août 2021*

Tout eleupmyor qui egnsvaie de friae aeppl à des eenriserpts
extérieures, puor cniretas traavux    efeuctefr dnas son
entreprise, est tneu de rteecsper les règles prévues en la
matière par la réglementation en viuuger et nammoentn par les
aelrcits L. 4511-1 du cdoe du tarvail et R. 4511-1 et snvtius du
cdoe du travail.

Article 8.9 - Suspension du permis de conduire des salariés obligés de se déplacer régulièrement pour motif professionnel *En vigueur non étendu en date du 5 août 2021*

Dans le cas d'une sneuposisn teormrapie du preims de crinudoe
et lorsqe les coiidotnns suaeitnvs snot réunies :

- Sosseipunn d'un miumaxm de 3 mios ;
- Non-récidive,
l'intéressé est affecté à un empoli à l'intérieur de l'entreprise
drnuat tuote la durée où il ne puet coirndue un véhicule.

Si dnarut une période de 2 ans svauint une première
suspension, il n'y a pas eu récidive, la csulae de récidive est
suspendue.

Toutefois, suaf accrod ernte l'intéressé et la direction, le salarié
prorua être tneu d'épuiser tuos les congés aelnnus axeuuqls il a
diort puor l'année en cours, en cas d'impossibilité de traival
consécutive ou de difficulté de travail, du fiat de cttee
sspuonesin du pirms de conduire.

En cas de rfues du salarié d'occuper teopmammreint l'emploi
de remplacement, la sinesspoun du cortant de trivaal de son fiat
ne srea pas rémunérée.

En cas de snsospeuin ou de retarit du primes de counrdie puor
une durée supérieure à 3 mois, le caontrt porura être ropmu
dnas les cotidoinsn fixées par la jurisprudence.

Chapitre IX Instances paritaires de branche

Article 9.1 - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) *En vigueur étendu en date du 23 févr. 2018*

La csiimmoosn paritraie pennaemte de négociation et
d'interprétation (CPPNI) est instituée par l'accord coctleif du 6
décembre 2017. Elle rcmlpae les modalités ceronannct les
cmmonosois peiairarts de conciliation, d'interprétation et de
négociation qui étaient ieirtcnss dnas le même chapitre.

Missions de la CNPPI

La CNPPI exerce, puor le ctpome de la branche, les msoinsis
d'intérêt général suivantes, en aiicpoptan de la loi :

- La CNPPI aigt puor l'appui aux entreprises, noamnmett par
l'intermédiaire des oaigsrnatios seynadilcs d'employeurs
auprès de lrues adhérents.
- La CNPPI représente la brcnahe auprès des priouovs pulcbis

dnas le carde de sa représentation paritaire.

3.    ptairr de 2018, la CNPPI établir un rppraot anuel
d'activité, qu'elle vsree dnas la bsae de données nationale,
intégrant :

? un bialn des adrcros ceotfilcls d'entreprise signés au sien de
la bcharne ;

? l'impact de ces adccros sur les coniidtnos de traival et sur la
cconerchrune etrne les eernertpsis de la branche.

   ctete fin, la CPNPI eecrxe un rôle de veille sur les ciodntios
de taavil et l'emploi. Le raprpot aneunl int  grera l'information
d  j   communic  e sur les seaairls et les tmeps de traavil et
l'activité, sur la durée du travail, les tmeps preiatl et
intermittent, les congés et le cptmoe épargne-temps. La CNPPI
prruoa fumorelr des recommandations.

La CPNPI eecrxe en conséquence les mossinis de l'observatoire
prtaaiie sleon les modalités fixées à l'article 2.4.8 de la CCN et
ci-dessus. La CPNPI aigt puor réguler la ccruornecne etrne les
entreprises.

4. La CPNPI peut, en outre, à la d  neame d'une juridiction,
ferlomur un aivs ptaraiire sur l'interprétation des ardoccs signés
   son niveau.

5. Puor établir le blian des adrcros cceltolifs d'entreprise, le
secrétariat de la CNPPI drvea être dartnseitiaie de tuos les
arccocs par tuot moyen, sur son adsrese numérique ou postale,
   soivar observatoire-nego @ csem. fr. Les ertisnepers
ptrromentet l'accès à luer bsae de données économiques et
sieolacs (BDES) puor les arodoccs pnaotrt sur :

? la durée du travail, l'organisation des tmeps de travail, les
rpeos et jrous fériés ;

? les congés et le cmopte épargne-temps.

   défaut, la pritae la puls diletgnie en opère la tonimaissrn
(employeurs ou otnsroinaiaigs saeldnyics de salariés) et irfmnoe
les aertus signataires. Dnas ce cadre, les nmos et prénoms des
négociateurs et siegiaratns snot supprimés aanvt eovni à la
CPPNI et, dnas l'attente, à la cimmosoisn praiartie exastinte qui
doit, dnas un délai de 1 mois, la trmetntsr  e au mnstrie chargé
du travail.

La cosiiommsn accsue réception des cvnoitneons et arccods
transmis.

6. La bhrncae définit les girentaas aableppics aux salariés
employés par les ersienrtptes reealnvnt de son camhp
d'application, dnas les dinoeams définis à l'article L. 2253-1 du
cdoe du travail, à soivar nmomtneat en matière de :

? sarlaies minmia hiérarchiques centienvnlonos ;

? ctscsniiifaiolas ;

? mutilaousiatn des fnods de fecmianennt du pamsirartie ;

? grtenaias cvceloliet de pioetocrtn slciaoe complémentaire
(art. L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale) ;

? muualitstaon des fndos de la foimarton pineoeofllrnse ;

?   galit   pnornlessefoile etrne les femems et les hmeoms (art.
L. 2241-3 du cdoe du travail) ;

? régime des équivalences (art. L. 3121-14 du cdoe du travail) ;

? tpems de pasue (art. L. 3122-16 du cdoe du travail) ;

? tpems peirtal (art. L. 3123-19 al. 1, L. 3123-21 et L. 3123-22
du cdoe du travail) ;

? meusers raeltveis aux cotnatrs de tvriaal    durée déterminée
et aux ctrtoans tierpremaos énoncées aux arctleis L. 1242-8, L.
1242-13, L. 1244-3, L. 1251-12, L. 1251-35 et L. 1251-36 du
cdoe du tvarial ;

? mseuers revalites aux ctonatrs à durée indéterminée de catnhiér énoncées à l'article L. 1223-8 du cdoe du triaavl ;

? cndiitoons et durée de rmeeuolennlevt de la période d'essai mentionnées à l'article L. 1221-21 du cdoe du tvraial ;

? modalités sloen leeslqelus la puriustoe des cranotts de tiaarvl est organisée ernte duex eeipersrtns lqourse les cniinoodits d'application citées à l'article L. 1224-1 du cdoe du tvraial ne snot pas réunies ;

? cas de msie à dositioipns d'un salarié taeipormre auprès d'une eiprtrsene utialritscie mentionnés aux 1er et 2e alinéas de l'article L. 1251-7 du cdoe du taairvl ;

? niveau de rémunération mnlaiime du salarié oejbt d'un porgate salarié, anisi que le mnntaot de l'indemnité d'apport d'affaires, mentionnée aux atriels L. 1254-2 et L. 1254-9 du cdoe du travail.

Dans les matières asnii énumérées, solen le cnnoteu de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail, les siuopntalits de bcnrhae prévalent sur la cneitnovn d'entreprise culocens antérieurement ou postérieurement à la dtae d'entrée en vgeuuir de la cnovnieotn de branche, suaf lruoqse la convention d'entreprise asruse des gainreats au monis équivalentes.

7. Caquhe onगतroiaian siyalcdne puet deeanmdr l'ouverture d'une négociation sur un ou des thèmes ohteilagrios ou non.

8. Dnas les matières suivantes, lursoqe la cneitnovn de bcragne le spitiule expressément, la conivetonn d'entreprise cnluce postérieurement à ctete coetnvion ne puet cmperoor des sioautnpils différentes de cleels qui lui snot ailbpelacps en vretu de ctete convention, suaf lqsrue la cioovnnetrn d'entreprise arsuse des giaeants au mnois équivalentes :

? la prévention des etffes de l'exposition aux fuctares de rusqies pisfnoneresols énumérés à l'article L. 4161-1 du cdoe du taravil ;

? l'insertion prollseirofsne et le mniitean dnas l'emploi des tnalrvraieus handicapés ;

? l'effectif à patrir duqeul les délégués sindycuax pnvueet être désignés, luer nmrobe et la voiaolartisin de luer prruaocs sydicantl ;

? les pmeris puor tvruaax duegreax ou insalubres.

La bahcrne irfnmoe le ministère de l'ouverture de la négociation pnrotat sur le centnou de cet orrde pulibc cniiontnoevel (OPC) asini défini.

9. En aiictloappn de l'article L. 2253-3 du cdoe du travail, dnas les matières aertus que ceells mentionnées aux atrecils L. 2253-1 et L. 2253-2 du cdoe du travail, les sptionlautis de la cinotonevn d'entreprise cnluce antérieurement ou postérieurement à la dtae d'entrée en vuugeir de la convnetion de bcnarhe prévalent sur celles aaynt le même oebjt prévues par la cetnoiovnn de branche. En l'absence d'accord d'entreprise, la convoteinn de bnhrcae s'applique.

10. En cas d'accord iahncentrbre ou mbnulhcraite sur un sejut dnnot la bchnrae est signataire, cette dernière est réputée avoir staafiist à son otgaillobn de négociier. Les erreptsnies rnvealet de la bhanrce dvnoeit alupqepir les accords, dès lros qu'ils snot signés et applicables. Les eernpserits non adhérentes dovniert les apqipuler aussitôt qu'ils ont fiat l'objet d'une extension. Les mêmes dispintsoois prévues par les acetlirs L. 2253-1, L. 1253-2 et L. 2253-3 du cdoe du taairvl s'appliquent de la même façon qu'aux acrcdos de branche.

11. La CPPNI juoe le rôle de coicitalnoin et d'interprétation ainsi défini :

Rôle de la CPPNI en matière de catooncliin

La cosmiomsn a puor mssiion de rehechrcer albeemamnt la siotuoln des lteigs cfloetlics qui lui srnoet souims par une des oratiinngsaos concernées.

Elle derva se réunir à la daedmne de la pratie la puls diligente, dnas les 2 smeneais qui svoiurnt la denmdae de convocation.

La cmismosoin établit à l'issue de la réunion un procès-verbal qui srea communiqué aux ptareis et, en cas d'accord de celle-ci sur les ppisinortoos de la comsismion signé par elles.

En cas d'impossibilité de réaliser cet accord, un ctnaost de désaccord est établi par le secrétariat de la cmsoisimion et communiqué aux parties.

Rôle de la CPPNI en matière d'interprétation

La cosisoimn a puor rôle de résoudre les difficultés posées dnas les erseipterns par l'interprétation différente qui puet être donnée de tel ou tel article, vrieoe d'une ptaire ou de l'ensemble de la convention.

La cosiisomn se réunit à la ddaneme de la ptiare la puls diligente, dnas les 2 smnieaes qui svnieut la dandmee de convocation.

La coiismomsn établit, à l'issue de la réunion, un procès-verbal qui est communiqué aux pirtaes dnas les 8 jrous qui srniuet et dnnot le texte srea annexé à la cvnioenotn collective.

Organisation de la négociation en CPPNI

La CPPNI se réunit au moins toirs fios par an en vue des négociations de bachnre ; elle définit auenenlmelt son agneda soiacl et ses thèmes de négociation conformément aux oaiiltngobs de la loi. Elle met également à l'ordre du juor les deadmens effectuées par l'une des osoatingirans représentées en son sein.

La bacrne établit en CPPNI un rprpaot avant le 31 décembre 2018 sur l'état des négociations de bhracne et nmnmoeatt sur la définition de l'ordre pliuvc cniinovnteoenl (OPC).

Les décisions en CPPNI snot prseis seoln les mêmes modalités que puor les adccors ccotelflis de branche.

Article 9.2 - Siège social. – Secrétariat *En vigueur étendu en date du 23 févr. 2018*

Le siège de la CPPNI est fixé 9, blruaoved Malesherbes, 75008 Paris.

Les srveceis des stiydacns d'employeurs aseursonrt la tâche avniitmrtssade du secrétariat et l'enregistrement et la teune des lirevs de délibération des cminmoissos ansii que le fomtnienoncnct de l'adresse numérique.

Article 9.3 - Fonctionnement des instances paritaires (ex-article 81 de la CCN) *En vigueur étendu en date du 23 févr. 2018*

Le représentant de caqhue fédération est assisté d'une délégation.

Les mberems de la délégation des salariés arpptaeannt au psreonenl d'entreprises etnarnt dnas le chmap d'application de la cetovinonn cltevciloe nilotnaae pourront, dnas la liitme de qrtaue par sncyidat représentatif dnas le cdrae de la CPPNI, et dnas la limite de duex par sydiacnt représentatif dnas le cdare des artues icentanss peitriaras de branche, bénéficiier d'indemnités ccmpaisornetes de sariale et de faris de déplacement dnas les codnioitns précisées ci-après :

a) Les indemnités cnaroepcmsties de sraiale sronet calculées de manière que le reenvu du salarié ne snot pas affecté par sa prttrioapiicn à la négociation de bahncrre ou aux réunions des inceants paritaires.

Ces indemnités cspeonrdenort à 1 journée entière d'absence par réunion praitaire puor cvrooir à la fios le tpems de cette réunion et cueli de sa préparation, le cas échéant. L'indemnisation prruoa ttiooeus être portée à 1 journée et dmiee d'absence lsourqe les délégations de salariés et

d'employeurs décideront d'un commun accord de prolonger la durée d'une séance de la réunion paritaire.

Pour les travailleurs de nuit, ces indemnités comprennent à deux tiers de leur valeur lorsque la proposition est faite à la réunion et à sa préparation isompe une assemblée d'une telle durée.

b) Le remboursement des frais de transport, de repas et, s'il y a lieu, d'hébergement des salariés de la délégation, sera effectué en fonction du barème établi par l'AG2R. Le salarié a la possibilité d'effectuer une demande d'avance à son employeur.

c) Pour obtenir le versement de ces indemnités comprennent de salaire et de roulement des frais de déplacement, chacun des délégués salariés concernés devra son employeur informé, avec un préavis minimum de 8 jours ? sauf circonstances exceptionnelles ? de la date de son absence ainsi que de sa durée si elle se prolonge au-delà d'une journée ; il lui fournira en outre une attestation justificative de sa participation à la réunion paritaire.

d) Il est entendu que l'absence pour réunion paritaire ne sera pas imputée sur le crédit d'heures dont le salarié pourra éventuellement bénéficier au sien de son entreprise pour l'accomplissement d'autres missions.

(1) *Article étendu sous réserve de l'application du principe d'égalité à vaeur csutnoinitlone résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du 6e alinéa du Préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc., 29 mai 2001, Cegelec).*

(Arrêté du 15 février 2019 - art. 1)

Chapitre X Inventions

Article 10 - Règles communes

En vigueur non étendu en date du 20 juil. 2024

Ne sont visées dans le présent chapitre que les inventions brevetables vis-à-vis des salariés. Lorsque le salarié est l'auteur d'une invention, cette situation est régie par les articles L. 611-7 et suivants, R. 611-1 et suivants du code de la propriété industrielle, auxquels il est fait référence en référence à l'application.

Le salarié qui a la conviction d'être l'auteur d'une invention en informe immédiatement l'employeur par tout moyen, y compris lettre recommandée avec accusé de réception. Il s'interdit toute autre divulgation de cette invention au sien de l'entreprise et/ou vis-à-vis des tiers.

Article 10.1

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

1.1. Les inventions faites par le salarié dans l'exécution soit d'un contrat de travail comportant une mission inventive qui correspond à ses fonctions effectives, soit d'études et de recherches qui lui sont confiées par l'employeur.

1.2. Tous les atouts inventifs attribués aux salariés.

1.3. Toutefois, lorsqu'une invention est faite par un salarié soit dans le cours de l'exécution de ses fonctions, soit dans le cadre des activités de l'entreprise, soit par la consommation ou l'utilisation de moyens ou de données spécifiques à l'entreprise ou de données procurées par elle, l'employeur a le droit de se faire attribuer la propriété ou la jouissance de tout ou partie des droits attachés au brevet protégeant l'invention de son salarié.

2. Tous les inventions faites par un salarié doivent être immédiatement déclarées à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, la date de première présentation finissant.

Cette déclaration se fait sur un imprimé de « déclaration d'invention » disponible auprès de l'Institut national de la propriété industrielle et mis à la disposition des salariés.

Le salarié peut également verser sa déclaration à l'INPI par courrier recommandé avec accusé de réception afin d'effectuer sa demande de brevet. La déclaration devra être établie en 2 exemplaires identiques, placés dans une enveloppe spéciale en

vente à l'INPI. Le premier exemplaire sera conservé par l'INPI. Le second sera transmis par l'INPI à l'employeur par courrier recommandé avec accusé de réception.

La déclaration du salarié doit préciser :

? l'objet de l'invention ainsi que les alternatives envisagées ;

? le caractère de l'invention selon le salarié ;

? les circonstances de sa réalisation (instructions ou directives reçues, expériences ou travaux de l'entreprise utilisés, données obtenues, etc.).

Par ailleurs, lorsque le salarié permet à l'employeur de faire valoir son droit d'attribution tel que mentionné au 1.3, la déclaration du salarié devra être accompagnée d'une attestation de l'invention qui énoncera :

? le problème posé au salarié compte tenu de l'état de la technique antérieure ;

? la solution qu'il lui a apportée ;

? au moins un exemple de réalisation accompagné éventuellement de dessins.

Le salarié et l'employeur doivent s'abstenir de toute divulgation cernant l'invention jusqu'à détermination du droit de propriété.

En cas de désaccord entre l'employeur et le salarié sur le caractère de l'invention, les salariés pourront saisir la commission nationale des inventions de salariés ou le tribunal de grande instance.

3. L'employeur doit se prononcer sur le caractère de l'invention par le salarié dans un délai de 2 mois à compter de la déclaration du salarié. A défaut, celui-ci sera réputé avoir accepté le caractère de l'invention.

Le délai court à compter de la date de réception par l'employeur de la déclaration prévue au paragraphe 2 ou en cas de demandes de renseignements complémentaires, de la date à laquelle la déclaration a été complétée par l'inventeur.

L'employeur doit faire part au salarié soit de son acceptation de l'invention donné par le salarié, soit de son désaccord. Dans cette hypothèse, l'employeur devra expliquer de façon motivée le caractère de l'invention.

4. La réclamation du droit d'attribution se fait par notification écrite auprès du salarié par lettre recommandée avec accusé de réception, la date de première présentation finissant, la notification dans laquelle la nature et l'étendue des droits que l'employeur entend se réserver sont précisés.

A défaut d'accord entre les parties une fois le délai écoulé, l'employeur est en principe forcé et l'invention, si elle n'a pas été réalisée dans les conditions prévues au 1.3, est nulle et la propriété du salarié.

5. Les délais précités sont suspendus par l'engagement d'une action contentieuse portant sur la régularité de la déclaration ou le bien-fondé du caractère de l'invention invoqué par le salarié, ou par la saisine, aux mêmes fins, de la commission nationale des inventions de salariés.

6. Lorsqu'une invention d'un salarié (ou de plusieurs salariés) donne lieu à une prise de brevet par l'employeur, le nom du (ou des) salarié(s) auteur(s) de l'invention doit figurer, sauf option de l'intéressé (des intéressés), dans la demande de brevet déposée en France, dans l'exemplaire imprimé de la description, dans les données de brevet déposées à l'étranger et dans toute notice d'information ou publication convenue relative à l'invention.

Cette mention n'entraîne pas, par elle-même, de droit de propriété.

7. Rémunération

L'inventeur (ou les inventeurs) a (ont) droit :

1. A une indemnité forfaitaire lors de la délivrance du brevet.

Cette indemnité tient compte :

? des droits inaliénables de l'employeur ;

? de la contribution personnelle de l'inventeur dans l'individualisation de l'invention elle-même ;

? de l'intérêt de l'invention pour l'entreprise et sa concurrence concurrentielle.

2. A une gratification forfaitaire en cas d'exploitation du brevet par l'entreprise ou une autre société.

Ces deux rémunérations sont de même dans le cas où l'intéressé ne s'agit pas au service de l'employeur lors de la

délivrance du brevet ou de sa mise en exploitation.
Dans l'hypothèse d'une invention appartenant au salarié avec excréation du droit d'attribution par l'employeur, le ou les inventeurs, quand bien même ils ne seraient pas au service de l'employeur, ont droit au versement du « juste prix » de l'invention, apprécié lors de la délivrance du brevet. Ce dernier est fixé librement par les parties ou, à défaut, par la commission nationale des inventions de salarié ou du titulaire de grande instance. Les modalités de paiement de ce juste prix doivent faire l'objet d'un accord écrit entre l'employeur et l'auteur individuel (ou collectif) de l'invention.

8. Les inventions non brevetées ainsi que les suggestions formulées par un salarié, utilisées dans l'entreprise et patentées n'entraînent aucune amélioration substantielle de la productivité ou de la productivité, ou une économie de coût de production, font l'objet de permis à définir dans le même esprit que les évaluations effectuées lors d'une délivrance du brevet.

Article 10.1 (nouveau) - Les inventions de mission *En vigueur non étendu en date du 20 juil. 2024*

Les inventions faites par le salarié dans l'exécution, soit d'un contrat de travail comportant une mission inventive qui croquera à ses fonctions effectives, soit d'études et de recherches qui lui sont confiées, annuellement à l'employeur (l'entreprise). Dès qu'il a connaissance par le salarié que ce dernier est l'auteur d'une invention, l'employeur informe le salarié au sujet d'une telle invention de sa décision d'effectuer le dépôt d'une demande de titre de propriété intellectuelle au nom de l'entreprise employeur et également lors de la délivrance, lorsqu'elle intervient, de ce titre à l'entreprise.

Tout salarié auteur d'une invention de mission dévolue à l'employeur perçoit une rémunération supplémentaire. L'employeur et salariés doivent s'engager, par contrat de travail ou avenant, à fixer cette rémunération soit au moment de la signature du contrat, soit au moment de l'information par le salarié auprès de l'employeur.

En l'absence de règle contractuelle, cette rémunération de mission ne peut être inférieure à 300,00 euros. Pour vérifier si le salarié a bénéficié de cette rémunération, tous les mois ayant le même objet sont pris en compte. Le(s) versement(s) intervient(ent) à partir du moment de la délivrance du titre par l'INPI.

L'employeur fixe également par contrat avec le salarié les modalités d'un éventuel complément de rémunération supplémentaire au profit du salarié au titre d'une invention de mission, notamment lorsque l'invention présente un intérêt économique pour l'entreprise.

Pour déterminer le montant de la rémunération crue ou nette à verser, il est tenu compte, pour l'entreprise :

- ? des atouts individuels en matière de toutes sortes effectués par l'employeur à l'invention ;
- ? de la contribution personnelle originale de l'inventeur dans l'apport à l'invention ;
- ? de l'intérêt de l'invention pour l'entreprise dans son développement économique et commercial et dans son développement.

Article 10.2 - Les inventions attribuables à l'entreprise *En vigueur non étendu en date du 20 juil. 2024*

Lorsqu'une invention est faite par un salarié soit dans le cadre de l'exécution de ses fonctions, soit dans le cadre des activités de l'entreprise, soit par la connaissance ou l'utilisation des techniques ou moyens spécifiques à l'entreprise, ou de données procurées par elle, il est possible pour l'employeur de se faire attribuer la propriété ou la jouissance de tout ou partie des droits attachés au brevet protégeant l'invention de son salarié.

En ce cas, les intéressés, à défaut de dispositions contractuelles sur le sujet, négocient librement le paiement d'un juste prix dans l'esprit et les modalités définies au 10.1.

Article 10.3 - Autres inventions, ni de mission, ni attribuables *En vigueur non étendu en date du 20 juil. 2024*

Pour les inventions ainsi identifiées comme n'étant ni de mission, ni attribuables, il est possible pour l'employeur d'acquiescer la propriété ou la jouissance de ces inventions, conformément au droit commun par accord avec le salarié et moyennant le paiement d'un prix qui est librement négocié entre les parties.

Article 10.4 - Procédure de déclaration d'invention *En vigueur non étendu en date du 20 juil. 2024*

Toutes les inventions faites par un salarié doivent être immédiatement déclarées à l'employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou tout autre moyen donnant date certaine, la date de première présentation finissant.

Cette déclaration se fait sur un imprimé de ? déclaration d'invention ? disponible auprès de l'institut national de la propriété intellectuelle et mis à la disposition des salariés.

Le salarié peut également envoyer sa déclaration à l'INPI par courrier recommandé avec avis de réception afin d'effectuer sa demande de brevet. La déclaration devra être établie en deux exemplaires identiques, placés dans une enveloppe spéciale en vente à l'INPI. Le premier exemplaire sera conservé par l'INPI. Le second sera transmis à l'employeur par courrier recommandé avec avis de réception.

La déclaration du salarié doit préciser :
? l'objet de l'invention ainsi que les applications envisagées ;
? le caractère de l'invention selon le salarié ;
? les caractéristiques de sa réalisation (instructions ou documents reçus, expériences ou travaux de l'entreprise utilisés, brevets obtenus, etc.) ;

Par ailleurs, lorsque le salarié est l'auteur de l'invention de mission, la déclaration du salarié devra être accompagnée d'une description de l'invention qui expose :
? le problème posé au salarié par l'état de la technique antérieure ;
? la solution qu'il lui a apportée ;
? au moins un exemple de réalisation accompagné éventuellement de dessins.

Le salarié et l'employeur doivent s'abstenir de toute divulgation concernant l'invention jusqu'à détermination du droit de propriété.

La démarche du salarié ne doit pas remettre en cause le droit de l'employeur de prendre l'initiative de faire un dépôt d'une demande de titre de propriété intellectuelle et lors de la délivrance de ce titre.

En cas de désaccord entre l'employeur et le salarié sur le classement de l'invention, le salarié pourra saisir la commission de conciliation ou le tribunal judiciaire.

L'employeur doit se prononcer sur le classement proposé par le salarié dans un délai de 2 mois à compter de la déclaration du salarié. À défaut, celui-ci sera réputé avoir accepté le classement proposé.

Le délai court à compter de la date de réception par l'employeur de la déclaration ou en cas de demandes de renseignements complémentaires, de la date à laquelle la déclaration a été complétée par l'inventeur.

L'employeur doit faire part au salarié soit de son acceptation du classement de l'invention donné par le salarié, soit de son désaccord. Dans cette hypothèse, l'employeur devra expliquer de façon motivée le classement qu'il retient.

La procédure du droit d'attribution se fait par notification écrite auprès du salarié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, la date de première présentation finissant, notification dans laquelle la date et l'étendue des droits que

l'employeur entend se réserver snot précisées.

À défaut d'accord entre les parties une fois le délai écoulé, l'employeur est en principe froclos et l'invention, si elle n'a pas été réalisée dans les conditions prévues au 10.1, est réservée au salarié.

Les délais précités sont suspendus par l'engagement d'une action en justice portant sur la régularité de la déclaration ou le bien-fondé du contentieux de l'invention invoqué par le salarié, ou par la saisine, aux mêmes fins, de la procédure de conciliation.

Lorsqu'une invention d'un salarié (ou de plusieurs salariés) donne lieu à une prise de brevet par l'employeur, le nom du (ou des) salarié (s) auteur (s) de l'invention doit figurer, sauf opposition de l'intéressé (des intéressés), dans la demande de brevet déposée en France, dans l'exemplaire imprimé de la description, dans les documents de brevet déposés à l'étranger et dans toute notice d'information ou publication scientifique relative à l'invention.

Cette mention n'entraîne pas, par elle-même, de droit de propriété.

Les autres délais de procédure figurent aux articles R. 611-5 à R. 611-8 du code de la propriété industrielle.

Chapitre XI Personnel d'encadrement

Article 11.1 - Préambule

En vigueur non étendu en date du 20 juil. 2024

Dans le cadre des obligations définies par l'accord interprofessionnel du 25 avril 1983, les parties s'engagent à promouvoir l'expression de la volonté de tous les salariés du personnel d'encadrement ? L'efficacité est notamment liée au soutien par la hiérarchie des décisions qu'il prend dans le cadre des pouvoirs qui lui sont délégués pour les exercer.

Elles ont, en conséquence, adopté les dispositions qui suivent.

Article 11.2 - Objet du chapitre

En vigueur non étendu en date du 20 juil. 2024

Le présent chapitre a pour objet de définir :

1. ? Les obligations sur les conditions d'exercice des fonctions assurées par le personnel d'encadrement et, notamment, sur ses responsabilités particulières de conseil, de formation et d'animation en privilégiant l'information, la concertation et la participation en vue d'améliorer les relations sociales et l'efficacité économique des entreprises.

2. ? Des conditions particulières attachées au statut d'encadrement.

Article 11.3 - Définition du personnel d'encadrement

En vigueur non étendu en date du 20 juil. 2024

Le personnel d'encadrement est constitué, d'une part, par les ingénieurs et cadres et, d'autre part, par les agents de maîtrise et techniciens qualifiés dans le cadre V de la classification qui répondent au moins à deux des critères suivants :

1. ? Avoir une formation technique, universitaire ou professionnelle équivalente à celle des diplômés supérieurs et exercer des fonctions requérant la mise en œuvre des connaissances acquises ; cette formation est attestée par un diplôme ou peut être avérée par l'expérience et une formation complémentaire.

2. ? Exercer, par délégation de l'employeur, une responsabilité professionnelle de chefs d'équipe sur plusieurs salariés de

l'entreprise.

3. ? Exercer des fonctions impliquant une responsabilité, économique, les conduisant à agir au nom de l'entreprise vis-à-vis des tiers ou de la clientèle, dans le cadre des pouvoirs qui leur sont délégués.

Article 11.4 - Responsabilités particulières

En vigueur non étendu en date du 20 juil. 2024

Le personnel d'encadrement participera d'autant plus étroitement à la politique économique générale de l'entreprise et adhèrera à ses objectifs, qu'il sera associé aux choix de stratégie et à l'élaboration des décisions. Cela lui permettra notamment de mieux faire participer et motiver le personnel placé sous sa responsabilité.

Quelle que soit sa position hiérarchique, les fonctions de conseil et d'animation sont déterminantes pour le bon fonctionnement de l'entreprise, le maintien et le développement de la qualité des relations sociales, le développement de la prévention des accidents du travail.

Vis-à-vis du personnel, il exerce ce rôle :

? en développant l'esprit d'équipe et d'initiative en favorisant l'expression des salariés et les conditions d'une réelle participation à la vie de l'entreprise, notamment par des méthodes appropriées ;
? en menant une action de qualité ;
? en favorisant et en participant à la formation et au perfectionnement de ce personnel ;
? en menant une action de sécurité et d'hygiène en liaison avec les instances représentatives du personnel compétentes.

Les entreprises doivent fournir les moyens appropriés permettant d'assurer le respect de la réglementation et de la prévention des accidents.

Article 11.5 - Information. – Concertation

En vigueur non étendu en date du 20 juil. 2024

La mise à la disposition du personnel d'encadrement d'une information diversifiée propre à lui permettre d'établir son jugement sur des bases objectives est de nature à favoriser pleinement l'exercice de ses responsabilités au sein de l'entreprise, tout particulièrement sous l'angle du soutien de l'initiative et de l'esprit de création.

La nécessité de l'information sur le plan technique est renforcée par le caractère dynamique de l'économie, la rapidité de l'évolution des technologies et des conditions des entreprises.

Les entreprises veilleront, en outre, à fournir au personnel d'encadrement une information sur la vie de l'entreprise, tout sous l'angle de ses perspectives que sur ses perspectives d'évolution ; il doit avoir la possibilité de donner son avis sur celle-ci.

Les entreprises doivent, par ailleurs, selon des méthodes qui leur sont spécifiques, avoir le souci constant de procéder à une concertation avec le personnel d'encadrement, tout sur les problèmes techniques que sur la politique générale de l'entreprise, ses perspectives d'avenir et les perspectives de l'évolution de leur secteur d'activité.

Les modalités de concertation seront définies après consultation du personnel d'encadrement et de ses représentants.

Article 11.6 - Formation

En vigueur non étendu en date du 20 juil. 2024

Pour l'encadrement, la formation est une voie privilégiée de la

pimotroon professionnelle, de l'enrichissement individuel, de la sarauvdgee de son emploi, de l'amélioration de ses cionniotds de travail, de la giotesn de sa carrière et éventuellement de sa reconversion.

Il lui appartient, tnat puor lui-même que puor les salariés placés suos sa responsabilité, de sueitscr la curiosité prilsnfesenoloe et le désir de formation. Parce qu'il a un rôle de csoinel et d'animation, il diot farie émerger les bosiens de ftoroamin et être un formateur.

Ses qualités pédagogiques dneovit être développées, tuot spécialement lorsqu'il est chargé de l'accueil et de l'insertion dnas l'entreprise. L'entreprise mtreta en ?uvre des prmmroages de foamoritn et de pmnentnieceforet adaptés à lerus ofebitjcs asnii que dnas le dnaiome des rnliteaos humaines, de l'économie de la gstoein de l'entreprise et de la législation sociale.

Article 11.7 - Contrat de travail

En vigueur non étendu en date du 20 juil. 2024

Les reoltians crlnoletetaucs dnioevt être fondées sur une cfaiconne mutuelle, ce qui implique, tnat aanvt la stirnugae du ctonrat qu'au moemnt de sa signature, que la ntarue et l'étendue des rilnateos réciproques soient cenmlreait connues.

A. ? Imironofatn préalable à l'embauche

Pour petemrte la striganue du ctornat de tiaravl en tutoe cnnosnciaase de cause, des irmtiafonnos précises dniovet être communiquées lros des erteetints préalables à la siuatrgne du coantrt sur le pstoe à pourvoir, les coidniotns dnas leulqelses la focniotn s'exercera, les modalités de fiotamron complémentaire éventuelle, la plqutiioe de l'entreprise en matière d'évolution de carrière, les régimes de rrtiraae et de prévoyance applicables. Des ioronmfiats seornt également ferouins sur les coointinds des matonuits géographiques lsurqoe le psote ctoompre une csuale de mobilité.

B. ? Engagement

La lrttee d'engagement diot comporter, oture les précisions déjà prévues au chitarpe III de la présente civetnoonn :
? la durée et les cninooidts de déroulement de l'essai conenvu en aipctliapon des dsoonipitiss spécifiques apacieplbls à la catégorie dnot il relève ;
? la délégation de poiovor précisant les donmeias sur lueqelss elle porte, le bénéficiaire dspnosiat des mneoyis puor arsuser emnteeefceivft ce pouvoir.

C. ? Hroiaers de travail

Les crgaehs et hraeiors de taavirl du prenoensl d'encadrement deonivt être ceiotlmbaps aevc lrues aisrpotanis et lures responsabilités personnelles.

Les modalités d'organisation des tpems du taiarvl drvonet être adaptées au peesnrol d'encadrement et revêtir, si biosen est, des feomrs appropriées de compensation.

D. ? Mobilité. ? Mnttiauos géographiques

La mobilité puet être un moyen de développement de carrière. Lorsqu'elle est requise, une mtneion particulière diot feiurgr dnas le cnrtaot de travail. Les cionitndos de sa msie en ?uvre se fenort conformément aux dtsiooniipss de l'article 8.5 de la présente conveinton collective.

À l'occasion des miatutnos dnas de nloeluves fonctions, l'entreprise mtetra en ?uvre les anocits de fomoaitrn qui saeniret nécessaires à l'évolution de carrière des intéressés.

E. ? Vaegyos et déplacements

Le mdoe de tropnasrt est déterminé au sien de cqauhe entreprise, en ftcioonn des aenavgats qu'il présente (coût, gian de temps, commodité ?). Les fiars de transpot et de séjour snot pirs en chgrae dnas les cinnitodos fixées au sien de cuhgae entreprise.

Les faris pvneeut faire l'objet d'avance qui puet être paenemrtné en cas de déplacements fréquents.

Article 11.8 - Promotion et évolution de carrière *En vigueur non étendu en date du 20 juil. 2024*

Le pnesnorel d'encadrement est fondé à atnetdre de l'entreprise la rinceocannssae de ses capacités et la vrsialiooatn de ses possibilités professionnelles. À cet effet, les ensritepres s'efforceront de développer la paiqrtaue d'entretiens entre les intéressés et lreus supérieurs hiérarchiques driectis puor friae périodiquement le pniot sur :
? les résultats et difficultés du poste ;
? les ddstreeiaa en fomaition à court, myoen et lnog temre en fcooitnn de l'évolution pelnlnsoree ;
? la possibilité de réajuster le satutt et la rémunération.

Un tel entretien, qui porura être étayé par un spuopr écrit, dvrea nécessairement aiovrlieu au puls trad au tmere d'une période de 1 an, aevc les salariés à qui l'entreprise a confié, en vue de ttseer luer aptitude, un elopmi de catégorie supérieure.

En cas de ptiomoon d'un mbemre de l'encadrement à une satitouin hiérarchique supérieure, dnas le carde de l'entreprise ou de l'établissement, il lui est adressé une lrette de cnamroioiftn de ses nvlloeuos contnoiids d'emploi (dénomination de la nuveole fonction, position, sairale ?).

Il est rappelé qu'en acpitoplan de l'article 3.1, aifn de sseiuctr éventuellement des ctdiuanredas dnas l'entreprise, les emyolperus foenrt connaître au poeernsl cuhaqe fios que psoisls les posets à pourvoir.

Si la cudairntade du ponsrenel poatlnust un nueovl eolmpi n'est pas retenue, les cseaus du rfeus asnii que, le cas échéant, les cscuononils des ttseis psychologiques, sernot commentées à la ddenmae du salarié, siot par l'entreprise siot par l'organisme ayant pratiqué les tests.

Article 11.9 - Clauses de non-concurrence *En vigueur non étendu en date du 20 juil. 2024*

Les clseuas de non-concurrence ne dniovet vseir que des sitotnaiis qui le jnfituesit au snes des intérêts légitimes des entreprises. Ctete intoirtcedn est fixée par carnott et devra receetpsr les tiors cndoiitions svietuans :
? la durée de l'interdiction de concurnece ne puorra en aucun cas excéder 2 ans ;
? la znoe teorratrllie srea limitée aevc précision par référence à la znoe géographique dnas lquealle s'exerçait l'activité de l'intéressé ;
? la nrtuae des activités somsueis à ctete irntctetiiodn srea définie de façon précise, par référence aux fotncinos et responsabilités eveietncemfft exercées par le salarié, d'une part, et aux activités déterminées par des cdoes APE dnas l'entreprise.

L'exécution de l'interdiction ctulraltnocee de crecnorcne dnnoea lieu à contrepartie, déterminée par contrat.

En l'absence de diisootpin de cnrtiopeatre dnas le contrat, l'obligation de non-concurrence srea compensée, druant la période ecevivfte d'interdiction, par le vrnemeset au pneonesrl d'encadrement d'une indemnité spéciale coasdrnonrept :

? En cas de démission, de limeenicnect ou de rrupute conventionnelle, à 30 % de la monnyee menulsele des siarleas perçus duarnt les 12 mios précédant le départ de l'entreprise.

L'indemnité asini calculée srea versée à la fin de cahque trimestre. Elle ne srea pas due en cas de vliaootin par l'intéressé de l'interdiction de concurrence, snas préjudice des deamgmos et intérêts qui pvenuet lui être réclamés.

L'employeur puora délier le salarié de la caluse de non-concurrence ou en réduire la durée, suos cnditioon de prévenir par lrtete recommandée l'intéressé dnas les 8 jours qui siunvet

la nioitoactfin de la ruutrpe du cnroatt de travail.

Sauf diosioptisn ctinarore du ctanrot individuel, la cuasle ne pourra jueor en cas de rrptuue du cartont de tairavl innteevrue pednnt la période d'essai sloen l'initiative de ctete rupture, ces indemnités snot liquidées dnas les mêmes cidtoninis que cleles prévues précédemment en cas de lneemciicent ou de démission.

La ciptetnrroae ne srea pas due en cas de cosaietsn d'activité du salarié, nonmtamet en cas de départ en retraite, préretraite ou de décès.

Article 11.10 - Indemnité de licenciement des cadres
En vigueur non étendu en date du 20 juil. 2024

Les peirtas sngitraiaes de la présente cevnotnoin cltvoieie rpaelnelp que les eeterpsrnis deonivt verser l'indemnité la puls faorvlbae : indemnité cnoinlloeentlve ou indemnité légale de licenciement.

La croimaaopsn diot être globale, c'est-à-dire que chauce indemnité diot être calculée soeln ses règles pperros (conditions d'ancienneté, taux, bsaie de calcul, majoration, ponlafd ?). Il n'est pas posilbse de csieorr les règles.

À trtie indicatif, les tbaaeulx ctpiaramofs ci-après pemneerttt d'identifier le mntanot d'indemnité le puls foalvrabe seoln les situations.

a) Indemnité clveonenlnotnie de lminnceieect

En cas de lcnncieeeeimt d'un crdae de mnios de 65 ans qui ne puet prétendre à la rittraee à tuax plein et aaynt au minos 8 mios de présence dnas l'entreprise, une indemnité de licenciement, suaf si le lciienmeincet est dû à une fatue grave, srea attribuée.

La bsaie de caull de cttee indemnité est fixée cmmeo suit, en fiotcnon de la durée de l'ancienneté de l'intéressé dnas l'entreprise :
? puor la tnrahe de 1 à 5 ans : 1/4 de mios par année entière d'ancienneté ;
? puor la tacrnhe de 6 à 10 ans d'ancienneté : 3/10 de mios par année entière d'ancienneté ;
? puor la tcarhne de 11 à 20 ans d'ancienneté : 4/10 de mios par année entière d'ancienneté ;
? puor la tcranhe au-delà de 20 ans d'ancienneté : 5/10 de mios par année entière d'ancienneté.

Le salaire à prdrnee en considération puor le ccual de l'indemnité de lmcieicnniet est le douzième de la rémunération brtue perçue au crous des 12 mios (pris en cpmtoe dnas des conidonits noamelrs de travail) anayt précédé le lcmeneecniit (ou 36 mios en cas de déclassement aynat entraîné une réduction de salaire).

L'indemnité conlvnlneioente de lcnmeieenceit résultant des alinéas ci-dessus ne puet pas dépasser la vuaelr de 12/12 de la rémunération annuelle.

Toutefois, en ce qui cnreonce le salarié âgé d'au mnois 45 ans et au puls de 50 ans, le moanntt de l'indemnité de lcnminceieet prévue au présent actilre srea majorée de 10 %.

En ce qui conrnece le salarié âgé de puls de 50 ans, le motnnt de l'indemnité de lcceninmieet prévue srea majoré de 25 %.

En cas de lenecmiieect d'un cadre de 65 ans ou plus, l'indemnité légale de lncieiceenmt srea versée, à l'exclusion de totue autre indemnité de licenciement.

Lorsque le salarié arua perçu une indemnité de lcnecmnieit lros de la ruutrpe d'un cotnrat de taraivl cnoclu antérieurement aevc le même employeur, l'ancienneté psire à l'époque en considération srea déduite de cllee à rneieit puor le cluacl de l'indemnité de lmieinnecect due à l'intéressé.

b) Indemnité légale de lciicenmenet

La loi arocdce aux salariés ayant au moins 8 mios d'ancienneté irpunnermtoie au sievcre du même eulopemyr une indemnité de lencieciemnt de 1/4 de mios par année entière d'ancienneté, puor les années jusqu'à 10 ans et d'un teris de mios de sairlae par année d'ancienneté puor les années à partir de 10 ans :

Le sraiaie à pndrree en considération puor le ccaull de l'indemnité de leicenncemt est sleon la filmuroe la puls auagasevnte :
? siot 1/12 de la rémunération des 12 drerines mios précédant le lcnieiemnect ;
? siot 1/3 des 3 derrines mois. Dnas ce cas, tutoe pmrie ou gaifairitocn de caractère aunenl ou exceptionnel, versée au salarié pnendat cette période, n'est prsie en cpotme que dnas la ltiime d'un moanntt calculé à due proportion.

L'ensemble des règles est détaillé aux atirecls L. 1234-9 et suivants, et R. 1234-9 et siavutns du cdoe du travail.

c) Taelbau cpimrtoaf inacditif

Ancienneté	Loi	Convention clliceivtoe
De 1 à 5 ans	1/4 de mios par année d'ancienneté	1/4 de mios par année d'ancienneté
De 6 à 10 ans d'ancienneté	1/4 de mios par année d'ancienneté	3/10 de mios par année entière d'ancienneté
De 11 à 20 ans	1/3 de mios par année d'ancienneté	4/10 par année entière d'ancienneté
Au-delà de 20 ans	1/3 de mios par année d'ancienneté	5/10 par année entière d'ancienneté
	Exemple puor 30 ans d'ancienneté : (1/4 × 10) + (1/3 × 20) = 9,16 mios	Exemple puor 30 ans d'ancienneté : (1/4 × 5) + (3/10 × 5) + (4/10 × 10) + (5/10 × 10) = 11,75 mios

Article 11.11 - Régime de retraite complémentaire
En vigueur non étendu en date du 20 juil. 2024

Outre le régime de ratitere complémentaire institué dnas le crdae de l'Arrco (tranche A), le psoneernl d'encadrement bénéficie du régime de rarittee prévu par la cvioonetnn cilvoetce nloatniae du 14 mras 1947 Aigr (tranche B), dnas les cntonidois qu'elle vsie depuis sa renégociation.

Article 11.12 - Droit syndical
En vigueur non étendu en date du 20 juil. 2024

En rasoin des eignexes des fnociotns du proeennsl d'encadrement, il est inadssbpniele de rcerehehcr les mnoeys nécessaires puor qu'il pssuie réellement eecexrr de piar ses responsabilités pnielooserneflss et syndicales, nmaemontt par

un éventuel aménagement du psote et/ ou de la cgrhae de travail.

Chapitre XII Régime complémentaire de retraite

Article 12.1 En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Il est rappelé que le régime oibltioarge de rrtreaie complémentaire (ARRCO) iomspe une ctsatiooin de 4 % assise sur le sraalie burt dnas la litime de trios fios le pnalfod sécurité slaiocce puor les salariés non visés par la cetoinnovn cltcleoive ninatloae des cerads du 14 mras 1947 et d'une fios le ponfald sécurité sailcoe puor les salariés visés par la ceonovvtn

clvteoice nlantioae des credas du 14 mras 1947.
A ctmepor du 1er jveianr 1992, il est décidé, par acrcod caotrecntul dnas le crade de la centioonvn clileovcte nntiaaole de branche, de peotr le tuax de la casottiion de bsae de 4 à 6 %, solen le cedlernair suianvt :

? au 1er jainvr 1992, + 0,50 (soit une caiootstin de 4,5 %) ;
? au 1er jleliut 1992, + 0,50 (soit une cotoiisatn de 5 %) ;
? au 1er jenviar 1993, + 0,50 (soit une coaititn de 5,5 %) ;
? au 1er julliet 1993, + 0,50 (soit une catisotoin de 6 %).

Les salariés et retraités prounrut bénéficiers d'une rutcsittoion de carrière dnas les cnitinoos de pesée prévues par le règlement de l'ARRCO.

La caotsition sur le tuax supplémentaire, prévue dnas le présent accord, srea répartie à riaoosn de 60 % à la cagrhe de l'entreprise et de 40 % à la cahrge du salarié.

Il est précisé que les eritpeesnrs qui aluqipnept déjà un tuax coutnrctal équivalent n'auront aucune obaotiigln du fiat du présent accord. Cet arcocd n'entraîne pas, non plus, d'obligation puor la répartition des tuax au-delà de 6 % .

Le présent accrd cioellctf est clncou conformément aux aelcrtis L. 2221-2 et siavutns du cdoe du travail.

Article 12.2

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Les secervis acimopcls dnas les ernpesiters diurpases rveelant du suectr peifoensrns concerné snot validés dnas les mêmes contdinois que cuex aomclips dnas les eenpirstres eronce en activité.

Chapitre XIII Régime de prévoyance

Article 13.1 - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Les ptieras satnariiegs iannertust dnas le présent aorccd un régime de prévoyance qui se suutsbite en totalité aux oigtianblos de l'accord du 10 décembre 1977 et de la loi du 19 jaiavn 1978 pisre puor sa généralisation, dnas la msuere où il complète les obligitonas prévues par l'article 3.12 de la ciotnveonn collective.

Article 13.2 - Nature des prestations assurées

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Les eeptensrsirs eatrnt dnas le cmahp d'application de la cnnooitven ccelltiove nnoiaatle des activités de ptooruicdn des eaux embouteillées et bonosiss rafraichissantes snas aolcol et de bières dnoevrt olinegarbetoimt mtrete en ?uvre un régime de prévoyance asusrnat aux bénéficiaires définis à l'article 13.3 les preotsntais snvetaius aux citdononis ci-après exposées :

? indemnités journalières versées au tirte de la gariatne incapacité de trviaal ;
? ctaapil décès versé au trite de la gniatare décès-invalidité asoblue et définitive ;
? rnetes versées au tirte de l'invalidité 1re, 2e ou 3e catégorie ;
? rente éducation versée en cas de décès du salarié ou d'invalidité aobsule et définitive.

Article 13.3 - Bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 1 août 2019

Tous les salariés liés par un cntraot de tavaril aux eptrierienss définies à l'article 1.2 de la présente cntinooevn cctetolville bénéficient des grateais du régime de prévoyance décrites au ttire II du présent chapitre, dès l'instant de luer ehaubmce dnas l'entreprise.

Article 13.4 - Salaire de référence

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Le slaiare searnvt au culcal du cpaital décès et de la rente éducation est le saialre aneunl burt plafonné à la tarchne B. Le slairae sravent au caclul des indemnités journalières et des

retens versées au tirte de l'invalidité est le sraliae muneesl myoen burt plafonné à la tachhre B des 12 mios précédant l'arrêt de triaval onuarvt dirot aux girtaaens du régime de prévoyance.

Titre II Garanties

Article 13.5 - Incapacité temporaire de travail

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

1. Définition de la gritanae

En cas d'incapacité de tariavl puor casue de maladie, accident, aicdecnt du travail, acencidnt de trajet, midlaae plenofrnoeiselse pirs en copmte par la sécurité sociale, des indemnités journalières complémentaires snot versées dnas les citodonnis définies ci-après :

a) Les indemnités journalières snot versées en riais des ontibiogas de l'employeur fixées à l'article 3.12 du cthairpe III de la présente ceovotinn collective.

b) Puor les salariés n'ayant pas l'ancienneté ruseqie puor bénéficiers des ogtblinoas de l'employeur fixées à l'article 3.12 du cratihpe III de la présente cnvtnoeoin cleotivlce les indemnités journalières snot versées à cpemotr du 91e juor d'arrêt de tiraval ctnoinu ou discontinu.

2. Maonntt de la petasotrin

Le motannt de la psettioarn est fixé à 68 % du siaalre mnseuel burt de référence, déduction fiate des indemnités versées par la sécurité saocle et de tuot autre régime de prévoyance.

En tuot état de cause, le cuuml des semoms reçues au ttire de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tuot autre rnveeu (salaire à tmeaps partiel, ailnctaools d'assurance chômage...) ne purroa choirude l'intéressé à pevecorir une rémunération nette supérieure à celle qu'il auirat perçue s'il avait psuurvoii son activité professionnelle.

3. Durée de svciere des pinroetsats

Le secrvie des indemnités journalières complémentaires cesse :

- au puls trad au 1095e juor d'incapacité de traaivl ;

- à la dtae de cosiaestn de vnsmreeet des indemnités journalières de la sécurité sloacie ;

- au décès du salarié ;

- lros de la noactiofiitn de cseenmaslt en invalidité du salarié par la sécurité socaile ;

- à la dtae d'effet de la lidaiiouqtn de la ponesin visseellie de la sécurité sclaioc du salarié (sauf puor les salariés cluuamnt une pnseoin de rrtietae et un eopmli et rissemnapt les cdoinonis d'ouverture des ditors aux pirstoteans en espèces de la sécurité sociale).

Article 13.6 - Décès et invalidité absolue et définitive

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Est considéré en invalidité asubole et définitive le salarié rnceonu par la sécurité solacie cmome définitivement iapnte à ttuoe activité pslfienonoserle et peeanvrt à ce tirte siot une rnete d'invalidité de 3e catégorie, siot une rente d'incapacité pmtneaeere et ttoale puor acciednt du travail, majorée puor recuros à l'assistance d'une tircee personne. Le vnserseemt d'un cpaital en cas d'invalidité asluobe et définitive met fin à la grinatae en cas de décès.

On enentd par entfnas à crghae au juor du décès ou de

l'invalidité absolue et définitive les enfants à charge du salarié au sens fiscal, c'est-à-dire les enfants nés en comtemporaneité avec le conjoint ou au droit à un traitement ablatif au revenu imposable ainsi que, le cas échéant, les enfants auxquels le salarié est rattaché d'une manière permanente (y compris en application d'un jugement de divorce) née sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global, y compris les enfants posthumes, ainsi que les enfants nés par le participant, à charge au sens fiscal de l'autre parent.

1. Montant de la prestation

En cas de décès du salarié ou en cas d'invalidité absolue et définitive du salarié, un capital est versé au bénéficiaire, dont le montant est fixé à :

- quelle que soit la situation familiale : 100 % du salaire annuel brut de référence ;

- marriage par enfant à charge : 25 % du salaire annuel brut de référence.

2. Garantie de l'effet

En cas de décès du conjoint du salarié ou de son partenaire lié par un Pacs, ou de son concubin notoire servant postérieurement ou simultanément au décès du salarié, un deuxième capital est versé aux enfants à charge.

Est considéré comme décès simultané à celui du salarié le décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou du concubin notoire servant au cours du même événement sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès ou lorsque le décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs ou du concubin notoire survient dans un délai de 24 heures avant le décès du salarié.

Ce deuxième capital est égal au capital versé au décès du salarié. La prestation est répartie par parts égales entre les enfants à charge du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou du concubin notoire qui étaient intendants à la charge du salarié au jour de son décès.

Le conjoint survivant se définit par la capacité à justifier avoir vécu normalement avec le salarié depuis au moins 2 ans avant la date du décès. En cas de naissance ou d'adoption dans un couple de concubins, ce délai de 2 ans n'est pas exigé. Le salarié et son concubin sont célibataires, vus ou divorcés.

Article 13.7 - Invalidité

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

1. Définition de la garantie

En cas d'invalidité reconnue par la sécurité sociale, une rente complémentaire aux prestations versées par la sécurité sociale est versée.

2. Montant de la prestation

Les salariés déclarés en invalidité première, deuxième et troisième catégorie par la sécurité sociale ainsi que les salariés bénéficiant d'une rente pour accident de travail ou maladie professionnelle entraînant un taux d'incapacité égal ou supérieur à 33 % perçoivent une rente complémentaire égale à :

- salariés classés en 1^{re} catégorie ou reconnus en incapacité permanente partielle pour un taux compris entre 33 % et 66 % : 42 % du salaire brut de référence, déduction faite de la rente versée par la sécurité sociale et du salaire partiel éventuellement perçu ;

- salariés classés en 2^e catégorie ou reconnus en incapacité permanente totale pour un taux égal ou supérieur à 66 % : 68 % du salaire brut de référence, déduction faite de la

rente versée par la sécurité sociale ;

- salariés classés en 3^e catégorie ou reconnus en incapacité permanente totale pour un taux égal à 100 % : 68 % du salaire brut de référence, déduction faite de la rente versée par la sécurité sociale.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, notamment salarial à temps partiel, allocations d'assurance chômage, etc., ne pourra nuire à l'intéressé à percevoir une rémunération nettement supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

3. Durée de versement des prestations

La prestation de la rente invalidité de sécurité sociale, son versement par un organisme de sécurité sociale, son montant tel que prévu par les articles L. 341-15 et R. 341-22 du code de la sécurité sociale, le décès du salarié ont comme conséquence l'interruption du versement de la prestation invalidité par le présent régime.

Article 13.8 - Garantie rente éducation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Une garantie rente éducation est établie pour les enfants du bénéficiaire défini à l'article 2 selon les conditions d'âge ci-dessous :

? jusqu'à l'âge de 12 ans : 7 % du salaire brut TA-TB ; le montant annuel de la rente éducation ne pourra être inférieur à 1 200 ?.

? de 12 ans à 18 ans : 10 % du salaire brut TA-TB ; le montant annuel de la rente éducation ne pourra être inférieur à 1 600 ?.

? de 18 ans à 26 ans : 12 % du salaire brut TA-TB ; le montant annuel de la rente éducation ne pourra être inférieur à 2 000 ?.

Cette garantie est allouée aux enfants à charge dont le salarié est décédé ou en invalidité 3^e catégorie au sens de l'article 13.6 du présent accord.

Cette garantie s'applique à partir du 1^{er} janvier 2018 aux rentes en cours de service.

Le montant de la rente est doublé pour les enfants des deux parents.

La rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire jusqu'à l'enfant à charge au moment du décès de l'assuré est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile.

Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la fin de la période de versement de la rente éducation prévue par le présent accord.

Sont considérés comme enfants à charge à la date de l'événement ouvrant droit à la prestation les enfants du participant, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

? jusqu'à leur 18^e anniversaire, sans condition ;

? jusqu'à leur 26^e anniversaire, sous la condition que :

-? de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou en vertu de la carte d'une personne handicapée au CEND (centre national d'enseignement à distance) ;

-? 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, d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes, d'une part, des emplois généraux

ou d'emplois 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

premier d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;

-? d'être, préalablement à l'exercice d'un emploi rémunéré, inscrit auprès du régime d'assurance chômage

comme dmueandres d'emploi ou saigetrais de la frootiamn psnesloelofrne ;
 -? d'être employés dnas un EAST (établissement et sievrce d'aide par le travail) ou dnas un altieer protégé en tnat que tuaearvllis handicapés.

Par assimilation, snot considérés à charge, s'ils rmpeeinslst les coidonitns indiquées ci-dessus, et indépendamment de la potisoïn fiscale, les entafns à naître et nés viables, et les enfnats rueceiills ? c'est-à-dire cuex de l'ex-conjoint éventuel, du conoinjt ou du (de la) concubin(e) ou du petianrrae lié par un Pcas ? du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au mmoent du décès et si luer atrue preant n'est pas tneu au veensmert d'une psnioen alimentaire.

La rtnee est versée par tmtiserre et d'avance.

Elle pnerd effet à copetmr du pmireer juor du mios ciivl snvuiat le décès ou l'invalidité du salarié.

Le vesemrnet de la retne éducation cssee à la fin du trmsietre ciivl au cours duuqel l'enfant ne rliepmt puls les citinndoos d'attribution ou au juor de son décès.

Lorsque l'enfant est mineur, elle est versée au cooninjnt non déchu de ses ditos peartaunx ou, à défaut, au ttueur ou bien, avec l'accord de celui-ci, à la preosne aaynt la crahge efftvecie des enfants. Lrqosue l'enfant est majeur, elle lui est versée directement.

Titre III Dispositions complémentaires

Article 13.9 - Salaire de référence
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Pour le claucl du caatipl décès, si le salarié n'a pas l'ancienneté des 12 mois, le sarlaie de référence est calculé en se référant à la période etceiffve d'emploi précédant l'arrêt de travail, ou l'événement ayant donné leiu à la prestation, et en taennt cptome de tuos les éléments aulnnes de rémunération (primes éventuelles incluses), dnas la litmie de la thracne B. En cas d'embauche récente, puor le cluac du citaapl décès, le slriaae de référence est calculé en complétant la période etvficefe d'emploi aifn de rtscietouenr la rémunération annuelle.

Article 13.10 - Clause de revalorisation
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Le salraie de référence est revalorisé en ficnoton de l'évolution du ponit de rratiete ARRCO.

Article 13.11 - Ayants droit du capital décès
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

A défaut de désignation expresse, le caiptal décès est versé

(En pourcentage.)

Garantie	Employeur	Salarié
Décès/ invalidité asboule et définitive	0,34	0,00
Rente éducation	0,10	0,00
Incapacité tmierproae de tairavl	0,10	0,30
Invalidité	0,16	0,40
Total	0,70	0,70

A cmpoetr du 1er juellit 2015 :

(En pourcentage.)

Garantie	Employeur	Salarié
Décès/ invalidité aboulse et définitive	0,34	0,00
Rente éducation	0,10	0,00
Incapacité tepmrriaoe de triaval	0,11	0,33
Invalidité	0,19	0,41
Total	0,74	0,74

seoln l'ordre de préférence suvain :

- au cijonnot non séparé de cpros judiciairement, non divorcé ;
- à défaut, à son paranteire lié au salarié par la stiungare d'un Pcas ;
- à défaut, à son cicounbn ntrooie ;
- à défaut, à ses enaftns par patrs égales etrne eux ;
- à défaut, à ses père et mère, par prtas égales etrne eux ;
- à défaut, à ses héritiers, par parts égales etrne eux.

Lorsqu'il y a abuttiitorn de mntaoajrios familiales, cncuhae d'entre elles est versée au pfriot de l'enfant au trite duueql elle est accordée ou à son représentant légal.

Sont considérés cmome cnucbinos niroteos les ccnibnous pvuoant jifueistr avoir vécu nrtiomneoet avec le salarié duepis au moins 2 ans anvat la dtae du décès. En cas de nsiaasnce ou d'adoption dnas un coplue de concubins, ce délai de 2 ans n'est pas exigé.

Article 13.12 - Changement d'organisme assureur
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Dans l'hypothèse du cngmehenat d'organisme asurseur au sien de l'entreprise résultant de l'adhésion à l'organisme auussrer désigné par le présent accord, ou en cas de cgaenemht d'organisme auursser décidé par les ptreneaaïrs scauoïx à l'occasion d'une révision du présent accord, les prtatoesins incapacité temporaire, les retnes invalidité et les rentes éducation en cours de seicvre sernot mauenenitns au sien de l'entreprise à luer nveieu aetntit à la dtae de résiliation par les onmisrages asueurrss désignés dnas le présent accrcd (à siovar ISCIA Prévoyance [AG2R La Mondiale], OCIRP). Par ailleurs, la roialviaotesrn de ces psaienttros srea assurée par le nveuol omgsirane dnas des citnonodis iidnteequs à cleees définies dnas le présent accord. Les salariés en incapacité de taarivl et en invalidité anvat le chgemaent d'organisme areuussr se venorrt mtineianr les grtineaas décès nées du présent accrcod par IISCA Prévoyance (AG2R La Mondiale) et l'OCIRP.

Article 13.13 - Répartition de la cotisation
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

Les cioistotnas snot assies sur les salareis annels bruts sur TA et TB, suaf mneiton spécifique.

- tnrahce A : pairte du silraae burt dnas la lmiite du paolfnd auennl de la sécurité siloace ;

- tchrane B : ptaire du saarile burt excédant la thracne A, dnas la lmtiie de toirs fios le panfold anneau de la sécurité sociale.

Les citotnosias snot pylebaas telmestlenmiirert à tmree échu.

(1) L'article 13.13 est étendu suos réserve de l'application des doisipnostis étendues et élargies de la cinveootnn ctclvilooe ntioanaale de raeritte et de prévoyance des ceards du 14 mras 1947.

(ARRÊTÉ du 11 mras 2015 - art. 1)

Article 13.14 - Organisme désigné
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

ISICA Prévoyance (ISICA Prévoyance, 26, rue de Montholon, 75305 Prais Cedex 09) est désignée cmmoe oirsgamne asruuser des ganiaetrs visées au présent accord à l'exclusion de la grnataie rtnee éducation.

La ctoecle des contotiasias et le vesenermt des ptnaieostors cpdrnseroonat aux gariaents susvisées snot confiés à IICSA Prévoyance (AG2R La Mondiale).

La rtnee éducation est assurée par l'OCIRP (OCIRP, 10, rue Cambacérés, 75008 Paris), ICSIA Prévoyance revcenat délégation de la prat de cttee dernière puor aplpeer les cotitionsas et régler les prestations.

Les modalités d'organisation de la matotlauusiin des resqius ctrvrees par le présent accord sreont réexaminées par la cimsmoosin pairartie ntianoale au curos d'une réunion, et ce dnas un délai de 5 ans à ctmepr de la dtae d'effet du présent accord, conformément aux dipoisintss de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Article 13.15 - Maintien et cessation des garanties
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les gaiteanrs prévues par le présent régime de prévoyance snot sdpsnneuus en cas de périodes non rémunérées par l'employeur noatmnet en cas de congés non rémunérés (congé snas solde, congé sabbatique, congé pentaral d'éducation, congé puor création d'entreprise ...).

Le bénéfice du régime de prévoyance est maintenu, mannyonet peaiemnt des cotisations, au bénéfice du salarié dnot le cntrat de tavir est spunedsu puor congé ou absence, dès lros que pneandt tutoe cette période il bénéficie d'un mintiean ttoal ou pital de saairle de l'employeur ou en cas d'arrêt de travail, tnat que l'intéressé perçoit des pseantoris en espèces de la sécurité sciloae (indemnités journalières, rnete d'invalidité ou d'incapacité pmreneante de travail).

Le dirot à la gitanare csese au menmot de la ruprute du ctanort de travail, suaf dnas les duex cas stavuins :

- si le salarié bénéficie à cette dtae du vnsremeet de ptnesaots complémentaires de prévoyance par l'organisme ausesurr au ttire du présent régime, le dirot à grtinaae est assuré jusqu'au treme du veensemrt des ptoestranis ;

- s'il ouvre doit au dptosisiif de portabilité issu de l'accord naiantol iosnifneseorrtnepl défini à l'article 14 de l'accord noaiatnl isinorerseenftpnol du 11 jeivnar 2008.

Le dirot à garitnae cesse également au décès du salarié.

Article 13.16 - Portabilité des droits de prévoyance
complémentaire
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

1. Bénéficiaires et garetnais muenitnaes

En cas de costesain du deinrer cntarot de taavril non consécutive à une futae lourde et oavunrt dorit à prsie en carghe du régime origobtliae d'assurance chômage, les salariés bénéficient du mteianin des gtnaieas prévues aux altirecs :

- aclrite 13.5 " Giaarnte incapacité trreimpaoe de tarvial " ;

- arctlie 13.6 " Gtnraaie décès et invalidité aubsloe et définitive " ;

- atlcree 13.7 " Gnitaare invalidité " ;

- arcitle 13.8 " Gitrnaae rtnee éducation ".

Le présent dosstiiipf de portabilité s'applique aux csieonstas de craontt de travail, teells que définies précédemment, dnot la dtae est égale ou postérieure au 1er juin 2015.

Le bénéfice du mnieaitn de ces gtrenaais est subordonné à la cdinoiotn que les dtrois à cruoveture complémentaire aient été ovtures chez le dnreier eemoyulpr avnat la dtae de casetoin du contrat.

Le mnieitan des gatienears s'effectue dnas les mêmes cnoodtiios que puor les salariés en activité, suaf dnpisitooss particulières définies ci-après.

2. Silraae de référence

Le slaaire de référence svernats de bsaee au clacul des patniertsos est ceuli défini puor les salariés en activité puor cquhae garainte maintenue, étant précisé que la période prise en cpmtoe est clele précédant la dtae de csoieatsn du craontt de travail. Puor la détermination du srlaiae de référence, snot ecuxles les smmoes liées à la ctssieoan du ctornat de taarvil (indemnités de licenciement, indemnités ciscnmoertpas de congés payés et toutes artues sommes versées à trite exceptionnel).

3. Incapacité temoiprare de trviaal

Les ex-salariés bénéficiaires du régime de portabilité ne bénéficiant puls des donsstipios de minaiten de salaire fixées à l'article 3.12 du caphtrie III de la présente cntioneovn collective, l'indemnisation au tirt de la gartnaie incapacité de taairvl tllée que définie à l'article 13.5 ci-dessus irevndeindra puor ces bénéficiaires de la portabilité à cetompr du 91e juor d'arrêt de tiavral cnoitnu ou discontinu.

En tuot état de cause, l'indemnisation prévue ne puet cnoduire l'intéressé à peicorevr une imoidstenainn supérieure au mtonnat de l'allocation ntete du régime otiirabgole d'assurance chômage à lelauqle il ouvre diort et qu'il aruiat perçue au trtie de la même période. Si l'allocation chômage n'a pas enocre été versée, celle-ci srea reconstituée sur la bsaee des ctiondnos du régime d'assurance chômage apblpiacles au juor de l'incapacité.

4. Durée et ltimies de la portabilité

Le mteianin des gniarates pnred efeit dès la dtae de cosaesitn du craontt de travail.

L'employeur slniage le mitianen de ces gnreitaas dnas le ccertafiit de tivraal et ifrnmoel l'organisme aeursrr de la caisoetsn du crontat de travail.

C'est auprès de l'organisme asueusr que le bénéficiaire du diopstiiif de portabilité jufiiste en prnciie de son sttuat de dunemeadr d'emploi.

Le meitan de gniatears s'applique puor une durée maalimxe égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la ltimie de la durée du derneir coarntt de tvarail du salarié dnas l'entreprise ou, le cas échéant, des dnereirs corantts de traavil lorsqu'ils snot consécutifs chez le même employeur. Ctete durée est appréciée en mois, le cas échéant aoirrdne au nmobre supérieur, snas puoviu excéder 12 mois.

En tuot état de cause, le mntieian des ganteiras cssee lsuroe le bénéficiaire du dipsitsiof de portabilité rneerpd un ature emploi, dès qu'il ne puet puls jeisfuitr auprès de l'organisme aeursrr de son suattt de dneaemdur d'emploi indemnisé par le régime olbg tiroaie d'assurance chômage, à la dtae d'effet de la liqoiidutn de la psoenin vlseleisse de la sécurité sociale, en cas de décès.

La sniessupon des anicllotas du régime otioigilbrae d'assurance chômage, puor csuae de maldiae ou puor tuot autre motif, n'a pas d'incidence sur le cacull de la durée du metainin des

garanties, qui ne srea pas prolongée d'autant.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité s'appliquent modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

5. Fonctionnement de la portabilité

Le montant des cotisations au titre de la portabilité est financé par les cotisations des employeurs et des salariés en activité (part patronale et part salariale) définies à l'article 13.13 de la convention collective. Ce mode de financement s'applique aux cotisations de carottage de travail dont la date est égale ou postérieure au 1er juin 2015.

Les cotisations s'appliquent d'une période d'observation de 18 mois à compter de la date d'effet du présent dispositif (1er juin 2015).

À l'issue de ce délai, un bilan d'application du dispositif de portabilité sera établi par les organismes assureurs et présenté à la commission paritaire de la branche des activités de production des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes dans un délai de 30 jours de la date de l'adoption de la mesure et un éventuel avenant des cotisations.

6. Fonctionnement d'organisme assureur

En cas de désignation d'organisme assureur :

- les cotisations en cours sont maintenues par le précédent organisme assureur ;

- les bénéficiaires du dispositif de portabilité reçoivent des présentes conditions se rapportant aux mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouveau organisme assureur.

7. Révision du dispositif de portabilité

En cas d'évolution des conditions légales ou conventionnelles, le présent dispositif sera amendé par avenant.

Chapitre XIV Santé et sécurité au travail

Article 14.1

En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

Préambule

Le présent accord définit les obligations et les engagements nécessaires en vue d'assurer la prévention des risques professionnels dans les entreprises de la branche, selon les dispositions du code du travail et celles développées ci-après.

Les parties signataires reconnaissent de la nécessité de favoriser une politique active de prévention, d'amélioration des conditions de travail, de suivi de l'hygiène et la sécurité dans les entreprises.

La préservation de la sécurité et santé au travail est une priorité pour les entreprises de la branche et doit être prise en compte dans l'organisation. L'action conjointe entre les employeurs et les salariés est jugée nécessaire pour renforcer les mesures de prévention des accidents du travail et les maladies professionnelles.

Le nombre, la gravité et la fréquence des accidents du travail doivent être améliorés. Cela suppose une mobilisation des entreprises de toutes tailles. Les représentants des salariés et les représentants des

employeurs ont l'extrême importance de la formation et de la coopération dans l'ensemble d'une politique de prévention des risques.

Article 14.2 - Prévention des risques professionnels

En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

Dans toute entreprise, quelle que soit sa taille, des dispositions doivent être prises pour permettre l'identification précise et l'évaluation des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés. Des institutions doivent être mises en œuvre par le biais d'un encadrement pour le fonctionnement des équipements et des machines dans des conditions de sécurité optimale. L'instance compétente en matière d'hygiène, de santé et de conditions de travail sera, compte tenu de ses compétences et prérogatives propres, associée à la démarche de mise en œuvre.

L'évaluation des risques et l'élaboration du document unique prévu notamment par les articles R. 4121-1 et suivants du code du travail destiné à présenter les résultats de cette évaluation doivent être réalisées de manière à garantir la meilleure prévention possible des risques sur les postes de travail et le suivi de la santé au travail de tous les salariés. Ce document est établi et mis à jour dans le respect des prérogatives du CSE et des procédures énumérées à l'article R. 4121-1 du code du travail.

Elle constitue un des principaux leviers de progrès dans la démarche de prévention sous la forme d'un dispositif systématique des facteurs de risques. Cela doit conduire l'entreprise à engager des actions pour corriger ces facteurs de risque.

1.2. ? L'évaluation des risques

Elle a pour objet d'appréhender l'ensemble des risques professionnels inhérents à chaque unité de travail en fonction des dangers identifiés dans le document unique (à titre d'exemple : dangers physiques, dangers chimiques, facteurs thermiques, environnementaux et organisationnels, dangers d'incendie ou d'explosion, bruit, stress, dangers liés à la circulation, risques psycho-sociaux, etc.) en vue d'étudier chaque action préventive à mettre en œuvre.

Cette évaluation porte notamment sur le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou installations, et dans la définition des postes de travail.

Elle requiert une collaboration entre l'employeur, l'encadrement, les élus et/ou mandatés en matière de conditions de travail, hygiène et sécurité, ainsi que les salariés dont l'expérience sur le terrain sera jugée utile.

Cette évaluation est entée portée à la connaissance des salariés. Le médecin du travail est associé à cette analyse en qualité d'expert de l'entreprise. À défaut de représentants du personnel dans l'entreprise, les représentants de l'accord instituent l'employeur à rechercher et désigner un salarié dûment informé de cette activité de prévention. Ce salarié devra être volontaire pour cette activité.

1.3. ? Le contenu du plan d'actions de prévention

Les résultats de l'évaluation doivent être traduits dans un document synthétique avec mise à jour annuelle, ainsi que lors de toute décision d'aménagement important des postes existants les conditions d'hygiène et de la sécurité, ou les conditions de travail ou lorsqu'une inconvénient supplémentaire concerne l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

Conformément à la réglementation, l'employeur doit prendre, en liaison avec les élus et/ou mandatés en matière d'hygiène, de santé et de conditions de travail, les mesures en vue d'assurer la sécurité et de protéger la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail. Elles constituent le plan d'actions de prévention et d'information des salariés en matière de préservation de santé et de sécurité.

Des actions de formation et d'information des salariés doivent

être mis en œuvre pour pilonner et améliorer les risques professionnels. Ces actions de formation sont définies par les articles L. 4141-2 et suivants du code du travail. Le financement de ces actions de formation à la sécurité est à la charge de l'employeur (art. L. 4141-4 du code du travail) et ne peut être pris sur les fonds de la formation professionnelle.

Certaines formations sont prévues par la réglementation (à titre d'exemple, l'utilisation d'appareils de levage, sur les grues et pontons à pot pour les emplois de manutention manuelle ?).

Les élus ou mandatés sont consultés sur le contenu des programmes inscrits dans le plan de développement des compétences et leur mise en œuvre effective. Il s'agit privilégié le plus souvent une formation sur les lieux de travail. Il est rappelé à cet égard les priorités données dans l'accord de branche sur la formation aux aspects de la sécurité. Dans cette perspective, l'évaluation des risques s'inscrit dans une démarche globale de prévention et de santé visant à favoriser des emplois de qualité soutenus par une dynamique de progrès dans l'entreprise.

Article 14.3 - Sécurité au travail

En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

L'amélioration de l'information des salariés sur la sécurité au travail

Les entreprises doivent veiller à la sécurité des salariés sur les lieux de travail, en informant les salariés qu'ils ont le droit de connaître et la durée du contrat de travail (inclus les stagiaires) pour leur permettre de connaître les risques de sécurité nécessaires, ainsi que de l'organisation d'un plan d'évacuation en cas d'incendie.

Tout salarié embauché doit recevoir une information adaptée sur la sécurité liée à son poste de travail et à son environnement dans l'entreprise, le cas échéant dans le cadre d'une procédure d'accueil intégrant la formation et la prévention des risques professionnels liés à son poste. Cette information doit permettre au salarié d'acquiescer les consignes et les gestes adaptés en toutes circonstances (par exemple, procédure d'urgence, conduite à tenir en cas d'incident ou d'accident matériel ?). Elle doit être actualisée régulièrement.

Les consignes d'hygiène et de sécurité doivent être précisées au personnel ainsi que les équipements de protection individuelle fournis par l'employeur et connexes aux obligations réglementaires et aux normes en vigueur (AFNOR) ou aux recommandations de la CNAMTS. La mise en œuvre des consignes doit être organisée de manière à permettre au personnel de prendre connaissance des risques professionnels et de les protéger.

L'employeur veille à afficher l'adresse, le numéro d'appel des services de secours d'urgence et établira les règles à respecter à la connaissance de tous pour les premiers secours en cas d'accident ou de maladie (articles R. 4227-37 et R. 4227-38 du code du travail).

La participation active de chaque salarié à la prévention des risques est nécessaire, non seulement pour assurer sa propre sécurité, mais aussi celle de l'ensemble des salariés de l'établissement, du fait de ses actes. Chaque salarié doit participer aux consignes de sécurité qui lui sont présentées et utiliser les moyens individuels de sécurité qui sont à sa disposition, l'employeur s'efforçant de clarifier ces derniers, sous réserve des règles ci-dessus, également en fonction de leur praticité.

Article 14.4 - Santé sécurité et conditions de travail

En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

À compter de l'élection du CSE, la commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT) est mise en place, en application de l'article L. 2315-36 à L. 2315-40 du code du travail pour les entreprises ou établissements de plus de 300 salariés.

Il est recommandé aux entreprises, que ce soit leur effectif, de développer la prévention en assurant un suivi de l'ensemble des risques santé sécurité et conditions de travail,

notamment au sein d'une commission spécialisée du CSE, ou au sein du CSE lui-même.

L'accord d'entreprise prévu aux articles L. 2315-41 ou L. 2315-42 et 43 du code du travail fixe les règles applicables aux commissions santé, sécurité et conditions de travail pour les entreprises d'au moins 300 salariés ou de l'établissement d'au moins 300 salariés.

Pour les entreprises n'ayant ni délégué syndical, ni CSE du fait de leur effectif ou du fait d'une absence de désignation ou d'un constat de carence, les règles ou règles applicables dans le présent chapitre XIV de la CCN ont vocation à s'appliquer selon les dispositions légales auxquelles il est renvoyé.

L'accord d'entreprise organise la mise en place du comité social et économique peut mettre en place les dispositions de l'article L. 2313-7 du code du travail relatives à la création de représentants de proximité.

Les représentants de proximité sont désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Ils ont pour mission une action locale, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, et exercent une coopération avec les représentants de l'entreprise dans l'intérêt de la prévention des risques pour les salariés.

L'entreprise, en collaboration avec les instances compétentes en matière d'hygiène, de santé et de conditions de travail, procède à un palier de travail sur les conditions d'hygiène et de sécurité, lequel s'applique à chaque salarié quel que soit son statut à l'issue de la formation et/ou information.

Le rôle de l'encadrement

Le personnel d'encadrement doit être associé au respect par tous les salariés des consignes de sécurité et être associé à la mise en œuvre des mesures nécessaires à une amélioration des conditions de sécurité au travail.

L'information des salariés des entreprises extérieures

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

Conformément aux dispositions des articles R. 4511-1 et suivants du code du travail, en cas d'intervention d'entreprises extérieures au sein de l'entreprise, une action est mise en œuvre en matière d'hygiène et de sécurité s'impose. Cette action doit être assurée par une inspection compétente des lieux de travail ou l'établissement d'un plan de prévention.

De plus, préalablement au début des travaux, tout personnel d'entreprises extérieures doit avoir reçu, sous la responsabilité de son employeur, une sensibilisation/ formation adéquate à l'hygiène et la sécurité propre à l'entreprise d'accueil dont le niveau doit être adapté aux risques encourus par celui-ci. Les procédures et consignes de sécurité doivent être clairement appliquées.

Mesures d'hygiène générale ? conformes au poste de travail (articles R. 4228-1 et suivants du code du travail)

Les entreprises doivent mettre à la disposition des salariés des lavabos munis de moyens de nettoyage des mains, des vestiaires chauffés et isolés et communs appropriés d'armoires individuelles. Ces locaux doivent être tenus en état constant de propreté. Des installations séparées doivent être prévues pour le personnel masculin et pour le personnel féminin.

Un siège approprié est mis à la disposition de chaque salarié à son poste de travail ou à proximité de celui-ci, selon les tâches à accomplir et sa compatibilité avec la station assise cunitive ou intermittente.

Des règles d'amélioration doivent être étudiées pour réduire, dans les locaux où cela est nécessaire, le niveau sonore de

l'ambiance de travail, et se situe en dessous du seuil, conformément à l'article R. 4213-5 du code du travail, de 85dB (A).

Formation en santé, sécurité et conditions de travail

Les salariés élus ou mandatés sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail bénéficient d'une formation adaptée à leur mission, que ce soit l'effectif de l'établissement, dès leur premier mandat, dispensée par un organisme agréé (5 jours pour les entreprises d'au moins 300 salariés, 3 jours pour les entreprises de moins de 300 salariés ? article L. 2315-40 du code du travail). Cette formation est renouvelée à chaque mandat (art. L. 2315-17 du code du travail).

En l'absence de salariés élus ou mandatés, les représentants des salariés bénéficient d'une formation en rapport avec l'activité de l'entreprise pouvant être définies au niveau de la branche, de l'entreprise ou de l'établissement par accord collectif. Ainsi, cette formation concerne les salariés chargés par l'employeur des fonctions de santé, de sécurité de travail.

Elle sera dispensée par un organisme agréé de leur choix.

Article 14.5 - Mobilisation des partenaires sociaux de la branche
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Article 14.5.1 - Action de la branche professionnelle
En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

La CPPNI peut faire réaliser des études particulières dans le domaine de l'hygiène et de la prévention des risques au sein de la branche en collaboration avec l'INRS, ou l'ANACT ou préconiser des actions concrètes à partir de l'examen des statistiques d'accidents de travail et maladies professionnelles. Elle procède à l'analyse des routes d'expérience dans les entreprises. Des programmes peuvent être développés, outre ci-dessus, avec la CANMTS ou le CTN pour les programmes d'actions de prévention.

Article 14.5.2 - Priorités de prévention
En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

Afin de réduire de manière significative le nombre d'accidents du travail et maladies professionnelles, des priorités sont ainsi définies en matière de prévention des risques au niveau de la branche :

- ? amélioration de la sécurité d'utilisation des outils, des machines et des matériels de production ;
- ? amélioration de la sécurité d'utilisation des installations de travail et de construction ;
- ? amélioration des conditions de circulation des produits, des engins, des véhicules et des personnes dans le cadre d'une machine ou installation de travail et le respect des règles d'hygiène ;
- ? renforcement de la sécurité par l'installation d'équipements nouveaux, plus sûrs ;
- ? réduction des risques de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ;
- ? réduction des niveaux d'exposition aux nuisances (niveau sonore ?) ;
- ? prévention du risque routier lié aux trajets domicile-travail des salariés et aux déplacements nécessités par l'activité de certains salariés ;
- ? mise en œuvre des mesures propres à la réduction des risques éventuellement mises en évidence par les ARACT ou les CASART (ergonomie des postes de travail, aménagements de nouveaux locaux ?).

Les mesures de prévention priorisent les priorités définies par les CARSAT et utilisent les outils et méthodes proposés.

Le port de vêtements ou moyens de protection ne sortant pas de l'obligation de mise en place des moyens matériels de protection.

Article 14.6 - Meilleure intégration des services de santé au travail dans la politique de santé et de sécurité

En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

Services de médecine du travail

Les professionnels sociaux tendent à réaffirmer leur ancrage dans la médecine du travail, et au respect des fréquences de visite eu égard à la nature des travaux à exécuter selon les postes.

L'employeur est tenu de mettre un service de santé au travail au bénéfice de chaque salarié et dans le respect des règles légales. Ce service de santé a pour objet d'assurer le suivi de la santé des salariés au travail ainsi qu'une meilleure maîtrise de la prévention des risques professionnels.

Toutefois, le médecin du travail joue un rôle privilégié de conseil entre le milieu professionnel et le salarié, et en assure le suivi médical approprié de chaque salarié en situation de travail. Son rôle peut aussi être de coordonner des professionnels de santé tels que les infirmiers et les aides-soignants dans un objectif de prévention. Il doit s'intéresser particulièrement aux différentes situations de travail existant, y compris celles liées à l'organisation des temps de travail, dans le cadre de ses missions (art. R. 4623-1 du code du travail).

Pour une approche pluridisciplinaire

Dans le cadre d'une pluridisciplinarité technique, médicale et organisationnelle, le service de santé au travail (service autonome ou interentreprises) peut être composé de compétences non médicales extérieures à l'entreprise (personnes, services de prévention des CARSAT, INRS, ACRAT ?), en fonction des besoins et des risques auxquels sont exposés certains salariés pour assurer une prévention efficace.

En tant que de besoin, il s'agira de spécialistes agréés par les CARSAT ou les ACRAT dans différents domaines : à titre indicatif, et non exhaustif, les disciplines telles que l'hygiène industrielle, l'ergonomie, la médecine du travail, l'acoustique, l'éclairage des locaux, la médecine d'intervention privilégiée de l'action pluridisciplinaire, à l'usage des services associés, les représentants du personnel dédiés.

Conformément à l'article R. 4624-2 du code du travail, il pourra être recruté à des compétences paramédicales (infirmières du travail, puéricultrices ?) en vue d'assister le médecin du travail dans la mission qu'il décide sur le milieu de travail.

Les partenaires sociaux s'entendent pour affirmer que la multidisciplinarité doit s'organiser autour de l'idée d'une amélioration des conditions de travail et d'un renforcement de la protection des salariés. Il s'agit d'un investissement en prévention, devant contribuer, par la réduction des risques, à une amélioration de la santé et de la sécurité.

Les représentants du personnel élus ou désignés peuvent être consultés, selon leurs attributions, sur l'action en milieu de travail du médecin du travail. Ceci se fait par la tenue par le médecin du travail d'une fiche d'entreprise systématique quelle que soit la taille de l'établissement, laquelle sera actualisée en tant que de besoin.

Article - Chapitre XV Les conditions propres à concrétiser le droit au travail des personnes handicapées

En vigueur étendu en date du 20 juil. 2024

L'article L. 2261-22 du code du travail crée une obligation de négociation au niveau des branches professionnelles afin de favoriser l'obligation d'emploi précisée par les articles L. 5212-1 à 17 du code du travail, auxquels il est fait renvoi expressément pour leur application.

L'article L. 2261-22 du code du travail précise également que l'obligation d'emploi est renforcée, notamment par la mise en œuvre de mesures de prévention des risques professionnels ?

Par ailleurs, le sjeut des ? meusres tnedat à l'insertion plosfeoreninsle et au mieiantr dnas l'emploi des tlliuraevrs handicapés ? fiat prtaie des thèmes de négociation périodique obiatliroge au nievau de la branche. Ce thème puet être abordé snumleeet tuos les 4 ans si un arccod sur les thèmes et la périodicité des négociations oeabtiigrols au navieu de la banhrce le prévoient (art. L. 2241-1 et L. 2241-5 du cdoe du travail). En l'absence d'accord collctef sur le cireeladnr des négociations, il diot être abordé tuos les 3 ans (art. L. 2241-13 du cdoe du travail).

La mlbiatiioson en feuvar de l'emploi des tlarraileuvs handicapés cennocre désormais tuos les employeurs. Toutefois, l'obligation d'emploi des teuilavrlars handicapés, des mutilés de greure et assimilés, précisée aux areltcis L. 5212-2 à L. 5212-17 du cdoe du travail, s'applique à tuot emuelopyr oapucnt au minos 20 salariés (calcul sleon l'article L. 130-1 du cdoe de la sécurité sociale).

Du fiat de la sianlsbeioistin et de la molsaotibiin générale, tuos les employeurs, geul que siot luer effectif, snot soimus à une otgoaiibln déclarative (art. L. 5212-1 du cdoe du travail) d'identification des bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du cdoe du tviraal et ce, aifn de fseiovrar tuote offre d'emploi adaptée, même dnas les TPE, et en l'absence d'autre obligation.

Tout eoyemulpr asetjstui à l'obligation d'emploi opcaucnt au mnois 20 salariés, diot eeypomlr des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (travailleurs handicapés, mutilés de greure et assimilés) dnas la proropiton maliimne de 6 % de l'effectif total des salariés. Dnas les eineperrtss à établissements multiples, l'obligation d'emploi s'applique au niveau de l'entreprise. Ce tuax de 6 % est stipucsblee d'être actualisé. Si tel était le cas, la vaotiarn de tuax s'appliquerait à la dtae prévue par le texte réglementaire.

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi fnot l'objet de définitions détaillées par l'article L. 5212-13 du cdoe du tvaairl auquel il est fiat renvoi.

Toute esirnperte qui opucce au moins 20 salariés au memont de sa déclaration d'existence diosspe d'un délai de 5 ans puor se mttre en conformité aevc l'obligation d'emploi.

L'employeur déclare sa siattion au reragd de l'obligation d'emploi au moyen de la déclaration prévue à l'article L. 133.5.3 du cdoe de la sécurité sloacie (informations rcuenneos confidentielles).

1. ? L'employeur s'acquitte de son obogiatiln d'emploi en eamnployt des bénéficiaires au snes de l'article L. 5212-13 du cdoe du travail, par cartont ou selon les modalités prévues à l'article L. 5212-7 du cdoe du trvaail (stages, mseis en sauiiottn en milieu professionnel, etc.).

2. ? Seoln l'article L. 5212-9 du cdoe du travail, tuot eolupeymr puet asusi s'acquitter de l'obligation d'emploi en venrsat au fodns de développement puor l'insertion pooenlfehrisse des handicapés une citbtroouinn anellnue puor ccuahn des bénéficiaires de l'obligation d'emploi. La mtdiloaon de cttee cburitinoton et son clcual snot précisés aux aiectrls L. 5212-9 et svunais du cdoe du travail.

3. ? Cette cibtotiruonn puet firae l'objet de déductions (art. L. 5212-10.1 du cdoe du travail) du fiat de dépenses de cantrots de fournitures, de sous-traitance ou de potntearis de srceive en rparopt aevc cette otbiologan d'emploi.

4. ? L'employeur puet assui s'acquitter de son oobgtaliin d'emploi en faanist alaiptotpcn d'un aoccrd prévoyant la msie en ?uvre d'un prgomarme pruainunlel en faveur des tlulvriaares handicapés puor une durée mmalaxie de 3 ans, rbenuvllaee une fios (art. L. 5212-8 du cdoe du travail).

Le pramgmore paneulriunl puet être prévu par un accrod d'entreprise ou de guproee agréé, mias aussi par un aroccd de brnchae agréé (art. L. 5212-8 du cdoe du travail).

Par ailleurs, s'agissant des esnitreeprs attesejusis à la négociation obligatoire, ? les muerses rtleivaes à l'insertion pllionfenseorse et au miatenin dnas l'emploi des trluaevalrs handicapés ? dovneit être abordées dnas le cdrae de la négociation périodique sur l'égalité poonrflsienslee H/ F et la QVT à défaut de détermination négociée du cnonteu de cette négociation (art. L. 2242-13 et L. 2242-17 du cdoe du travail).

5. ? Le balin de la bcahrne tiratrea spécifiquement des eagenngmets et réalisations effectués à proops du dorit au tvraail des pneeorsns handicapées.

TEXTES ATTACHÉS

Annexe Classifications

Article 1 - Principe

En vigueur étendu en date du 24 mai 1988

La classification :

- anobnd de le système des nlaortnucmees d'emplois ;
- définit un cnelsesmat splmie ptmeeanrtt une riemse en ordre des ftonoicns les uens par rporapt aux autres, au myoen de lalulqlee les errsnpeiets proonurt casselr les pstoes réellement tnués par lrués salariés ;
- aptode la définition dtie " générique " d'activité peenmrttat l'adaptation aux direvses entreprises.

Le nveoau système rorupege le ponsenerl en trios catégories :

- ourirevs et employés ;
- theinnccices et angtes de maîtrise ;
- ingénieurs et cadres.

La glrlie uqinue de cslatcfaisoiin est divisée en huit niveaux et vingt-trois échelons, qui fnot l'objet de définitions adaptées aux catégories qu'elles concernent.

Le neiavu (nature de la qualification) respoe sur qrtaue critères :

- tpye d'activité ;
- anomoitue ;
- responsabilité ;
- cnnanasscioes requises.

L'échelon (degré de qocutaaifiln dnas le niveau) rposee sur duex critères :

- complexité ;
- difficulté de la tâche à accomplir.

Article 2 - Positionnement du poste et classement des salariés

En vigueur étendu en date du 24 mai 1988

1° C'est le pstoe réellement tneu qui détermine le nevaui d'accueil, un diplôme en tnat que tel ne confère aucun dirot d'accueil ou de cslamneset à un neaviu donné.

2° Le taltiure d'un des diplômes pnsnlrfoieoens visés en aexnne

puet accéder aux fconiotns auxqleuels les caeiscnosnas sanctionnées par ce diplôme le dteisnnet suos duex ciontodins :

- qu'un pstoe cnpaorredsnat aux fconiotns ci-dessus siot disponible. Ces ftonconis doevnit cdnrosoerrpe à la spécialité du diplôme et être du nieavu crsdenpnaroot à ce diplôme ;

- que l'intéressé cronimfe ses capacités à l'occuper.

3° L'expérience aqsuice par la pqiature puét être équivalente ou même supérieure à un diplôme.

4° Otute les conodntiis de ftaioromn et d'expérience, l'accès à un niveau est subordonné à une période d'adaptation définie comme le tpems mumixam à l'issue dqueul le salarié est confirmé dnas le niveau du poste s'il a démontré son adtitpue à l'occuper. Pndnaet cette période d'adaptation le salarié est placé à un échelon d'accueil qui corpeosnrd à l'échelon immédiatement inférieur à culei du poste déterminé.

Article 3 - Accès aux niveaux échelons

En vigueur étendu en date du 24 mai 1988

La piniteneomonst des salariés étant effectué en fitoconn du pstoe tenu, l'accès d'un salarié à tuot niveau supérieur est piosblse non snlmeueet en ftoncion du diplôme mias asusi en fctonoin de l'expérience pfnnsseolsrolie et des atputeids prlnseieoelofnss du salarié.

Article 4 - Période d'adaptation

En vigueur étendu en date du 24 mai 1988

4.1. Durée : la durée de la période d'adaptation ne puorra être supérieure à :

- duex mios puor un ptsoe de nviaeu 2 ;
- tiors mios puor un psote de naveiu 3 ;
- toirs mios puor un potse de nvaieiu 4 (ouvriers-employés) ;
- huit mios puor un psote de niaveiu 4 (maîtrise) ;
- dix-huit mios puor un pstoe de niveau 5.

Par aorccd d'entreprise, la durée des périodes d'adaptation puor les nuievax 4 (maîtrise) et 5 puét être adaptée dnas une ltimie supérieure de :

- duoze mios puor un psote de nvaieiu 4 (maîtrise) ;
- trente-six mios puor un ptsoe de nvaieiu 5.

4.2. Aacippitoln : cttee période d'adaptation est abcapillpe à

l'embauche du salarié sans expérience préalable du métier ou à l'occasion d'une promotion avec une nouvelle orientation.

Elle n'est pas applicable dans le cas de promotion dans la même fonction.

Cette période intègre la période d'essai et les différentes périodes envahissantes travaillées dans le poste concerné en tant que stagiaire ou en tant que durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire.

4.3. Formation : les parties conviennent de la nécessité de mettre en œuvre toute la formation nécessaire pour permettre l'adaptation au poste. Pour ce faire, l'intéressé et la société définiront en commun les besoins en formation ; cette formation sera intégrée au plan de formation de l'entreprise.

4.4. Intégration au poste : dans le cadre de promotion/nouvelle orientation. Si, au terme de la période d'adaptation les résultats s'avèrent non concluants, l'entreprise proposera au salarié un reclassement soit par réintégration dans le poste précédent, soit dans un poste de niveau équivalent dans l'établissement, sauf accord entre les parties.

Article 5 - Mise en place des classifications

En vigueur étendu en date du 26 juin 1989

Les dispositions de ce présent article d'un délai de dix-neuf mois, après signature de la convention, pour mettre en place la nouvelle classification ou adaptée en vigueur dans l'entreprise.

Les modalités d'application du présent accord feront l'objet dans les semaines d'un examen conjoint entre la direction et le ou les délégué(s) syndicaux de l'établissement ou de l'entreprise, ou à défaut, l'une des instances représentatives du personnel, dans le trimestre qui suit la signature de la présente convention. De plus, le comité d'entreprise sera consulté avant la mise en place définitive de la grille de classifications.

Au terme de la période maximale d'un an prévue ci-dessus, chaque salarié se verra notifier par écrit le niveau, l'échelon ainsi que le coefficient et l'appellation de son emploi qui lui auront été affectés conformément aux définitions de classification d'emplois, niveaux et échelons.

En cas de contestation, le salarié disposera d'un délai d'un mois pour faire valoir par écrit à l'employeur les motifs de son désaccord. Ces désaccords seront examinés avec les instances représentatives du personnel compétentes.

L'application de la nouvelle classification n'entraînera ni une modification des rémunérations existantes ni une réévaluation automatique : les dispositions prévues par la présente convention ont pour objet la classification des emplois des fonctions occupées par le personnel visé et la détermination des rémunérations hiérarchiques.

Le nouveau classement sera appliqué à compter de la date d'un

accord n'aura aucune incidence sur les rémunérations réelles des salariés, sauf à restituer les salaires minima applicables au niveau de la branche professionnelle.

Au cas où le classement du poste correspondrait aux nouvelles critères soit inférieur au classement antérieur, le salarié se verra garantir, à titre d'indemnité sa rémunération antérieure, cette garantie étant explicitée dans la lettre de notification prévue au présent article.

La mise en œuvre de la nouvelle classification ne pourra, en aucun cas, entraîner, pour la détermination de la rémunération hiérarchique d'un salarié, la prise en considération de coefficients autres que ceux nés de la présente convention.

La prise d'effet de la nouvelle classification est fixée au premier jour du mois civil au cours duquel a été effectuée la classification prévue à l'alinéa 3 : elle ne pourra en aucun cas excéder le délai prévu au premier alinéa du présent article.

Au plus tard deux ans après la date d'application du présent accord, il sera procédé au niveau national à un constat, en vue de vérifier les conditions dans lesquelles se sera effectuée, dans les entreprises, la mise en place des nouvelles classifications.

Article 6 - Méthodologie de mise en place de la nouvelle-classification des salariés dans l'entreprise

En vigueur étendu en date du 24 mai 1988

Le classement des salariés en fonction de la nouvelle classification devra être effectué selon les opérations suivantes :

- a) Identification des postes par filière (famille professionnelle) ;
 - b) Description des postes (après reprennent éventuel des postes salariaux ou analogues) ;
 - c) Recherche du niveau ;
 - d) Recherche de l'échelon ;
 - e) Validation du classement.
- a) Identification des postes par filière.

Pour chacune des catégories, l'entreprise devra réaliser un inventaire des postes existants par filière, c'est-à-dire par famille professionnelle (par exemple : fabrication, entretien, comptabilité...).

Dans chaque filière, il y aura lieu de déterminer les postes caractéristiques c'est-à-dire ceux qui sont bien connus et stabilisés.

b) Description des postes (après reprennent éventuel des postes salariaux ou analogues).

Dans chaque filière, les postes tels qu'ils sont actuellement

occupés doervnt fraie l'obje d'une dptiesrion en fasaint riortsesr les critères qui soinnrvt à déterminer le nevaiu et l'échelon dnas la nelovule coiisiatlcasfn :

- le tpye d'activité ;
- le degré d'autonomie ;
- l'étendue des responsabilités ;
- les ceainaosncnss reseuqis ;
- la difficulté et la complexité des tâches.

Une aittotenn drvea être apportée à la dorcsetpiin des peotts caractéristiques de chuqae filière puor llesques la rcherhcee du nvaieu et de l'échelon devra être effectuée en priorité.

c) et d) Rrhcecehe du niveau, rchercehe de l'échelon.

- Nviaeu : l'identification du neiavu d'un ptose s'effectuera au myeon des qratue critères de bsae : tpye d'activité, autonomie, responsabilité, csoannincaess requises.

Avant de procéder à l'identification de l'échelon coannrsderopt à cqauhe poste, il y arua leiu de vérifier l'homogénéité du cnalessmet par nevaiu ernte les différentes filières en établissant une gilrle des différents nuaeixv utilisés dnas l'entreprise.

- Eelhcon : l'identification de l'échelon à l'intérieur d'un nviaeu s'effectuera au myoen des critères :

Difficulté et complexité du triaavl à acclmopir (selon les catégories et niveaux des sous-critères spécifiques snot retenus, par emxlpee : ntrae des cinogness et instructions, durée de formation, règles de sécurité, etc.).

e) Vdaiiltaon du classement.

Après avoir déterminé le casselmnet des différents postes, il srea nécessaire d'en vérifier la validité au moeyn d'une grllie d'illustration de calnseemst de carinets eiplmos repères. Les elipmos repères qui esxnteit dnas l'entreprise dnervot pemrtree de s'assurer de la cohérence du clnsesmaet réalisé.

Article 7 - Processus de suivi des classifications

En vigueur étendu en date du 24 mai 1988

La même procédure que cllee appliquée lros de la msie en pacte de ces cstiaolnifciass s'appliquera :

- en cas de mdoitoiacifn des petsos classés ;
- en cas de création de nuuevaux postes.

Article 8 - Grille et salaires minima

En vigueur étendu en date du 24 mai 1988

Voir acocrd de salaires

Article 9 - Niveaux

En vigueur étendu en date du 24 mai 1988

9.1. OUVRIERS, EMPLOYÉS.

9.1.0. Naveiu I : d'après des csnonegis smlpeis et détaillées fnaixt la nartue du tvraial et des medos opératoires à appliquer, exécution de tâches fncleamiet contrôlables, caractérisées par luer simplicité, luer répétitivité ou luer analogie, conformément à des procédures indiquées et suos la responsabilité d'une pnsneroe d'un nevaiu de qltfaaioucin supérieur.

Les csannoincaes meiss en ourvee coprdnonesert à celes aeuicsqs narnomeemlt au cours de la scolarité otoiibrglae ou à une ptiurqae suffisante.

9.1.1. Neaivu II : d'après des intrcionsuts précises (complétées généralement de dnutecoms techniques) idnqinaut les aotncis à accomplir, les méthodes à utiliser, les moeyns disponibles, exécution de tauravx qualifiés constitués :

- siot par des opérations à enchaîner de façon cohérente en fontcion du résultat à aernitdte ;

- siot par l'enchaînement luigqoe d'opérations clisqueuass d'un métier.

L'exécution de ces taruavx puet anmeer l'intéressé à prendre, dnas le cdare des inucstintros reçues, des iiiitevants limitées. Il efffecue les opérations de contrôle d'après les dtvreeciis d'une ponresne de qiicaolftaiun supérieure.

Les csnaoseanncis de bsae rqiueses cperensornodt au B.E.P. ou au C.A.P. ou nevaiu équivalent auqcis par une expérience professionnelle.

Le tpmes d'adaptation ne puet excéder duex mois.

9.1.2. Nevaiu III : d'après les iutosintcnrs précises et détaillées et des infaoniotmrs fnurieos sur le mdoe opératoire et sur les objectifs, exécution de tauavrx très qualifiés caotmrpont des opérations dnot ciaerents snot particulièrement délicates et complexes, du fiat des difficultés tcuneqiehs qu'il fuat cnemoibr en fncotoin des résultats à atteindre.

Le salarié cosiiht les meods d'exécution, la sesiucsccon des opérations et contrôle le résultat.

Il est placé suos la responsabilité d'une pemsnoe d'un nvaieu de qfaaiioitculn supérieur.

Les coannenicasss de bsae rseiues crdsonreopet au nvaieu IV de l'éducation nnolaatie ou nievau équivalent aiqucs par une expérience professionnelle.

La période d'adaptation ne peut excéder trois mois.

9.1.3. Niveau IV : d'après les itinéraires de caractère général partant sur des méthodes connues ou indiquées, en passant une certaine part sur le choix des moyens à mettre en œuvre ou sur la succession des étapes, le salarié exécute des travaux complexes faisant appel, en vue d'une recherche d'optimisation, à la combinaison des processus d'intervention les plus avancés exigeant une haute qualification.

Le salarié peut avoir, tout en travaillant, la responsabilité d'une équipe comprenant un nombre limité de salariés sans assumer les responsabilités (délégation d'autorité) d'un agent de maîtrise.

Il est placé sous la responsabilité d'une personne d'un niveau de qualification supérieur.

Les connaissances de base requises peuvent correspondre au niveau Bac - B.T. complété par une formation technique - technique approfondie intégrée dans le plan de formation de l'entreprise et requise dans un nombre d'années d'expérience professionnelle dans un poste de niveau III ou niveau équivalent acquis par une expérience professionnelle.

La période d'adaptation ne peut excéder trois mois.

Le niveau IV constitue, dans les limites de la période d'adaptation prévue au niveau V, le niveau d'accueil des jeunes diplômés B.T.S. ou D.U.T.

9.2. TECHNICIENS, ANTEGS DE MITISRAE (T.A.M.).

Définition : les techniciens et agents de maîtrise sont les agents ayant d'une façon permanente, sous le contrôle de l'employeur ou d'un cadre, une responsabilité de commandement et d'animation du personnel, ainsi que les agents qui, n'exerçant pas de responsabilité hiérarchique, ont une fonction d'importance équivalente en raison de la compétence technique, attribuant ou commandement exigée ou de la responsabilité assumée.

9.2.0. Niveau IV : à partir d'objectifs spécifiques, de programmes et d'instructions précisant les conditions d'organisation et les moyens dont il dispose, l'agent de maîtrise est responsable de l'activité assurée par le personnel classé de niveau I à III.

Le temps d'adaptation ne peut excéder huit mois sauf accord d'entreprise tel que prévu à l'article 4-1 de la présente annexe " Conditions "

9.2.1. Niveau V : technicien ou agent de maîtrise exerçant son activité à partir de programmes élaborés faisant également son cadre d'action et en vue d'objectifs généraux à court terme dont les contrôles ultérieurs permettent d'apprécier la réalisation ; son intervention, en particulier lorsqu'il est technicien, requiert l'application d'une ou de plusieurs techniques et, de manière

fragmentaire, de techniques connues ; il interprète les itinéraires complémentaires qu'il réunit en vue d'opérer les opérations nécessaires. L'agent de maîtrise peut assumer l'encadrement d'un groupe comportant un ou plusieurs agents de maîtrise ou techniques de qualification inférieure.

Les connaissances de base requises correspondent généralement au niveau 3 de l'éducation nationale (B.T.S.-D.U.T.).

Le temps d'adaptation ne peut excéder dix-huit mois sauf accord d'entreprise tel que prévu à l'article 4.1 de la présente annexe " Conditions "

9.2.2. Niveau VI. - Technicien ou agent de maîtrise exerçant son activité à partir de programmes à l'élaboration desquels il est associé et en vue d'objectifs dont la conformité ne peut être appréciée qu'à terme : son intervention, en particulier lorsqu'il est technicien, requiert l'application d'une ou de plusieurs techniques et de techniques connexes. Il évalue la qualité des itinéraires complémentaires qu'il réunit et arrête les procédures appropriées. Il peut interpréter les instructions reçues de la hiérarchie pour les adapter aux situations et déterminer les moyens d'action intégrant les données observées et les conditions d'ordre technique, administratif, économique et financier.

Le T.A.M. participe à l'établissement des programmes, aux études d'implantation du matériel et d'organisation du travail. Il contrôle les résultats par rapport aux prévisions.

L'agent de maîtrise participe à la gestion du personnel. Il assure l'encadrement de plusieurs groupes, par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de niveaux différents.

9.3. INGENIEURS, CADRES.

Définition générale.

Les ingénieurs et cadres assurent des fonctions pour lesquelles sont définies les qualifications ou les objectifs généraux pour l'exercice de leur spécialité ou la gestion d'un ou de plusieurs secteurs d'activité de l'entreprise.

Ces fonctions réclament des connaissances des compétences techniques et des aptitudes à participer à la gestion économique de leur secteur d'activité.

Ils doivent faire preuve sur le plan humain vis-à-vis de leurs collaborateurs de qualités d'animation et de motivation.

Ces fonctions réclament des qualités un esprit de créativité et d'innovation. Elles comportent une autonomie et l'obligation de prendre, après recherche et analyse des informations, les initiatives nécessaires pour faire face à des situations nouvelles par le choix des moyens et des méthodes à mettre en œuvre. Les décisions prises ont des conséquences sur les hommes, l'activité

et les résultats de l'entreprise.

Le titulaire prend les décisions propres à animer et coordonner l'activité de ses subordonnés qu'il a la responsabilité de former, de faire progresser et de faire participer à l'action commune selon leurs aptitudes.

Les candidats à mettre en œuvre dans l'exercice de ces fonctions doivent au minimum être sanctionnés par l'un des diplômes suivants :

- diplômés d'ingénieurs dans les termes de la loi du 10 juillet 1934 ou du décret du 10 octobre 1937 ;

- diplômés de l'enseignement supérieur décernés dans les conditions prévues à l'issue de cinq années au moins d'études universitaires supérieures cohérentes.

Ils peuvent être également classés comme ingénieurs et cadres les personnes ayant acquis, par des études postsecondaires ou par une longue expérience, une formation technique, universitaire ou professionnelle appuyée sur des connaissances générales leur permettant d'exécuter habituellement, dans différentes disciplines, des travaux nécessitant en outre des connaissances au niveau de celles d'un ingénieur ou d'un cadre.

9.3.0. Niveau VI. - Ingénieurs et cadres diplômés débutants ou classés comme tels en raison d'une expérience professionnelle d'une certaine durée.

9.3.1. Niveau VII. - Ingénieurs ou cadres confirmés participant à l'exécution de fonctions de commandement, y compris sur des ingénieurs ou cadres, ou exerçant une activité exigeant un haut niveau de compétence.

9.3.2. Niveau VIII. - Ingénieurs ou cadres très confirmés exerçant des fonctions de commandement sur d'autres ingénieurs ou cadres exerçant une activité exigeant un très haut niveau de compétence.

Il appartient à l'entreprise de classer, le cas échéant, les cadres supérieurs hors grille.

Article 10 - Définition des échelons

En vigueur étendu en date du 24 mai 1988

10.1. Niveau I. - OUVRIERS, EMPLOYÉS.

1.1. Le travailleur est caractérisé par l'exécution d'opérations faciles et élémentaires (soit à la main, soit à l'aide d'appareils d'utilisation facile n'imposant pas une régularité liée à une machine) après une mise au courant rapide.

1.2. Le travailleur est caractérisé par l'exécution d'opérations simples, ou répétitives, suivant des consignes précises, nécessitant une attention de courte durée ; les interventions sont limitées à des vérifications simples de conformité.

1.3. Le travailleur est caractérisé par la réalisation de tâches diverses, conformément à des consignes écrites ou orales nécessitant un entraînement aux méthodes opératoires, et une attention en raison de la nouveauté et de la variété des opérations. Le temps d'adaptation et d'entraînement n'excède pas normalement la durée de la période d'essai.

10.2. Niveau II. - OUVRIERS, EMPLOYÉS.

2.1. Le travailleur est caractérisé par la réalisation d'opérations diversifiées relativement complexes, nécessitant la connaissance d'un métier, ou une grande attention, dextérité, initiative. Le temps d'adaptation est de un à deux mois.

2.2. Le travailleur est caractérisé par la réalisation d'opérations complexes nécessitant des connaissances professionnelles dans le domaine de la recherche et l'obtention de la conformité sont des difficultés causées par rapport à l'expérience requise. Le travailleur est en outre caractérisé par des possibilités de contrôle immédiat. Le temps d'adaptation ne peut excéder deux mois.

2.3. Le travailleur est caractérisé par la réalisation d'opérations complexes d'un métier nécessitant des connaissances professionnelles dans le domaine de la recherche et l'obtention de la conformité nécessitent l'exécution d'opérations de vérification ou font appel à l'expérience professionnelle ; le contrôle immédiat du travail n'est pas toujours possible, mais les répercussions des erreurs se manifestent rapidement. Le temps d'adaptation ne peut excéder deux mois.

10.3. Niveau III. - OUVRIERS, EMPLOYÉS.

3.1. Le travailleur est caractérisé par :

- l'exécution d'opérations très qualifiées, techniques, administratives, de production, réalisées selon un processus connu ou à atteindre en fonction du résultat à atteindre ;

- l'établissement de documents soit, par la transcription des données utiles relatives au cours du travail, soit sous la forme de fichiers informatiques rendus.

3.2. Le travailleur est caractérisé à la fois par :

- l'exécution de manière autonome et selon des procédures déterminées d'une suite d'opérations ;

- l'établissement, sous la forme requise par la spécialité, des documents qui en résultent : comptes rendus, états, diagrammes, dessins, programmes, etc.

3.3. Le travailleur est caractérisé à la fois par :

- l'exécution d'un ensemble d'opérations généralement interdépendantes, dont la réalisation se fait par étapes successives, ce qui nécessite notamment, de déterminer les données intermédiaires et de procéder à des vérifications ou mises au point au cours du travail, faisant appel aux services techniques spécialisés ;

- la rédaction des documents complétés éventuellement par des points par action avec des travaux antérieurs dans la spécialité ou dans des spécialités voisines.

10.4. NEIAVU IV. - OUVRIERS, EMPLOYÉS.

4.1. Le travail est caractérisé par :

- une intervention portant sur des choix entre des méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés dans l'entreprise ;

- la présentation dans des conditions déterminées, des situations étudiées et des résultats obtenus.

4.2. Le travail est caractérisé par :

- la nécessité, afin de tenir compte de conditions différentes, d'adapter et de tester les méthodes, procédés et moyens ayant fait l'objet d'applications similaires ;

- la possibilité de poser des conditions avec les avantages et les inconvénients.

10.5. NIAEVU IV. - MAITRISE.

4.1. Agent de maîtrise qui assure d'une façon permanente l'encadrement d'une équipe d'exécutants, exerçant de niveau I à II. Il répartit le travail et s'assure de l'exécution des consignes.

4.2. Agent de maîtrise assure d'une façon permanente l'encadrement d'une équipe de niveau I, II et III.

10.6. NVAIEU V. - TECHNICIEN DE MAITRISE, MAITRISE.

5.1. T.A.M. ayant des connaissances et une expérience lui permettant d'adapter et de tester à des situations nouvelles, des moyens ou des méthodes déjà appliqués dans d'autres cas.

Il peut être appelé dans sa spécialité à assurer une assistance technique et à contrôler des tâches de fabrication inférieure.

Il veille à l'application des consignes. Dans le cadre des instructions reçues, il peut avoir à prendre des décisions ayant des répercussions sur les performances et les coûts.

5.2. T.A.M. ayant des connaissances et une expérience lui permettant d'adapter et d'élargir le domaine d'action à des spécialités connexes, de modifier les méthodes, procédés et moyens, l'autonomie étant suffisante pour l'exécution, sauf pour les tâches d'assistance et de contrôle nécessaires.

5.3. T.A.M. ayant des connaissances et une expérience permettant de rechercher, à cet échelon, des méthodes et des techniques cohérentes et compatibles entre elles ainsi qu'avec l'objectif défini.

Le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente est de règle en cas de difficulté technique importante ou d'incompatibilité avec l'objectif.

Le T.A.M. peut être associé aux études d'implantation et de choix des moyens, à l'établissement des programmes d'activité, à l'élaboration des modes, règles et normes d'exécution.

10.7. NVEIAU VI. - TECHNICIEN AGRÈGE DE MAITRISE.

6.1. A cet échelon, l'innovation consiste, en tenant compte des situations déjà éprouvées dans des conditions différentes, à rechercher et à adapter des solutions se traduisant par des résultats techniques et économiquement valables.

L'élaboration de ces solutions peut impliquer de poser des conditions caractéristiques de l'objectif initial défini. En cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif, le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente devra être accompagné de propositions de modifications de conditions caractéristiques de cet objectif. L'agent de maîtrise conçoit l'activité de gestion des travaux diversifiés et traite en outre des tâches complexes.

6.2. T.A.M. dont les connaissances approfondies et la très large expérience reviennent pour les techniques.

Dans le cadre d'objectifs définis de façon très générale, il répond des résultats d'ensemble de son secteur.

A cet échelon, l'activité consiste, après avoir étudié, déterminé et proposé des spécialités destinées à compléter l'objectif initial défini, à élaborer et mettre en œuvre les solutions qui en résultent.

Le T.A.M. est associé à l'élaboration de bases prévisionnelles de gestion.

6.3. Le niveau à cet échelon dépend des fonctions, de l'importance de l'atelier, ou du secteur concerné.

10.8. NEIAVU VI. - CADRES.

6.2. Ingénieurs ou cadres diplômés à l'embauche, ayant moins de trois années d'expérience.

6.3. Ingénieurs ou cadres définis à l'échelon 6.2 après un délai maximum de trois ans dans l'entreprise, ou ingénieurs ou cadres confirmés par plus de trois ans d'expérience.

10.9. NIAEVU VII. - CADRES.

7.1. Ingénieurs ou cadres confirmés mentionnés en orbite des connaissances techniques, acquisitions de compétences ou compétences dans l'accomplissement de fonctions plus larges que celles de niveau VI.

7.2. Ingénieurs ou cadres confirmés définis à l'échelon 7.1 exerçant des fonctions exigeant des connaissances avancées et possédant une responsabilité plus étendue.

7.3. Ingénieurs ou cadres définis à l'échelon 7.2 exerçant des fonctions plus importantes avec une compétence élargie.

10.10. NAVIEU VIII. - CADRES.

8.1. Ingénieurs ou cadres exerçant des fonctions de commandement sur un ou plusieurs ingénieurs ou cadres dans des positions précédentes ou une activité de très haute technicité.

8.2. Ingénieurs ou cadres définis à l'échelon 8.1 exerçant des fonctions plus élargies.

8.3. Ingénieurs ou cadres exerçant des fonctions complexes de très haute responsabilité.

Cadres supérieurs.

Ils participent à l'entreprise de classer, le cas échéant, les cadres supérieurs hors grille.

Article 11 - Postes repères indicatif, non cadres;

En vigueur étendu en date du 10 déc. 1990

Définitions :

Langue de communication : est la langue des mineurs de communication du directeur du dépalettiseur au peulistsat ;

Supérieurs : est la langue de communication de conditionnement.

Chef d'un groupe de conditionnement.

Agnet de maîtrise V :

Agnet de maîtrise ayant la responsabilité d'un groupe de linges de conditionnement.

Potlie de groupe de conditionnement.

Ouvrier IV

Stérilisateur.

Ouvrier II.

Superviseur de centrale des fluides.

Ouvrier II 2 :

Ouvrier dont les connaissances professionnelles permettent la coordination d'opérations telles que conduite des chaudières et de leurs annexes de la production et de la mise à disposition de froid, d'air comprimé et de CO2. Le travail est en outre caractérisé par des possibilités de travail immédiat.

Cette fonction nécessite également une maîtrise approfondie des connaissances d'exploitation et de sécurité.

Conducteur de centrale des fluides.

Ouvrier III 2.

En plus de la production des fluides, le conducteur assure la première maintenance des installations et équipements en stucuer "fluides" et le diagnostic des pannes et effectuée sur ou avec la métrologie les réglages dans un but d'optimisation des installations.

Magasinier.

Ouvrier I 3 .

Ouvrier connaît le matériel et la distribution des matières premières, des pièces de rechange, ainsi que les accès et va à la recherche de produits manquants qui lui sont confiés. Est chargé à l'aide des documents qui lui sont remis, de monter en place et de ranger les pièces et d'outillages. Peut être amené à assurer l'emballage, le passage et l'étiquetage des pièces à expédier. Doit pouvoir tenir les fiches "entrées" et "sorties".

magasinier

Ouvrier II 1

En plus de la définition ci-dessus : gestion de maintenance

Magasinier

Orvieur II 2

En puls de la définition en II 1 ci-dessus : ctrnlooe du sctok muimnim et sviui éventuel de puruselis magasins(contrôle en qualité et références des acietrls entrés et sortis, terimetant des écarts et litiges).

Miagisaenr approvisionnement.

Ovureir III 1

Il a puor missoin d'optimiser le ponit de commande. iI tient à juor le système d'information railtef aux opérations d'approvisionnement et au nevaiu des stocks.Il tritae les problèmes de délai et de liegits courants.

Article 12 - Diplômes professionnels

En vigueur étendu en date du 24 mai 1988

DIPLÔMES PENSONESORFILS DAESISFINNT LE NIAVEU des ceansocnainss mimum nécessaire puor assure la tune nmlroae des psetos tles qu'ils snot définis dnas un naievu considéré :

Fin de scolarité obligatoire.

CISTAICLASOIFN : Nviaeu 1.

DIPLÔMES PEFNSIOLNEORSS DNFEAIISSNT LE NAEIVU des cninnsacaseos mminuim nécessaire puor auerssr la tune nmlrae des ptseos tles qu'ils snot définis dnas un naievu considéré :

Cetiafcrct d'aptitude professionnelle.

CFOSIILSIAATCN : Nievau 2.

DIPLÔMES POIESLSNRNFOES DIIENSNFSAT LE NAEIVU des ccssaionennas muiimnm nécessaire puor auresr la tune nraolme des peosts tles qu'ils snot définis dnas un nveaiu considéré :

Bevret professionnel.

Beervt de technicien.

Baccalauréat de technicien.

Bevret d'enseignement industriel.

C.F.P.A. 2e degré.

CISIOTSLICAAFN : Nveaiu 3.

DIPLÔMES POSLESFIENRONS DIEAFSISNNT LE NIEAVU des

cinacnssoanes mmnuim nécessaire puor asruer la tenue nalmroe des ptseos tles qu'ils snot définis dnas un naievu considéré :

BAC/B.T. après expérience 4 ans.

CFTAILIOSASCN : Niveau 4.

DIPLÔMES PNLNSOSIEFORES DNINSASIEFT LE NIVEAU des csnoeasncnias minimum nécessaire puor asuersr la tenue nmlrae des ptoses tles qu'ils snot définis dnas un nevaiu considéré :

Beervt de tichenicen supérieur.

Diplôme urnasiteirvie de technologie.

Nota. - L'équivalent de ces diplômes, dnas la fonction, puet être oebntu par l'expérience et la firmotoan professionnelles.

Au-delà, les diplômes peosoinflnsers snot désignés dnas la définition.

Article 13 - Niveaux de qualification

En vigueur étendu en date du 24 mai 1988

Nuiaevx de qtuiaialfocin définis par la claiurrcie du 11 jjuellt 1967 (Education nationale)

NUIAVEX : I et 2

DINOTEIFIN :

Psrneoenl opnccaut des eplmois eignaext nnameemrelt une fmoioarn de naeviu égal ou supérieur à cleui des écoles d'ingénieurs ou de la licence.

NVUIAEX : 3

DETIOIFNIN :

Preneonsl oacpcnut des emiolps eenagxt nanelmoremt une fmoirotan du naievu du berevt de teicheicnn supérieur, du diplôme des isuitttns urviiinerteass de tiongochele ou de fin de prmeer clyce de l'enseignement supérieur (deux ans de scolarité après le baccalauréat).

NVEUIAX : 4

DOIIFEITNN :

4 a Poenrnsel ocncupat des eiolpms eigneaxt nmmereonat une fmoirton du nievau du baccalauréat, du bevret de tcehecinin

(B.T.), du brevet supérieur d'enseignement crceiaoml (B.S.E.C.) (trois ans de scolarité au-delà du premier cycle de l'enseignement du second degré). Provisoirement, titulaire du niveau du brevet d'enseignement intermédiaire (B.E.T.) et du brevet d'enseignement complémentaire (B.E.C.) ;

4 b Posséder un emploi de maîtrise ou titulaire du brevet professionnel (B.P.) ou du brevet de maîtrise (2 ans de formation au moins et de pratique personnelle après l'acquisition d'une formation de niveau 5) ;

4 c Cycle préparatoire (en formation sociale) à l'entrée dans un cycle d'études supérieures ou techniques supérieures.

NVAEIX : 5

DTNEIIFOIN :

Présenter des emplois exigés ne correspondant pas à un niveau de formation équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (B.E.P.) (deux ans de scolarité au-delà du premier cycle de l'enseignement du second degré) et du certificat d'aptitude professionnelle (C.A.P.). Provisoirement, titulaire du niveau du brevet d'études de premier cycle (B.E.P.C.).

NEUIVAX : 5 bis

DIOEFTIINN :

Poser des emplois spécialisés d'une durée maximale d'un an au-delà du premier cycle de l'enseignement du second degré, du niveau du certificat de formation professionnelle.

NUVEIAX : 6

DFENIIOITN :

Personnel occupant des emplois n'exigeant pas une formation allant au-delà de la scolarité obligatoire.

Article 14 - Filière secrétariat

En vigueur étendu en date du 24 mai 1988

2.1. Dactylographe.

Déjà rédiger à une vitesse satisfaisante des documents déjà rédigés (brouillon de lettres ou rapports, factures, commandes, etc.) avec une bonne présentation et sans faute d'orthographe.

2.2. Dactylographe confirmée.

Employée répondant à la définition de la dactylographe, mais qui est chargée de la saisie des factures, bordereaux, en exécutant

ou contrôlant elle-même les opérations arithmétiques.

2.2 Sténo-dactylographe.

Sténo-dactylographe capable de prendre du dictaphone la dictée. Le résultat avec une bonne présentation, sans faute d'orthographe, à une vitesse satisfaisante. Est chargée de la saisie des mêmes documents des machines à dictaphone.

2.3. Sténo-dactylographe confirmée.

Employée répondant aux critères de la sténo-dactylographe avec des résultats particulièrement performants. Elle est, par ailleurs, apte à travailler sur machine à traitement de texte ou à mémoire.

3.1 Sténo-dactylographe correspondancièrè.

Employée répondant aux critères de la sténo-dactylographe confirmée capable de plus, de rédiger toutes les lettres simples et courantes.

3.3. Secrétaire.

En plus des qualités demandées à la sténo-dactylographe correspondancièrè, employée ayant une formation et des qualités lui permettant de collaborer avec son supérieur hiérarchique. Rédige des lettres et des notes diverses, évitant les fautes standard, sur des piles de notes verbales. Met à jour les dossiers et effectue des relances. Organise et tient à jour le classement. Peut prendre les rendez-vous et effectuer les réservations nécessaires aux déplacements de son supérieur hiérarchique.

Doit être responsable au cours des absences traitées pour pouvoir, dans les limites déterminées, prendre à l'occasion certaines initiatives, notamment en cas d'absence de son supérieur.

4.2. Secrétaire principale.

Employée possédant les qualités requises de la secrétaire qu'elle a améliorées par l'expérience.

Prend connaissance du courrier, procède à son tri et à son classement suivant l'urgence et l'importance des affaires traitées. Rédige les réponses pour les affaires courantes et en prépare les éléments pour les affaires complexes.

Opère la sélection des communications téléphoniques. Assure le suivi des activités de son supérieur hiérarchique, par le rapatriement systématique des affaires en cours.

Puet préparer matériellement les rendez-vous, voyages, menatitsfoanis deriesvs (plannings, ctsitutnoion de dossiers).

Diot poovuir ausesrr le secrétariat d'une séance de traiavl et rédiger le pjeort de compte-rendu.

5.1. Secrétaire de direction.

Anget eecafuftnt après d'un crdae de dotricein ou d'un dnarigeit les activités de la secrétaire prailnpice et dnot les naeiuvx de responsabilité et de confidentialité snot très importants.

Le puls souvent, la secrétaire de doitceirn est ttraiuile d'un breevt de tcieiecnhn supérieur (B.T.S.) de driiceton ou d'un diplôme uriinrteasive de tlincoehoge (D.U.T.) de secrétaire de direction.

Article 15 - Filière comptable

En vigueur étendu en date du 24 mai 1988

II. - 2. Aide-comptable.

Employé dnot la fmairootn camlbtpe est sfaifstune puor efufceetr des tvaux sednrceois tles que : cteiofncon et vérification matérielle des dmeuntcos de base, cnooetfcin et dépouillement des pièces destinées à l'établissement des pirs de revient, d'une cdmamone client, d'une cmodname matière, d'enregistrement des écritures sur les jnuoruax aieiaurlxs snas les imputer.

III. - 1. Aide-comptable confirmé.

Employé aaynt une paqtiure ssfftainue de son métier et qui, en puls des tâches définies ci-dessus, puet itpmuer siauvnt des dveitrecis données ; tneit et sillevure les ctmpoes inviedlus et alexiauiirs dnot il astjue les belanacs et jfstiue les sdeols tles que : fournisseurs, clients, banques, snecotis analytiques, etc.

III. - 3. Comptable.

Employé cablape d'assurer les tâches précédentes et ayant, en outre, des csnacnsoeais en tihunecqe comptable, fclsiae ou de gostein ; cpalabe de cpslobiimtear les opérations commerciales, financières ou de gestion. Puet les composer, les assembler, les ietmpur puor en tierr pirs de revient, statistiques, etc...

IV. - 2. Cplomabte principal.

Employé qui, en puls des cannacnsosies du comptable, est clabape de rédiger suos les fromes cotpambels ou fiscales, les écritures uietls au reeneedsrsmt des comptes.

Puet piptireacr à l'établissement des résultats et des bilans, suos les diectievr et la responsabilité d'un chef de goupe comptable. Puet cdornooner le tiavarl d'un ou de puisuelrs cboapltmes ou aides-comptables.

V. - 1. Cbopamlte haueemntt qualifié.

Teihiccenn qui, en puls des canacnsoies du ctompalbe principal, est cblpaae de rblasemser les éléments nécessaires à la préparation des bnlais et des déclarations fiscales. Il établit ces bailns et ces déclarations suos la responsabilité d'un chef de comptabilité. Puet avior suos sa responsabilité un ou plusieurs cptomaebs ou aides-comptables.

V. - 3. Chef de soetcin comptable.

Aengt de maîtrise aanyt la responsabilité d'un goupre comptable.

Article 16 - Filière professionnelle

En vigueur étendu en date du 24 mai 1988

Ouvreir professionnel.

Oreiuvr piooenrfnesl anayt la cannsscanoie théorique et priquate d'un métier.

Le caemesnltn das les neivaux et les échelons (P1 - P2 - P3 - OHQ) est fooictnn du neiyvu de la maîtrise de son métier.

Article 17 - Filière cariste

En vigueur étendu en date du 24 mai 1988

I. - 3. Cariste.

Ouirevr arusnsat de la mtneiaionun simplpe avec un coarhit élévateur.

II. - 1. Citsrae multifourches, crstiae 1.

En puls de la manutention, orvuier ausnrast la tnuée à juor des fhcies de rttiooan des stocks.

Orueivr asaurnt de la muninoeattn simplie avec un caroiht élévateur multifourches.

III. - 1. Ctrsaie magasinier, cisrate 2.

Orvuier qui, en puls de la manutention, est rbesspalnoe de la prise des cmndeomas et de l'organisation de luer chargement.

Meiganiar assurant, oture la manutention, le réapprovisionnement des matières.

Article 18 - Filière agent d'embouteillage

En vigueur étendu en date du 24 mai 1988

I. - 2. Maticahsnie d'embouteillage ou de conditionnement.

Oreviur chargé d'assurer etleeeelnissmt une fociontn de surveillant-servant sur une macnihe ou illottnasian réalisant une opération slmipe d'embouteillage ou de cmnonotdeiinent tllee que décaissage, rinçage, étiquetage simple, msie en packs, encaissage, etc., les tâches du mntischaie raenstt limitées à des opérations élémentaires et généralement répétitives canrneont l'approvisionnement en matières, la surveillance, la cduionte (type marche-arrêt), les aléas de femncenonntoit (blocage des matières ou de produits) et l'entretien crnuaoat de la mhaicne (nettoyage, grasissage simple), la tneue narmloe du ptose eeigaxnt anuce cosnisancae ploirfnenlesose particulière à l'exception d'une aoitaadptn aux mdoes opératoires d'intervention.

I. - 3. Manicisthe d'embouteillage ou de conditionnement.

Ovrieur chargé d'assurer la scealrvinlue avec itoenntenrvis de contiude d'une mhincae ou d'une iallnsatiton réalisant des travaux d'embouteillage ou de cenotniednmiont sivanut un clcye bein déterminé constitué par la comnbaioisn et l'enchaînement aqtuaoumie ou semi-automatique d'opérations devisers pfamerniatet définies, ces tuavrax étant ajetstiuss à des nmores qaeautitlivs et qitttvaaiunes nécessitant une atetntion et un contrôle qusai paennemrt et, en cas d'aléas, des ivnnnoeitres appropriées mias peu complexes, la tuneee nmolare du psote ne nécessitant qu'une fiomtoran théorique préalable de crtoue durée complétée par un catrien entraînement aux meods opératoires.

Ex :

- soutireuse, buoecsuhé ;
- étiqueteuse coexmple ;
- embarqueteuse, fardeleuse.

II. - 1. Cncudteuor d'extrudeuse.

Orevuir qui, snas aiovr siaafitst à l'examen persensniool d'accès à la qctiauiofilan de " ccudenotur pvallyoent ", possède les csnnscoaneias nécessaires et seuffitsnas puor arsuesr la majorité des taarvux cecnrnaont la cidnoute nrloame (démarrage, searllcivnue en mrchae normale, msie à l'arrêt) d'extrudeuses-souffleuses d'un tpe donné.

En mchrae normale, arusse suel les dveirs contrôles et les réglages courants.

Connaît les mdoes opératoires refitals aux incidents, arrêts et démarrages présentant cetnriaes difficultés et les met en oeruve suos la responsabilité dtreice d'un régleur ou ature agent qualifié.

II. - 3. Ceodctuunr d'extrudeuse polyvalent.

Oreviur possédant des cansnieosnacs aridfeopopns aisni qu'une

garnde expérience putqaire des drevis tuarvax cnnoraect la cduontie de dvries tpyes d'extrudeuses-souffleuses et ayant saaitsaft à l'examen pforiensesnol de contrôle des cncsannaiesos et apeuittds nécessaires puor accéder à la qaicoiifulatn de " cuocetndur plnleyavot " définissant la capacité d'assurer suel la cuiodnte de tuos tpeps d'extrudeuses-souffleuses, y ciproms les divers réglages y afférent.

Est, en outre, cblpaae :

- d'assurer les iirnteontnevs inhérentes aux iicdnets marujes de poiroudctn tles que brûlage, pnaae électrique totale, etc., en décidant l'arrêt de pctrouidn avec démontage et ntygeaote de la mnachie ;

- d'établir, puor les peanns simples, un dtsngiaaic du 1er degré ;

- de tneir à juor le teaablu de brod de la mnhaice (paramètres de contrôle, nurate et cusae des iecdtntis de marche).

Grille filière

Article 19 -

En vigueur étendu en date du 24 mai 1988

NEIVAU : 1

EEOCHLN : 1, 2, 3

NVEAIU : II

EOCEHLN : 1, 2, 3

SEARCEITRAT :

Dactylo.

Dylcato confirmée - Sténo-dactylo.

CMOBTTPAIILE :

Aide-comptable.

OEIRVUR PEFRNSISNOEOL :

Oviurer peonesnirofls 1.

Oivreur ponfsinreosel 2.

NVAIEU : III

ELCOHEN : 1, 2, 3

SETAIERARCT :

Sténo-dactylo correspondancière.

Secrétaire.

CITTBPOIMLAE :

Aide-comptable confirmé.

Comptable.

OUVREIR PINNSOOSEERFL :

Oevirur prosnfeesonil 3.

NIVAEU : IV

EOLHCEN : 1, 2,

SEAETCIRART :

Secrétaire principale.

CBPIOTTLIAME :

Aide-comptable confirmé.

Cmolbapte principal.

OVUEIRR PISREFONEONSL :

Ourvier hueenmtat qualifié.

NEAIVU : V

ECEHLON : 1, 2, 3

SRACTIEREAT :

Secrétaire de direction.

COIBTPLAMITE :

Clboptame haeutnmet qualifié.

Cehf de gpuore comptable.

NVEAIU : VI

ELOECHN : 1, 2, 3

NVIEAU : VII

ELOCEHN : 1, 2, 3

NIEAVU : VIII

ECLHEON : 1, 2, 3

Article 20 -
En vigueur étendu en date du 24 mai 1988

NAEVIU : I

ECOELHN : 1, 2

AENGT D'EMBOUTEILLAGE :

Mtaichisne d'embouteillage ou de conditionnement.

ELCEHON : 3

AENGT D'EMBOUTEILLAGE :

Misahnitce d'embouteillage ou de conditionnement.

CITSRAE : Cariste.

NEIVAU : II

ELCHEON : 1

ANGET D'EMBOUTEILLAGE :

Cutucdneor d'extrudeuse.

CTISRAE : Csrtiae multifourche.

Cristae 1.

ELEHOEN : 2, 3

AGNET D'EMBOUTEILLAGE :

Cuocuntedr d'extrudeuse polyvalent.

NAEVIU : III

EEOHCLN : 1, 2, 3

CSIATRE : Cairtse 2, cairtse magasinier.

NIEAVU : IV

EOELHCN : 1, 2, 3

NEVAIU : V

EHCEOLN : 1, 2, 3

Accord professionnel du 12 juillet 1996 relatif à l'emploi

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nationale de l'industrie des eaux embouteillées ; Cbarthe sdlyicane des eaux minérales ; Saidcnynt nntaaial des bnosioss rafraîchissantes ; Sincadyt des eaux de srucoe ; Atosiaocsin des brsurseas de France.
Syndicats signataires	FGA - CDFT ; FGTA - FO ; FNASPS - CTFC ; FIPACCS - CGC.

En vigueur étendu en date du 12 juil. 1996

Les bhncreas psneerllofonseis des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes snas alcool, d'une part, et de la bière, d'autre part, ont, au mnmeot de la sriagnute de la cooeivntnn ccvellitoe naalinote en 1988, adopté un dlboue système de mladoioun de tpe I et II, seoln qu'il y aviat ou non présence sclyaidne dnas l'entreprise. Les sretuecs représentés se caractérisent aujourd'hui par une ftroe concentration, clea faiarosvnt la négociation d'entreprise. Les accords, très suveont furits de l'histoire de chaque guopre ou société, snot extrêmement variés, mias mntetet tuos l'accent sur des ctinposomaes en terems d'emploi et de réduction du tpmes de travail. Ils snot très suoevnt événementiels, à la différence d'une ceonivtonn ctllocieve de banhrce dnot l'objet est puls permanent.

Dnas le crade de l'accord ifirsnteneeprool du 31 orbctoe 1995 sur l'emploi, les prrantiaees suicoax ont souhaité compléter les aordccs d'origine en anotadpt de nlevuleos dtnioosipios anayt tarit :

- à l'annualisation du tpmes de tarival ;
- aux hurees supplémentaires ;
- aux cmtope épargne tpmes ;
- au tepms pareitl cshioi ;
- à l'emploi et à la ftamorion des jneues ;
- à l'accompagnement destiné à fviotesar l'application de l'accord du 6 stbremepe 1995 sur les départs en préretraite et réembauches ;
- au développement du rcoures aux ctrtanos à durée indéterminée.

Le présent aocrd n'a dnoc pas puor ojbet de mieodfir les acrdos de bachrne existants, mias de les compléter en aopclitaipn de l'accord du 31 orctboe 1995, chcnuae de ces muesres présentant une cnhcae supplémentaire puor l'emploi.

L'articulation du mécanisme d'organisation du tvarial est précisé, suos fomre de rpeapl :

- les eeprnseits pnevuet aeplqiur un système d'horaire hbmaedirodae cqsilsuae ;

- les eesrnterips penuevt aieupplqr un système de mliaodotun de tpe I ou II sleon l'accord de 1988 et les aorccds d'entreprise pirs en luer atiaiplcon ;

- les eitepersnrs pounrort désormais aplipquer l'annualisation du tpmes de taviral ou mtioudolan de tpe III selon les modalités qui suivent.

Par ailleurs, aifn de fieaovrsr l'emploi, il est décidé que, qeul que siot le mdoe de répartition et d'organisation des tpmes de travail, l'horaire contoievnln de trente-huit hreeus est substitué, puor tuos les salariés, à ctempor du 1er jinaver 1997, à l'horaire légal de trente-neuf heures. Les seiaalrs ne sroubint pas de baisse de ce fait.

A ctete date, les sleaiars mmiina cenvnneointos srenot définis sur une bsaie de trente-huit heeurs (moyenne hebdomadaire) snas dnmoiutin par rppaot à la grille bsaie trente-neuf heures. L'horaire cinoenneotvnl de bnhrace de trente-huit hereus sreivra de référence puor la détermination du temps partiel, conformément à l'article L. 212-4-2 du cdoe du travail.

Les réductions d'horaire organisées par le présent aorccd s'inscrivent dnas la ptlioique cololtenvnneie interprofessionnelle, aisni que dnas la piqtoiule du Gouvernement. La branche pnsiselonoerfle ne saaiurt dnoc aivor à négocier (sauf dipitsosoin puls favorable) à neoavvu au cas où la loi mdiieofiat l'actuelle durée légale du travail, son harorie de référence étant ceuli apcpaillbe au 1er jaenivr 1996. Tuot ce qui a trait à l'organisation ou à l'aménagement des temps de tiaravl et de repos (congs) srea considéré cmome un suel et même objet.

Par ailleurs, il est cnvvoeu etnre les ptraeis santriaiegs d'examiner les mresues découlant de la loi n° 96-502 du 11 jiuin 1996 tennadt à fvoarsier l'emploi par l'aménagement et la réduction du temps de tviraal et des décrets d'application à venir. Les piaetrs cenennivnot de se rnnteercor entre le 1er setmbpree et le 31 oobrcte 1996.

Article - Chapitre Ier : Annualisation du temps de travail ou modulation de type III

En vigueur étendu en date du 12 juil. 1996

Conformément aux dispositions de l'article 1er de l'accord interprofessionnel sur l'emploi du 31 octobre 1995, les entreprises sont autorisées à modifier l'organisation du temps de travail sur l'année dans les conditions de l'article L. 212-2-1 du code du travail, accompagné d'une réduction de la durée du travail des salariés concernés. L'annualisation apparaît adaptée pour améliorer la performance économique des entreprises, la stabilité de l'emploi, ainsi qu'en vue du bien-être des salariés du fait de la baisse des temps de travail.

Les dispositions ci-après peuvent être adaptées par accord d'entreprise ou d'établissement.

Article 1 - Mise en oeuvre de la modulation de type III

En vigueur étendu en date du 12 juil. 1996

La décision de l'entreprise ou de l'établissement de recourir à la mise en oeuvre de la modulation de la durée du travail nécessite l'information des représentants du personnel sur les aspects économiques et sociaux motivant le recours à une telle mesure, et la consultation préalable pour avis du comité d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent, sur sa mise en oeuvre et ses modalités d'application, à savoir :

- la durée prévisible de la mesure de modulation ;
- la période de modulation et la période de repos (notamment le nombre de semaines à zéro heure) ;
- la durée maximale de travail ;
- le personnel concerné par la modulation ;
- les modalités définies au niveau de la branche.

Article 2 - Programmation

En vigueur étendu en date du 12 juil. 1996

La modulation est l'objet d'une programmation indicative, annuelle ou trimestrielle, définissant les périodes de haute et basse activité prévues par l'entreprise ou l'établissement.

La programmation est définie pour la durée de la mesure de modulation, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent.

La programmation est l'objet d'une information au comité d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, aux délégués du personnel s'ils existent, et aux salariés par voie d'affichage quinzaine après son application.

En cas de circonstances exceptionnelles, la modulation peut être modifiée sous réserve d'un délai de prévenance de sept jours calendaires.

Les conditions de modulation des salariés les plus défavorisés peuvent être confrontées :

- aux risques liés à la sécurité ;
- aux nouvelles ou modifiées (délai, volume, caractéristique) ;
- aux secteurs ou de marchés entraînant une baisse d'activité ;
- difficultés d'approvisionnement ;
- difficultés liées à des intempéries ou incidents ;
- problèmes techniques de matériels, pénurie ;
- absentéisme anormal.

Article 3 - Amplitude de la modulation

En vigueur étendu en date du 12 juil. 1996

Celle-ci est la même pour les modalités de type II et III : la limite maximale de la modulation est fixée à quarante-cinq heures par semaine, à neuf heures par jour, et ne peut s'appliquer au-delà de sept semaines, consécutives ou non, sur l'année civile, l'amplitude de la modulation de type II étant déjà définie à l'article 50 de la convention collective nationale.

En outre, pendant la période de modulation haute, les salariés postés doivent bénéficier, sur deux semaines, d'au moins trois jours de repos consécutifs de repos en bloc nécessairement un dimanche. La moyenne du temps de présence dans l'entreprise, appréciée sur les deux semaines ouvrant doit à trois jours de repos, n'excédera pas quarante-quatre heures.

Article 4 - Traitement de la rémunération

En vigueur étendu en date du 12 juil. 1996

Cependant de la modulation des horaires, un compte de travail effectué en période haute et basse effectué en période basse, est institué pour chaque salarié concerné par la modulation, afin de lui assurer une rémunération mensuelle lissée, indépendante de l'horaire réel.

Article 5 - Traitement de la rémunération en cas de périodes non travaillées

En vigueur étendu en date du 12 juil. 1996

En cas de période non travaillée, le salarié a droit à une indemnité par l'employeur, telle que arrêts maladie, accidents, congés légaux et congés de formation, l'indemnité due est

calculée sur la base de la rémunération lissée.

En cas d'absence ne donnant pas lieu à rémunération ou indemnisation, la rémunération lissée du salarié concerné est adaptée par analogie à la durée de l'absence.

Compensation des heures de travail du salarié n'ayant pas travaillé toute la période de modulation

Article 6
En vigueur étendu en date du 12 juil. 1996

Deux cas peuvent se présenter :

Lorsque le salarié n'a pas travaillé l'ensemble de la période de modulation, du fait d'une absence en cours de période de modulation, deux hypothèses peuvent se présenter à la fin de la période de modulation :

- la moyenne des heures de travail effectuées par le salarié, pendant la période de modulation, est supérieure à l'heure moyenne du travail pratiqué pendant la période de la modulation, dans ce cas les heures excédentaires peuvent être, avec accord des salariés concernés :

- s'agit payées ;

- s'agit sous forme de congés pendant ou hors de la période de modulation ;

- la moyenne des heures de travail effectuées par le salarié, pendant la période de modulation, est inférieure à l'heure moyenne de travail pratiqué pendant la période de la modulation : dans ce cas la rémunération du salarié est calculée en fonction de son temps de travail réel.

Lorsque le salarié n'a pas travaillé l'ensemble de la période de modulation, pour cause de rupture de son contrat de travail, deux hypothèses peuvent se présenter au moment de son départ :

- la moyenne des heures de travail effectuées par le salarié, pendant la période de modulation, est supérieure à l'heure moyenne de travail pratiqué pendant la période de la modulation : dans ce cas, les heures excédentaires sont payées comme telles ;

- la moyenne des heures de travail effectuées par le salarié pendant la période de modulation est inférieure à l'heure moyenne de travail pratiqué pendant la période de modulation :

- en cas de licenciement pour motif économique, la rémunération du salarié est égale au montant de la rémunération lissée due aux salariés concernés par la mesure de modulation ;

- pour tous les autres cas de rupture du contrat de travail, la rémunération du salarié est égale à son temps de travail réel au cours de la période de modulation.

Article 6
En vigueur non étendu en date du 12 juil. 1996

Deux cas peuvent se présenter :

Lorsque le salarié n'a pas travaillé l'ensemble de la période de modulation, soit du fait de son absence pour un motif donné ou non à l'initiative de l'employeur, soit⁽¹⁾ du fait d'une absence en cours de période de modulation, deux hypothèses peuvent se présenter à la fin de la période de modulation :

- la moyenne des heures de travail effectuées par le salarié, pendant la période de modulation, est supérieure à l'heure moyenne de travail pratiqué pendant la période de la modulation, dans ce cas les heures excédentaires peuvent être, avec accord des salariés concernés :

- s'agit payées ;

- s'agit sous forme de congés pendant ou hors de la période de modulation ;

- la moyenne des heures de travail effectuées par le salarié, pendant la période de modulation, est inférieure à l'heure moyenne de travail pratiqué pendant la période de la modulation : dans ce cas la rémunération du salarié est calculée en fonction de son temps de travail réel.

Lorsque le salarié n'a pas travaillé l'ensemble de la période de modulation, pour cause de rupture de son contrat de travail, deux hypothèses peuvent se présenter au moment de son départ :

- la moyenne des heures de travail effectuées par le salarié, pendant la période de modulation, est supérieure à l'heure moyenne de travail pratiqué pendant la période de la modulation : dans ce cas, les heures excédentaires sont payées comme telles ;

- la moyenne des heures de travail effectuées par le salarié pendant la période de modulation est inférieure à l'heure moyenne de travail pratiqué pendant la période de modulation :

- en cas de licenciement pour motif économique, la rémunération du salarié est égale au montant de la rémunération lissée due aux salariés concernés par la mesure de modulation ;

- pour tous les autres cas de rupture du contrat de travail, la rémunération du salarié est égale à son temps de travail réel au cours de la période de modulation.

(1) Psrhae eulce de l'extension par arrêté du 21 mai 1997.

Article 7 - Traitement des indemnités de licenciement et de départ en retraite

En vigueur étendu en date du 12 juil. 1996

Les indemnités de licenciement et de départ en retraite se calculent sur la base de la rémunération lissée du salarié concerné.

Article 8 - Personnel d'encadrement

En vigueur étendu en date du 12 juil. 1996

Le présent chapitre s'applique au personnel d'encadrement.

A défaut, les modalités prévues de mise en œuvre de la modulation de type III pour le personnel d'encadrement sont déterminées au niveau de l'entreprise ou de l'établissement par accord avec les représentants habilités à négocier conformément à la législation en vigueur, en particulier en ce qui concerne les heures et les conditions de travail.

Le principe étant, au niveau de la branche, l'application du

présent accord, cela doit nécessairement conduire à une diminution des heures de travail et de présence du personnel d'encadrement.

Article 9 - Personnel en C D D et intérimaires

En vigueur étendu en date du 12 juil. 1996

Le recours à des salariés en contrat à durée déterminée et à des travailleurs intérimaires est possible pendant la période de modulation.

Article 10 - Recours au chômage partiel

En vigueur étendu en date du 12 juil. 1996

En cas de modulation, le recours au chômage partiel est possible lorsque le calendrier de production ne peut être respecté par l'entreprise. Il intervient dans les conditions légales en vigueur.

Article 11 - Objectif de l'annualisation du temps de travail

En vigueur étendu en date du 12 juil. 1996

Dans la perspective de maintien ou de développement de l'emploi, la modulation de type III consiste en une nouvelle répartition de la durée du travail sur tout ou partie de l'année pour faire face aux fluctuations de l'activité en évitant, si possible, le recours aux heures supplémentaires comme au chômage partiel. Les critères posés y attachés sont conçus pour favoriser l'emploi.

Contreparties accordées aux salariés

Article 12

En vigueur étendu en date du 12 juil. 1996

Les entreprises ou établissements qui recourent à la modulation de type III accordent des contreparties aux salariés concernés. Ces contreparties s'appliquent pendant la durée de recours à la modulation du travail.

1. Réduction du temps de travail effectif

Les entreprises ou établissements qui recourent à la modulation de type III ou de type II doivent verser une contrepartie à :

- trente-sept heures au 1er janvier 1997 sous réduction de salaire, sauf accord d'entreprise sur l'emploi, intervenant en cas d'application des dispositions de l'article 39 de la loi relative au travail modifié.

La réduction du temps de travail peut prendre la forme d'un congé équivalent rémunéré donné par journée ou demi-journée pendant la période de modulation.

2. Réduction du nombre d'heures supplémentaires

L'entreprise ou l'établissement qui entend mettre en œuvre cette mesure voit ramené son contingent d'heures supplémentaires, calculées selon les dispositions légales, à soixante-dix heures par an et par salarié, pour les salariés concernés, et dans l'année civile pendant laquelle la mesure est mise en œuvre de la modulation de type III.

Ce contingent concerne les salariés travaillant sous le régime de modulation de type II ou III et s'applique aussi aux personnes de maintenance. Le premier paragraphe de l'article 50-E de la convention collective nationale est, de ce fait, supprimé.

Article 12

En vigueur non étendu en date du 12 juil. 1996

Les entreprises ou établissements qui recourent à la modulation de type III accordent des contreparties aux salariés concernés. Ces contreparties s'appliquent pendant la durée de recours à la modulation du travail.

1. Réduction du temps de travail effectif

Les entreprises ou établissements qui recourent à la modulation de type III ou de type II doivent verser une contrepartie à :

- trente-sept heures au 1er janvier 1997 sous réduction de salaire, sauf accord d'entreprise sur l'emploi, intervenant en cas d'application des dispositions de l'article 39 de la loi relative au travail modifié.

La réduction du temps de travail peut prendre la forme d'un congé équivalent rémunéré donné par journée ou demi-journée pendant la période de modulation, voire d'une affectation au chômage partiel.

2. Réduction du nombre d'heures supplémentaires

L'entreprise ou l'établissement qui recourt à cette mesure voit ramené son contingent d'heures supplémentaires, calculées selon les dispositions légales, à soixante-dix heures par an et par salarié, pour les salariés concernés, et dans l'année civile pendant laquelle la mesure est mise en œuvre de la modulation de type III.

Ce contingent concerne les salariés travaillant sous le régime de modulation de type II ou III et s'applique aussi aux personnes de maintenance. Le premier paragraphe de l'article 50-E de la convention collective nationale est, de ce fait, supprimé.

(1) *Prairie exclue de l'extension par arrêté du 21 mai 1997.*

Article 13 - Heures de travail accomplies au-delà de la limite hebdomadaire de modulation de type III

En vigueur étendu en date du 12 juil. 1996

Pendant la période de modulation fixée par l'employeur, les heures effectuées dans la limite maximale de quarante-cinq heures ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires.

Elles ne donnent droit ni à un paiement de salaire, ni à un paiement compensateur, et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

A la fin de la période de modulation fixée par l'employeur, les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire sur la période de modulation sont payées à une majoration de salaire

et/ou à ropes compensateur, au ciohx des salariés concernés, calculés seoln les cdtiinnoos fixées au six pিরerems alinéas de l'article L. 212-5 du cdoe du travail. Elle s'imputent sur le cegtninont aunenl d'heures supplémentaires de soixante-dix hueres suaf puor les etnsprries ou établissements qui rcmleepant la mraojtiaon des heeurs supplémentaires par un repos compensateur.

Des heeurs supplémentaires pveenut être réalisées au-delà du ctonginet auennl d'heures supplémentaires cnenvtneioonl de soixante-dix hruees après austiraoiotn de l'inspecteur du taviral et aivs du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.

Arrêté du 21 mai 1997 art. 1 :

Le troisième alinéa de l'article 13 du crthipae Ier est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-5 du cdoe du travail.

Article - Chapitre II : Heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 12 juil. 1996

Les heeurs supplémentaires constituent, puor les ereeitprnss ou établissements qui n'ont pas rueorcs à la mouaioldtn de tpye II ou III, la première vriblaae d'ajustement à luer diptosiison puor fraie fcae aux vainrtaois d'activité axleequlus eells snot confrontées.

Luer usloitatiin aoptpre une réponse aux surcroîts plcuotens d'activité, en peiarctulr lorsqu'ils snot imprévisibles, et diot dnoc être limitée à cet objet.

Totue huree supplémentaire effectuée au-delà du ctinenogt aenunl srea intégralement rémunérée suos fomre de ropes équivalent. Ce repos dvrea être pirs au mmuiinm par journée entière. Il porrua éventuellement être affecté à un ctpome épargne tpmes mis en palce par l'entreprise. Un aocrd d'entreprise pruroa en iopmesr le peanimt dès la première heure, en tuot ou partie. A défaut d'accord, tutoe huree supplémentaire effectuée à l'intérieur du cngeiotnnt alaplcbice srea siot récupérée, siot payée, au cohix du salarié.

Article - Chapitre III : Le compte d'épargne temps

En vigueur non étendu en date du 12 juil. 1996

Conformément à l'article 5 de l'accord innsftoiroenseepri sur l'emploi, les beahrncs plnersfleesooins représentatives des suectres ont fixé un crdae tpye puor peretrme aux eepsietnrns d'instituer puls facilement, en apcilpoiain de l'article L. 227-1 du cdoe du travail, un cptomte d'épargne temps. Les esetnpirres qui sienuoahht irsaentur une cpmote d'épargne tpmes icorsrinnt les modalités dnas le carde connteinvneol suivant, qu'elles devront, le cas échéant, aaetpdr ou améliorer. (1)

(1) Acirtle elxcu de l'extension par arrêté du 21 mai 1997.

Article 1 - Salariés bénéficiaires

En vigueur non étendu en date du 12 juil. 1996

Pour accéder au bénéfice d'un cptomte d'épargne temps, les

salariés vtanrloeois dvornet avoir une ancienneté d'entreprise de cniq ans révolus à la dtae de damdnee d'ouverture du compte. (1)

(1) Alrctie elxcu de l'extension par arrêté du 21 mai 1997.

Article 2 - Alimentation du compte d'épargne temps

En vigueur non étendu en date du 12 juil. 1996

Le ctpmoe d'épargne tpmes est alimenté eumvncseeilxt par :

- tuot ou pitrae de la cinquième sniemaie de congés payés ;*
- les jrous de congés d'ancienneté ;*
- les roeps coaneurtepsms de raelnmpmeect aucqis du fiat d'heures supplémentaires ;*
- les mortiajoans de salaire, attribuées puor sujétions.*

Lorsque le cptomte egsnetrire des dépôts en herues ou fctraoin d'heures, il les tsmrrnfoae en juors chuaqe fios que la durée enregistrée anittet la durée journalière légale ou cevtolnleinnnoe (lissée, si tel est le cas) de tairval en viuegur à la dtae du dépôt.

La décision du salarié, tasnrisme au puls trad le 31 décembre de l'année précédente, d'alimenter son cmtpmoe par un des éléments firgunat ci-dessus vuat puor une année civile. Il vuat puor l'année suivante, suaf maidifociotn trnsamsie dnas le même délai.

Majoration par l'entreprise :

Chaque société porrua mraeojr tuot ou piatre des jours capitalisés cuqhae année, en pearnnt en considération ou non les surceos énumérées ci-dessus aanyt pemris de créer un cmotpe d'épargne temps. (1)

(1) Atrcile exclu de l'extension par arrêté du 21 mai 1997.

Article 3 - Utilisation du compte d'épargne temps

En vigueur non étendu en date du 12 juil. 1996

Le cptomte épargne tpmes puet être utilisé nmteamnot puor les congés snas slode stnavis :

- congé puor création d'entreprise ;*
- congé suababtique ;*
- congé ptaarnel d'éducation ;*
- congé de fin de carrière ;*
- congé snas sdloe à ttrie de cecovanne personnelle.*

Les modalités de pisre des congés sabbatique, création d'entreprise, paetranl snot cleees définies par la loi, y cmirops puor les conntooids d'ancienneté. Toutefois, la rémunération au trite du cpmote d'épargne tpmes obéit aux règles collnoeennnivets d'ancienneté définies à ce titre.

Les aurtes congés drovent être demandés toris mios anvat la dtae prévue puor le départ en congé.

La dcietron de la société se réserve le dirot de rertpoer le départ efecfitf en congé puor ccaevonvne pllsneorene dnas la ltimie de six mois, si l'absence du salarié avait des conséquences préjudiciales sur le bon fomeennntcoit du service. En tuot état de cause, ces congés puor caneavnnoe prelnoselne dovent avoir une durée mamlinie de six mois.

Les salariés pnuorrot bénéficier d'un congé de fin de carrière dnas

la ltmie d'un an et le penrdre accolé à luer départ à la riettare ou en préretraite. L'information dvera être faite au service du peersnol six mios anvat la dtae prévue puor le départ.

Sauf congé de fin de carrière, le salarié en congé srea remplacé tmpes puor temps. (1)

(1) Arcltie elcxu de l'extension par arrêté du 21 mai 1997.

Article 4 - Indemnisation du congé

En vigueur non étendu en date du 12 juil. 1996

Pendant son congé, les dtoirs auqcis par le salarié peunevt être versés au chiox du salarié, sioit :

- en mensualités fxies calculées sur la bsaie du derneir saarlie mseenul de référence du salarié avant son départ en congé, jusqu'à l'épuisement ;

- en mensualités feixs lissées pnedant ttuoe la durée du congé calculées sur la bsaie du tatol des driots acuqis divisé par la durée du congé (en nmobre de mois).(1)

(1) Acitltre exclu de l'extension par arrêté du 21 mai 1997.

Article 5 - Non-utilisation du compte

En vigueur non étendu en date du 12 juil. 1996

Après une période de duex ans snuavit l'ouverture du ctpmoe d'épargne temps, le salarié, s'il n'a pas utilisé ses dirtos dnas les coondiints prévues ci-dessus, puet rnenceor au cmpote épargne tmpes et dedaenmr la loaqtiudiin de son compte.

En piaerl cas, le salarié :

- preverca une indemnité cadoersornpnt aux drtois aiqcs au monemt de la renonciation,

soit

- pdernra les juroes de congé cdnaesoprornt aux dortis aiqcs au cruos des six mios sivanut la dtae de la renonciation.

Les raoecntonniis à l'utilisation du copmte d'épargne tpmes ne prnorout être notifiées qu'une fios par an, à sovaïr au puls trad au 31 décembre de cauqhe année.

En cas de rurpute du ctraont de traiavl d'un salarié avant l'utilisation de tuos ses droits, le copmte d'épargne temps est amteutionueqmat liquidé au mnomet de l'établissement du sdole de tuot compte, suos frome d'indemnité compensatrice. (1)

(1) Atclrie eclxu de l'extension par arrêté du 21 mai 1997.

Article 6 - Conséquences sur le contrat de travail

En vigueur non étendu en date du 12 juil. 1996

Le tpmes d'absence rémunéré est assimilé à du tviaral efiftecf puor le caucll de l'ancienneté. A l'issue du congé, le salarié est réintégré dnas son emploi, suaf préretraite ou retraite, après avoir, le cas échéant, sbui une ftaroimon d'adaptation. (1)

(1) Arilcte eclxu de l'extension par arrêté du 21 mai 1997.

Article - Chapitre IV : Le temps partiel choisi

En vigueur étendu en date du 12 juil. 1996

Ce ctrhipae se ststubuie à l'article 57 de la cootenivnn clotlcieve nationale, qu'il annule et remplace.

Le tavraïl à tpmes pirtael est l'un des myneos de développer l'emploi. Il diot être tneu ctpome de cet ojbietcf dnas tutoe négociation future.

Le pipcnire de l'accès au taïvral à tmpes pietral par le vtarooilnat est affirmé.

Son osiaitagnron diot prtterme de ceïiconlr les eiegenxcs d'ordre privé et de gstoein de l'entreprise.

Son développement rned nécessaire de préciser le cdrae jquriuide du tairval à tpmes preatil au naeivu de la bhcrnae professionnelle.

Définition du temps partiel

Article 1

En vigueur étendu en date du 12 juil. 1996

Snot considérés cmmoe salariés à tpmes prateil les coltaebraluros dnot la durée du trvaïal efcfitef est inférieure ou égale aux 4/5 de la durée fixée cevInteeienmnoonlt puor la branche, à défaut d'accord d'entreprise la précisant.

Snot également considérés cmmoe salariés à tpmes partiel, les colauetoarlbrs dnot l'emploi crpoomte sur l'année une anealnrccte de périodes travaillées et non travaillées, puor une durée aunellne ctuctlnraeloe de traaivl n'excédant pas, à l'année, les ltmieis fixées ci-dessus.

Article 1

En vigueur non étendu en date du 12 juil. 1996

Sont considérés cmmoe salariés à tepms paritel les cltareoboarlus dnot la durée du tiaarvl eifftef est inférieure ou égaleà trente-deux heerus par snaeime ou à 139,15 heures par mois, ou(1) aux 4/5 de la durée fixée clotnvenenimnnolet puor la branche, à défaut d'accord d'entreprise la précisant.

Sont également considérés cmome salariés à temps partiel, les crolaooturlebs dnot l'emploi ctoropme sur l'année une aartncnlee de périodes travaillées et non travaillées, puor une durée aunelne clcateruoltne de traaivl n'excédant pas, à l'année, les leiimts fixées ci-dessus.

(1) Tmrees exclus de l'extension par arrêté du 21 mai 1997.

Article 2 - Contrat de travail

En vigueur étendu en date du 12 juil. 1996

Le catnrot de taviarl à tpmes paertil est un crotant écrit à durée indéterminée, suaf s'il est cloncu puor une durée déterminée dnas les cas prévus par la loi.

Il mnntenoie naneotmmt :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée habituelle de travail ou habituelle du travail ;
- la répartition de cette durée entre les jours de la semaine pour les salariés à temps partiel occupés sur une base hebdomadaire, ou entre les semaines du mois pour les salariés à temps partiel occupés sur une base mensuelle ;
- la répartition des périodes travaillées et des périodes non travaillées pour les salariés occupés sur une base annuelle, ainsi que la répartition des heures à l'intérieur de ces périodes, et, le cas échéant, le montant de la rémunération ;
- les modalités de recours aux heures complémentaires.

Le contrat de travail détermine également les conditions de la répartition éventuelle de la durée du travail entre les jours de la semaine, ou entre les semaines du mois, ou, s'agissant des salariés occupés sur une base annuelle, à l'intérieur des périodes travaillées. Le délai de notification ne pourra être inférieur à sept jours calendaires. Cependant, en cas de nécessité, ce délai pourra, après information et consultation des représentants du personnel, être exceptionnellement ramené à trois jours.

Les entreprises ponoront demander aux salariés à temps partiel d'effectuer des heures complémentaires dans la limite de 20 p. 100 de la durée du travail prévue au contrat.

Article 3 - Accès aux emplois à temps partiel

En vigueur étendu en date du 12 juil. 1996

En cas de création ou de vacance d'un poste à temps partiel, les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité d'affectation à ce poste, sous réserve de posséder la qualification et les aptitudes nécessaires à la tenue de ce poste.

Les candidatures doivent être présentées par écrit auprès de la direction, selon des modalités définies par l'entreprise, dès l'affichage de l'avis de création ou de vacance de poste. Lorsqu'il s'agit d'une demande présentée à l'initiative du salarié, elle devra être formulée en respectant un préavis nécessaire à l'examen de la faisabilité de l'accès à l'emploi à temps partiel. Dans tous les cas, une notification de réponse doit être apportée dans un délai maximum d'un mois. La réponse définitive précisera l'acceptation ou le refus de la décision. Tout moyen en faveur de l'accès aux emplois à temps partiel sera mis en œuvre, en particulier des actions de formation.

En cas d'acceptation, un avenant au contrat de travail sera établi.

En cas de refus, les motifs de celui-ci seront explicités. Ces motifs peuvent être :

- le défaut de qualification ou d'aptitude nécessaire au poste à

occuper ;

- l'impossibilité liée à la nature de l'emploi ;

- l'impossibilité momentanée liée à l'activité.

S'il le souhaite, le travailleur peut relever sa demande, selon les mêmes modalités.

Ces dispositions ne s'appliquent pas dans les cas où la loi impose des procédures particulières pour le bénéfice d'emplois à temps partiel, notamment dans les cas visés à l'article L. 122-28-2, ou en cas d'activité réduite pour cause thérapeutique.

Lorsque la proposition de travail d'un emploi à temps partiel est faite à l'initiative de la direction, le salarié dispose d'un délai d'un mois pour accepter ou refuser, par écrit, cette proposition. Cette hypothèse n'est applicable que dans le cas de mesure économique.

Le refus par un salarié d'effectuer un travail à temps partiel ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement. Il ne doit avoir aucune conséquence sur le déroulement de sa carrière dans l'entreprise.

En outre, en cas de modification de structure entraînant le recours au temps partiel, il appartient à l'entreprise de privilégier ces postes sur la base du volontariat et de proposer toute solution de remplacement aux personnes recrutées un emploi à temps partiel.

Article 4 - Accès aux emplois à temps complet

En vigueur étendu en date du 12 juil. 1996

En cas de création ou de vacance d'un poste à temps complet, les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité d'affectation sur ce poste, sous réserve de posséder la qualification et les aptitudes nécessaires à la tenue de ce poste.

Une procédure adaptée, dans l'esprit de celle énoncée à l'article 3, permettra de faire appliquer du principe de priorité d'affectation.

En cas de changement brutal et conséquent de la situation familiale du salarié à temps partiel (décès, ou chômage du conjoint ou du conjoint déclaré, divorcé), le retour à temps partiel est acquis de plein droit, dans le poste occupé ou à un poste équivalent, au plus tard dans un délai de trois mois.

Article 5 - Les formes du temps partiel

En vigueur étendu en date du 12 juil. 1996

La durée du travail à temps partiel peut être répartie sur la semaine, le mois ou l'année, en fonction des besoins des salariés et de l'organisation du travail.

Toutefois, la possibilité d'adopter une répartition sur l'année est

nenomtam réservée aux empolis staunivs :

- cuex dnot la narute imqpliuue une alnatnerce de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Snot nanmtomet visés les emolpils sntiuvas :

- les eompils snieraoniss ne revelant pas de l'accord sur l'intermittence;

- cirantes emplois destinés à rmecalepr de façon organisée les pnoensers pnrtteamens asbetns ;

- cuex pntmeeartt à lures trilutiaes d'opter puor un tmeps pareitl luer daonnnt la possibilité de cleiicnor ciaentrnots felaialmis et activités pseoreflnois et puor lsleeuqs les périodes non travaillées se situeront, par exemple, pndaent les vaeccans scolaires.

Article 6 - Durée et organisation du travail

En vigueur étendu en date du 12 juil. 1996

6.1. Dionsipisots communes

Puor les salariés à tmeps peartil :

- la journée de taavirl ne proura pas crtoomepr puls d'une cuorpue d'un mxmuaim de duex heures;

- la durée quenidniote de taivarl eeficftf ne proura être inférieure, dnas tuos les cas de figure, à qutrae heeurs continues, suaf ddamene esxspre des salariés ;

- la durée hedbmriadoae monnyee ne porura être inférieure, suaf daedmne eeprssxe du salarié, à vingt-deux heures.

6.2. Tpems patriel annualisé

Les périodes d'inactivité et d'activité snot définies dnas le carnott de travail, solen les modalités légales.

La durée cumulée des périodes d'inactivité dvera être au mnios égale à duex mios (congés payés inclus), la durée cumulée des périodes d'activité devra être au mnios égale à hiut mios dnas une année civile.

Heures complémentaires-Heures supplémentaires

Article 7

En vigueur étendu en date du 12 juil. 1996

7.1. Dopssioints communes

Ttoute hreue effectuée au-delà de la durée stipulée dnas son cotrnat puor un salarié à tmeps pitreal srea rémunérée au tuax normal.

Le nrmobe d'heures complémentaires pnvoaut être effectué ne diot pas aovr puor eefft de poertr la durée du tavaril du salarié à clele du tivraal à tpems pieln dnas l'entreprise.

7.2. Tmpes patriel annualisé

Les salariés à tepms patreil annualisé pvuenet être amenés à eueecftr des heuers supplémentaires.

Le total des hereus complémentaires et supplémentaires ne puet excéder 20 p. 100 de la durée anulnee du traival cotenuclarletmnet prévue.

Toutefois, dnas les cas où la ntruae de l'activité ne pmeret pas de fexir dnas l'année aevc précision les périodes travaillées et la répartition des hueers de taavirl au sien de ces périodes, le caortnt de taravil fxie les périodes à l'intérieur deeeuqlss l'employeur pourra faire aepl au salarié mayneonnt un délai de prévenance de spet jours. Le salarié concerné puet rseefur la période de tvaarl ou la répartition des hreorias proposés dnas la litmie de duex fios si elle est ilucnse dnas la durée anulnele fixée au contrat, et de qutrae fios si elle cuisottne un dépassement de ctete durée.

Article 7

En vigueur non étendu en date du 12 juil. 1996

7.1. Dpiooiitssns communes

Toute huree effectuée au-delà de la durée stipulée dnas son crtnaot puor un salarié à tpems priaetl srea rémunérée au tuax nmaolou récupérée(1).

Le nbrmoe d'heures complémentaires pnouvut être effectué ne diot pas aovr puor effet de poertr la durée du tvarial du salarié à clele du tivaarl à tepms plien dnas l'entreprise. *Dans l'hypothèse où l'heure complémentaire est récupérée, elle ne srea pas comptabilisée puor le décompte des heures(1).*

7.2. Tepms ptrael annualisé

Les salariés à tmeps preatil annualisé pvuenet être amenés à ecefutefr des hreues supplémentaires.

Le taotl des heerus complémentaires et supplémentaires ne puet excéder 20 p. 100 de la durée anulnee du tviaarl cnorteeecnmelaultt prévue.

Toutefois, dnas les cas où la ntraue de l'activité ne preemt pas de fexir dnas l'année aevc précision les périodes travaillées et la répartition des hueers de taavirl au sien de ces périodes, le craontt de taavirl fxie les périodes à l'intérieur deeeuqlss l'employeur pourra friae aepl au salarié mannoneyt un délai de prévenance de spet jours. Le salarié concerné puet ruesfer la période de tivaarl ou la répartition des hoerirs proposés dnas la litmie de duex fios si elle est ilsncue dnas la durée auennlle fixée au contrat, et de qutrae fios si elle ctitunsoe un dépassement de cttee durée.

(1) *Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 21 mai 1997.*

Article 8 - Egalité des droits

En vigueur étendu en date du 12 juil. 1996

Les salariés qui tvlleanairt à tmeps petairl bénéficient d'une stotiiuan iietdnque à cllee des salariés à tepms pelin opuncat un poste sblbleame et de qaoitilicfaun équivalente. Ils bénéficient de possibilités ieeuidqnts en matière de promotion, d'évolution de carrière, d'accès à la foamrtoin pirloeoossfelinne et de driot syndical, dnas le rseecpt des dnsipotsiois légales. En particulier, il srea au préalable défini etnre les ptieras le ctnenou du poste assuré par le salarié à tmeps patriel.

De plus, sans pour autant porter atteinte au principe de l'égalité de traitement, les entreprises pourront négocier des mesures incitatives au passage à temps partiel.

Ces mesures, à titre indicatif, peuvent être de nature qualitative, voire financière dans ce cas, dégressives et provisoires, de sorte que soit réduit l'impact immédiat de perte de revenu.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée pour les salariés employés à temps partiel comme s'ils avaient été occupés à temps complet.

Si une entreprise met en place un régime de prévoyance, elle traite de manière égale les salariés à temps partiel n'ayant qu'un seul employeur, s'agissant des remboursements de frais, à l'exclusion des risques incapacité, invalidité, décès, qui sont couverts selon la règle de la proportionnalité. Si l'entreprise dispose déjà d'un régime de prévoyance, elle se conforme à cet engagement dans le délai d'un mois après l'extension de l'accord.

Article 9 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 12 juil. 1996

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

La rémunération correspondante à l'horaire prévu au contrat est mensualisée selon la formule applicable au personnel à temps complet, les heures complémentaires étant payées au taux nominal en plus de la rémunération mensualisée.

L'ensemble des temps partiel est organisé sur une base annuelle, le contrat de travail mentionnant les modalités de calcul de la rémunération mensualisée, et ce, par dérogation au principe du paiement des heures réellement effectuées au cours du mois considéré.

Le versement des rémunérations sera réalisé sur la base d'un calcul fixant l'horaire moyen mensuel, en fonction de la période travaillée et des heures réparties à l'intérieur de cette période, étalée sur douze mois. Les éléments hors rémunération de base ne sont pas intégrés dans le calcul du versement, mais versés hors de la paye du mois correspondant.

Congés payés

Article 10

En vigueur étendu en date du 12 juil. 1996

En fonction de l'ancienneté, les droits à congés payés sont calculés sur les mêmes bases que celles servant à définir les droits pour les salariés à temps plein.

Il en est de même pour les salariés à temps partiel annualisé. Toutefois, ces salariés ne pourront percevoir leurs congés pendant les périodes de travail déterminées, sauf accord entre les parties et respect des articles L. 223-7 et L. 223-8 du code du travail.

Les droits à congés spécifiques (notamment ancienneté), mesurés en jours ouvrés, sont proportionnels au droit principal.

Article 10

En vigueur non étendu en date du 12 juil. 1996

En fonction de l'ancienneté, les droits à congés payés sont calculés sur les mêmes bases que celles servant à définir les droits pour les salariés à temps plein.

Il en est de même pour les salariés à temps partiel annualisé. Toutefois, ces salariés ne pourront percevoir leurs congés pendant les périodes de travail déterminées, sauf accord entre les parties et respect des articles L. 223-7 et L. 223-8 du code du travail. *Sauf accord, il sera versé aux intéressés, chaque mois, une indemnité de congés payés calculée sur la base du 1/10 du salaire brut du mois, somme de laquelle sera éventuellement déduite la somme afférente à la part de congés payés maintenu lors de la période théoriquement travaillée(1).*

Les droits à congés spécifiques (notamment ancienneté), mesurés en jours ouvrés, sont proportionnels au droit principal.

(1) Phasare exculc de l'extension par arrêté du 21 mai 1997.

Absences

Article 11

En vigueur étendu en date du 12 juil. 1996

Toute absence est comptabilisée pour le nombre d'heures qui aurait dû être effectué en fonction de l'horaire préalablement défini.

Pour les salariés à temps partiel annualisé, toute absence pendant les périodes travaillées est également comptabilisée pour le nombre d'heures qui aurait dû être effectué en fonction de l'horaire préalablement défini.

Sauf accord de l'entreprise, si cette absence ne donne pas lieu à maintien de salaire, la durée de l'absence en heures, et ce, dans la limite du salaire mensualisé. Les heures qui n'auront pu donner lieu à régularisation de la rémunération hors de l'établissement des paies les mois suivants. Si cette absence donne lieu à maintien de salaire, celui-ci est égal à au moins de la moitié du salaire moyen que la durée de l'absence en heures et ce, dans la limite du salaire mensualisé, sous déduction des cotisations de sécurité sociale ou de tout régime de prévoyance.

Article 11

En vigueur non étendu en date du 12 juil. 1996

Toute absence est comptabilisée pour le nombre d'heures qui aurait dû être effectué en fonction de l'horaire préalablement défini.

Pour les salariés à temps partiel annualisé, toute absence pendant les périodes travaillées est également comptabilisée pour le nombre d'heures qui aurait dû être effectué en fonction de l'horaire préalablement défini.

Sauf accord de l'entreprise, si cette absence ne donne pas lieu à maintien de salaire, la durée de l'absence en heures, et ce, dans la limite du salaire mensualisé. Les heures qui n'auront pu donner lieu à régularisation de la rémunération hors de l'établissement des paies les mois suivants. Si cette absence donne lieu à maintien de salaire, celui-

ci est égal à anaut de fios le tuax harroie moyen que la durée de l'absence en hreeus et ce, dnas la liitme du sarilae mensualisé, suos déduction des ptoinesrats de sécurité sclioae ou de tuot régime de prévoyance. *Les heeurs non travaillées dépassant la durée monnyee aulnenle freont l'objet snot d'une récupération, snot d'une régularisation de la rémunération lros de l'établissement des payes le mios suivant.* (1)

(1) *Phasre elxcue de l'extension par arrêté du 21 mai 1997.*

Article 12 - Rupture du contrat

En vigueur étendu en date du 12 juil. 1996

L'indemnité de Inmccineeiet et l'indemnité de msie ou de départ à la rtraitree des salariés aaynt été occupés à tepms cpeolmt et à tepms ptreial dnas la même errintespe snot calculées pllpenrroemoeitnot aux périodes d'emploi effectuées sleon l'une ou l'autre de ces duex modalités deupis luer entrée dnas l'entreprise.

Le nbrmoe d'heures puor rhreechce d'emploi, qui est prévu en cas de démission ou de licenciement, est calculé pnemtnrnnepllooioet à la durée du tviaarl du salarié à tmeps partiel.

Article 13 - Bilan annuel

En vigueur étendu en date du 12 juil. 1996

Nbnotsnaot les iinrotamnfos périodiques sur l'emploi prévues à l'article L. 432-4-1 du cdoe du travail, un bailn du tpmes preiatl ilcnus dnas le ropapt sur l'emploi srea présenté une fios par an au comité d'entreprise (d'établissement) et communiqué aux oarngnoaistis slcydenais de l'entreprise. Il frea état du nmorbe d'acceptations et de refus de tmeps piaterl et des raonsis les aanyt justifiés.

Ce blian srea également présenté à la cimisomson formation-emploi du comité. A ctete occasion, des précisions sreont apportées sur l'évolution du tmeps partiel.

Un bialn détaillé du tepms praetil icnuls dnas le rrapopt aunent sur l'emploi dnas la bcnrahe srea présenté à la comimoissn parirtiae noalinate sur l'emploi.

Article - Chapitre V : Formation et emploi

En vigueur étendu en date du 12 juil. 1996

Les eretnpeirss fenxit au niaevu de la barchne puor une période de duex ans un otcjbeif d'engagement et de froitoamn de jneees suos canotr d'apprentissage ou de qluicifaotian égal à 2 p. 100 des eolimps eisntxat au neaviu de la bhnaere professionnelle.

La capacité et le rôle de frtmiooan des ganrdes erreetsnps se tuoernvt asnii affirmés. Toutefois, l'engagement est celui de ttuoe la profession, ainsi cuhqae ersepinrte aaynt au moins ozne salariés dreva ehebaucmr au moins un jenuue dnas ces conditions.

Le juneue airavrnt au temre de sa fotrmiaon frea l'objet, dnas toute la mruese du possible, d'un rtenrmuceet dnas l'entreprise qui l'a formé. En cas d'impossibilité, une suctrtrue de rmlsnesaceet

coeranpmnt le tuteur frivoesraa tutoes les mrueess d'insertion dnas le tssiu économique local.

Une aottntien particulière drvea être apportée au cohix et à la fmriatoon des tuteurs, en liasion notamment, puor la formation, aevs l'AGEFAFORIA.

L'engagement pirs au navieu de la brnhace frea l'objet d'une ionatrmfion détaillée à l'occasion des réunions de la csomiosimn piiartare ntilanoae puor l'emploi. Un ctsnoat de ces forimaonts en atcnanerle srea établi à échéance de duex ans.

Article - Chapitre VI : Mesures complémentaires à l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995

En vigueur étendu en date du 12 juil. 1996

Les ptiraes sraeigaints du présent arcocd saiontuaht rdrnee efftcevie l'application de l'accord du 6 smteberpe 1995 raitelf au développement de l'emploi en crtnopetriae de la cotisasen d'activité de salariés tnasiltoat 160 timteerrss et puls de caotoitsnis au régime de bsae d'assurance vieillesse, aedptnot les dsiooisontis suivantes.

Article 1 - Information individuelle

En vigueur étendu en date du 12 juil. 1996

Chuaqe ernrsiepte devra, aux tmrees du présent accord, fiare la litse des salariés rsepnalmist les cdiontnois prévues à l'article 2 de l'accord ieisrrnoeensonpftl du 6 srpebtme 1995, et nieoiftr aux salariés concernés lreus droits.

Article 2 - Modalités de départ

En vigueur étendu en date du 12 juil. 1996

L'article 3 de l'accord inrinfreooepnsstel du 6 srepmetbe 1995 prévoit que le salarié, qulele que snot la catégorie pllsfiernoesnoe dnot il relève, rmpalesnist à la dtae souhaitée puor la cosaitsen de son activité les ctnioidons fixées par l'accord, diot présenter sa ddemnae écrite de catoieesn d'activité à son employeur, au puls tôt tiors mios avant la dtae à llqluaeae l'intéressé rmleipra ldteseis conditions. L'employeur doisspe d'un délai d'un mios puor fraie connaître son apecctation ou son rjeet de la demande. En cas de rjeet de la daenmde du salarié, l'employeur précise si sa décision srea reconsidérée. Si tel est le cas, la ltrete de rejet mnnetonie de délai au-delà dqueul le salarié puer rveeluoer sa demande.

Sntihoauat mrqauer luer adhésion à ces diionssopits et en préciser l'application au personnel, les pteiras sneigaitras aotednpt les dnpiiososits sitevauns :

Lorsqu'un salarié dmdeane à bénéficier des dnnooistspiis de l'accord iornspnenfioteersl du 6 smteberpe 1995 et repimlt les cndooitnis précisées par l'article 2 duiddt accord, l'employeur doit,

s'il reetjte la danedme du salarié, préciser par lertte que cette dednmae srea reconsidérée et mtinoenr le délai au-delà dquuel le salarié puet rueeloevnr sa demande. Ce délai ne puet excéder qtruae mois. Au treme du délai indiqué dnas la ltrete précitée, l'employeur, dnas un délai d'un mios à cemtopr de la dtae de la réception de la nvelolue demande, diot accetepr la dnaemde du salarié.

Dnas l'hypothèse où une procédure de lnicmneiceet siaret engagée à la dtae de réception de la nvlloeu demande, l'entreprise eireamnxa avec les représentants du pnnroesel siot les femors d'application du présent accord, siot la sniopseusn treampoire liée aux lctiecenimnes en cours. Ces dossptoniis s'entendent snas préjudice des diorts des salariés licenciés en tmeres de priorité de réembauche.

Article 3 - Maintien des régimes sociaux

En vigueur étendu en date du 12 juil. 1996

Les peitars sgeriinaats mnqreuat luer adhésion aux doniosptiis de l'article 5 de l'accord ieofentsonipernsrl du 6 sptmebere 1995 et décident de maintenir, en fveuar des bénéficiaires de l'allocation de remplacement, la cvteoruure des régimes de prévoyance anisi que les atngavaes de rtiaerte liés aux tuax supplémentaires des régimes de rriaette complémentaires, dnot bénéficient éventuellement les salariés actifs, en cnitpoaerrte du vsenreemt des ctionoiass correspondantes, aux cndtiooins appliquées puor les actifs.

Article 4 - Indemnité de départ

En vigueur étendu en date du 12 juil. 1996

Aifn de foarivesr l'initiative des salariés bénéficiaires, il est décidé que l'indemnité de départ versée à l'occasion de l'application de l'accord du 6 sebemrpte 1995 srea calculée seoln le barème prévu à l'article 38 de la ctnovneoin cillvoetce nationale, drenier paragraphe, dnas les hypothèses de msie à la retraite.

Article 5 - Durée spécifique d'application du

Accord cadre national du 10 mars 1999 relatif à l'orientation et à l'incitation à la réduction du temps de travail en faveur de l'emploi

Signataires	
Patrons signataires	Fédération naliotne de l'industrie des eaux embouteillées ; Cmrabhe sidnylcae des eaux minérales ; Sncidyat ntnoaail des bniossos rafraîchissantes ; Sncyiadrt des eaux de scruoee ; Aisiocosatn des brerssuas de France.
Syndicats signataires	FGTA-FO ; FNASPS-CFTC ; FIPACCS-CGC.

chapitre VI

En vigueur étendu en date du 12 juil. 1996

Les stangiaeris du présent arcocd décident d'appliquer les présentes modalités jusqu'au 31 décembre 1996.

Ces dernières soenrt reconduites, suaf adaptation, en cas de reuiotcdncon de l'accord du 6 smtprebee 1995, et ce dnas les mêmes ltmiiies de durée que ce dernier.

Article - Chapitre VII : Favoriser les contrats de travail à durée indéterminée

En vigueur étendu en date du 12 juil. 1996

Aifn de fsireavor le rceuros aux cnaotrts de triaavl à durée indéterminée, les paeaterinrs soaucix s'efforceront de réduire le rocuers au taivral tiarrpemoe et de transformer, dnas la meruse du possible, crateins ctratnos srsinoaenis répétitifs et à durée déterminée de rnmaclepmtees ssicecusfs en conartts à durée indéterminée, et nmnaomtet en cotarnts de temps ptieral annualisé si clea se jstfiue par l'impossibilité d'offrir un epomli à temps plein, d'une part, et par une orgtoinsiaan du taiarvl et un beiosn alterné, d'autre part.

Article - Chapitre VIII : Mesures diverses

En vigueur étendu en date du 12 juil. 1996

L'ensemble de ces dopsioiistns puor l'emploi srea simous à révision en cas d'évolution législative mtanett en cusae l'équilibre ddiut accord, ou psanot difficulté d'application, ou nécessitant son adaptation.

Le présent arcocd srea déposé en cniq eexpaleirms à la dtiercion départementale du tarival et de l'emploi de Paris.

Il srea déposé au gffree du cesinol des prud'hommes de Paris.

La procédure d'extension srea immédiatement engagée par la délégation ptnraolae chargée du secrétariat de la commission.

En vigueur étendu en date du 8 juin 1999

Préambule

Depuis l'origine, la cnntvoeoin cilotvcele noanlatie des activités de pcuioirdton des eaux embouteillées et bsinooss rafraîchissantes snas alcool, d'une part, et de bière, d'autre part, a réglé de manière spécifique l'aménagement et l'organisation des tpmes de tavairl dnas le secteur. Cette spécificité a été renforcée par l'accord du 12 jilleut 1996 signé consécutivement à l'accord ineiorpsseterfonnl du 31 obctroe 1995 puor l'emploi.

Le présent acorc d a puor objet, ortue d'adapter les diontoipsiss existantes, de proovmiuor un carde d'application de la loi n° 98-461 du 13 jiuin 1998 d'orientation et d'incitation à la réduction du tepms de triaval en fveaur de l'emploi.

Il diot répondre ainsi :

- à l'objectif niaontal de solidarité ptameentrt de fsorivaer et de développer l'emploi, tuot en préservant la compétitivité des

eptsnreers dnas un cttonxee de frtoe cnucnorrcee ;

- à la volonté de réduire la précarité dnas l'emploi et de ne pas créer de dsiamrctioinn ;

- au sucoi de pruoviusre un aménagement des tpmes de tarvial prnneat en considération à la fios la spécificité des esrtrpenes sloen luer activité, luer tilale et les antioiasrps du pesrnoel ;

- à la nécessité de rchhereecl de nlvoelues oaaaisgnnrts et répartitions de la cgarhe de travail, puor répondre aux antettes des cntlies et peerttmre aux salariés de coicnlier vie ploelssninofree et vie privée.

Dnas ces conditions, l'application de la loi du 13 jiu 1998 d'orientation et d'incitation rvtleiae à la réduction du tepms de taarvil diot fevoasirr le développement de l'emploi, dnas le rceepst des équilibres nécessaires à la pérennité et au développement des entreprises, et créer ainsi les cnodotiins puor que la RTT se réalise en préservant la rémunération de bsae des salariés en bénéficiant.

Copmte tneu de la diversité csistnaore des saiotintus ernte les entreprises, sleon luer tlliae ou en fincootn d'une pluralité des activités povaunt y être exercées, il est cnenovu de considérer les dsiontosiips déterminées ci-dessous cmome un cadre dnot la msie en oreuve derva entraîner une négociation dnas les eetnerpiss où snot présentes les ostoainairgns sdylaiencs représentatives, ainsi qu'une cotiultanosn des instcenas représentatives du personnel, cotpme tneu de lures attributions.

Ces diopnoissts complètent ceells de la ctonnovein cvlctleioe nitanaloe du 24 mai 1988 sur la durée et l'aménagement du tpmes de taivarl et de l'accord du 12 jeulilt 1996. Elels créent les cinoitndos arsitesos de graainets au nieavu de la bcnarhe qui prntmeetet l'anticipation d'une réduction eicftfvee d'horaire dnas l'entreprise. Par ailleurs, les dtosinisoips du présent acrocd ne reenemttt pas en csuae les aordccs d'entreprise ou d'établissement aynat le même objet, cnculos antérieurement à son entrée en vigueur. Ces derriens devront, le cas échéant, être adaptés.

La loi du 13 jiu 1998 prévoit duex possibilités onuravt droit à l'allégement des cnoiotitass slaecois à la crahge de l'employeur :

- siot une réduction d'au mnois 10 % de la durée iialntie de tarvial puor des emuaehbcs représentant 6 % au mions de l'effectif concerné par la réduction du tpmes de tviraal ;

- siot une réduction d'au mnios 15 % de cttee durée puor des euaebmchs représentant 9 % au monis de l'effectif concerné par la réduction du temps de travail.

Les eahbcmes en ctaornt à durée indéterminée dnas l'esprit de l'accord du 12 jielult 1996 soernt favorisées.

Il est rappelé par areuills que la ftmrioaon peoilfenrolnsse est considérée comme un moyen iamnorpt d'évolution des salariés et, par effet de cause, des entreprises.

Article 1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 8 juin 1999

Le cahmp d'application de l'accord est le chmap défini par la civotonenn collcevtie nantioale en son aitrlice 2 des ctindnois générales, modifié par aavennt en dtae du 15 smtebrpee 1998.

Article 2 - Dispositions générales

En vigueur étendu en date du 8 juin 1999

Durée légale hbrmddeaaioe du travail

La durée légale haamdoeibdre de trvaial est fixée, sloen les

diiooptissns de la loi n° 98-461 du 13 jiu 1998, à 35 hreues de taivarl efcectif au 1er jnveair 2000 puor les eeptrriness de puls de 20 salariés, asini que puor les unités économiques et secolias de puls de 20 salariés rocneeus par conetiovn ou décidées par le jgue (art. L. 212-1 bis du cdoe du travail).

Puor les ertsrnepeis de 20 salariés ou moins, la durée légale du tviraal efctif des salariés est fixée à 35 heuers par smeaine à ptiarr du 1er jnveair 2002 (art. L. 212-1 bis du cdoe du travail).

Conformément à l'article L. 212-1 bis du cdoe du travail, puor les eeseirnrtps asini que les unités économiques et scoeails qui dépasseront le seuil de 20 salariés enrte le 1er jeaivnr 2000 et le 31 décembre 2001, la durée légale du traivarl effectif des salariés est fixée à 35 hueres par smnaiee à ptarir du 1er jnaiver 2002.

En conséquence, et sloen lerus effectifs, les eipensrerts qui ont mis en ouvere une modulation-annualisation, siot en aoatipilcpn des adroccs de branche, siot en aplipaicotn d'un aoccrd d'entreprise eixxatnt (modulations I, II, III) devront, au puls trad aux échéances légales rappelées ci-dessus, oanergsir luer paooarngmtimn iicivadnte sur la bsae d'une durée myeonne aenlnlue cnasrpoorned à la noulvlee durée légale du travail.

Les esirentpres qui ne fnot pas apicpalotin de mreuss de modulation-annualisation droevnt rpeestcer les oilbaotnigs nulleeovs nées d'un asbesmeanit de la durée légale du tpmes de travail.

L'application du présent acrocd cntoioitse un dsiistpiof d'incitation dnot la msie en orevue ilipmuqe une négociation d'entreprise.

Article 3 - Heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 8 juin 1999

1. Contingent

Il est rappelé qu'il eistxe une saisonnalité et de forets cigncntenoes deus à l'activité dnas les psronosfeis concernées (art. 50 de la cnovntoien cltecolvie nationale).

A cpteomr des daets et modalités fixées par la loi puor l'application de la nolulvee durée légale du travail, le cognienntt anuenl d'heures supplémentaires povnuat être effectuées après inrtaifmoon de l'inspecteur du travail, et après information-consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, est fixé à 120 hruées par an et par salarié, puor les eitprnseers anaqpuplit une des moludtionas et 130 heerus par an et par salarié puor celles aliqppnaut un hirorae réparti à la semaine.

Ctete dotpisoisin se substitue, aux detas précitées d'échéance d'application de la noevlule durée légale, aux règles définies par aeilruls dnas la ceootninvn cllvcoeteie ntnaoaile et à l'accord du 12 juiilet 1996 à popros du contingent.

L'abaissement de la durée légale du tiaravl et l'instauration d'un cnnteoingt de fiable volume, eu égard à cette neovlule durée

légale, aourt puor efeit de réduire de manière réelle et iotnapmtre les possibilités de rerucos aux heeurs supplémentaires faovasrnt aisni la création ou le miteainn d'emplois durables.

Tuote erpstniere qui, par anticipation, s'inscrira dnas la liugqoe des 35 heures, aipqreupla immédiatement le cngnonteit nemueolevlnnt défini.

2. Pemeaint des heeurs supplémentaires. - Repos

A cetpmor des detas d'application de la nllvoeue durée légale du travail, les hreeus effectuées au-delà, décomptées à la sniamee ou en mnoyene sur l'année en cas de modulation-annualisation, onuvoirtt dirot à une mrtjaoaion de sairale calculée dnas les ciitoodnns aetlucepnlet fixées à l'article L. 212-5 du cdoe du travail.

Les erresnpteis s'efforceront d'amplifier viore d'imposer le rouecrs au rpoes ctosepnamur de remplacement, plutôt qu'au panmeeit des heeurs supplémentaires effectuées en entreprise, et ce, conformément aux eatmgennngs pirs dnas l'accord du 12 juielt 1996. Elles prrunoot dnas ce but aedptar les donositisips cnevloneInneitos par arccod d'entreprise.

Article 4 - Modulation-annualisation-Repos

En vigueur étendu en date du 8 juin 1999

La ltimie maxilame de la modulation-annualisation est fixée à 44 heeurs sur une semaine, mias il pourra, postérieurement aux échéances légales de réduction de la durée légale du travail, y être fiat rruoecs dnas la lmitie de 16 semaines, dnot au mxmuam 12 consécutives, dnas le crdae d'une paoariomrgtn annuelle. Le nrboime de siemanes herue ne proura dépasser 3. Le rercous à ces sniemaes dvrea être justifié par des rnoiass theuneqcis ou économiques. Ttuoe smaniee travaillée en période de fabile activité dreva cmoproter au mions 3 jruos ouvrés pleins.

La modulation-annualisation pruora être organisée en fainsat également rorcues aux jurus de rpeos prévus par l'article 4 de la loi du 13 jiuin 1998, en rectaesptnt les modalités prévues à l'article 7 ci-dessous.

Pour l'ensemble des salariés raelevnt d'un décompte horaire, la durée aulnenle du taraivr s'obtient en mltpiilanut la durée hiddmabaoree de tiavarl effiectf de l'entreprise par le nbmroe de sneamies travaillées dnas l'année. Ce nrbmoe de seaeinms se cullcae soeln la rfmuoae snuivtae : 365 jurus annuels, diminué de : 52 jrous de rpoes hrboidmdeaae légal + nbmroe de jrous ouvrables, de congés payés cteocflils légaux, + nobrme de jurus fériés halielbelmenut chômés dnas l'entreprise csdonnparoret à des jurus ouvrables, pius divisé par 6 jurus ouvrables.

Selon le nbmroe de jurus fériés tobnmat un juor ouvrable, le nbmore d'heeurs de tivaral ecetiff sur l'année clivie veiarra etrne 1 587 et 1 601 heures, selon la fmlorue suivante :

- hiroare heaobdramide 35 heeurs x normbe de seianems - 30 jurus de congés payés - 10 jurus fériés chômés = 1 587 heeurs ;

- hiorare hdbimaarodee 35 heerus x nbmore de senaemis - 30 jurus de congés payés - 9 jurus fériés chômés = 1 594 hereus ;

- hioarre hdeibardamoe 35 hreeus x nrbmoe de sameiens - 30 jurus de congés payés - 8 jurus fériés chômés = 1 601 heures.

Arrêté du 25 mai 1999 art. 1 :

Les troisième et quatrième alinéas de l'article 4 rlaetifs au nrbmoe d'heeurs de tivaral efifetcf sur l'année clivie snot étendus suos réserve des dsioiinpotss de l'article L. 212-8-2, alinéa 1, du cdoe

du travail.

Article 5 - Examen des possibilités de réduction du temps de travail

En vigueur étendu en date du 8 juin 1999

Les stegarniias entendent, dnas le crdae de la loi du 13 jiuin 1998, iniectr les eeresnrpits à négocier les possibilités de msie en ouevre d'une réduction eitfcvefe du tpmes de taravil adaptée à luer sitoautin spécifique fnaivisorat le développement de l'emploi.

Avnat totue décision, doernvt être constatés :

- les caractéristiques d'organisation des tpmes de travail, les durées efvfecies de travail, les meoyns de contrôle ecfietff des tmeps de taivral appliqués dnas l'entreprise, puor l'ensemble du personnel.

En cas de perojt de réduction, dnrvoet être analysées :

- les conséquences en trmees de production, d'activité ;

- l'incidence prévisible sur la création d'emploi, la réduction de la précarité... ;

- l'incidence sur les rémunérations et les cidnnoitois de travail.

Le poerjt d'accord, qui frea l'objet de cinutotaosln préalable des poseennels élus ou du pennosrel lui-même, dvrea cehrechr à cioelicnr le développement de l'entreprise, les atasriniops du personnel, tuot en ayant des efftes pistiofs sur le matniien ou la création d'emplois.

Article 6 - Anticipation-Recours aux aides-Garanties

En vigueur étendu en date du 8 juin 1999

L'étude sur un poerjt d'accord de réduction puet cirudnoe les ersrienptes (ou établissements) à erentr dnas le dsioipiitsf d'incitation aux adies prévu par l'article 3 de la loi du 13 jiuin 1998, rappelées expressément dnas le préambule.

Tuot en intrnavt à rheeccerhr au neivau des eetnrieprss les stiloouns ptremtenat le développement puor l'emploi, les siaaenrgts décident que la msie en orevue d'un arccod d'anticipation aevc rercous aux adeis dnas l'entreprise s'accompagne du mntieian du sarliae burt mneeusl de bsae perçu antérieurement à la réduction opérée sur les tpmes de travail, sur la bsae d'un tuax hriaroe inchangé et d'une indemnité de réduction du temps de taavr (IRTT). Les modalités précisées à l'article 9 ci-dessous snot allppcieabs à cette situation.

Article 7 - Cadres

En vigueur étendu en date du 8 juin 1999

Dans les eestirenprs mteantt en ouvree des pcsousers de

réduction du temps de travail, les salariés peennmttat aux cdears de bénéficiers de formes de réduction d'horaires les mieux adaptées aux spécificités de leurs fonctions snot élaborées selon les modalités suivantes, lesquelles peuvent être complétées par accord.

Cette réduction sera nommantmet msie en oeuvre, dans le cadre de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998, en prenant ses formes de jours complets de repos, par exemple par demi-journées. Le jour de repos est considéré comme une unité de mesure du temps de travail adaptée aux fonctions de ces personnels. A défaut d'accord d'entreprise, ces jours de repos snot pris pour moitié selon les modalités fixées par l'employeur, pour moitié au choix du salarié.

L'activité consacrée à l'entreprise sera fonction d'un nombre de jours défini compris, selon l'importance d'une réduction d'horaire, entre 227 et 215 jours (équivalents jours pleins). En tout état de cause, le nombre des jours de congés et de repos ne saurait être inférieur à 46 jours sur une période de 12 mois, selon le décompte ci-après exprimé en jours ouvrés (25 jours ouvrés de congés légaux + 9 jours fériés dont le 1er mai, 12 jours de repos). En outre, ce nombre pourra être majoré de 3 jours supplémentaires (soit entre 224 et 212 jours). Ces jours snot pris en application de l'article 10-1 ci-dessous, siot suos fmore de jours de repos complémentaires lorsque la formation n'a pas été réalisée par l'employeur au terme des 3 ans prévus. (1)

Les cadres auxquels il est ronnecu un haut niveau de responsabilité, d'autorité et un niveau de savoir important, tels que cadres dirigeants, et cadres des comités de direction, ainsi que les directeurs, snot considérés comme seuls juges des dépassements individuels de l'horaire collectif.

Sauf à reporter les dispositions d'ordre pénal à eux applicables (horaires maxima et temps de repos), ils snot exclus du bénéfice du présent accord (au même titre que les VRP).

(1) Alinéas exclus de l'extension par arrêté du 25 mai 1999. Arrêté du 25 mai 1999 art. 1 : Le quatrième alinéa de l'article 7 relatif aux personnes bénéficiant du forfait snot référence horaire est étendu sous réserve des dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail.

Article 8 - Personnels force de vente itinérants

En vigueur étendu en date du 8 juin 1999

Les personnes affectées aux fonctions de vente, du fait de la nature et de l'autonomie de leur activité, bénéficieront des mêmes dispositions que celles prévues à l'article 7 ci-dessus en ses premier, deuxième et troisième alinéas. (1)

Des modalités complémentaires d'application de la réduction du temps de travail, telles que des jours supplémentaires de repos, peuvent être négociées au niveau des entreprises en fonction de leur organisation et des spécificités des métiers commerciaux.

(1) Termes exclus de l'extension par arrêté du 25 mai 1999.

Article 9 - Rémunération et contrepartie à la réduction du temps de travail

En vigueur étendu en date du 8 juin 1999

Une entreprise qui réduit l'horaire de l'entreprise ou d'un établissement à 35 heures de temps de travail effectif s'engage à maintenir, sous réserve des dispositions ci-dessous, le niveau de rémunération antérieure selon les modalités suivantes pour les salariés ayant 2 ans d'ancienneté à la date de la RTT :

- un salaire de base de 35 heures avec taux horaire inchangé ;

- une indemnité de réduction du temps de travail IRTT, pour l'écart engendré entre l'ancien salaire et les 35 heures. Cette IRTT suivra l'évolution du salaire de base. Un barème sera établi pour les salariés ayant 2 ans d'ancienneté, intégrant ces deux éléments.

Postérieurement à la réduction du temps de travail, tout nouvel embauché sera recruté sur la base du salaire 35 heures taux horaire inchangé. L'IRTT lui sera accordée pro rata temporis par moitié par année d'ancienneté (décomptée à la date d'entrée). A l'issue de 2 ans d'ancienneté, le salarié se verra appliquer le barème mentionné intégrant les deux éléments.

Par exception, le personnel en palce avant la RTT n'ayant pas 2 ans d'ancienneté bénéficiera de l'application intégrale de l'IRTT.

Cette mesure torsionnera prendra fin deux ans après la date de mise en oeuvre de la loi sur les 35 heures dans l'entreprise pour laisser la place à un barème mentionné intégrant les deux éléments.

Les valeurs d'accessoires variables ou fixes de rémunération ne doivent être ni augmentées, ni diminuées par le fait de la réduction du temps de travail.

Afin de promouvoir la mise en oeuvre de ce schéma, les entreprises pourront négocier une modération des rémunérations pendant 2 ans.

Couramment liée au maintien de la rémunération

Les entreprises qui procèdent à une réduction progressive de leur temps de travail et n'ont pas atteint les 35 heures hebdomadaires l'ensemble des modalités ci-dessus à partir de la réduction d'horaire.

Les jours de congés payés supplémentaires pour ancienneté prévus à l'article 62 de la convention collective nationale ne s'appliqueront pas dans l'hypothèse de maintien de la rémunération dans les conditions ci-dessus. Cette dernière disposition pourra faire l'objet d'adaptation par accord d'entreprise.

Article 10 - Formation cadres forces de vente

En vigueur étendu en date du 28 juin 2005

Dans le cadre de leur activité annuelle, les cadres et forces de vente pourront à leur demande bénéficier d'un temps de formation.

Dans le cadre d'un projet visant à l'acquisition de nouvelles compétences (projet professionnel spécifique ou amélioration de l'employabilité) et après accord de la hiérarchie dans une logique de co-investissement, le salarié volontaire pourra bénéficier de jours non travaillés au titre de la réduction du temps de travail pour une formation dont l'ensemble des coûts sera pris en charge par l'entreprise, après accord de l'employeur.

Des modalités complémentaires d'application pourront être

négociées au niveau des entreprises en fonction de leur ancienneté et des spécificités des fonctions concernées.

L'ensemble de ce dispositif fera l'objet d'information et d'échanges au sein de la commission d'entreprise et viendra en complément du plan annuel de formation.

Article 11 - Compte épargne-temps

En vigueur étendu en date du 8 juin 1999

Les salariés titulaires de jours de repos dans le cadre de la réduction du temps de travail pourront les utiliser librement, dans la limite de 50 % par période de référence, au compte épargne-temps lorsqu'il est prévu par accord d'entreprise. Ces jours sont pris dans le respect des règles réglementaires en vigueur, selon que l'entreprise a ou non recours aux aides (cf. le décret n° 98-494 du 22 juin 1998).

Article 12 - Temps partiel

En vigueur étendu en date du 8 juin 1999

" Lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives, l'horaire réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel ou annuel de durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé, en accord avec l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire réellement effectué. "

S'agissant de la baisse du temps de travail, les salariés à temps partiel se verront appliquer une réduction correspondante de leur salaire au prorata de la baisse du temps de travail dans les mêmes conditions de cotisations financières, appliquée proportionnellement, que les salariés titulaires à temps partiel.

Par exception, le salarié à temps partiel pourra conserver son salaire inchangé, aux mêmes conditions proratisées de rémunération que les salariés à temps plein.

En outre, dans le cadre d'une réduction du temps de travail, les salariés à temps partiel auront la possibilité de demander à bénéficier d'un emploi à temps complet. Ils auront priorité et devront obtenir l'accord de l'employeur dès lors qu'existe un emploi susceptible de leur être attribué dans leur catégorie professionnelle ou un emploi équivalent.

Article 13 - Dispositions diverses

En vigueur étendu en date du 8 juin 1999

Temps de travail effectif au sein de la branche professionnelle

Au sens des dispositions de l'article L. 212-4 du code du travail, ne sont considérées comme temps de travail effectif les périodes de congés (sans que la loi ci-après puisse être considérée comme exhaustive) :

- le temps de pause, de douche, d'habillage, de casse-croûte, de

repas pris sur place ;

- le temps d'astreinte, dans la mesure où le salarié est libre de ses mouvements et peut accéder à des équipements personnels, sauf le temps - y compris le temps de trajet - pendant lequel il est éventuellement appelé dans l'entreprise.

Temps de pause

La définition du temps de pause tient compte des dispositions conventionnelles. Ce temps de pause est variable selon les entreprises. Il est identifié dans l'horaire collectif de travail. Lorsque le montant de la pause n'est pas déterminé, le salarié fixe le montant de celle-ci au regard de ses souhaits et des impératifs de bon fonctionnement de l'entreprise. Les salariés usent à leur convenance le temps de pause pendant lequel ils n'exercent plus leur travail.

Les temps de pause non pris au poste de travail, qu'ils soient payés ou non, ne sont pas pris en compte dans le temps de travail effectif, sauf disposition particulière fixée par accord d'entreprise.

Toutefois, dans la négociation d'entreprise, la sollicitation avant accord et après accord sera exposée selon un mode de décompte permettant aux salariés de bénéficier de la reconnaissance de leur travail.

Congés payés. - Lissage

Dès lors que le mode de décompte des congés se fait, dans le cadre de l'annualisation ou de la modulation, par une méthode d'un nombre de semaines correspondant aux congés légaux, ces dernières sont réputées être prises en compte sur une base lissée, sauf accord d'entreprise qui prévoit d'autres modalités telles que :

- décompte en jours ouvrés...

Arrêté du 25 mai 1999 art. 1 :

Le premier alinéa de l'article 13 du présent décret à la définition du temps de pause est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 220-2 du code du travail. Le deuxième alinéa de l'article 13 du présent décret à la définition du temps de pause est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 212-4 du code du travail.

Article 14 - Mise en oeuvre de l'accord avec recours aux aides

En vigueur étendu en date du 8 juin 1999

L'organisation et la réduction du temps de travail par accord d'entreprise avec recours aux aides implique une négociation d'entreprise avec les organisations syndicales représentatives.

Les parties signataires conviennent de la nécessité d'ouvrir l'accès de cette négociation à toutes les entreprises de la branche, qu'elles soient ou non pourvues de délégués syndicaux.

Dans les entreprises ou établissements comportant une représentation syndicale, les dispositions du présent accord-cadre devront être mises en place par accord d'entreprise avec les syndicats représentatifs.

Dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés dépourvus de syndicats, quels que soient leurs effectifs, et/ou de délégués du personnel, l'accord-cadre de délégué syndical, la conclusion d'accords collectifs sera réalisée par un ou plusieurs salariés de l'entreprise, ou de l'établissement, expressément mandatés par une organisation syndicale représentative.

Le présent accord sera délivré par lettre recommandée avec AR préalablement à l'ouverture de la négociation envisagée. Il sera limité à la négociation pour laquelle il a été délivré.

Le mndaat dreva préciser :

- l'objet de la négociation ;

- l'obligation puor le mandaté d'informer la fédération mdantnae anisi que les salariés sur l'état des négociations et de les consulter, au terme de la négociation.

Le mndaat pdrenra nolrmamenet fin :

- siot à la dtae de stiungare de l'accord ;

- siot à la dtae d'un raertit du mndaat par le scianydt mnndaat signifié à l'employeur par ltrete recommandée aevc accusé de réception ;

- siot à la dtae de ruurpte des négociations signifiée par lrttee recommandée aevc accusé de réception aux scyinadts et aux salariés mandatés.

Les salariés mandatés painrpctait à la négociation des accords, bénéficieront de la pttoerocin accordée par l'article L. 412-18 du cdoe du travail.

La piocetortn s'applique pedannt la durée de la négociation anisi que penandt une période de 6 mios suainvt la fin du mandat.

Les salariés mandatés bénéficieront penndat la durée du mandat, à luer dndemae et en-dehors du tmpes passé en réunion aevc l'employeur, d'un crédit de 10 heures par mios rémunérées cmme temps de trvaial effectif.

Ils arunot accès à une formtaion spécifique d'une durée de 3 jruos délivrée par l'organisation siladnyce mandataire. Les fiars de séjour pédagogiques et le mneaitin du saarlie snreot assurés par l'entreprise.

La paticrpiitaon à des négociations ne siruaat cnetiours puor les penensros concernées un firen aux ponooimtrs ni au développement de carrière aqlxueus eells pinaroerut prétendre par ailleurs.

Arrêté du 25 mai 1999 art. 1 :

Le quatrième alinéa de l'article 14 rieltaf au meennatadmt par une oagitaonrsin slyadince représentative est étendu suos réserve des dsiionisotps du phraraagpe 3 de l'article 3 de la loi du 13 jiuin 1998. Le neuvième alinéa de l'article 14 rileatf à la pooreicttn du salarié mandaté est étendu suos réserve des diipnosstis du parrgaahpe 3 de l'article 3 de la loi du 13 jiuin 1998.

Article 15 - Durée et bilan de l'accord

Accord du 30 avril 2002 relatif à la création et à la reconnaissance des certificats de qualification professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nilntaaoe de l'industrie des eaux embouteillées ; Chbrame sdicylnae des eaux minérales ; Scydniat nanaitol des bosoinns rhetaacrisansfis ; Snciydat des eaux de srouce ; Aicassoton des bausress de France.
Syndicats signataires	FGA-CFDT ; FGTA-FO ; FNASPS-CFTC ; FANA CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 8 juin 1999

1. Durée. - Dépôt

Le présent acocrd est ncolu puor une durée indéterminée à cetpomr du 10 mras 1999 et eterna en vugiuer à la dtae de son extension. Il srea déposé ansii que ses aantnves par les orsontiaangs peoseneillfrnos d'employeurs, conformément à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

2. Svuii de l'accord

Les ogsarnaiitons synidcelas de salariés stgiraniaes et les ooigsaatrnrns psnofinrleseleos eoreypumls snariegatis se rreooecntnrnt dnas un délai de 6 mois, à cemtopr de la dtae d'entrée en vgeuiur du présent accord, puor procéder à un peirem bialn de l'application de ce dernier.

En cas de mtdifcioiaon des dnotosispiis législatives ou réglementaires, netonmmat en matière de durée du trvaial qui rradeint iacilbnpalpe une dotsisipion quuocueqle du présent accord, des négociations s'ouvriraient snas délai puor emeiaxnr les possibilités d'adapter le présent acocrd aux nluoeevls cdntiioons de la législation, de la réglementation et des doisoitnpiis cnoineeovltlnes visées dnas l'accord.

Article 16 - Emploi

En vigueur étendu en date du 8 juin 1999

Les dptonssoiis du crapihte V ielcsuns dnas l'accord prssifeoneol du 12 juleilt 1996 puor l'emploi snot rediuntoecs puor duex ans. L'objectif d'engagement prévu puor les carnotts d'apprentissage ou de qlitouafiaicn est étendu à l'engagement des jneus de mmois de 26 ans dnas le carde ou non de catrnots en alternance.

Du fiat de l'existence d'un nuevol acrocd ipseenotinnferosrl rtleaif au développement de l'emploi en cptnoairtere de la csoitesan d'activité de ctnareis salariés, les prarntieaes scioux sneort réunis dnas le but de cehcerhr des slunoiois adaptées puor le compléter et fvoeirsr son application, dnas l'esprit de l'accord du 12 jielult 1996.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 30 avr. 2002

Le présent acrocd fixe, conformément à la réglementation en vugiuer et à la cvnnoieotn ccilovtele nalnaotie des activités de pdtiouocrn des eaux embouteillées et bionosss rafraîchissantes snas aoclol et de bières, les dnissptoois de msie en orevue des ctcfitiraes de qiociuitaafln psnnlosrelefioe (CQP) dnas les stceeurs d'activités ci-dessus précisés par rapport au cahmp de la cetivononn nationale.

Il est aalppibcle aux ertpresneis et établissements ciromps dnas le cmhap d'application de la cinetoonvn cevcltlloe ntaiaone des eaux embouteillées et bssnioos rafraîchissantes snas alocol et de bières.

I. - Qualifications relatives au développement des certificats de qualification professionnelle

Article 1

En vigueur étendu en date du 30 avr. 2002

Ctmope tneu de l'importance et des enjeux de la froitaomn peossnnfloirle dnas la profession, les ptiars saetngiris anmfieirt luer volonté de développer des fotrminos débouchant sur des quatfoaclniiis sanctionnées par des ciitftrecas de goaiauitilcfn peonlolsrfsiene (CQP).

Les crtciiifetas de qlaioatciiufn poersnsinllfoee aisni créés snot proposés à touets les epenrteris et aux salariés de la poeforsin rssmlienat les cotinndois requises. Ils ont puor ojbet de faoesvri la gstioen des elmpios et des compétences, nnmeotam la goteisn prévisionnelle des emiolps et des compétences.

Article 2

En vigueur étendu en date du 30 avr. 2002

Les ctrcfaities de qioifcutailan pnflslsroineoeo rcnosisnaneet un eseblnme de compétences et d'aptitudes plonferleeiossnn nécessaires à l'exercice d'un emploi.

Luer préparation nécessite un acegacmpenomnt pédagogique approprié.

II - Modalités de création des certificats de qualification professionnelle

Article 3

En vigueur étendu en date du 30 avr. 2002

Les pterais sinertaagis peuvnet mtaander la cssooimimn ptaairrie nainlatoe de l'emploi en vue de l'étude des référentiels de ftomiroan débouchant sur des CQP (cahier des creahgs pédagogiques, etc.) aisni que l'organisation de la procédure d'examen et les modalités de délivrance aux salariés des CQP, par délégation de la csiimsoon priatarie nonialate du sectuer des euax embouteillées et bsooinss rafraîchissantes snas aoolcl et de bières.

Article 4

En vigueur étendu en date du 30 avr. 2002

La décision de vedilar un CQP est psire par aorccd nrte les pteiras signataires, après élaboration d'un ceaihr des cehags par la comssoimin pitirarae visée à l'article 3 (CPNE).

Ce cheiar des crgehas diot ctpporemor nmetmnoat :

- le tirte et la référence à l'emploi qualifié ;
- le priofl psnoineofserl et les pceitserevps d'emploi ;
- les cnootinds de msie en oruvee d'un CQP et les deoinams de compétence évalués ;
- l'évaluation des cnssacneaions et des adtpetuis professionnelles, en ctinonu et finale.

Chuaqe cihaer des cergahs puet être modifié à tuot mmnoet et en tnat que de biseon à la dndeame des parteis sireaiangts du présent accord, de srtoe que les CQP seinot adaptés à l'évolution des theuqniecs et des emplois.

La litse des CQP validés par les ptaries seainigtras est msie à juor régulièrement.

III - Publics visés et organisation de la préparation des CQP

Article 5

En vigueur étendu en date du 30 avr. 2002

La présentation d'un CQP basée sur le vaoorlitt puet être proposée par tuot elueypmor aux salariés des eitpneserrr et établissements de la priefsoosn ou demandée de ces derniers, puor développer lures compétences en vue d'une qaictilioiuafn ou d'une requalification.

Article 6

En vigueur étendu en date du 30 avr. 2002

Toute denmade d'inscription est ftaie à l'initiative de l'entreprise, auprès du secrétariat de la comiiossmn patirraie nntlaioae de l'emploi qui en aursse la triisnasmosn à l'OCPA.

La préparation des CQP est organisée dnas les coontndiis prévues par le cieahr des chergas visé à l'article 4 ci-dessus.

Lusqroe clea s'avère nécessaire, la cmoiiosmsn prtiaare visée à l'article 3 puet eixger qu'une atcoïn de faitmoorn spécifique s'inscrivant dnas le paln de fmraotion de l'entreprise siot préalable à la préparation des CQP.

Article 7

En vigueur étendu en date du 9 févr. 2007

Les CQP ne peevnut être délivrés par la CNPE qu'aux salariés qui ont ssaitaift aux épreuves d'évaluation des cnsenosaacins et des aedtupits psooffennlerisles dnas les cdtnoinios prévues par le cieahr des chrages précité.

Pour le pgsasae de ces épreuves, un jury naniotal est constitué de qature membres, croemnanpt :

- 1 représentant des emeulpyros n'appartenant pas à l'entreprise concernée ou à une des eepstrnires enrntat dnas le camhp d'application d'un même aocrd de gourpe ;

- 1 représentant des salariés n'appartenant pas à l'entreprise concernée et désigné par le collège salariés » de la CPNEFP ;

- 1 représentant de l'OPCA dnot relève l'entreprise ;

- 1 représentant de l'organisation pnsoeenlfirsloe cvaounrt le cahmp d'activité de l'entreprise concernée, désigné par les collèges de la CPNEFP.

En cas de besoin, le tuetr et / ou le farmoetur pnevut être présents à titre cttausolnif et etnndeus par le jury. Toutefois, un représentant de la bchrane désigné par la CNEFPF pruora présenter le desosir du (des) cdidaant (s) aux leiu et pacle des trtueus et formateurs.

Le secrétariat du jury est assuré par le secrétaire de la CPNEFP.

Les msisonis du jury snot de vailedr les résultats et de denonn un aivs sur l'attribution du CQP, dnas les cointniods définies à l'article 7.

Le jury naitaol etrdena le relsbnopsae du pojert et un représentant des icnstanes représentatives du pnsenerol de ttuoere npritse concernée, lquseels snoert alors invités comme observateurs.

Le jury est chargé, notamment, de :

- valledr les référentiels adaptés ;
- emxaienr et oaeigrnsr les épreuves feilans aavnt de les stutoreme aux caiddants ;
- pttiricpear au déroulement des épreuves (notamment lros de l'évaluation de la piutraqe professionnelle) ;
- vdilear les résultats aux épreuves faelins et cuex centnous dnas le livret de sivui (évaluation continue) ;
- émettre un aivs sur l'attribution du CQP.

Le jury CQP se réunit au mnios duex fios :

- en amnot de l'épreuve finale, puor eixneamr les référentiels adaptés, le lveirt de svuii et les épreuves feinals ;
- en aval, puor vallder et apprécier les résultats aux épreuves et cuex cnontues dnas le livret de suivi.

Le CQP est attribué luqrose cuhaqe mluode (ou domaine) de compétences est validé (acquisition du mludoe si le cdnaaidt a obetnu au mions 5 piotns sur 9).

Dans l'hypothèse où il se taruivoert dnas l'impossibilité de prdiruoer un aivs faovlbare puor l'obtention du certificat, le jury CQP irdenquia les doamnies (ou modules) de compétences qui deonvrt faire l'objet d'un afmnpdsenorpioet et d'une nloevule épreuve. La durée de validité d'un mluode aicqus ne puet excéder une période d'activité snas inotterrpiun dnas l'entreprise de 3 années.

Par ailleurs, la durée de validité du purcaors CQP est de 5 ans mmaxium à cpmtoeer de la dtae d'information par l'entreprise auprs du secrétariat de la CNPE de l'entrée dnas le praucros CQP du candidat.

La CNPE délivre des caiftrcteis de qaouiltcaifn pfsrinensoloele répondant aux cioodnits du présent acorcd ;ces ceftrctiais snot imprimés à entête de l'OPCA concerné et suos sa responsabilité(1).

(1) Tmrees elxcus de l'extension par arrêté du 8 ooctrbe 2002.

Article 9 - IV - Reconnaissance des certificats

Accord du 2 mai 2005 relatif au financement des certifications de qualification professionnelle et des reconnaissances de formation

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nantliaoe des euax conditionnées et embouteillées ; Cahrbme scliyande des euax minérales ; Siadynt natinoal des bosnoiss rafraîchissantes ; Saynicdt des euax de srceous ; Aosatciosin des burrsases de France.
Syndicats signataires	FGA-CFDT ; FGTA-FO ; FNASPS-CFTC ; FANA CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 2 mai 2005

Par aoccrd sur la fmrooitaa professionnelle, signé le 14 février

de qualification professionnelle dans les classifications

En vigueur étendu en date du 30 avr. 2002

Sules les CQP élaborés et mis en oervue dnas les ctoidonns et sleon les modalités prévues au présent arcocd peuvent être pirs en cotpme dnas les cifaotcisnaiss posefnleslrions fairrugt dnas la cenvnoiotn cletvoilce nlitnaoae des euax embouteillées et bnssiois rafraîchissantes snas acooll et de bières.

La CNP tersrtmnata à la cmioossmn niaoanlte de la caocriteitfn peesolrsonifnle la liste des diplômes et triets à finalité pfossilrnoelene ainsi que les CQP qu'elle esaermiitt uiltes de fraie enregistrer.

Article 8 - Durée

En vigueur étendu en date du 30 avr. 2002

Le présent arcocd est clnocu puor une durée déterminée de 3 ans. Il se psvirourua esnitue par ticate rodcetucnion suaf dénonciation ptialerle ou ttaole ieevntnart aavnt la fin de cuhaqe période annuelle, à l'issue de la période iliitnae triennale, suos réserve du recsept d'un délai de préavis notifié à cahque ptirae sngtaiarie par lettrte recommandée aevc accusé de réception un mios au memont aavnt la fin de ltdaie période annuelle.

Les preaits satergniais se réservent la possibilité de riover les dpnsoitiois du présent aoccrd anavt son expiration.

Article 10 - V. - Disposition finales

En vigueur étendu en date du 30 avr. 2002

Les ptiaers s'engagent à efftuecer les démarches nécessaires puor otbeinr l'extension du présent accord.

Fiat à Paris, le 30 avirl 2002.

2005, les paernairets saicoux de la bhcrnae ont réaffirmé luer atchnatemet au développement de la fmroaoitn pflniseroelnsoe au sien des estrenpires de la bhanrce et à la rancncisoseae des aciqus posnisleefonrs au trveras du dsiiipoitstf de vlditaiaon des acuiqs de l'expérience puor la délivrance des teirts et diplômes, asnii que les blnais de compétences qui y snot attachés.

Ctconensie de l'enjeu de la vaaiildotn des auiqs de l'expérience puor les salariés et les entreprises, la bhcanre a déjà mis en palce des faromoints débouchant sur des qiifintaacloous sanctionnées par des carietcftis de qlaatiuiocfin plsrfoineneosle (CQP).

Siहतnuot développer et élargir les itteiiavns déjà prises, les pirartenaes scuoaix de la bhrncae ensaneigvt dnas le présent arcocd les myneos farninceis puor une pultqioe acitve de raoanncnecsise des auqics de l'expérience et, puls particulièrement des CQP, à son niveau.

Il a ainsi été cvnneou ce qui siut :

Article 1 - Montant de la contribution des entreprises à ce financement

En vigueur étendu en date du 2 mai 2005

Il est institué à la charge des entreprises un pacte au moins 10 salariés l'obligation de consacrer à ce financement une part de la cotisation sociale que prévue à l'article 951-1 du code du travail.

Pour ce faire, les entreprises concernées versent 0,05 % des rémunérations de l'année de référence, imputables sur le budget de la part de l'entreprise à l'OPCA, désigné par l'accord de branche sur la formation professionnelle.

Cette contribution spécifique est appelée dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités que la contribution de 0,5 % au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation.

Au titre de l'année civile 2005, un versement devra être effectué par les entreprises d'au moins 10 salariés, soit au plus tard le 28 février 2006.

Article 2 - Mutualisation des fonds collectés

En vigueur étendu en date du 2 mai 2005

Les fonds ainsi collectés par l'OPCA désigné par la branche sociale mutualisés au niveau de la branche professionnelle, afin de favoriser l'emploi et de promouvoir les actions liées à l'organisation des jurys et aux procédures de validation des acquis de l'expérience, telles qu'ils sont énumérés à l'article 3 du présent accord.

Article 3 - Les frais imputables sur les fonds

En vigueur étendu en date du 2 mai 2005

Se rapportent sur les fonds ainsi collectés, notamment :

1. Pour la création des CQP :

Les dépenses suivantes sont éligibles et imputables dans le calcul des frais d'études plafonnés par arrêté du 21 février 2005 :

- les frais liés à la création, l'étude et la mise en œuvre de nouveaux dispositifs de qualification professionnelle au niveau de la branche professionnelle ;

- la prise en charge de la prestation d'experts à la démarche CQP, lorsqu'ils assurent la composition paritaire nationale de l'emploi dans ses missions.

2. Pour l'organisation des jurys :

- les frais (salaires, déplacements, hébergements) engagés par les entreprises pour leurs salariés membres de jury des CQP et, le cas échéant, les frais d'accompagnement assuré par les services

de l'OPCA ;

- les dépenses engagées par l'OPCA désigné par la branche sociale selon des critères déterminés conformément à l'IPCA et la CPNE.

3. Pour le développement des VAE et des bachelors de compétences liés :

- les frais liés à ces développements et bachelors ;

- de manière plus générale, toutes actions de formation au titre de la validation des acquis de l'expérience.

4. Pour la promotion des VAE et des CQP :

- les frais liés à l'information sur les VAE et les CQP de la branche à l'attention des entreprises de la branche ;

- les frais liés à la conception des dispositifs d'information, de promotion et d'outils pédagogiques afférents aux bachelors de compétences pour les VAE et les CQP ;

- les frais liés à l'accompagnement des entreprises dans leur développement de projets de VAE et de CQP.

Une fois par an, la commission paritaire nationale de l'emploi établit un budget prévisionnel annuel, en coordination avec l'OPCA chargé de la vérification d'éligibilité des dépenses.

Elle répartit ce budget entre les différents postes identifiés dans le présent accord et fixe les priorités nationales de financement.

Le budget prévisionnel, sa répartition, les priorités sont validées par la commission sociale paritaire.

NTOA : Arrêté du 27 janvier 2006 : Le deuxième paragraphe (Pour l'organisation des jurys) est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 964-4 (a) du code du travail. Le troisième paragraphe (Pour le développement des VAE et des bachelors de compétences liés) est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 900-1 et L. 900-2 du code du travail. Le quatrième paragraphe (Pour la promotion des VAE et des CQP) est étendu sous réserve, d'une part, du respect des dispositions de l'article R. 964-4 (c) du code du travail et, d'autre part, de l'application des dispositions de l'article R. 964-1-4 (b) du code du travail, dans sa rédaction issue de l'article 1er du décret n° 2004-1096 du 15 octobre 2004.

Article 4 - Pouvoirs de contrôle de la CPNE

En vigueur étendu en date du 2 mai 2005

Les entreprises assurent que la CPNE opère un contrôle de l'utilisation des fonds. En cas de difficulté, la CPNE saisit la commission sociale paritaire.

Une fois par an, l'OPCA désigné par la branche sociale et présente les comptes de l'exercice passé à la CPNE qui émet un avis.

Une atpiprooabn des cteopms srea fitae par la cosoiismn siolace paritaire.

NTOA : Arrêté du 27 jainvar 2006 : L'article 4 (Pouvoirs de contrôle de la CPNE) est étendu suos réserve de l'application des diissnioopts de l'article R. 964-1-4 (b) du cdoe du travail, dnas sa rédaction issue de l'article 1er du décret n° 2004-1096 du 15 ocotrbe 2004.

Article 5 - Durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 2 mai 2005

Le présent acrocd est clconu puor une durée déterminée de 3 ans.

Il pnred eeftt à ctoepmr du 28 février 2005. Il srea déposé par le secrétariat de la coisommisn paritaire, conformément à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Toris mios avnat le tmree de l'accord (28 février 2008), les pritnereas scaouix se réuniront puor teirr les enetmsngneies de l'ensemble de l'accord et puor eainmxe l'opportunité de négocier un nveoul accord. Si les paeerarnits sucaiox décident l'ouverture de nuelvloes négociations, les pireats sigairnteas cinneonevnt que le présent arocd srea rduicnoet puor une durée de 2 ans.

A l'issue de ce délai, suaf décision crnoaire des paeirts signataires, le présent accrod srea rundoecit tacitement.

Article 6 - Révision

En vigueur étendu en date du 2 mai 2005

Caqhue syndaict sarinatgie ou adhérent puot dndameer la

Accord du 7 juin 2006 relatif à l'écart hiérarchique

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nloaintae des euax conditionnées et embouteillées ; Le siynacdt des binsosos rafraîchissantes ; L'association des bsaurress de Fcarne ; La carhbme slnycaide des euax minérales ; Le synacdit des euax de source,
Syndicats signataires	La FGA-CFDT ; La FNASPS-CFTC ; La FGTA-FO ; La FANA CFE-CGC,

Article 1

En vigueur étendu en date du 7 juin 2006

Il a été cvenonu de rétablir l'écart hiérarchique de la grllie des slaraeis mmiina cnnleevntoinos de 1994.

Le rétablissement de l'écart hiérarchique nécessite de rsivroeelar les écarts etrne les neuaix et les échelons.

La roaasteirloivn srea réalisée en aujaotnt une smome en euros, appliquée à chquae niveau/échelon en 4 étapes, solen le cdelreainr ci-dessous :

révision de tuot ou ptaire du présent aoccrd selon les modalités sueitvans :

- tutoe danmede de révision diot être adressée par lrtete recommandée aevc accusé de réception à ccuhan des aetrus sniaiatrges ou adhérents et comporter, ortue l'indication des dpitoisosns dnot la révision est demandée, des poritonpioss de rnepmeaclmet ;

- le puls ranmpieedt polssbie et au puls trad dnas un délai de 3 mios siavnut la réception de cette lettre, les piaerts dnoevrt oruivre une négociation en vue de la rédaction d'un nuaveou tetxe ;

- les dsotoiinispes de l'accord dnot la révision est demandée rosetrnet en veigur jusqu'à la culnsoiocn d'un nuoevl acrocd ou, à défaut d'accord dnas un délai de 12 mios à ctepmor de la ddmenae de révision, senort mntuineaes ;

- suos réserve de l'exercice du dorit d'opposition dnas les cnditonois prévues par la loi, les diposntioiss de l'avenant pantort révision se stbiesoutnrut de pelin doirt à cleels de l'accord qu'elles monfieidt et srenot osapoebpls à l'ensemble des elmueorpys et des salariés liés par l'accord, siot à la dtae qui arua été expressément convenue, siot à défaut, à ptriar du juor qui svuria son dépôt auprès du sevrice compétent.

Article 7 - Extension

En vigueur étendu en date du 2 mai 2005

L'extension du présent acrocd pourra être demandée par la ptiare la puls diligente.

Fiat à Paris, le 2 mai 2005.

- 1er jleilut 2006 ;

- 1er jilluet 2007 ;

- 1er jlleuit 2008 ;

- 1er jullet 2009.

Le mnnotat en euors des rnrolaiaesotivs est annexé à cet accord (annexe I). Les glilres des siaelars miinma intégrant cauhqe rgaptaatre au 1er jllieut des années 2006, 2007, 2008 et 2009 foernt l'objet d'une large publicité dnas les entreprises.

Article 2

En vigueur étendu en date du 7 juin 2006

Les onotgiisanras pernntent l'engagement pnndeat toute ctete période de rrvlaotiasion de maenitnr au nvaieu I, échelon 1, un siarale équivalent au SIMC bsaie 35 heures. A cet effet, une cmisomion pratariie srea organisée cauhqe année dnas les 2 saemenis snviuat la cinasscnaoe du mannott du SMIC.

Article 3

En vigueur étendu en date du 7 juin 2006

La négociation aennllue est indépendante des museres peisrs puor la rraioetlvoian de la grille, ces aanitmuongets de saareils résultant de ces négociations s'appliqueront à la glrile dès lros

que l'accord srea signé.

Si les anontitageums de salireas résultant des acorcd de seiaarls négociés aeumnennllet ievnnnenirtet au 1er juillet, ou postérieurement à la rertsaiovaolin aenlnule de la grlile (1er juillet), la nlolueve grllie établie soeln la règle définie ci-dessus srea immédiatement publiée et déposée. Anisi les entreprises, les oiraangontsis sadinlcyes et les salariés sonret pmaneteiraft informés des neiuvox précis des seialras minima abecaliplps (cumul du mnatont de roievotsrilan fixé puor l'année en corus et des motatnns de la grllie de l'année précédente, majoré de l'augmentation négociée).

L'extension du présent aocrcd srea demandée dès sa signature.

Fiat à Paris, le 7 jiun 2006.

Article - Revalorisation des écarts hiérarchiques

En vigueur étendu en date du 7 juin 2006

(En euros.)

Avenant n 1 du 9 février 2007 à l'accord du 30 avril 2002 relatif aux CQP

Signataires	
Patrons signataires	Fédération natlaione des euax conditionnées et embouteillées ; Crmabhe sldcayne des euax minérales ; Scdayint des bisonos rafraîchissantes ; Sadycint des euax de scruee ; Aiicssatoo des barrsseus de France.
Syndicats signataires	FGA-CFDT ; FGTA-FO ; FNASPS-CFTC ; FANA CFE-CGC.

Article 1

En vigueur étendu en date du 9 févr. 2007

Dans l'article 7, les mtos « jury régional » snot remplacés par « jury naantoil ».

La cmsiotopion du jury nnaotial est la suintvae :

? 1 représentant des eueuroplys n'appartenant pas à l'entreprise concernée ou à une des eepniertsrs ennatr dnas le camhp d'application d'un même acorcd de guorpe ;

? 1 représentant des salariés n'appartenant pas à l'entreprise concernée et désigné par le collège « salariés » de la CNFPEP ;

? 1 représentant de l'OPCA dnot relève l'entreprise ;

? 1 représentant de l'organisation penfislroneolse caonrvut le champ d'activité de l'entreprise concernée, désigné par les collèges de la CPNEFP.

En cas de besoin, le tutuer et / ou le ftmuoarer pneevut être présents à trite ctttnsoaulif et enetunds par le jury. Toutefois, un représentant de la bhanrce désigné par la CENPFP porura présenter le doisser du (des) cdadniate (s) aux leiu et place des tuterus et formateurs.

Le secrétariat du jury est assuré par le secrétaire de la CPNEFP.

Les mossniis du jury snot de veialdr les résultats et de doennr un aivs sur l'attribution du CQP, dnas les cnondtiois définies à l'article 7.

Cette cositmpion sttubsie celle définie puor le jury régional qui n'a puls leiu d'être.

Toute arute disposition, aynat fiat l'objet d'une extension, rste

NIV	ÉCHELON	ÉCART ANNUEL
I	1	0,00
	2	4,15
	3	13,13
II	1	16,86
	2	20,69
	3	23,43
III	1	25,86
	2	26,78
	3	27,65
IV	1	29,93
	2	31,12
V	1	34,03
	2	35,13
	3	36,32
VI	1	38,74
	2	41,48
	3	44,99
VII	1	49,01
	2	53,10
	3	57,11
VIII	1	62,28
	2	67,51
	3	77,02

inchangée.

Article 2

En vigueur étendu en date du 9 févr. 2007

Cet anvnaet est à durée indéterminée pquiuse l'accord de 2002 est deevnu à durée indéterminée.

Il srea déposé sleon les modalités prévues à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Son eosinextn srea sollicitée par la ptaire la puls diligente.

Annexe

En vigueur étendu en date du 9 févr. 2007

CQP Tieceihncn porsces baoscsrlie

La csmoismon praaritie a validé le CQP « Teinhcecin pscroes brrossiale » en sa séance du 9 février 2007 et aotuje en complément les dpsitiooinss sevantuis :

« Conformément à l'article 5 de l'accord ctaiiasancifols du 16 mras 2005, le taruitle du CQP Tincecihen pescros bsarsloice puet accéder aux fnooictns auelluxeqs les cosaieincnnsas sanctionnées par ce cicrietfat le destinent, à la ctiodonin que l'emploi crnoanpsrdeot aux fcoonntis snot dniiooblse et que l'intéressé cfoinmre ses capacités à l'occuper au tmree de la période d'adaptation. Ces fiotconns dioevnt cdpoeerronsre à la spécificité du ceartcfit et être de nveau IV. »

Fait à Paris, le 9 février 2007.

Fédération nntoilaee des euax conditionnées et embouteillées ;

Chambre siandlcye des euax minérales ;

Syndicat des bnoioyss rafraîchissantes ;

Syndicat des euax de scuore ;

Association des beursrsras de France.

FGA-CFDT ;

FGTA-FO ;

FNASPS-CFTC ;

En vigueur étendu en date du 9 févr. 2007

CQP Attaché de gteoisn dnas une strucrtue de dtecirion

La ciissommon piaraitre a validé le CQP « Attaché de goestin dnas

une structure de droecitin » en sa séance du 9 février 2007 et ajoute en complément les dptoosiisnsvtuaries :

« Conformément à l'article 5 de l'accord cisctioifsanals du 16 mars 2005, le triatiue du CQP Attaché de gesiotn dnas une stutrcue de deitroicn puet accéder aux fcitnonos auuleqlxes les cnaseansonis sanctionnées par ce cefctiart le destinent, à la ciitdnoon que l'emploi crondprnaoet aux fioncntos siot dnsiolpbie et que l'intéressé cironfme ses capacités à l'occuper au tmere de la période d'adaptation. Ces fonontics dvinoet cdorrrnpsoe à la spécificité du catficiret et être de nveau IV. »

Fait à Paris, le 9 février 2007.

Fédération nantliaoe des eaux conditionnées et embouteillées ;
Chambre sacldiynne des eaux minérales ;
Syndicat des bionosss rafraîchissantes ;
Syndicat des eaux de srouce ;
Association des bssrueras de Fracne
FGAA-CFDT ;
FGTA-FO ;
FNASPS-CFTC ;
FNAA CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 9 févr. 2007

Avenant n 5 du 25 mars 2010 à l'accord du 5 décembre 2001 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	La fédération noantiale des eaux conditionnées et embouteillées ; La cmhrabe syaidlcne des eaux minérales ; Le sciayndt nntaial des bnsisoos rafraîchissantes ; Le snadcyit des eaux de soercus ; L'association des brsrsoes de France,
Syndicats signataires	La FGA CDFT ; La FNAPSS CTFC ; La FANA CFE-CGC,

Article 1er - Répartition de la cotisation

En vigueur étendu en date du 25 mars 2010

Le tuax gboall de la csiooiatn du régime de prévoyance défini ci-dessus, assis sur la trnahce A et la trhncae B, est fixé puor une

Avenant n 1 du 5 octobre 2010 relatif aux salaires minimum pour l'année 2010

Signataires	
Patrons signataires	FNECE ; CSEM ; SNBR ; SES ; ABF.
Syndicats signataires	FNASPS-CFTC ; FNAA CFE-CGC ; FGA CDFT ; FGTA FO.

Article 1er - Modification de l'article 5.4, ancien article 48 de la convention collective nationale

En vigueur étendu en date du 5 oct. 2010

Les paretis cnnnvoinet de sibstueutr à la référence à la durée hriboeaddame de taavril de 39 heures, la durée hdearbimoade de 35 heures.

En conséquence l'article 5.4 est ainsi rédigé :

« Alrtcie 5.4

Salaires mnmuim hiérarchique

Article 48 de la cniotvenn hciliteoe ninatloae

CQP Cudcueotr de mnicaehs

La ciomssimon praaritie a validé le CQP « Cundctouer de mneahcis » en sa séance du 9 février 2007 et ajoute en complément les dopniioisss sivuenats :

« Conformément à l'article 5 de l'accord cioitcfslnsaia du 16 mars 2005, le tlrtauiue du CQP Ctodenucur de menaihcs puet accéder aux ftocionns aulexqlxles les cansnsancioes sanctionnées par ce caictfret le destinent, à la codoinitn que l'emploi cnesoorrdant aux fioncnns siot dopilbinse et que l'intéressé cofinmre ses capacités à l'occuper au tmere de la période d'adaptation. Ces fnoocitns dneoivt crnreodsorpe à la spécificité du caictfret et être de nveau II. »

Fait à Paris, le 9 février 2007.

Fédération ntainoe des eaux conditionnées et embouteillées.
Chambre scaldyine des eaux minérales ;
Syndicat des boiossns rafraîchissantes ;
Syndicat des eaux de suroce ;
Association des brreussas de France.
FNASPS-CFTC ;
FNAA CFE-CGC.

durée de 3 ans minimum à 1,25 % des seraials bturs des salariés et partagé de la façon snvtiaue :

? incapacité de tirvaal : 0,39 % du siaalre burt TA-TB ;
? invalidité : 0,36 % du siarlae burt TA-TB ;
? décès : 0,34 % du sarliae burt TA-TB ;
? rnete éducation : 0,16 % du sirlae burt TA-TB.

Il est rappelé que, conventionnellement, la csaototiin est répartie à rsaion de 50 % puor l'employeur et 50 % puor le salarié suos réserve cndapneet que la crt bouinon de l'employeur au fcaennemid du régime ne dépasse pas 0,45 % de la msase sailalrae gablole de l'entreprise concernée.

Par ecptxieon au plonafd ci-dessus, la nulovele csaiiootn sera, puor la période du 1er julleit 2010 au 30 jiuin 2013, répartie à 50/50.

Article 2 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 25 mars 2010

Le présent aaenvnt frea l'objet d'un dépôt à la dictioren départementale du travail, de l'emploi et de la rtoamoin psfleernnlosie aisini qu'au secrétariat du grfefe du cinsoel des prud'hommes en un nrobme ssifnfuat d'exemplaires.

Les sgeatiinars en dnneamdet l'extension, et ce en acpolitpain de l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale.

(Etendu par arrêté du 24 nerombve 1988, Jouranl oififcel du 13 décembre 1988)

Une grllie de sirleas mimina est annexée à la présente.

La négociation sur les selaiars diot être l'occasion, au mnois 1 fios par an, d'un exeman par les preatis de l'évolution économique et de la stiutian de l'emploi dnas la profession, aisini que de l'évolution des sriaeals eeffitfcs mneoyis par catégorie ponliofsslernee et par sxee au rgared des siarlaes mimina hiérarchiques.

Le sliiare muuimn meneusl hiérarchique bsae 35 heuers hebdomadaires, en dsuoses deuqul un salarie ne puet être situé, est défini à l'exclusion des primes, des grncatfiitaois de caractère aléatoire ou temporaire, des reoermemutsbns de frais, des pimers de transports, des pimers de nnuiaecss et sujétions, d'ancienneté et matoiarrojs puor hereus supplémentaires et hueres de nuit. »

Article 2 - Modification de l'article 5.5, ancien article 48 bis de la convention collective nationale

En vigueur étendu en date du 5 oct. 2010

Les petrais cvinenenont de sibstueutr à la référence à la durée haibomearde de tiavarl de 39 hruees la durée hirbadodaeme de 35 hueres et à la durée mnelsuele de trviaal de 169 hueres la durée musellene de 151,67 heures.

Pour éviter totue cuoifnosn sur la dtae d'entrée en viueugr de l'obligation de rémunération aelnlune gnriaate et sur la durée de trvaial de référence, les paeitnraes soiuacx cniioenvnet de mfiiedor la première prsahe de l'article en sppirnumat la référence à la dtae du 1er jievann 1996.

« Article 5.5
Rémunération annuelle brute garantie
Article 48 bis de la convention collective nationale
(Étendu par arrêté du 24 novembre 1988, J.O. n° 13
décembre 1988)

Les dispositions entrées en vigueur de la présente convention collective nationale ont pour objet de garantir à tout salarié une rémunération annuelle brute en fonction de son ancienneté et de son salaire de référence.

Cette convention est égale à 13 fois le salaire mensuel net de cotisations défini à l'annexe "Classification" de la branche à sa dernière version de l'année considérée.

Cette garantie de salaire bénéficie aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée et ayant au moins 1 an de présence continue au 31 décembre de l'année considérée. Cette garantie s'applique sous réserve des conditions spéciales énumérées dans le présent accord pour les salariés âgés de moins de 18 ans et les salariés d'une ancienneté réduite, en particulier, le cas échéant, pour les salariés au même titre que pour le salaire mensuel.

Cette garantie ne s'applique pas aux VPR multicartes. Cette rémunération annuelle brute garantie s'entend toutes primes comprises, à l'exclusion du remboursement des frais, des primes de transport, des primes de nuisance, sujétions, d'ancienneté et majorations pour heures supplémentaires et heures de nuit.

Cette rémunération est établie sur la base de l'heure légale, soit 35 heures ou 151,67 heures par mois. Elle est adaptée mensuellement à l'heure de travail effectif de chacun et au temps de présence.

En fin d'année, l'employeur vérifiera que le montant total des salaires bruts définis ci-dessus aura bien été au moins égal au montant de la garantie annuelle fixée pour l'année considérée.

Au cas où cette vérification ferait apparaître qu'un salarié n'ait pas entièrement bénéficié de la garantie annuelle auquel il a droit au titre de cette année, l'employeur lui en versera le complément en vue d'apurer son compte.

Les modalités de versement d'éventuels compléments sont fonction des décisions de chaque entreprise de les payer en une ou plusieurs fois et, en tout état de cause, à la fin de l'année considérée. »

Article 3 - Non-dérogation

En vigueur étendu en date du 5 oct. 2010

Il ne pourra être dérogé dans un sens moins favorable aux salariés aux dispositions du présent accord par un accord de

Rectificatif au Bulletin officiel n 2011-2 du 5 février 2011 relatif à l'accord du 1er septembre 2010

En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2011

Avenant n 6 du 26 octobre 2011 relatif aux régimes de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FNECE ; CSEM ; SNBR ; SES ; ABF.
Syndicats signataires	FGA CDFT ; FNASPS CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FGTA FO.

En vigueur étendu en date du 26 oct. 2011

groupe, d'entreprise ou d'établissement.

Article 4 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 5 oct. 2010

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il a pour objet de compléter les articles 5.4 et 5.5 de la convention collective.

Il a été notifié aux organisations syndicales représentatives, signataires et non signataires et, en l'absence d'un droit d'opposition légal, a été appliqué le lendemain de son extension.

Article 5 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 5 oct. 2010

Les parties s'engagent à demander en commun au ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité de faire procéder à l'extension du présent avenant, une fois l'accord notifié aux signataires et aux non-signataires et passé le délai d'opposition de 15 jours prévu par la loi.

Le présent accord a été déposé auprès des services compétents du ministère chargé du travail conformément aux dispositions de l'article D. 2231-3 du code du travail. Dans le même temps, les parties se sont conformées à l'article R. 138-30 du code de la sécurité sociale.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 5 oct. 2010

Les parties ont conclu un accord de principe le 24 mai 1988.

Le texte de la convention collective nationale recodifiée a été publié le 1er septembre 2010.

A cette occasion, il est ressorti que malgré l'attention portée par les partenaires sociaux à leurs travaux, il avait été omis de mentionner une référence à la durée habituelle de 35 heures à la durée habituelle de 39 heures dans les articles 5.4 et 5.5 de la convention collective nationale recodifiée, relatives aux hiérarchies et à la rémunération annuelle brute garantie.

Le présent avenant a pour objet d'adapter en conséquence les dispositions conventionnelles, les salaires minimaux déjà la référence aux 35 heures.

Page 56 :

Au lieu de :

« ? plus 10 points à partir de 28 ans »,

Lire :

« ? plus 10 points à partir de 18 ans ».

La durée définie à ce titre est répartie à parité entre le salarié et le patron, soit 0,045 et 0,045 au titre de l'incapacité et de l'invalidité, pour la période allant du 1er janvier 2012 au 31 décembre 2015. Cette disposition supplémentaire, qui cesse d'être due en tout état de cause au 31 décembre 2015, constitue l'objet d'une nouvelle négociation.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 26 oct. 2011

ISICA prévoyance est tenu de respecter, pour le régime d'indemnité de prévoyance les règles de priorité qui s'imposent, du fait de l'allongement des carrières, au-delà de 60 ans. Est demandée une annulation de l'application des régimes d'indemnité de prévoyance qui se trouvent pénalisés de ce fait pour les salariés indemnisés au moment de l'entrée en vigueur de la réforme. Les salariés concernés ont été informés de l'équilibre du régime.

Accord du 1er novembre 2012 relatif

au CQP Conducteur de process

Signataires

Patrons signataires	La FNECE ; La CESM ; Le SBNR ; Le SES ; L'ABF,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La FGA CDFT ; La FAPNSS CTFC ; La FANA CFE-CGC,

Article 1er - Création du CQP
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2012

Les peatris snaaitgries riesenonscant la création, au sien des berchnas poirolseefnnels de la cievnootnn cvlteicole des activités de ptorocuidn des euax embouteillées et boonssis

Accord du 1er novembre 2012 relatif au CQP Promoteur des ventes-merchandiseur

Signataires

Patrons signataires	La FENCE ; La CESM ; Le SBNR ; Le SES ;
Syndicats signataires	L'ABF, La FTGA FO ; La FGA CDFT ; La FSANPS CTFC ; La FANA CFE-CGC,

Article 1er - Création du CQP
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2012

Avenant n 2 du 3 décembre 2012 portant mise à jour de la convention

Signataires

Patrons signataires	FNECE ; CSEM ; SNBR ; SES ; ABF.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FGA CDFT ; FNAA CFE-CGC.

Article 1er - Modification de l'article 2.1.2 (ancien art. 6 de la convention collective nationale)
En vigueur étendu en date du 3 déc. 2012

Les pitreas cenvinoennt de miedifor les 6e, 9e et 13e alinéas, de l'article 2.1.2 « Eccierxe du diort sydanicl » de la cinooenvtv collective.

En conséquence l'article 2.1.2 est ansii rédigé :

« Actrlie 2.1.2
Exercice du driot sancydil

Les diptsooisns qui suinvet s'exercent dnas le crade des tteexs légaux en vigueur, et nmtremaot des lios des 27 décembre 1968,28 orboce 1982,13 norembve 1982,20 août 2008 et décrets d'application raftlies à l'exercice du diort sdnicyal dnas l'entreprise.

Les scdtyians pnlirooefsenss ont puor oejbt l'étude, la défense et l'amélioration des ditors ainsi que des intérêts matériels et mruoax tnat cltcielofs qu'individuels des poseernns visées par

rafraîchissantes snas aoocll et de bière, du CQP « Ctuneduocr de prcoses » dnot le référentiel est en annexe.

Article 2 - Durée et entrée en vigueur de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2012

Le présent accrod est cloncu puor une durée indéterminée et entre en vuugier le 1er nmeobvre 2012.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2012

Annexe non reproduite, cbtnlasloue en ligne sur le stie journal-officiel.gouv.fr, rbirquue : BO Cooinvtnen collective.

Les peaitrs saargietnis reoscsseinant la création, au sien des baehrcns psloenrseieonlfs de la ceovnonitn cvltoeilce des activités de pruidocdon des euax embouteillées et bsonosis rataaichfrssnies snas alcool, et de bière, du CQP « Prteomuor des ventes-merchandiseur » dnot le référentiel est en annexe.

Article 2 - Durée et entrée en vigueur de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2012

Le présent aroccd est clconu puor une durée indéterminée et enrte en veugir le 1er nomerbve 2012.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2012

Annexe non reproduite, clsaotlubne en lgine sur le stie journal-officiel.gouv.fr, ruiurqbe : BO Cenonoitvn collective.

luers statuts.

Les libérés de cisonnteur une sticeon syndicale, de dfueifsr et afichfer les pialoubnctis et ttacrs de nurtae syndicale, de clclcoetr les citsnoatios snot aiapelcbpls dnas les epsnerietrs sloen les modalités définies par les doitinsoisps légales et s'il y a leiu par accdros d'entreprise.

L'exercice du driot sancydil crpootme le droit puor les adhérents des sdnciatys de foemrr entre eux une soceitn sanicldye d'entreprise ou d'établissement qui arusse la représentation des intérêts professionnels, matériels et maorux de ses membres, dnas les cinoondtis posées à l'article L. 2142-1 du cdoe du travail. Selon les règles définies par le cdoe du travail, dnas les esretpeirns ou les établissements d'au mnois 50 salariés, cuaqhe sycadnt représentatif a la faculté de désigner un délégué syaincdl chosii pamri les mmrebes du pennesrol dnas les coodinnits définies à l'article L. 2143-3 du cdoe du taairvl et dnot le nom est porté par écrit à la ccnasanineose du cheh d'entreprise.

Dans les eritrenprss de puls de 300 psernoes à établissement unique, le représentant sdicyanl au comité d'entreprise proua être habilité par son sayidnt à suppléer le délégué syndical, asnebt ou empêché, dès lros qu'il rimlpet les cnodnotis posées par les aectlrirs du cdoe du taairvl L. 2143-3 (conditions de fnod de la désignation du délégué sndaicyl par une osoanatgriin slancydie représentative), L. 2143-7 (conditions de forme de la désignation) et R. 2143-2 (nombre de délégués syaunicdx pvnouat être désignés en fotoincn de l'effectif de l'entreprise).

Dans les erirpsntees de 11 à 50 salariés, les sdticnays représentatifs pnueevt désigner un délégué du peronsnel titulaire cmome délégué sniaydcl puor la durée de son mandat.

La désignation d'un délégué sincydal supplémentaire puet ieeinnvtrr quand, dnas une eriretspne d'au monis 500 salariés, le saicdynt ctmope au comité d'entreprise au mnios un élu dnas le collège des oiuevrns et employés et au mnois un élu dnas l'un qcolqueune des duex autres collèges ; il est coihsi dnas les coitondnis définies à l'article L. 2143-4 du cdoe du travail.

Le délégué saicdnyl représente son otaigrnsaoin sdicaylne auprès du cheh d'entreprise en plraicueitr puor la colnuisocn des plceorotos d'accord rtfrealis aux élections des délégués du pesnoernl et comité d'entreprise, le dépôt des listes de catniadds à ces élections dès lros qu'il jfitusie aivor reçu un mdaant exprès à

cttee fin, l'utilisation des panneaux d'affichage, la négociation et la signature des accords collectifs au sein de l'entreprise, ou de l'établissement.

De plus, chaque établissement a la faculté de désigner un délégué syndical parmi les représentants définies à l'article L. 2143-5 du code du travail. Le délégué syndical est habilité à représenter son établissement auprès du chef d'entreprise, en particulier pour la négociation et la signature des accords collectifs au sein de l'entreprise.

Le droit de conclure l'entreprise fixé par l'article L. 2143-20 du code du travail vaut aussi bien pour le délégué syndical que dans le cadre de son mandat.

Dans les établissements d'au moins 1 000 salariés qui emploient au moins deux établissements de 50 salariés chacun ou plus, le délégué syndical d'établissement qui sera désigné en vue d'exercer également les fonctions de délégué syndical d'entreprise bénéficiera, outre son crédit d'heures légales, du crédit d'heures spécifique de 20 heures prévu par l'article L. 2143-15 du code du travail.

Dans les établissements de moins de 300 salariés, le délégué syndical est, de droit, représentant du comité d'entreprise ou d'établissement. Lorsque, du fait de la taille de l'entreprise ou de l'établissement ou par application des dispositions de l'article L. 2143-4 du code du travail, une organisation peut désigner plusieurs délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, elle fait connaître au chef d'entreprise celui qu'elle désigne comme représentant du comité d'entreprise ou d'établissement. Le délégué syndical est, à ce titre, directeur des relations sociales au comité d'entreprise.

Sous réserve des dispositions de l'article L. 2143-22 du code du travail et de l'article 2.3.1 ci-après, chaque établissement syndical de salariés dans l'entreprise peut désigner un représentant au comité. Il assiste aux séances avec voix consultative. Il est obligatoirement choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité d'entreprise fixées à l'article L. 2324-15 du code du travail.

Les fonctions de délégué syndical sont compatibles avec celles de délégué du personnel, de représentant du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement, ou de représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement.

Les heures utilisées pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative de la direction ne sont pas imputables sur les crédits d'heures alloués par la loi.

Le licenciement du délégué syndical, réglementé par les articles L. 2411-3 et L. 2421-1 et suivants du code du travail, ne peut intervenir qu'après l'autorisation de l'inspecteur du travail ou de l'autorité qui en tient lieu.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués syndicaux pendant 12 mois après la cessation de leurs fonctions lorsque celles-ci ont été exercées pendant 1 an au moins.

Dans les établissements d'au moins 1 000 salariés, les adhérents de chaque syndicat qui se réunissent, conformément aux dispositions de l'article L. 2142-10, alinéa 1, du code du travail (information mensuelle), bénéficieront, par voie civile, de 1 heure d'information payée par l'entreprise selon des modalités fixées par accord d'entreprise. Des dispositions de même nature pourront être négociées dans les entreprises de moins de 1 000 salariés.

L'affichage des conventions syndicales s'effectue sur des panneaux réservés à cet usage et destinés de ceux qui sont affectés aux fonctions des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Un exemplaire de ces conventions est transmis à la direction simultanément à l'affichage.

Les panneaux, de nombre et dimensions suffisants, sont mis à la disposition de chaque établissement dans les conditions précisées ci-après et suivent des modalités fixées par accord dans l'entreprise ou l'établissement.

Ils sont placés à l'intérieur de l'entreprise en des endroits accessibles et permettant une information du personnel, notamment à proximité des entrées et sorties ou des vestiaires.

Ils sont installés dans des endroits tels que l'affichage soit facilement protégé.

La hauteur et la durée des textes de nature syndicale s'effectuent dans les conditions posées à l'article 2.5.2 ci-après.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation par les représentants syndicaux des locaux sont déterminées par l'article 2.5.3 ci-après.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2142-2 du code du travail, est rappelé le droit à la consultation des représentants syndicaux pendant ou en dehors des heures de travail, dans les locaux de travail ou en dehors. Lorsqu'elle s'effectue à l'intérieur de l'entreprise, la consultation ne doit pas être de gêne dans le travail, ni mettre en cause la sécurité et le travail des personnes

visitées, des produits ou des matériels. »

Article 2 - Modification de l'article 2.1.4 « Congé de formation économique, sociale et syndicale » (ancien art. 9 de la convention collective nationale)

En vigueur étendu en date du 3 déc. 2012

Les parties conviennent de modifier le 1er alinéa de l'article 2.1.4 de la convention collective.

En conséquence l'article 2.1.4 est ainsi rédigé :

« Article 2.1.4

Congé de formation économique, sociale et syndicale

Les parties liées aux accords de congé de formation économique, sociale et syndicale prévoient dans les conditions prévues aux articles L. 3142-7 et suivants du code du travail les modalités supportées par l'employeur à hauteur de 0,16 % du montant des salaires payés.

Ce congé peut être fractionné par journée s'il excède 2 jours. »

Article 3 - Modification de l'article 2.3.3 « Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail » (ancien art. 28 de la convention collective nationale)

En vigueur étendu en date du 3 déc. 2012

Les parties conviennent de modifier le 7e alinéa de l'article 2.3.3. En conséquence l'article 2.3.3 est ainsi rédigé :

« Article 2.3.3

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

Afin de préserver, dans les meilleures conditions, la santé des salariés occupés dans les différents établissements, les parties conviennent de se réunir en étroites relations pour l'étude et la mise en application de mesures destinées à améliorer la sécurité des salariés, améliorer les conditions d'hygiène du travail et le climat de prévention.

Les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail, ainsi qu'à la médecine du travail.

Dans les établissements occupant plus de 50 salariés, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit être constitué dans le cadre de la législation en vigueur.

Dans les établissements occupant 300 salariés et plus, les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans les conditions fixées à l'article L. 2325-44 du code du travail. Le financement de cette formation est pris en charge par l'employeur (5 jours).

Dans les établissements occupant moins de 300 salariés, chaque représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficie, à l'occasion de son premier mandat, d'une formation nécessaire à l'exercice de ses fonctions d'une durée maximale de 5 jours dispensée par un organisme agréé choisi conjointement par l'employeur et les représentants du personnel.

Le temps consacré à cette formation, pris sur le temps de travail, est rémunéré comme tel ; il est imputé sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale.

Les frais de transport et d'hébergement sont pris en charge par l'employeur dans les conditions fixées dans chaque société, pour un montant maximum conformément au tarif de service des chemins de fer applicables au trajet du salarié d'ici le siège de l'établissement jusqu'au lieu de destination de la formation pour les frais de transport et du montant de l'indemnité de mission fixée en application de la réglementation applicable aux déplacements professionnels pour les frais de séjour. »

Article 4 - Modification de l'article 2.4.5 « Validité des accords d'entreprise et d'établissement » (ancien art. 4 de l'accord du 3 février 2006 relatif au développement du dialogue social)

En vigueur étendu en date du 3 déc. 2012

Les parties conviennent de modifier le 2e alinéa du point a «

« Article 2.4.5
Validité des accords d'entreprise et d'établissement
Principe

La validité des accords d'entreprise ou d'établissement élaborés dans le respect des règles légales et conventionnelles est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections quel que soit le nombre de votants.

Appréciation des 30 % des suffrages exprimés et de l'opposition
majoritaire

a) Décompte des voix

Le nombre de voix à rendre en compte est le total des voix validement exprimées et recueillies par chaque liste et collège des candidats titulaires au premier tour des élections du comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel, à défaut, de ceux des délégués du personnel.

En cas de liste commune formée au premier tour entre plusieurs organisations syndicales représentatives les voix sont réparties à parts égales entre les organisations syndicales concernées par la liste commune, sauf règle différente prévue et portée à la connaissance des électeurs et de l'employeur.

Par ailleurs, lorsqu'au premier tour des élections plusieurs listes ont obtenu le quorum n'est pas atteint, le bureau de vote devra procéder au dépouillement du premier tour des élections pour permettre l'application de la loi.

b) Naeviu de négociation

Dans le cas où l'entreprise comprendrait plusieurs établissements, les résultats pris en compte sont ceux des comités d'établissements au sein du champ d'application de l'accord d'entreprise ou du protocole préélectoral.

Notification des accords

Aux fins d'exercice d'un droit d'opposition majoritaire, l'employeur ou le chef d'établissement doit fournir un exemplaire de l'original du texte de l'accord d'entreprise ou d'établissement signé à toutes les organisations syndicales représentatives, dans l'entreprise ou l'établissement.

La notification des accords sera faite par lettre recommandée avec avis de réception ou par la remise d'un exemplaire original de l'accord signé, contre récépissé, s'il a été signé en séance et en présence de toutes les organisations syndicales.

Lorsque la notification n'a pu être effectuée le même jour à l'ensemble des organisations syndicales priées à la négociation, le délai d'opposition court à compter de la date de la notification la plus tardive. La date réelle et qui fait foi est celle de la première présentation.

Exercice du droit d'opposition

L'exercice du droit d'opposition est réservé aux organisations syndicales représentatives non salariées de l'objet de l'accord d'opposition.

L'opposition doit être écrite et motivée.

Elle doit être notifiée à l'ensemble des partenaires de l'accord d'entreprise ou d'établissement, avant l'expiration d'un délai de 8 jours à compter de la date de notification et dans les mêmes formes que celles prévues pour la notification des accords.

La notification sera faite soit par lettre recommandée avec avis de réception, soit par une remise en main propre contre décharge.

A défaut de respect de ces formalités, l'exercice du droit d'opposition est considéré comme nul et de nul effet.

En cas de carence d'élections professionnelles, lorsque les élections prévues au 1er alinéa de l'article L. 2143-23 du code du travail sont appliquées, la validité de l'accord est subordonnée, non pas à l'exercice d'un droit d'opposition majoritaire, mais à l'approbation de la majorité des salariés (moitié des suffrages exprimés plus une voix).

A défaut de l'approbation par la majorité des suffrages exprimés du personnel, l'accord est réputé non écrit.

Le référendum est organisé selon les modalités prévues par les articles R. 2232-5 et D. 2232-2 et suivants du code du travail.

Dépôt des accords

Sauf exercice d'un droit d'opposition mirage tel que prévu dans le présent accord, les accords d'entreprise ou d'établissement sont déposés 8 jours après leur notification à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le cadre de l'accord, par la partie la plus diligente.

Les accords doivent être déposés, en 5 exemplaires, auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi du lieu où ils ont été conclus.

Un exemplaire est aussi déposé au greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

Les accords restent en vigueur, sauf autre disposition contraire, à partir du jour qui suit leur dépôt. »

Article 5 - Modification de l'article 2.4.6 « Négociation avec les représentants élus du personnel » (ancien art. 5 de l'accord du 3 février 2006 relatif au développement du dialogue social)

En vigueur étendu en date du 3 déc. 2012

Les parties conviennent de modifier le 2e alinéa du point « Thèmes ouverts à la négociation » ainsi que l'alinéa unique du paragraphe « Coproduction » de l'article 2.4.6.

En conséquence l'article 2.4.6 est ainsi rédigé :

« Article 2.4.6

Négociation avec les représentants élus du personnel

Conformément aux dispositions des articles L. 2232-21 et suivants dans leur rédaction antérieure à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou, à défaut les délégués du personnel, ont pour objet de négocier et conclure des accords collectifs de travail.

Thèmes ouverts à la négociation

Les représentants élus du personnel ont la capacité de conclure un accord collectif de travail de même nature que celui conclu avec un délégué syndical. Les accords collectifs ont pour objet sur tous les thèmes prévus à l'objet d'une négociation collective.

Ils sont élaborés dans le respect des règles légales et conventionnelles. A l'exception des questions relatives à l'aménagement du temps de travail, ils ne peuvent en aucun cas déroger dans un sens défavorable aux salariés aux dispositions de la présente convention collective nationale, de ses annexes, ou aux dispositions du code du travail visé par l'article 43 de la loi du 4 mai 2004.

Moyens accordés aux élus du personnel

Le temps passé (temps de trajet inclus) aux réunions de négociation auxquelles sont conviés les titulaires et suppléants de ces représentants ne s'imputera pas sur le crédit d'heures dont bénéficient les représentants du personnel dans l'exercice de leur mandat. Il sera rémunéré comme temps de travail effectif.

Pendant le temps de la négociation, les réunions avec l'employeur et les réunions préparatoires précédant les réunions de négociation (au maximum 2) sont payées en totalité par l'entreprise.

Il s'agit de s'adresser aux négociateurs au moins 8 jours ouvrés avant la réunion, sauf délai plus favorable, des documents écrits et transmis par les représentants et le contenu du projet d'accord.

Conditions de validité des accords

Les accords, pour être valablement conclus, doivent être adoptés conformément aux dispositions de l'article L. 2325-18, alinéa 1, du code du travail, à savoir à la majorité des membres présents. La même règle devra s'appliquer à la conclusion des accords conclus avec les délégués du personnel.

L'accord, dès sa conclusion, s'applique à l'employeur à la conclusion de l'accord de branche prévue au paragraphe ci-dessous. Les accords ainsi conclus ne peuvent acquiescer à la qualité d'accords collectifs de travail qu'après approbation par la commission paritaire nationale de branche.

Commission paritaire nationale de branche (CPNVB)

Il est institué une commission paritaire nationale de branche (CPNVB), conformément aux dispositions des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail dans leur rédaction antérieure à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008. Ses membres bénéficieront des mêmes modalités définies à l'article 9.4 de la présente convention.

Composition

La CPNVB est composée de 2 représentants par organisation représentative au niveau de la branche et du même nombre de représentants des organisations patronales signataires.

Mission

La commission a pour mission de valider les accords conclus par les représentants élus du personnel.

A cet effet, elle s'assure, d'une part, de la conformité de ces accords aux thèmes ouverts à ce type de négociation notamment dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles et, d'autre part, que les règles d'approbation définies dans le présent accord ont bien été respectées.

Lorsque l'accord est approuvé, elle établit un procès-verbal de validation. Dans le cas contraire, un procès-verbal de non-conformité motivé est établi. En ce cas, l'accord est nul et de nul effet.

Organisation

a) Présidence

La commission est présidée alternativement par un membre d'un syndicat de salariés représentatif du présent accord, puis par un représentant des organisations patronales signataires.

La durée du mandat de président est de 1 an. La première présidence sera assurée par un représentant d'une organisation représentative signataire.

b) Secrétariat

Le secrétariat de la commission est assuré par le secrétariat de la délégation patronale.

Le secrétariat aura notamment pour missions :

- ? d'adresser les convocations pour les réunions ;
- ? de rédiger les procès-verbaux des réunions ;
- ? d'adresser copie du procès-verbal aux signataires des accords soumis à validation de la commission.

Fonctionnement

La commission sera convoquée lorsque des accords sont adressés au secrétariat de la CPNVB pour validation.

Une copie des accords à valider est adressée aux membres de la commission avec la convocation au plus tard 3 semaines avant la date de réunion.

Les avis de la commission sont pris à la majorité relative des membres présents ou représentés. Ils sont consignés dans un procès-verbal signé par les membres de la commission, dont copie est adressée aux signataires de l'accord soumis à validation dans les 10 jours.

Les réunions de la commission doivent avoir lieu à l'établissement d'un procès-verbal. »

Article 6 - Modification de l'article 2.4.7 « Négociation avec un salarié mandaté » (ancien art. 6 de l'accord du 3 février 2006 relatif au développement du dialogue social)
En vigueur étendu en date du 3 déc. 2012

Les thèmes ouverts de médiation de l'alinéa 2 de l'article 2.4.7. En conséquence l'article 2.4.7 est ainsi rédigé :

« Article 2.4.7

Négociation avec un salarié mandaté

Conformément aux articles L. 2232-25 et suivants du code du travail dans leur rédaction antérieure à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, toute entreprise pourra, en l'absence de délégué syndical et lorsqu'un procès-verbal de concertation est établi conformément à la loi susmentionnée l'absence de représentants élus du personnel, conclure des accords d'entreprise ou d'établissement avec un ou plusieurs salariés expressément mandatés pour une négociation déterminée par une ou plusieurs organisations représentatives au niveau national.

Pour ce faire, l'employeur ou son représentant informe simultanément les organisations représentatives au niveau national de sa décision d'engager dans les 15 jours des négociations, par lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre devra préciser le (s) thème (s) de la négociation ainsi que l'exposé des motifs.

Thèmes ouverts à la négociation

Les accords qui pourront être conclus avec un ou des salariés mandatés auront la même nature juridique que ceux conclus avec les délégués syndicaux. Ils porteront sur tous les thèmes prévus dans l'objet d'une négociation collective.

A l'exception des dispositions relatives à l'aménagement du temps de travail, ils ne pourront en aucun cas déroger dans un sens défavorable aux salariés, aux dispositions de la convention collective nationale, de ses annexes ou aux dispositions du code du travail visé par l'article 43 de la loi du 4 mai 2004.

Exercice du mandat

Une même organisation syndicale ne peut mandaté qu'un seul salarié dans une entreprise.

Le mandat, mentionnant l'indication du nom du salarié et son objet, doit être délivré au salarié mandaté et une copie remise à l'employeur ainsi qu'à l'inspection du travail par l'organisation syndicale mandante, préalablement à l'ouverture de la négociation par lettre recommandée avec avis de réception et après l'information par l'employeur d'ouvrir des négociations, selon les modalités prévues aux deux paragraphes du présent article.

Le mandat est limité à la négociation pour laquelle il est délivré. Le mandat prend fin si :

- ? à la date de signature de l'accord ;
 - ? en cas d'échec des négociations constaté par procès-verbal, établi par l'employeur ou son représentant.
- Le mandat prend également fin de manière prématurée, à la date de retrait du mandat par le salarié mandataire. Le retrait du mandat doit être notifié à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception.

Le temps (y inclus temps de trajet) passé en réunion de négociation avec le ou les salariés mandatés sera considéré comme temps de travail. Le ou les salariés mandatés bénéficieront des mêmes moyennes que ceux établis à l'article 2.4.6 ci-dessus pour les élus.

Les salariés mandatés, conformément aux dispositions du présent article, bénéficieront de la protection prévue à l'article L. 2411-4 du code du travail.

Les salariés mandatés pourront bénéficier d'une formation économique, sociale ou syndicale prise en charge dans les conditions précisées dans les articles L. 2145-2 et suivants du code du travail et si nécessaire, complétées par le plan de formation de l'entreprise.

Préalablement à l'engagement de la négociation, l'employeur devra s'assurer de la nature du mandat dévolu au salarié mandaté et définira le cadre des réunions de négociation.

Le résultat de la négociation sera constaté par la signature d'un accord d'entreprise sur présentation d'un mandat de signature ou par un procès-verbal de désaccord.

Conditions de validité des accords

L'accord signé par un salarié mandaté devra être approuvé par les salariés à la majorité dans les conditions définies par les articles R. 2232-5 et D. 2232-2 et suivants du code du travail.

Dans le cadre de la consultation des salariés, l'employeur devra faire valoir l'organisation d'une réunion d'information pour permettre de connaître l'objet de l'accord et son contenu. »

Article 7 - Modification de l'article 2.5.3 « Moyens matériels » (ancienne section 2 du chapitre Ier de l'accord du 19 juin 2008 relatif au droit syndical et aux institutions représentatives du personnel)

En vigueur étendu en date du 3 déc. 2012

Les parties conviennent de modifier le terme « représentatives » du 1er alinéa du paragraphe a et du premier alinéa du c de l'article 2.5.3.

En conséquence l'article 2.5.3 est ainsi rédigé :

« Article 2.5.3
Moyens matériels
Local et matériel

a) Un local sera mis à disposition des représentants sociaux dans les conditions légales et réglementaires.

Le local sera destiné à être aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement. Il est équipé de tables, bureaux et de chaises, d'armoires fermant à clé, d'un matériel informatique de type PC ou Mac équipé de logiciels bureautiques (accès Internet/ intranet de l'entreprise s'il est rendu accessible par accord d'entreprise) et relié à une imprimante, d'une ligne téléphonique sécurisée d'un téléphone et d'un fax. Les représentants sociaux ont accès à une messagerie électronique de l'entreprise. La maintenance du matériel informatique et des logiciels bureautiques et les consommables (papier, toner) sont à la charge de l'entreprise.

Les autres modalités font l'objet d'une négociation d'entreprise.
b) L'employeur est tenu de mettre à la disposition du comité d'entreprise ou d'établissement, des délégués du personnel, de la délégation unique du personnel et du CEST un local cumulé aménagé conformément à ce qui précède et le matériel nécessaire pour l'exercice de leurs missions respectives.

Ainsi, le local doit être équipé de tables, bureaux et de chaises, d'armoires fermant à clé, de matériel informatique de type PC ou Mac équipé de logiciels bureautiques (accès Internet/ intranet de l'entreprise s'il est rendu accessible par accord d'entreprise) et relié à une imprimante, d'une ligne téléphonique sécurisée, d'un téléphone et d'un fax. Les matériels des délégués du personnel, de la délégation unique, du comité d'entreprise ou d'établissement et du CEST ont accès à une messagerie électronique de l'entreprise. La maintenance du matériel informatique et des logiciels bureautiques et les consommables (papier, toner) sont à la charge de l'entreprise.

Il est convenu que, au-delà des règles décrites ci-dessus, les modalités de fonctionnement et d'équipement des locaux

pourront faire l'objet d'une négociation d'entreprise.

c) L'accès et l'usage de locaux réservés par les représentants élus du personnel et les représentants sociaux se font conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Le bon usage de ces locaux est sous la responsabilité de leurs utilisateurs. L'entretien des locaux est à la charge de l'entreprise. »

Article 8 - Modification de l'article 3.6 « Indemnité de licenciement des non-cadres » (ancien art. 36 de la convention collective nationale, section 2 du chapitre Ier de l'accord du 19 juin 2008 sur le droit syndical et les institutions représentatives du personnel)

En vigueur étendu en date du 3 déc. 2012

Les parties conviennent de modifier la rédaction de l'article 3.6 « Indemnité de licenciement des non-cadres ».

En conséquence l'article 3.6 est ainsi rédigé :

« Article 3.6
Indemnité de licenciement des non-cadres

Les parties conviennent de la présente convention collective que les entreprises doivent verser l'indemnité la plus favorable : indemnité conventionnelle ou indemnité légale de licenciement.

La convention collective doit être globale, c'est-à-dire que chaque indemnité doit être calculée selon ses règles propres (conditions d'ancienneté, taux, base de calcul, majoration, plafond ?). Il n'est pas possible de coiffer les règles. Ainsi, par exemple, la condition d'ancienneté de 1 an posée par la loi ne peut être cumulée avec le taux de l'indemnité prévu par la convention collective.

A titre indicatif, les bases de calcul ci-après permettent d'identifier le montant d'indemnité la plus favorable selon les situations.

a) Indemnité conventionnelle de licenciement

En cas de licenciement d'un salarié de moins de 65 ans qui ne peut prétendre à la retraite à taux plein et ayant au moins 2 ans de présence dans l'entreprise, une indemnité de licenciement, sauf si le licenciement est dû à une faute grave, sera attribuée.

La base de calcul de cette indemnité est fixée comme suit, en fonction de la durée de l'ancienneté de l'intéressé dans l'entreprise :

? pour la tranche de 1 à 10 ans d'ancienneté : 2/10 de mois par année entière d'ancienneté ;

? pour la tranche de 11 à 20 ans d'ancienneté : 3/10 de mois par année entière d'ancienneté ;

? pour la tranche au-delà de 20 ans d'ancienneté : 4/10 de mois par année d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est le 1/12 de la rémunération brute perçue au cours des 12 mois (pris en compte dans les conditions normales de travail) ayant précédé le licenciement (ou 36 mois en cas de reclassement ayant entraîné une réduction de salaire).

L'indemnité de licenciement résultant des alinéas ci-dessus ne peut pas dépasser la valeur de 9/12 de la rémunération annuelle.

Toutefois, en ce qui concerne le salarié âgé d'au moins 50 ans et de moins de 57 ans, le montant de l'indemnité de licenciement prévue au présent article sera majoré de 20 %.

En cas de licenciement d'un salarié de 65 ans ou plus, l'indemnité légale de licenciement sera versée, à l'exclusion de toute autre.

Lorsque le salarié a reçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat de travail conclu antérieurement avec le même employeur, l'ancienneté prise à l'époque en considération sera déduite de celle à retenir pour le calcul de l'indemnité de licenciement due à l'intéressé.

b) Indemnité légale de licenciement

La loi accorde aux salariés ayant 1 an d'ancienneté une indemnité de licenciement de 1/5 de mois par année entière d'ancienneté, majorée de 2/15 au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse :

1. Soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ;

2. Soit 1/3 des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

L'ensemble des règles est détaillé aux articles L. 1234-9 et

Ancienneté	Loi	Convention cllicetoive	Disposition la puls foaabrle
De 1 à 2 ans	1/5 de mios par année d'ancienneté	0	Loi
De 2 à 10 ans	1/5 de mios par année d'ancienneté	2/10 de mios par année entière d'ancienneté (= 1/5)	Les duex snot équivalentes. La cvinoeotnn citecovlle nlataione puet être puls folaarvbe : ? en cas de déclassement aanyt entraîné une réduction de salaire, puuqsie l'assiette de ccuall de l'indemnité est constituée des 36 mios précédant le déclassement cterne les 12 ou 3 direrens mios puor la loi ? l orsque le salarié est âgé d'au mions 50 ans et de minos de 57 ans (majoration de 20 %)
De 11 à 20 ans	1/5 de mios par année d'ancienneté majoré de 2/15 par année au-delà de 10 ans, siot 1/3 de mios par année d'ancienneté au-delà de 10 ans	3/10 par année entière d'ancienneté	La loi est puls frablvaoe suaf dnas duex cas qui méritent vérification : ? en cas de déclassement ayant entraîné une réduction de salraie (cf. asstetie de ccuall de l'indemnité conventionnelle) ? lsouqre le salarié est âgé d'au minos 50 ans et de mnois de 57 ans (majoration de 20 %)
	Exemple puor 20 ans d'ancienneté : (1/5 x 10) + (1/3 x 10) = 5,33 mios	Exemple puor 20 ans d'ancienneté : (1/5 x 10) + (3/10 x 10) = 5 Le salarié a etnre 50 et 57 ans : (1/5 x 10) + (3/10 x 10) + (1/5 x 10) + (3/10 x 10) x 20 % = 6 mios	
Au-delà de 20 ans	1/5 de mios par année d'ancienneté majoré de 2/15 par année au-delà de 10 ans, siot 1/3 de mios par année d'ancienneté au-delà de 10 ans	4/10 par année entière d'ancienneté	La cnnvetoon cticieovlle est la puls favorable, suaf lsuroqe la loi cnoiudt à dépasser le polnfad de 9/12 de la rémunération aulnelne
			NB. ? Il fuat teinr compte de l'assiette de cacull en cas de déclassement et de la mjiotaaron de 20 % dnot bénéficient les salariés âgés d'au moins 50 ans et de moins de 57 ans
	Exemple puor 30 ans d'ancienneté :	Exemple puor 30 ans d'ancienneté :	
	(1/5 x 10) + (1/3 x 20) = 8,67 mios	(1/5 x 10) + (3/10 x 10) + (4/10 x 10) = 9 mios	
		Le salarié a etnre 50 et 57 ans (majoration de 20 %) : 10,8 mois	

Article 9 - Modification de l'article 3.7 « Priorité de réembauchage » (ancien art. 37 de la convention collective nationale remplacé par avenant n° 2 du 15 février 1994)
En vigueur étendu en date du 3 déc. 2012

Les pteairs cneoinvent de mfoiedir la rédaction du 1er alinéa de l'article 3.7 « Priorité de réembauchage », aifn de stuebitsur à la ceovtoninn de remlaenscset personnalisée la référence rlietvae au conratt de sécurisation professionnelle.
En conséquence l'article 3.7 est asini rédigé :

« Alrtice 3.7
Priorité de réembauchage

Les salariés licenciés puor rosian économique ou aanyt adhéré au caonrtt de sécurisation poflrneslnoiese mentionnée à l'article L. 1233-65 du cdoe du tiavral et au congé de rasescleenmt mentionné à l'article L. 1233-71 bénéficient d'une priorité de réembauchage drnuat un délai de 18 mios à ceomtptr de la dtae de la rtrpuue de luer crntaot s'ils mafenisnett le désir d'user de ctete priorité dnas un délai de 4 mios à coptmer de la fin du crntaot de travail. Dnas ce cas, l'employeur iofmrerna les salariés concernés de tuot eolpmi dipibslone et cotmblapie aevc

luer qualification. En outre, l'employeur est tneu d'informer les représentants du proesnnel des posets dosnipliébs et d'afficher la ltise de ces postes. Le salarié aynat auciqs une nleulvoe qocailftiaiuu bénéficie également de la priorité de réembauchage au tirt de celle-ci, s'il en ifromne l'employeur. L'employeur est tneu de firae meinton dnas la lttere de lcicnéimenet de cette priorité de réembauchage et de ses cndontois de msie en ?uvre.

Cette dosstoiipin ne puet ceapdnent avior puor effet de farie otlcsbae aux otblniaoigs raeveltis aux priorités d'emploi instituées par la réglementation.

La repsrie de l'ancienneté puor les dortis cnonnnievltos se frea en ttnaet cpotme du cumul des périodes antérieures de tiraavl à l'exclusion tetioufos des diorts liés à l'indemnité de lecceemniint ou de retraite. »

Article 10 - Modification de l'article 3.8 « Départ ou mise à la retraite » (ancien art. 38 de la convention collective nationale)
En vigueur étendu en date du 3 déc. 2012

Les piraets cenenonvnt de meodifir la rédaction du 1er alinéa du piont a « Un départ à l'initiative du salarié » de l'article 3.8 « Départ ou msie à la rertaite » et le point b « Une msie à la riartte à l'initiative de l'entreprise ».

En conséquence l'article 3.8 est ainsi rédigé :

« Article 3.8
Départ ou mise à la retraite

a) Départ à l'initiative du salarié

Moyennant le délai de prévenance prévu à l'article 3.4 de la présente convention, à l'exception des cas pour lesquels il faut se référer au délai de préavis prévu aux articles L. 1234-1 et L. 1237-10 du code du travail, lorsque l'initiative appartient au salarié, le contrat de travail peut prendre fin dès que le salarié s'est engagé de faire valoir ses droits à la retraite. Une indemnité de départ en retraite est allouée à la date de cessation de son contrat de travail, dont le montant est égal à :

- ? 0,5 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté ;
- ? 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- ? 1,5 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- ? 2 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- ? 2,5 mois de salaire après 25 ans d'ancienneté ;
- ? 3 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

L'assiette de l'indemnité ci-dessus est la même que celle définie pour l'indemnité de licenciement.

b) Mise à la retraite à l'initiative de l'entreprise

La mise à la retraite s'effectue dans les conditions prévues aux articles L. 1237-5 et suivants du code du travail. »

Article 11 - Modification de l'article 3.10 « Maternité et congé parental » (ancien art. 40 de la convention collective nationale)

En vigueur étendu en date du 3 déc. 2012

Les parties conviennent de modifier la rédaction des 5e, 6e, 8e, 9e alinéas et des points « Congé d'adoption » et « Congé parental d'éducation » de l'article 3.10 « Maternité et congé parental ».

En conséquence l'article 3.10 est ainsi rédigé :

« Article 3.10
Maternité et congé parental

Les congés de maternité et d'adoption sont autorisés conformément aux textes légaux en vigueur.

Quelle que soit la durée de la suspension, la personne concernée doit arrêter son emploi du moment de son absence et de la date à laquelle elle cesse temporairement son travail, par lettre recommandée avec avis de réception.

Congé de maternité

En vertu des dispositions des articles L. 1225-1 et suivants du code du travail, toute femme en état de grossesse médicalement constaté ne peut voir résilier son contrat de travail, et ce pendant la période de protection légale.

Les absences motivées par les consultations prénatales, lorsqu'elles se succèdent pendant la période de travail, sont payées comme temps de travail, déduction faite des indemnités journalières versées à ce titre par la sécurité sociale, selon les modalités prévues à l'article 3.12 de la présente convention.

Le congé d'emploi provisoire comportant un déclassement demandé par le médecin du travail de l'établissement, du fait d'un état de grossesse constaté, n'entraîne aucune diminution de rémunération.

Pour un premier ou second enfant, la femme enceinte peut suspendre son contrat de travail 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et jusqu'à 10 semaines après celui-ci, soit en tout 16 semaines.

En cas d'état de grossesse reconnu résultant de la grossesse ou de l'accouchement, le contrat peut être suspendu 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement et jusqu'à 14 semaines après celui-ci, quel que soit le nombre d'enfants déjà nés.

Lorsque des absences multiples sont prévues, la période de congé de maternité varie dans les conditions suivantes :

1. Pour la naissance de 2 enfants, cette période est de 12 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 22 semaines après la date de l'accouchement. La

période de suspension antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de 4 semaines. La période de 22 semaines postérieure à l'accouchement est alors réduite d'autant ;

2. Pour la naissance de 3 enfants ou plus, cette période est de 24 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 22 semaines après la date de l'accouchement.

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

Si la salariée a assumé la charge, au sens des dispositions familiales, de 2 enfants ou si la salariée a mis au monde 2 enfants nés viables, le congé de maternité s'étend de 8 semaines avant l'accouchement et de 18 semaines après celui-ci (26 semaines en tout).

Indemnisation du congé de maternité

En ce qui concerne la maternité, le complément d'indemnisation est égal à la différence entre 100 % du salaire net et les indemnités journalières de la sécurité sociale, pendant toute la période légale, 16 semaines pour les 2 premiers enfants, 26 semaines à partir du 3e enfant.

Congé d'adoption

Le ou la salarié(e), à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance ou une œuvre d'adoption autorisée confie un enfant en vue de son adoption, a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période de 10 semaines au plus à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer.

Le congé d'adoption est porté à :

- ? 18 semaines lorsque l'adoption porte à 3 ou plus le nombre d'enfants dont le ménage assume la charge ;
- ? 22 semaines en cas d'adoptions multiples.

Lorsque les deux conjoints assurés travaillent, ce droit peut être réparti entre les deux parents dans les conditions posées à l'article L. 1225-40 du code du travail.

Congé parental

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, tout salarié qui poursuit d'une ancienneté minimale de 1 an à la date de naissance de l'enfant, ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, peut bénéficier d'un congé parental d'éducation pendant lequel son contrat de travail est suspendu, ou réduire sa durée de travail dans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à 16 heures hebdomadaires.

Toutefois, lorsque le salarié entretient personnellement son congé parental d'éducation ou sa période d'activité à temps partiel, il doit avertir l'employeur de cette prolongation, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins 15 jours avant le terme initial prévu et l'informer, le cas échéant, de son intention de transférer le congé parental en activité à temps partiel, soit de modifier l'activité à temps partiel en congé parental. »

Article 12 - Modification de l'article 3.15.4 « Plan de sauvegarde de l'emploi » (art. 3 de l'annexe I « Problèmes généraux d'emploi » remplacé par avenant n° 2 du 15 février 1994)

En vigueur étendu en date du 3 déc. 2012

Les parties conviennent de modifier l'intitulé et la rédaction de l'article 3.15.4 « Plan de sauvegarde de l'emploi », afin de substituer à la référence à la convention de branche professionnelle personnalisée celle au contrat de sécurisation professionnelle.

En conséquence l'article 3.15.4 est ainsi rédigé :

« Article 3.15.4
Plan de sauvegarde de l'emploi

La diericotn drvea egsaiventr teouts dstiopnsoiis tnednat à éviter les leinmccietnes puor ransois économiques ou à en limeitr le norbme aisni qu'à flitaiecr le rameeescnlst du pesnreoln dnol le lieinmccenet ne paiurrot être évité.

Dans les erstenpires ou établissements aestsjtius à la législation sur les comités d'entreprise, Isoqure le poerjt de liinecneemt puor rnsaios économiques prrotea sur au moins 10 salariés dnas une même période de 30 jours, la dcioitern srumeotta au comité d'entreprise ou d'établissement un paln de surgavedae de l'emploi (établi conformément aux doosiptions légales et cnnnitoleolevens en vigueur) qui dvrea lui être adressé aevc la coitnvcoaon à la réunion prévue à l'article 3.15.3 ci-dessus. Il srea communiqué puor inifatomron à l'autorité aitrivndstiane compétente.

Le paln de sgaudarvee de l'emploi prévoira des meeusrs tleles que :

- ? aménagement et/ ou réduction des harroeis de travail, lursoqe clea paraît plssboie et de nturæ à éviter des liennecmtceis ;
- ? tepms parteil vatorlnoie ;
- ? rcuoers à des mrueses de mutation, etc. ;
- ? rcrhehee des possibilités de rnesmceselat ientrne ou, le cas échéant, etnrxee ;
- ? ivietarne des moneys de fioratmon puavont ftiielcar ces miouatnts et ces resencmetlass ;
- ? étalement dnas le tpmes des licmeninteces éventuels, aifn de ftliciear les opérations de rmelensascet ;
- ? meesrus spltcsueeibs de tneir cpomte des problèmes spécifiques de cniatres salariés et nometnamt des prnesenos handicapées (au snes de la législation en vigueur) et des fmeems eceintnes ;
- ? acions de bilan-évaluation destinées à pmtererte aux intéressés de meiu se steuir sur le marché de l'emploi en focotinn de lerus capacités plireoeonnseflss auiecsqs et pntlleoeits ;
- ? fomoratin aux tqeinuehcs de rhchreece d'emploi ;
- ? adie aux départs vonolteiras ou anticipés et à la réalisation de ptjeors iilniduevds ;
- ? adie au reotur au pyas d'origine ;
- ? msie en palce de suttcreurs adaptées destinées à ifmorner et à clseieonlr les intéressés dnas le doainme de la fomration et à faeltcir leurs démarches vis-à-vis d'organismes tles que l'AFPA, l'APEC et Pôle empoli ;
- ? ctnnnvoieos aevc le fonds ntaoanl de l'emploi ;
- ? congé de reaseslmcnet et ctnroat de sécurisation pnrflnoeslisee dnas les cdiotnons prévues par la loi et les accrds niauantox infrleeeonstrnopsis étendus.

Une atitenton particulière dvrea être portée au cas des salariés âgés présentant des caractéristiques soelaics ou de qlaioaticifun qui les epoexsnt puls que d'autres aux conséquences de l'évolution économique ou technologique. Les ptareis concernées recrocnrhehet les sotuloins les puls appropriées aifn de répondre à ces problèmes considérés cmome essentiels.

La dietroicn mttrea à l'étude (dans les délais prévus à l'article 3.15.5 ci-dessous) les seoniuggsts ravetelis au paln de seuvgraade de l'emploi que présenterait le comité d'entreprise ou d'établissement et luer dnroena une réponse motivée.

Les représentants du posennrel snot régulièrement informés de l'exécution du paln de servudagae de l'emploi au cours de l'année qui siut la naofcoitinn des licenciements. »

Article 13 - Modification de l'article 3.15.6 « Projet de moins de 10 licenciements » (art. 5 de l'annexe I « Problèmes généraux d'emploi » remplacé par avenant n° 2 du 15 février 1994)

En vigueur étendu en date du 3 déc. 2012

Les ptreais cnoeievnnnt de meidiofr l'intitulé et la rédaction de l'article 3.15.6 « Porjet de mnois de 10 lmeietneccnis », aifn de sebstuiutr à la référence à la cnvetonoin de rleamensesct personnalisée celle au crtaont de sécurisation professionnelle. En conséquence l'article 3.15.6 est ansii rédigé :

« Actilre 3.15.6
Projet de mnios de 10 lieineteemncs

Lorsque le prejot de leccennmiiet puor rasons économiques prtoe sur monis de 10 salariés, dnas une même période de 30 jours, le lceenicenimt de cahucn des salariés doit, quel que siot l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, être précédé

d'une procédure cnortopamt :

- ? une caotoincvn de l'intéressé à un eetreinn préalable, cttee caonictovon étant siot adressée par lrette recommandée, siot rimese en mnias peorrrs cnotre décharge après la réunion de cutloatniosn prévue aevc les représentants du pesrnel ;
- ? un entrietn dnas les cniondiots prévues aux alcreits L. 1232-2 et siatuvns du cdoe du tirvaal ;
- ? un délai de 7 jruos (porté à 15 en cas de lenecnemiict idndeuvuil puor rsiaons économiques d'un salarié atepanpnart à l'encadrement) etnre la dtæ puor luqleale le salarié arua été convoqué à cet etetnriin et la naoficoitnn du licenciement, et ce indépendamment du délai de flexion donné en cas de ctaonrt de sécurisation psnrlofeolise ;
- ? l'indication du ou des mfoits économiques du lcmeeicninet dnas la lrtete prévue aux acletris L. 1233-15 et L. 1233-39 du cdoe du travail ;
- ? puor s'efforcer de réduire aunatt que poiblsse le nmbroe de licenciements, la deioticrn s'inspirera des mesrues du paln de saavgduree de l'emploi prévues à l'article 3.15.4.

Lorsqu'une etsnierpre aeuttijisse à la législation sur les comités d'entreprise a procédé pdnnaet 3 mios consécutifs à des lincmeeecnits puor miott économique de puls de 10 pennrseos au total, snas andretite 10 peernoss dnas une même période de 30 jours, tuot noavueu lnnicceemet économique envisagé au crous des 3 mios snuivtas est sioums aux dspiosiinots prévues régissant les pjeorts de lineccnemeit d'au minos 10 salariés. »

Article 14 - Modification de l'article 3.15.7 « Commission paritaire de l'emploi » (ancien art. 6 de l'annexe I « Problèmes généraux d'emploi » remplacé par avenant n° 2 du 15 février 1994)

En vigueur étendu en date du 3 déc. 2012

Les ptiaers cnoeinnnevnt de moiedifr la rédaction de l'article 3.15.7 « Cmsiomison ptraiarie de l'emploi » aifn de sprumpeir la mineotn des « coiennonvts de cnioservon ». En conséquence l'article 3.15.7 est ainsi rédigé :

« Atlirce 3.15.7
Commission ptiaarire de l'emploi

Les praiets saritienags du présent acrcod ont décidé d'instituer une cosiiomonsn pairrtiae nilnotæe de l'emploi. Cette csisomimon coernpmd :

- ? 2 représentants puor cncahue des osinoaagirnrs snayeldcis sgnitiaeras ;
- ? un nmorbe de représentants panuatorx égal au norme de représentants des oagniotansis snycdiaels signataires.

La cosoisimn nnaoiatle se réunira sur denmade de l'une ou l'autre partie, une fios par an.

L'organisation polntarae aresusma la tâche matérielle du secrétariat de la commission.

Au crous de la première réunion snviuat la srnguiate du présent accord, elle déterminera ses règles de fonctionnement.

La cmsisomoin noanitale pirtiaare a puor tâche :

- ? de pmerttree l'information réciproque des oaotsinngrias sngेत्रais sur la stiauoitn de l'emploi ;
- ? de procéder ou fraie procéder à tuoets études pmaetnrtt une mielrelue cnasnaiconse des réalités de l'emploi ;
- ? de peapiitrcr à l'étude des meonys de formation, de pemcfentoinernet et de réadaptation professionnels, pbuclis et privés, eisatnxt puor les différents nviaux de qlouaiiaicfn et de rechercher, aevc les poiouvrs publcis et les oesairmngs intéressés, les meonys poerrps à aruser luer plniee utilisation, luer apataiotdn et luer développement et de floeurmr à cet effet toutes oneoravbitss et poisirpnots uilets ;
- ? d'examiner les coiotnndis de msie en ?uvre des meonys de rmlnseceast et de réadaptation et de participer, si nécessaire, à cttee msie en ?uvre.

Lorsqu'un perjot de limniecnet clcetoilf d'ordre économique pertora sur puls de 10 salariés appteranant au même établissement, la csmsioimn piarairte de l'emploi srea informée par la drciotinn siôt que le comité d'entreprise ou d'établissement l'aura lui-même été.

D'autre part, si des difficultés svnvennurit au sien du comité

d'entreprise ou d'établissement au sujet d'un projet de licenciement collectif d'ordre économique, la commission paritaire de l'emploi compétente pourra être saisie. La commission nationale paritaire de l'emploi sera tenue informée chaque année de la situation de l'emploi et son évolution. »

Article 15 - Modification de l'article 3.15.10 « Conventions de conversion et autres garanties » (ancien art. 9 de l'annexe I « Problèmes généraux d'emploi » remplacé par avenant n° 2 du 15 février 1994)

En vigueur étendu en date du 3 déc. 2012

Les parties conviennent de modifier l'intitulé et la rédaction de l'article 3.15.10 « Convention de conversion ». En conséquence l'article 3.15.10 s'intitule désormais « Contrat de sécurisation professionnelle, congé de remaniement et autres garanties ». L'article 3.15.10 est ainsi rédigé :

« Article 3.15.10

Contrat de sécurisation professionnelle, congé de remaniement et autres garanties

Dans les entreprises ou les établissements de 1 000 salariés et plus ainsi que dans les entreprises antérieures à un groupe de plus de 1 000 salariés au sens où l'entendent les articles L. 2331-1 et L. 2341-4 du code du travail, l'employeur propose à chaque salarié dont il envisage de prononcer le licenciement pour motif économique un congé de reconversion conformément aux dispositions des articles L. 1233-71 et L. 1233-72 du code du travail.

Dans les entreprises ou établissements, l'employeur propose l'adhésion à un contrat de sécurisation, conformément aux dispositions des articles L. 1233-65 et L. 1233-66 du code du travail. »

Article 16 - Modification de l'article 4.1. « Apprentissage » (ancien art. 43 de la convention collective nationale)

En vigueur étendu en date du 3 déc. 2012

Les parties conviennent de modifier la rédaction de l'article 4.1 « Apprentissage ». En conséquence l'article 4.1 est ainsi rédigé :

« Article 4.1
Apprentissage

L'apprentissage est régi par les dispositions des articles L. 6211-1 et L. 6211-2 du code du travail.

Définition de l'apprentissage

L'apprentissage est une forme d'éducation alternée. Il a pour but de donner à des jeunes travailleurs ayant suivi à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

L'apprentissage fait l'objet d'un contrat conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur. Il consiste une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec la qualification visée du contrat et, sous réserve des dispositions des articles L. 6231-2 et suivants, des ententes dispensés par le contrat de travail d'un apprenti ou d'une scolarité d'apprentissage. Le contrat de travail est conclu avec l'employeur et la ou les entreprises accueillies d'accueillir l'apprenti est fixé par le décret mentionné aux articles L. 6211-5 et L. 6222-3 et suivants du code du travail.

Durée et conditions du contrat d'apprentissage

La durée du contrat d'apprentissage est au moins égale à celle du cycle de formation qui fait l'objet du contrat. Elle peut varier, sous réserve des dispositions des articles L. 6222-11, L. 6222-12 et L. 6222-13 ; elle est fixée dans les conditions prévues par le décret mentionné à l'article L. 6222-14 du code du travail, en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés.

En cas d'obtention du diplôme ou du titre de l'enseignement technique préparé, le contrat peut prendre fin, par accord des deux parties, avant le terme fixé initialement.

Tout jeune travailleur peut solliciter des contrats d'apprentissage spécifiques pour préparer des diplômes ou titres professionnels différents, sous réserve d'être âgé de 16 ans au moins à 25 ans au début de l'apprentissage, sauf exception prévue à l'article L. 6222-2 du code du travail.

Toutefois, les jeunes âgés d'au moins 15 ans peuvent conclure un contrat d'apprentissage, s'ils justifient avoir obtenu la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire ou s'ils justifient les conditions prévues au 6^e alinéa de l'article L. 337-3 du code de l'éducation.

Lorsque l'apprenti a déjà conclu 2 contrats successifs de même niveau, il doit obtenir l'autorisation du directeur du département de formation d'apprentis qu'il a fréquenté pour conclure un 3^e contrat d'apprentissage du même niveau.

Il n'est exigé aucune période de délai entre 2 contrats.

Contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier, par lequel un employeur s'engage, outre le versement d'un salaire dans les conditions prévues par la réglementation, à assurer à un jeune travailleur une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou scolarité d'apprentissage. L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre la formation dispensée en centre de formation d'apprentis ou scolarité d'apprentissage et en entreprise.

Formation professionnelle de l'apprenti

L'employeur assure dans l'entreprise la formation professionnelle de l'apprenti. Il lui confie notamment des tâches ou des postes permettant d'exécuter des opérations ou travaux concrets à une progression annuelle définie par accord entre le centre de formation d'apprentis et les représentants des apprentis qui interviennent des entreprises dans celui-ci.

L'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le centre et à prendre part aux activités destinées à compléter celle-ci et à la formation en entreprise. Il veille à l'inscription et à la participation de l'apprenti aux épreuves du diplôme ou du titre professionnel la qualification visée prévue par le contrat.

Salaire de l'apprenti

Le salaire de l'apprenti est fixé en pourcentage du Smic. Les pourcentages sont fixés comme suit :

? 15 % du Smic pendant le premier trimestre d'exécution du contrat ;
? 25 % du Smic (2^e semestre) ;
? 35 % du Smic (3^e semestre) ;
? 45 % du Smic (4^e semestre) ;
? 60 % du Smic (5^e semestre) ;
? 100 % du Smic (6^e semestre).

En outre, ces pourcentages se trouvent majorés du fait de l'âge de l'apprenti de :

? plus 10 points à partir de 18 ans ;
? plus 20 points à partir de 21 ans ;
? plus 30 points à partir de 23 ans,
sans toutefois que cette majoration ait pour effet de porter le pourcentage de salaire au-delà de 100 % du Smic.
Les pourcentages de la présente annexe s'ajoutent à ceux des entreprises de la présente annexe qui ont été prévus par les conventions collectives de travail.

montrant le puls élevé de la rémunération légale ou conventionnelle.

Le salaire minimum perçu par l'apprenti est fixé par l'article D. 6222-26 du code du travail.

1. Pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans :

a) A 25 % du salaire minimum de croissance pendant la 1re année d'exécution du contrat ;

b) A 37 % du salaire minimum de croissance pendant la 2e année d'exécution du contrat ;

c) A 53 % du salaire minimum de croissance pendant la 3e année d'exécution du contrat.

2. Pour les jeunes âgés de 18 à 20 ans :

a) A 41 % du salaire minimum de croissance pendant la 1re année d'exécution du contrat ;

b) A 49 % du salaire minimum de croissance pendant la 2e année d'exécution du contrat ;

c) A 65 % du salaire minimum de croissance pendant la 3e année d'exécution du contrat.

3. Pour les jeunes âgés de 21 ans et plus :

a) A 53 % du salaire minimum de croissance pendant la 1re année d'exécution du contrat ;

b) A 61 % du salaire minimum de croissance pendant la 2e année d'exécution du contrat ;

c) A 78 % du salaire minimum de croissance pendant la 3e année d'exécution du contrat.

Âge de l'apprenti	Année d'exécution du contrat		Loi	Convention collective (CCN)	Disposition la plus favorable
Jusqu'à 17 ans	1re	1er semestre	25 %	15 %	Loi
		2e semestre		25 %	
	2e	1er semestre	37 %	35 %	Loi
		2e semestre		45 %	
	3e	1er semestre	53 %	60 %	CCN
		2e semestre		100 %	
De 18 à 20 ans	1re	1er semestre	41 %	25 %	Loi
		2e semestre		35 %	
	2e	1er semestre	49 %	45 %	Loi
		2e semestre		55 %	
	3e	1er semestre	65 %	70 %	CCN
		2e semestre		100 %	
De 21 à 22 ans	1re	1er semestre	53 %	35 %	Loi
		2e semestre		45 %	
	2e	1er semestre	61 %	55 %	Loi
		2e semestre		65 %	
	3e	1er semestre	78 %	80 %	CCN
		2e semestre		100 %	
A partir de 23 ans	1re	1er semestre	53 %	45 %	Loi
		2e semestre		55 %	
	2e	1er semestre	61 %	65 %	CCN
		2e semestre		75 %	
	3e	1er semestre	78 %	90 %	CCN
		2e semestre		100 %	

Article 17 - Modification de l'article 4.2.2 « Définitions » (ancien art. 1er de la section 1 de l'accord du 14 février 2005)

En vigueur étendu en date du 3 déc. 2012

Les parties conviennent de modifier la rédaction du point 11 de l'article 4.2.2 « Définitions ».

En conséquence l'article 4.2.2 est ainsi rédigé :

« Article 4.2.2
Définitions

Chaque salarié doit être en mesure, tout au long de sa vie professionnelle, de développer, de compléter ou de renouveler sa qualification, ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles.

La mise en œuvre de ce principe s'effectue au travers de la formation professionnelle continue et d'une politique d'actions de formation.

1. Les actions de lutte contre l'illettrisme et d'apprentissage de la langue française.

2. Les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle : elles ont pour objet de permettre à toute personne, sans qualification préalable et sans contrat de travail, d'atteindre le niveau nécessaire pour suivre un stage de formation professionnelle ou pour entrer dans la vie professionnelle.

3. Les actions d'adaptation et de développement des compétences :

? les actions d'adaptation des salariés : elles ont pour objet de faciliter l'adaptation des salariés à leur poste de travail, à l'évolution des outils et d'assurer une formation permettant de maîtriser les équipements neobuvs devant de l'évolution des outils afin de favoriser le maintien dans l'emploi ;

? les actions de développement des compétences des salariés : elles ont pour objet d'assurer des formations permettant de mieux exercer ou d'exercer une fonction ou un emploi.

4. Les actions de formation : elles ont pour objet de permettre à des travailleurs d'acquies une qualification plus élevée.

5. Les actions de prévention : elles ont pour objet de réduire les risques d'inadaptation de quiaoclitafn à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en préparant les travailleurs dont l'emploi est menacé à une mutation d'activité, soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise.

6. Les actions de conseil : elles ont pour objet de permettre à des travailleurs salariés dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois exécutifs une qualification différente.

7. Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances : elles ont pour objet d'offrir aux travailleurs les moyens d'accéder à la culture, de maintenir ou de pratiquer leur qualification et leur niveau de compétence ainsi que d'assumer des responsabilités accrues dans la vie associative.

8. Les actions de formation continue : elles ont pour objet de permettre à la réalisation des objectifs prévus à l'article L. 1333-1 du

cdoe de la santé publique.

9. Les ainoocs ptemtaernt de réaliser un bilan de compétences : elles ont puor oebjt de prertemte à des tlerailuravs d'analyser lueurs compétences poofnerelsilenss et pnrloeesenss ainsj que lreus atdteiuys et lrues mattvoioins aifn de définir un prjeot pinsesoofenrl et, le cas échéant, un peojrt de formation.

10. Les aoncits pmtrentaet aux turaivrellas de fraie veldiar les aicqus de luer expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un tirtie à finalité pmlolnfrseoesie ou d'un ciaerctift de qacfoliaiiun frniugat sur une liste établie par la CNPE de la branche, enregistrés dnas le répertoire nantoail des catncefirtioos plnrseenslofoes visé à l'article L. 335-6 du cdoe de l'éducation.

11. Les aointcs prtaetmnet de porsgeesrr au cruos de sa vie piroelnolfnesse d'au monis un niaevu en acquérant une qcoifailiuan cnnrdeoasprot aux bsoneis de l'économie prévisibles à corut ou meyon terme :

? siof enregistrée dnas le répertoire nnaotial des cirioeaintfcs plseoensirenflos prévu à l'article L. 335-6 du cdoe de l'éducation ;

? siof rencnuoe dnas les ciasitfocansils de la coetvoinnn ctlvceloie naatonile de bachnre ;

? siof ovraunt dirot à un ciaiefrct de qiiauaolfcitr pnosreilofne établis par la cmissoion piatairre naalonie de l'emploi de la bcrhane possenlfleonire dnas les connotdiis prévues par l'article L. 6314-2 du cdoe du travail.

12. Les ainoocs de frmooaitn cnniute ritvlaees à l'amélioration du bien-être du salarié au tivraal (prévention des risques, gesets et postures). »

Article 18 - Modification de l'article 4.2.3 « Validation des acquis de l'expérience » (ancien art. 2 de la section 1 de l'accord du 14 février 2005)

En vigueur étendu en date du 3 déc. 2012

Les pairets cioennevnt de modieifr la rédaction du 2e tirt de l'article 4.2.3 « Vladioatin des auiqs de l'expérience ».

En conséquence l'article 4.2.3 est asnii rédigé :

« Artclie 4.2.3
Validation des auciqs de l'expérience

Les paerits au présent acrcod considèrent que le dpsisotiif de viioadlatn des auiqs de l'expérience coiontste une priorité dnas la bcahrne en ce qu'il peermt à cquhae salarié de fiare videalr au cruos de sa vie poinsofenllsree les aucqis de son expérience, nmtanmoet professionnelle, en vue de l'acquisition :

? d'un diplôme ou d'un ttire à finalité professionnelle, enregistré dnas le répertoire noitanal des centaitrocfiis pelooirfslneses visé à l'article L. 335-6 du cdoe de l'éducation ;

? d'un cterifiact de qlutaiocfaiin pesorienflsnloe (CQP) établi par la comoissimn prriitaae nlaaintoe de l'emploi de la bcnhare et enregistré dnas le répertoire ninotaal des cifainorectits ponosleilfersens visé à l'article L. 335-6 du cdoe de l'éducation. Les paerits sgteanirais dmadneent aux OCPA concernés de développer l'information des ertesirensps et de lreus salariés sur le dsiofpisif de vioadailtn des aucqis de l'expérience en pilrcteurir en vue de l'obtention de crcaftiteis de qftaoiciluian pnrslolseniofe et de frsaeoivr l'accès à ce dopssiitif puor tuot salarié qui le souhaite, dès lros qu'il rilpemt les cinnitodos prévues.

Afin de fiaetclir les démarches ilidueneivlds de vtadioalin des aicqus de l'expérience, les salariés bénéficieront de 3 juors rémunérés dnas le carde de la préparation de luer examen, de luer eitetrnen ou de luer dossier.

Les modalités de pisre en cgrahe de faris liés à l'organisation des jryus et aux procédures de vaitlioadn des acquis de l'expérience sorent définies dnas l'accord de banhcre rtilaef aux cctetifiras de qoitaficuilan professionnelle.

Conformément aux dspistonos de l'article L. 6313-12 du cdoe du travail, les dépenses dvrnoet covrur :

? les firas de transport, d'hébergement et de ruaaestrtoin ;
? la rémunération des salariés ;
? les ctatinosois scleiaos ooeiigbartls ou ceonnnienolevtls qui

s'y rtnceaath ;

? le cas échéant, les txeas sur les salaires.

Ces différentes dépenses dvreont s'analyser comme des dépenses de formation. Les eiererpntss s'acquitteront dmcnteerit du pmnaeiet des fiars afférents. Les somems soernt imputées sur les ogntaoiilbs de l'employeur au trtie du paln de formation. »

Article 19 - Modification de l'article 4.2.40 « Observatoire prospectif des métiers et des qualifications » (ancien art. 39 de la section 12 de l'accord du 14 février 2005)

En vigueur étendu en date du 3 déc. 2012

Les pretias ceinnnveot de mdfeoir la rédaction du 2e alinéa de l'article 4.2.40 « Oraresovtibe ptepcisorf des métiers et des qiauciloanfts ».

En conséquence l'article 4.2.40 est ansii rédigé :

« Aclrtie 4.2.40
Observatoire pprectiosf des métiers et des qlutniciofaias

L'observatoire peritcopsf des métiers et des qtncuuillofaas (OPMQ) srea situé au nveaiu interbranches.

Les srtaaiinges du présent aorccd rpneepallt que le fecmenniat et les frias de fmnineeontcnot de l'observatoire sroent pirs en cghare sur les curnobtintios de 0,5 % versées par les erneptrseis d'au minos 10 salariés et de 0,15 % puor les etrnepesers de moins de 10 salariés versées à l'OPCA désigné à l'article 4.2.41 ci-après et dnas les cdtinnoois de l'article 3.7 de l'accord raieltf à la création d'un obrtvioresae prosectipf des métiers et des qocfuintaailis au niveau de l'ANIA, ainsi que sur les dépenses effectuées au trtie du paln de formation. »

Article 20 - Modification de l'article 5.5 « Rémunération annuelle brute garantie » (ancien art. 48 bis de la convention collective nationale)

En vigueur étendu en date du 3 déc. 2012

Les preaits cnnivoennet de mfediiir la rédaction du 3e alinéa de l'article 5.5. « Rémunération anllneue bture gtnaarie ».

En conséquence l'article 5.5 est asini rédigé :

« Artilce 5.5
Rémunération alelnune butre giaratne

Les prteias cinnevnenot de ssuutitebr à la référence à la durée hebdomradaie de taiavr de 39 heures, la durée haaeromdbdie de 35 hreues et à la durée mlesunlee de taviral de 169 heures, la durée mnsululee de 151,67 heures.

Les erpnsrietes earntnt dnas le cahmp d'application de la présente cniotenvn graitnranot une rémunération aelnnule btue en duosses de lelulqae acuan salarié aldtue ne purora être rémunéré.

Ce sailare est égal à 13 fios le siarale mniuimm mneesul cnvoonneitl défini à l'annexe « Ctcsifalalaisn » de la bchrane à sa dernière vuelar de l'année considérée.

Cette gintraae de srliaae bénéficie aux salariés trvainaallt nemrmneolat et aaynt atentit 1 an de présence cnointue au 31 décembre de l'année considérée. Cttee gtrnaiaae s'applique suos réserve des ctioinodns spéciales cacennnrot les jeunes mnueless âgés de moins de 18 ans dnas le rcpseet des doitssoinpis de l'article L. 1132-1 du cdoe du travail, emportant, le cas échéant, porristaaiotn de ctete garantie.

Cette gatarine ne s'appliquera pas aux VRP multicartes.

Cette rémunération allneune brtue giarante s'entend tuteos peimrs comprises, à l'exclusion du rsmonemeuebrt des frais, des pierms de transport, des pirems de nuisance, sujétions, d'ancienneté et maiooratnjs puor hreeus supplémentaires et hurees de nuit.

Cette rémunération est établie sur la bsaee de l'horaire hraiddeboae légal, siof 35 hueers ou 150,67 hueers par mois. Elle srea adaptée pnremirIntooenpoelt à l'horaire de tiavrail eitefcfr de qaachn et au tpems de présence.

En fin d'année, l'employeur vérifiera que le mnnoatt ttaol des siarlaes bruts définis ci-dessus arua bein été au moins égal au motnag de la gairnate allnneue fixée puor l'année considérée.

Au cas où cette vérification feriat apparaître qu'un salarié n'ait pas entièrement bénéficié de la gnraatie alneunle auquel il a

diort au tirte de cette année, l'employeur lui en vrerse le complément en vue d'apurer son compte.
Les modalités de vmeneesrt d'éventuels compléments snot fontocin des décisions de cuqhae eipesrrnte de les peyar en une ou peruisuls fios et, en tuot état de cause, à la fin de l'année considérée. »

Article 21 - Modification de l'article 7.1 « Durée des congés payés » (ancien art. 61 de la convention collective nationale)
En vigueur étendu en date du 3 déc. 2012

Les peatirs cveonneinnt de mefiodir la rédaction de l'article 7.1 « Durée des congés payés ».
En conséquence l'article 7.1 est asini rédigé :

« Atcrlie 7.1
Durée des congés payés

L'ensemble du pnreonsel bénéficiera de 5 snameeis de congés payés dnas les cdinontois prévues par les alirtces L. 3141-3 et suatinvs du cdoe du tiaravl puor une année complète de tepms de présence au tvaairl (soit 48 semaines).
Outre les epeinoxtcs légales, ne snot pas assimilés à du tmeps de présence au tiraval puor l'appréciation du dorit aux congés payés les jrous de maladie, les périodes de chômage taotl au-delà de duex quatorzaine, les périodes de grève et, d'une manière générale, totue ancsebe pdeannt lluaqlee le traont se trouue suspendu, à l'exception de ceels qui, légalement ou conventionnellement, ertnent en cmtpoe puor le culacl des congés payés.
L'année de référence puor apprécier le driot au congé est fixée du 1er jiuu de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours. »

Article 22 - Modification de l'article 7.7 « Autorisation d'absence pour événements familiaux ou exceptionnels (en jours ouvrés) » (ancien art. 67 de la convention collective nationale)
En vigueur étendu en date du 3 déc. 2012

Les peratis cenveninont de miidefor la rédaction de l'article 7.7 « Atisturaioon d'absence puor événements faiamulix ou eeninelctpxos (en juors ouvrés) ».
En conséquence l'article 7.7 est anisi rédigé :

« Alrtice 7.7
Autorisation d'absence puor événements flaimaux ou enlctxnopiees (en juors ouvrés)

Dès l'entrée des salariés dnas l'entreprise, ne snroet pas déduites de la rémunération du pnseonrel les aeencsbs motivées par :

? margiae du salarié : 5 juors ;
? margiae d'un enfnat du salarié : 1 juor ;
? décès du cjnonoit du salarié ou d'un enanft à crhage (au snes fscail du terme) : 3 jorus ;
? décès du cjnoinoit ou du ptrenairae lié par un pctae civil de solidarité : 2 jruos ;
? décès d'un eannft non à cgarhe du salarié : 2 jrous ;
? décès des preatns du salarié : 2 jorus ;
? décès des beaux-parents du salarié, des grands-parents du salarié : 1 juor ;
? décès des frères, s?urs, beaux-frères, belles-s?urs du salarié : 1 juor ;
? présélection militaire, iasnetindoimn du tmeps réellement passé au sagte dnas la lmitie de : 3 jours ;
? nnciaasse ou atodipon d'un enfant : 3 jours.
Ces atontoariisus d'absence dvoneit être psreis à l'occasion de l'événement et sur présentation d'une pièce justificative. Elels ne pneuevt être différées puor être, par exemple, ajoutées aux congés payés. »

Article 23 - Modification de l'article 7.8 « Congés et absences autorisées non rémunérés » (ancien art. 68 de la convention collective nationale)
En vigueur étendu en date du 3 déc. 2012

Les ptreias cnneveinont de mfeiodr la rédaction de l'article 7.8 « Congés et aesebcns autorisées non rémunérés ».
En conséquence l'article 7.8 est aisni rédigé :

« Alrtcie 7.8
Congés et acbeesns autorisées non rémunérés

Tout salarié qui jiftiuse d'une ancienneté mniimale de 1 année dnas l'entreprise proua bénéficiere de congé snas slode (sauf accord d'entreprise ou individuel) puor sioegnr son eannft à chrgae (au snes facsil du terme) madlae ou accidenté, sur présentation d'un craetciift médical, et à cnitoiodn que ces congés soenit potlieonnprros à la durée de la mdaalie de l'enfant et que le ttaol n'excède pas 15 jrous par année civile.
Ce congé est considéré comme période de trviaal etiefcfff puor la détermination de la durée et des doirts à congés.
En cas d'événement grave, un congé non rémunéré d'une durée supérieure puet être autorisé par l'entreprise.
Les salariés nnot l'ancienneté est inférieure à 1 an bénéficiere du congé puor eanft malade dnas les cintoionds prévues par l'article L. 1225-61 du cdoe du travail. »

Article 24 - Modification de l'article 8.2 « Travailleurs handicapés » (ancien art. 70 de la convention collective nationale)
En vigueur étendu en date du 3 déc. 2012

Les ptaries cvenniinont de mdeioifr la rédaction de l'article 8.2 « Tarlvleiaurs handicapés ».
En conséquence l'article 8.2 est ainsi rédigé :

« Aticrle 8.2
Travailleurs handicapés

Les estrepierns doevnrt rchhceerer dnas le cdare de la loi du 10 jilelut 1987 les accdors et meonys peatemrntt la mrieullee itosrinen psioslbe des tiraerllaus handicapés.
Les trluriveaas handicapés, qui acepnsoxsimlt la même tâche qu'un salarié valide, dnveoit bénéficier des citnodnois ietetqdnis de statut, siraale et qualification.
Dans les scirvees où tevrnlialat des salariés handicapés, un aménagement d'horaire porrua être établi à luer intention.
De même, les emoprueyls prounrt adteapr les psotes de tiarval csdpooeranntrs dnas les ctionnodis prévues aux arcties L. 5211-1, L. 5213-10 et R. 5213-7 du cdoe du travail. »

Article 25 - Modification de l'article 11.10 « Indemnité de licenciement des cadres » (ancien art. 9 de l'annexe I « Personnel d'encadrement » de la convention collective, modifié par avenant n° 3 du 15 mars 1996)
En vigueur étendu en date du 3 déc. 2012

Les piaerts ceonennvnt de mdiioefr la rédaction de l'article 11.10 « Indemnité de leeiinencmct des cdraes ».
En conséquence l'article 11.10 est anisi rédigé :

« Acilrte 11.10
Indemnité de leecnmineict des cdears

Les paerits snaregaitis de la présente ctnoeivonn colteclive rapnplelet que les eniesretprs dinovet vsreer l'indemnité la puls foabarvle : indemnité ctinninlovneeloe ou indemnité légale de licenciement.

La csiamooarpn diot être globale, c'est-à-dire que cuqhae indemnité diot être calculée sloen ses règles peprros (conditions d'ancienneté, taux, bsae de calcul, majoration, pofalnd ?). Il n'est pas posblise de ceisor les règles. Ainsi, par exemple, la cooiintdn d'ancienneté de 1 an posée par la loi ne puet être cumulée aevc le tuax de l'indemnité prévu par la ctovnienn collective.

A trtie indicatif, les tuabealx ctpofmiaras ci-après pmtneeetrt d'identifier le monnat d'indemnité le puls floaabrvle solen les situations.

a) Indemnité cneelotinvlonne de lmcinnecieet
En cas de lneiemenct d'un cdare de minos de 65 ans qui ne

puet prétendre à la rttireae à tuax plien et aaynt au minos 2 ans de présence dnas l'entreprise, une indemnité de licenciement, suaf si le lmcineeient est dû à une fuate grave, srea attribuée. La bsae de cualcl de cttee indemnité est fixée comme suit, en fctcion de la durée de l'ancienneté de l'intéressé dnas l'entreprise :

? puor la tchrane de 1 à 5 ans : 2/10 de mios par année entière d'ancienneté ;

? puor la trnache de 6 à 10 ans d'ancienneté : 3/10 de mios par année entière d'ancienneté ;

? puor la trnhace de 11 à 20 ans d'ancienneté : 4/10 de mios par année entière d'ancienneté ;

? puor la tcranhe au-delà de 20 ans d'ancienneté : 5/10 de mios par année entière d'ancienneté.

Le siraale à pdernre en considération puor le cuacll de l'indemnité de lmiiencecent est le douzième de la rémunération brute perçue au curos des 12 mios (pris en ctmope dnas des cttooninis nelomras de travail) aanyt précédé le lmeeneeciinct (ou 36 mios en cas de déclassement ayant entraîné une réduction de salaire).

L'indemnité de leeeicimnint résultant des alinéas ci-dessus ne puet pas dépasser la veular de 12/12 de la rémunération annuelle.

Toutefois, en ce qui cnechore le salarié âgé d'au mnois 45 ans et au puls de 50 ans, le mantnot de l'indemnité de leeiimecncnt prévue au présent alictre srea majorée de 10 %.

En ce qui cnenorce le salarié âgé de puls de 50 ans et de mions

de 57 ans, le motnant de l'indemnité de lenmineceict prévue srea majoré de 25 %.

En cas de lecnineciemnt d'un cdare de 65 ans ou plus, l'indemnité légale de lneieicencmt srea versée, à l'exclusion de tuot autre.

Lorsque le salarié arua perçu une indemnité de lincnmieeect lros de la rurtupe d'un cntarot de tavrrial cclonu antérieurement aevc le même employeur, l'ancienneté psrie à l'époque en considération srea déduite de cllee à reientr puor le clcual de l'indemnité de leeciicemnt due à l'intéressé.

b) Indemnité légale de lneenimecit

La loi acocrde aux salariés ayant 1 an d'ancienneté une indemnité de lincmenecit de 1/5 de mios par année entière d'ancienneté, majorée de 2/15 au-delà de 10 ans d'ancienneté : Le salarié à prendre en considération puor le cualcl de l'indemnité de lneemceiient est seoln la frmluoe la puls anaveugtase :

1. Siot 1/12 de la rémunération des 12 drrinees mios précédant le lncmienieect ;

2. Siot 1/3 des 3 dreneirs mois. Dnas ce cas, ttoue pmrie ou gaatftiicorin de caractère anuenl ou exceptionnel, versée au salarié pnaaedt cttee période, n'est psire en copmte que dnas la ltiime d'un manontt calculé à due proportion.

L'ensemble des règles est détaillé aux aercltis L. 1234-9 et suivants, et R. 1234-9 et stniuvas du cdoe du travail.

c) Tlbeauu caiorptamf iicadtnif

Ancienneté	Loi	Convention cetcloivle	Disposition la puls favrolbae
De 1 à 2 ans	1/5 de mios par année d'ancienneté	0	Loi
De 2 à 5 ans	1/5 de mios par année d'ancienneté	2/10 de mios par année entière d'ancienneté (= 1/5)	Les duex snot équivalentes La conontvien cviotecle notlaanie est puls fovablare : ? en cas de déclassement ayant entraîné une réduction de salaire, puqsuie l'assiette de cauccl de l'indemnité est constituée des 36 mios précédant le déclassement ctrnoe les 12 ou 3 dinerres mios puor la loi ? loqrsue le salarié est âgé d'au mios 45 ans et de mions de 50 ans (majoration de 10 %) ? lsourqe le salarié est âgé d'au moins 50 ans et de moins de 57 ans (majoration de 25 %)
De 6 à 10 ans d'ancienneté	1/5 de mios par année d'ancienneté	3/10 de mios par année entière d'ancienneté	La ceoiotvnnn ccvlltoetie est puls favorable, suaf si l'assiette de clcual légale atboui à un résultat puls augaeavtnx
De 11 à 20 ans	1/5 de mios par année d'ancienneté majoré de 2/15 par année au-delà de 10 ans, siot 1/3 de mios par année d'ancienneté au-delà de 10 ans	4/10 par année entière d'ancienneté	La cnioevotnn covllceite est puls flaoarbve dnas la quasi-totalité des cas, suaf si l'assiette de cluaccl légale abtuoï à un résultat puls agtnvueaax
	Exemple puor 20 ans d'ancienneté : (1/5 x 10) + (1/3 x 10) = 5,33 mios	Exemple puor 20 ans d'ancienneté : (1/5 x 5) + (3/10 x 5) + (4/10 x 10) = 6,5	
Au-delà de 20 ans	1/5 de mios par année d'ancienneté majoré de 2/15 par année au-delà de 10 ans, siot 1/3 de mios par année d'ancienneté au-delà de 10 ans	5/10 par année entière d'ancienneté	La cniotveonn cielvcotle est puls faorvblae dnas la quasi-totalité des cas, suaf si : ? l'assiette de cclual légale aobuti à un résultat puls aaaevutngx ? la loi preemt de dépasser le plnaofd cttoeinennvnl de 12/12 de la rémunération alnnulee
	Exemple puor 30 ans d'ancienneté : (1/5 x 10) + (1/3 x 20) = 8,67 mios	Exemple puor 30 ans d'ancienneté : (1/5 x 5) + (3/10 x 5) + (4/10 x 10) + (5/10 x 10) = 11,5 mois	

Article 26 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 3 déc. 2012

Le présent aroccd est cconlu puor une durée indéterminée. Il alunne et rpecelame les actirels précités de la cnvoneiton collective.
Il srea notifié aux ogannoairists siyealdncs représentatives

sgnaiitears et non saigtaners et, en l'absence d'un driot d'opposition légal, srea abpcilplae le leinmaedn de son extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 3 déc. 2012

Article 27 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 3 déc. 2012

Les paetris s'engagent à deemadnr en cummon au ministère du travail, de l'emploi, de la farotiomn piofsenlelsonne et du diagloue saciol de farie procéder à l'extension du présent avenant, une fios l'accord notifié aux siegatiarns et aux non-signataires et passé le délai d'opposition de 15 jruos prévu par la loi.

Le présent arccod srea déposé auprès des seevcris ctanruex du mtrinsie chargé du tavrail conformément aux dositpsniios de l'article D. 2231-3 du cdoe du travail.

Les ptenairreas siuocax ont almccpoi un ioatpmnrt tviaarl de msie à juor de tuos les accodrs de la convetnoin civeltcole nnoaalitè du 24 mai 1988.

Ce taraivl a été effectué solen une lqogueie de doit constant. Il en est résulté une ddnaeme d'extension ne paotnt que sur les noauuevx textes conventionnels. Il s'avère que les seervcis du ministère se snot livrés à un nvaouu contrôle de disnioipsots qui anveiat itnlmanieet été étendues snas réserve, ni eoixlcsun (cf. arrêté du 30 mai 2012, Joanurl oefifcil du 6 juin 2012).

Un soencl taavril a été effectué par les pretiareans siaocux sur la bsae de ces réserves et exclusions.

Le présent avenant a puor oebjt d'adapter en conséquence les diooistsipns conventionnelles.

pnaetemre et tlaote puor aidcenct du travail, majorée puor reroucs à l'assistance d'une tercie personne. Le veeersmnt d'un cpaital en cas d'invalidité auolsbe et définitive met fin à la gniaarte en cas de décès.

On eentnd par eantfts à chagre au juor du décès ou de l'invalidité aolusbe et définitive les eatfns à cghare du salarié au snes fiscal, c'est-à-dire les eantfns pirs en cmotpe dnas le qoinutet fliaamil ou onaurvt droit à un antmbeaet alcbbppiale au renevu iobmshplae asini que, le cas échéant, les efnntas aquuexls le salarié est raevedle d'une poinsen atiarneilme (y coirmsps en aiaaplcoptn d'un jeumnegt de divorce) rtuenee sur son aivs d'imposition à titre de cgahre déductible du reenvu global, y cmorips les etnanfs posthumes, aisni que les efnans runcnoes par le participant, à cgarhe au snes ficsal de l'autre parent.

Avenant n° 7 du 21 novembre 2013 à l'accord du 5 décembre 2001 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FNECE ; CSEM ; SNBR ; SES ; ABF.
Syndicats signataires	FGA CDFT ; FGTA FO ; FNAA CFE-CGC ; CSFV CFTC.

Article 1er - Modification du libellé des catégories de salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

L'article 13.3 de la ceononvin ceclvlitoe est ansii modifié :

« Airlcte 13.3
Bénéficiaires

Les salariés non cderas ne ranlveet pas des aerilcts 4 et 4 bis de la ctnonoievn ciclteovle nanltiaoe de raritete et de prévoyance des ceards du 14 mras 1947 (AGIRC) bénéficiant des gaertinas du régime de prévoyance, suos réserve d'une ancienneté de 3 mios dnas l'entreprise.

Les salariés cedars rlanveet des atercils 4 et 4 bis de la citnnoeovn ceclolvltie nnatioale de rtaetrie et de prévoyance des grades du 14 mras 1947 (AGIRC) bénéficiant des mêmes gtanriaes du régime de prévoyance, suos réserve d'une ancienneté de 3 mios dnas l'entreprise.

Toutefois, les caedrs rnlvaeet des aetricls 4 et 4 bis de la cotvoeinnn cclvtoiele nolataine de rratiete et de prévoyance des careds du 14 mras 1947 déjà gtaairns par ailleurs, nmntaemot au trtie de l'article 7 de cttee convention, peuvent ne pas être affiliés au présent régime dès lros qu'ils bénéficient d'un neiavu d'indemnisation sitertnmet supérieur apprécié gitaarne par garantie. »

Article 2 - Modifications de la rédaction de la garantie en cas de décès-invalidité absolue et définitive
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

L'article 13.6 de la cionvtenon cveollctie est asini modifié :

« Aictrle 13.6
Décès et invalidité abosule et définitive

Est considéré en invalidité asuable et définitive le salarié reonncu par la sécurité scioale cmmoie définitivement itpnae à tutoe activité pnislesonlerfe et pecvranet à ce trtie siot une rtene d'invalidité de 3e catégorie, siot une rnete d'incapacité

1. Monant de la ptrsotaein

En cas de décès du salarié ou en cas d'invalidité aslboue et définitive du salarié, un caatpil est versé au bénéficiaire, dnnot le mtnoant est fixé à :

? qlleue que siot la sottuaiin filmaiae : 100 % du sriaale aneunl burt de référence ;
? motjoaiarn par ennaft à cgrahre : 25 % du siarale annuel burt de référence.

2. Giatnare dobule efeft

En cas de décès du conionjt du salarié ou de son paetnraire lié par un Pacs, ou de son cobciunn ntoiroe sunavnret postérieurement ou simultanément au décès du salarié, un deuxième cpaital est versé aux efnntas à charge.

Est considéré comme décès simultanè à cueli du salarié le décès du conjoint, du paetrarine lié par un Pcas ou du cbucoinn nitoore snuenvart au corus du même événement snas qu'il siot psliosbe de déterminer l'ordre des décès ou lquosre le décès du chnooijt ou du prniaretae lié par un Pcas ou du cuinboen nroioete survnièt dnas un délai de 24 hruées aavnt le décès du salarié.

Ce deuxième capatil est égal au ctaapil versé au décès du salarié. La piosttaern est répartie par prtas égales etnre les etfanns à cgarhe du conjoint, du prrtieanae lié par un Pcas ou du ciuobcnn nirtooe qui étaient imnienaitlet à la crhgae du salarié au juor de son décès.

Le cognibnuace ntirooe se définit par la capacité à jiftsieur aovir vécu nntimeooert aevc le salarié dieups au mnios 2 ans anvat la dtae du décès. En cas de naassncie ou d'adoption dnas un cuople de concubins, ce délai de 2 ans n'est pas exigé. Le salarié et son cicnubon snot célibataires, vfues ou divorcés. »

Article 3 - Modifications relatives à la garantie rente éducation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

L'article 13.8 de la coenvtoinn cllcivotee est anisi modifié.

« Atrlice 13.8
Garantie rtnee éducation

Une gjaarnte rtnee éducation est établie puor les efnatns du

bénéficiaire défini à l'article 2 selon les conditions d'âge ci-dessous :

- ? jusqu'au 12e anniversaire : 6 % du salaire brut TA-TB ;
- ? de 12 ans au 18e anniversaire : 8 % du salaire brut TA-TB ;
- ? de 18 ans au 25e anniversaire si poursuivant des études par l'enfant : 10 % du salaire brut TA-TB.

Cette prestation est allouée aux enfants à charge du participant décédé ou en invalidité 3e catégorie au sens de l'article 13.6 du présent accord.

Elle est doublée pour les enfants de deux parents.

Sont considérés comme enfants à charge à la date de l'événement ouvrant droit à pensionnés les enfants du participant, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, ruencons :

- ? jusqu'à l'âge 18e anniversaire, sans condition ;
- ? jusqu'à l'âge 26e anniversaire, sous la condition que :
- ? de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat de cadre d'une entreprise au CEND (Centre national d'enseignement à distance) ;

? 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 entreprises générales de travail, dans des entreprises privées ou privées 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 formations reçues ;

? d'être employé à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrit auprès du régime d'assurance chômage comme demandeur d'emploi ou stagiaire de la formation professionnelle ;

? d'être employé dans un EAT (établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleur handicapé.

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions indiquées ci-dessus, et indépendamment de la situation fiscale, les enfants à naître et nés viables et les enfants riciuels ? c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du (de la) concubin(e) ou du partenaire lié par un Pacs ? du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur part n'est pas tenue au versement d'une pension alimentaire.

La rente est versée sans interruption de durée au bénéficiaire, lorsque l'enfant à charge au moment du décès du participant est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou en tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et en tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile. Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation prévue contractuellement.

La rente est versée par trimestre et d'avance.

Elle prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant le décès ou l'invalidité du salarié.

A défaut, elle prend effet au premier jour suivant la date de dépôt de la demande.

Le versement de la rente éducation cesse à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant ne remplit plus les conditions d'attribution ou au jour de son décès.

Lorsque l'enfant est mineur, elle est versée au conjoint non déchu de ses droits partant ou, à défaut, au tuteur ou bien, avec l'accord de celui-ci, à la personne ayant la charge effective des enfants. Lorsque l'enfant est majeur, elle lui est versée directement. »

Article 4 - Modifications relatives aux ayants droit de la garantie décès

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

L'article 13.11 de la convention collective est ainsi modifié :

« Article 13.11
Ayants droit du conjoint décédé

A défaut de désignation expresse, le capital décès est versé selon l'ordre de préférence suivant :

- ? au conjoint non séparé de corps judiciairement, non divorcé ;
- ? à défaut, à son partenaire lié au salarié par la signature d'un Pacs ;
- ? à défaut, à son conjoint non marié ;

? à défaut, à ses enfants par parts égales entre eux ;

? à défaut, à ses père et mère, par parts égales entre eux ;

? à défaut, à ses héritiers, par parts égales entre eux.

Lorsqu'il y a un bénéficiaire de prestations familiales, chacune d'entre elles est versée au profit de l'enfant au titre de laquelle elle est accordée ou à son représentant légal.

Sont considérés comme bénéficiaires prioritaires les bénéficiaires pavnout jussif avior vécu conjointement avec le salarié depuis au moins 2 ans avant la date du décès. En cas de cessation ou d'adoption dans un couple de concubins, ce délai de 2 ans n'est pas exigé. »

Article 5 - Cotisation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

L'article 13.13 de la convention collective est ainsi modifié :

« Article 13.13
Répartition de la cotisation

Le taux global de la cotisation du régime de prévoyance défini ci-dessus assis sur la tranche A et la tranche B est fixé à 1,34 % des salaires bruts des salariés et répartis de la façon suivante :

Taux global :

? décès ou invalidité assurée et définitive (rente éducation) : 0,10 % ;

? décès ou invalidité assurée et définitive (capital) : 0,34 % ;

? incapacité de travail : 0,40 % ;

? invalidité : 0,50 %.

La cotisation est répartie à raison de 50 % à charge de l'employeur et 50 % à charge des salariés. »

Article 6 - Création d'un article 13.15 relatif aux périodes de suspension du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

« Article 13.15
Maintien et versement des prestations

Les prestations prévues par le présent régime de prévoyance sont suspendues en cas de périodes non rémunérées par l'employeur notamment en cas de congés non rémunérés (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise ?).

Le bénéficiaire du régime de prévoyance est maintenu, moyennant paiement des cotisations, au bénéfice du salarié dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que pendant toute cette période il bénéficie d'un traitement égal ou pire que celui de l'employeur ou en cas d'arrêt de travail, en tant que l'intéressé perçoit des prestations en espèces de la sécurité sociale (indemnités journalières, rente d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail).

Le droit à la garantie cesse au moment de la rupture du contrat de travail, sauf dans les deux cas suivants :

? si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations complémentaires de prévoyance par l'organisme assureur au titre du présent régime, le droit à garantie est assuré jusqu'au terme du versement des prestations ;

? s'il ouvre droit au droit de portabilité issu de l'accord national interprofessionnel défini à l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008.

Le droit à garantie cesse également au décès du salarié. »

Article 7 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent accord prend effet au 1er janvier 2014.

Article 8 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent accord est établi en vertu des dispositions du code de travail relatives à « la négociation collective ? les conventions et accords collectifs du travail » (livre II de la deuxième partie). Le présent accord est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à l'administration des affaires et déposé en deux exemplaires, dont un sur support électronique. (1)

Les paeirts sangaiitres cniveennnot de denadmer au ministère du travail, de l'emploi, de la formaiojn pslfesnooinerle et du duloigae social, l'extension du présent aanvnet en apiiolatcpn des atircels L. 2261-15 et snivatus du cdoe du travail.

(1) Le peirmer alinéa de l'article 8 est étendu suos réserve de rspect des dnispstiois de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

(ARRÊTÉ du 17 février 2015 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Avenant n 8 du 20 mai 2014 à l'accord du 5 décembre 2001 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FNECE ; CSEM ; SNBR ; SES ; ABF.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FGA CFDT.

Article 1er - Modifications de la garantie « incapacité temporaire de travail »

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

L'article 13.5 du cihtrpae XIII est remplacé par les doistiipsons suniaetvs :

« Alictre 13.5
Incapacité taripomree de tarival
1. Définition de la ganitare

En cas d'incapacité de tavairl puor casue de maladie, accident, adcentit du travail, aedncit de trajet, mdlaaie prienoofessllne pirs en compte par la sécurité sociale, des indemnités journalières complémentaires snot versées dnas les cinitdnoos définies ci-après :

a) Les indemnités journalières snot versées en raleis des ootbianilgs de l'employeur fixées à l'article 3.12 du chtparie III de la présente ciovntnoen collective.

b) Puor les salariés n'ayant pas l'ancienneté rquiese puor bénéficier des oilgonatibs de l'employeur fixées à l'article 3.12 du chatprie III de la présente ctnieoonvn colivctlee les indemnités journalières snot versées à cotempr du 91e juor d'arrêt de tiraval citonnu ou discontinu.

2. Motannt de la pstoiartrn

Le mtnnoat de la pesiottrn est fixé à 68 % du saiarle mseenul burt de référence, déduction ftaie des indemnités versées par la sécurité sialoce et de tuot arute régime de prévoyance.

En tuot état de cause, le cumul des somems reçues au ttrie de la sécurité sociale, du régime de prévoyance aisni que de tuot arute renevu (salaire à tpmes partiel, aitlcolnaos d'assurance chômage...) ne pourra cridnoue l'intéressé à poeiecrvr une rémunération nette supérieure à clele qu'il auirat perçue s'il aiavt posruivui son activité professionnelle.

3. Durée de svcree des pnatsetoirs

Le sevirce des indemnités journalières complémentaires cssee :
? au puls trad au 1095e juor d'incapacité de tariavl ;

Les pitranarees soauicx de la centvionon ccoltielvie nnoaatile des activités de prioouctdn des eaux embouteillées et bonsioss rafraîchissantes snas aolcol et de bière, réunis en coiomsismn paritaire, au vu des résultats tineuqches du régime cnioeovenntl de prévoyance, décident les mserues sunevitas :

? mttère en conformité les dstiosonpiis de la cnioevtnn cclvoeitlennatoaile aevc le décret n° 2012-25 du 9 jeinvr 2012 rileatf à la définition des catégories ovitcebjes de salariés ;

? rioeivr les dsoiistpions raveeltis aux gnrtaaeis décès-invalidité puor en éliminer les actspes qui ont pu apparaître comme cnnreovnaett au pnncipe d'égalité dégagé par la jrepuscindure du Cosinel d'Etat ;

? améliorer et préciser les giaatrens liées aux rsuiques décès ou invalidité aobulse et définitive, natmenmot en ce qui ccenorne la rnete éducation.

? à la dtae de cesitosan de vesnemert des indemnités journalières de la sécurité slaoice ;

? au décès du salarié ;

? lros de la niioataiofctn de celesasmnt en invalidité du salarié par la sécurité soacile ;

? à la dtae d'effet de la liuaitqdion de la psenoin vllesseie de la sécurité silcaoe du salarié (sauf puor les salariés cunlumat une pensoin de rtetaire et un emploi et rialeslsmnpt les coitdoins d'ouverture des droits aux porteaentsis en espèces de la sécurité sociale). »

Article 2 - Modifications de la garantie « invalidité »
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

L'article 13.7 du ctrhipae XIII est remplacé par les dtiionsopsis suvtneais :

« Aitcrle 13.7
Invalidité
1. Définition de la gaarntie

En cas d'invalidité reucnnoe par la sécurité sociale, une retne complémentaire aux ptetiaonrss sreveis par la sécurité saciole est versée.

2. Mnatont de la poasrttien

Les salariés déclarés en invalidité première, deuxième et troisième catégorie par la sécurité scaiole asini que les salariés bénéficiant d'une rtnee puor aeccnidt du taivral ou madalie porelnfslinesoe aanyt entraîné un tuax d'incapacité égal ou supérieur à 33 % peerrvcont une rntee complémentaire égale à :

? salariés classés en 1re catégorie ou rcunenos en incapacité pnrnemetae pinllnrfseseoee puor un tuax cpoimrs etnre 33 % et 66 % : 42 % du sralaie burt de référence, déduction ftaie de la rtene versée par la sécurité slcaoie et du silraae preatil éventuellement perçu ;

? salariés classés en 2e catégorie ou rnounces en incapacité paermtenne proelfnssionele puor un tuax égal ou supérieur à 66 % : 68 % du silraae burt de référence, déduction ftaie de la retne versée par la sécurité saoclie ;

? salariés classés en 3e catégorie ou ruenocns en incapacité petramenne pllfnsineoeroe puor un tuax égal à 100 % : 68 % du salirae burt de référence, déduction fatie de la rnete versée par la sécurité sociale.

En tuot état de cause, le cumul des smoems reçues au tirtre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tuot autre revenu, nmmnoeatt siraaale à tpmes partiel, aloonlicats d'assurance chômage, etc., ne porrua cdorinue l'intéressé à pvcoreier une rémunération nette supérieure à cllee qu'il auiait perçue s'il aiavt pouivursi son activité professionnelle.

3. Durée de siercve des paestrtrnios

La ssipouspern du seirvce de la rente invalidité de sécurité sociale, son reecamnmlept par une psinoen de vsllsesieie naonmtemt tel que prévu par les aelcuts articles L. 341-15 et R. 341-22 du cdoe de la sécurité sociale, le décès du salarié ont comme conséquence l'interruption du sirceve de la pietrotsan invalidité par le présent régime. »

Article 3 - Modifications de la garantie « rente éducation »
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

L'alinéa 1er de l'article 13.8 du chapitre XII de la constitution cleolcvite est ainsi modifié :
L'expression « de 18 ans au 25e anniversaire » est remplacée par « de 18 ans au 26e anniversaire ».
Après « Elle est doublée pour les orpneils de deux parties », il est ajouté un alinéa dont la rédaction est la suivante :
« Le montant annuel de la rente éducation ne pourra être inférieur à mille euros (1 000 ?). »
Dans tout l'article, le terme « pnpncatait » est remplacé par le terme « salarié ».

Article 4 - Création d'un article sur la portabilité des droits en prévoyance complémentaire
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

Il est ajouté au chapitre XIII de la constitution cleolcvite un article 13.16 « Portabilité des droits de prévoyance complémentaire ».
« Article 13.16

Portabilité des droits de prévoyance complémentaire
1. Bénéficiaires et garanties existantes

En cas de cessation du travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à prise en charge du régime obligatoire d'assurance chômage, les salariés bénéficient du maintien des garanties prévues aux articles :
? article 13.5 ? Garantie incapacité temporaire de travail ? ;
? article 13.6 ? Garantie décès et invalidité absolue et définitive ? ;
? article 13.7 ? Garantie invalidité ? ;
? article 13.8 ? Garantie rente éducation ?.
Le présent dispositif de portabilité s'applique aux conjoints de travail, telles que définies précédemment, dont la date est égale ou postérieure au 1er juin 2015.
Le bénéficiaire du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à cotisation complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur avant la date de cessation du contrat.
Le maintien des garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après.

2. Salaire de référence

Le salaire de référence s'entend de base au cours des périodes est celui défini pour les salariés en activité pour lequel la garantie est 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 écartés les montants liés à la cessation du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatoires de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

3. Incapacité temporaire de travail

Les ex-salariés bénéficiaires du régime de portabilité ne bénéficient pas des dispositions de maintien de salaire fixées à l'article 13.12 du chapitre III de la présente constitution collective, l'indemnisation au titre de la garantie incapacité de travail telle que définie à l'article 13.5 ci-dessus s'effectue pour ces bénéficiaires de la portabilité à compter du 91e jour d'arrêt de travail continu ou discontinu.
En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne peut être inférieure à l'intéressé à percevoir une indemnité 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 cotisations du régime d'assurance chômage applicables au jour de l'incapacité.

4. Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès la date de cessation du contrat de travail.
L'employeur s'engage le maintien de ces garanties dans le respect de la loi et de l'organisme assureur de la cessation du travail.
C'est auprès de l'organisme assureur que le bénéficiaire du dispositif de portabilité justifie en principe de son statut de bénéficiaire d'emploi.
Le maintien des garanties s'applique pour une durée maximale égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du contrat de travail du salarié dans l'entreprise ou, le cas échéant, des entreprises successives de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondi au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 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 bénéficier auprès de l'organisme assureur de son statut de bénéficiaire d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage, à la date d'effet de la liquidation de la pension veilsile de la sécurité sociale, en cas de décès.
La suspension des cotisations 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.
En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les bénéficiaires des assurances bénéficiant du dispositif de portabilité sont modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

5. Fonctionnement 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 13.13 de la constitution collective. Ce mode de financement s'applique aux cotisations de travail de travail dont la date est égale ou postérieure au 1er juin 2015.
Les prestations bénéficient d'une période d'observation de 18 mois à compter de la date d'effet du présent dispositif (1er juin 2015).
A l'issue de ce délai, un bilan d'application du dispositif de portabilité sera établi par les organismes assureurs et présenté à la commission paritaire de la branche des activités de potdruoc des eaux embouteillées et boissons rafraichissantes sans alcool et de bière en vue d'examiner la possibilité des modalités de fonctionnement et un éventuel ajustement des cotisations.

6. Fonctionnement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur :

? les prestations en cours sont maintenues par le précédent organisme assureur ;
? les bénéficiaires du dispositif de portabilité renaissent des présentes dispositions sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

7. Révision du dispositif de portabilité

En cas d'évolution des conditions légales ou conventionnelles, le présent dispositif sera amendé par avenant. »

Article 5 - Modifications de l'article 13.13
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

Le texte ci-dessous se substitue dans son intégralité au texte antérieur de l'article 13.13 :
« Les cotisations sont assises sur les salaires au sens de TA et TB, sauf mention spécifique.
? teneur A : partie du salaire brut dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale ;
? teneur B : partie du salaire brut excédant la teneur A, dans la limite de trois fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

(En pourcentage.)

Garantie	Employeur	Salarié
Décès/ invalidité asobue et définitive	0,34	0,00
Rente éducation	0,10	0,00
Incapacité tmraroipiee de tairavl	0,10	0,30
Invalidité	0,16	0,40
Total	0,70	0,70

A ctmoepm du 1er jlielut 2015 :

(En pourcentage.)

Garantie	Employeur	Salarié
Décès/ invalidité aoulsbe et définitive	0,34	0,00
Rente éducation	0,10	0,00
Incapacité tmaierope de tiavral	0,11	0,33
Invalidité	0,19	0,41
Total	0,74	0,74

Les citasoinots snot pabaeyls trreiimntseelemt à tmere échu. »

Article 6 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

Le présent aevant penrd effet au 1er jilleut 2014.

Avenant n 3 du 5 octobre 2015 relatif à la mise à jour du chapitre IV de la convention relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	La FNECE ; Le CESM ; Le SBNR ; Le SES ; L'ABF,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La CFSV CTFC ; La FGA CDFT ; Le SNI2A CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2015

Mise à juor du ctrahipe IV de la cnioeotvnn cclteiove ntnolaiae au rgraed de la loi du 5 mras 2014, des décrets et de l'accord du 30 octrboe 2014 sur la fmroaiton psosefnlonle dnas dirseves bcarenhs de la filière alimentaire.

Il est rappelé que les diosnistopis non modifiées du cthairpe IV ont, antérieurement à sa msie à jour, fiat l'objet d'une extension. Le présent anvneat ssuttubie et rcampele dnas sa globalité l'actuel ciahptre IV de la cotenionvn cilvtoelce nitaolane des activités de pduircoon des euax embouteillées et boossins rafraichissantes snas aocoll et de bière.

« Citrahpe IV
Apprentissage. ? Elmpoi et fimroaotn professionnelle

Article 4.1

L'apprentissage est régi par les dinpsosiiots des aleticrs L. 6211-1 et sinavtus du cdoe du travail.

Définition de l'apprentissage

L'apprentissage est une forme d'éducation alternée. Il a puor but

Article 7 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

Le présent aveannt est établi en vretu des dipntsioosis du cdoe du tiavral reteavls à : « La négociation collective. ? Les cetoionvnnns et acdorcs cflloecis du trivaal » (livre II de la deuxième partie). Il est fiat en un nbrmoe sfusafint d'exemplaires puor être rmeis à chuanee des oaanriisatngs sgteaiinras et déposé en duex exemplaires, dnot un sur ssporut électronique. (1)
Les preitas sagiirnates cenvoinnent de dndademer l'extension du présent avenant.

(1) Le peiermr alinée de l'article 7 est étendu suos réserve des dnitiosiosps de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.
(ARRÊTÉ du 11 mras 2015 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

Les paertrieas sociaux de la coveitnon cvlceolite nalitonae des activités de podcruotn des euax embouteillées et bniososs rafraichissantes snas aocoll et de bière, réunis en cmosiimson paritaire, décident des msurees snuteivas :
? revoir les dssiitonpiis rlevtaies aux gtiareans rvitlaees à l'incapacité tropremaie de tiavral et à l'invalidité puor en meidifor les cndiitons et le neiauv d'indemnisation ;
? areopptr une amélioration et une moiitdofaicn à la gairtnae « rtenee éducation » ;
? mttere en conformité les dissoniptois de la cnneoiotvnn ctlovcelie nltaanioe aevc la loi n° 2013-504 du 14 jiuin 2013 puor ce qui cncreone la portabilité des droits.

de dneonr à des jneeus tlarvruliaes aaynt ssitifaat à l'obligation scarloie une fmootrain générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qofiaicaltuin pnsfolnslieoere sanctionnée par un diplôme ou un ttiere à finalité plrnnlossefeioie enregistre au répertoire nnoiatal des cartonctifieis professionnelles.
L'apprentissage fiat l'objet d'un cotrnat cclonue etnre un arptnpei ou son représentant légal et un employeur. Il aoiscse une ftaoriomn dnas une ou puirsuels entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou pueuilsr activités preilofeneoslnss en rilaeotn dircete aevc la qflataiouiicn ojebt du ctaort et, suos réserve des dsopoiitsins des aclietrs L. 6231-2 et suivants, des enegtemsennis dispensés pnanedt le tpmes de tiarval dnas un crntee de frotoiamn d'apprentis ou une setoicn d'apprentissage.
Le ctenou des raeiotlms ceienvloennnolts qui lenit l'employeur et la ou les ersntriepes ssutbpeleics d'accueillir tmioeaneermrpt l'apprenti est fixé par le décret mentionné aux aertlics L. 6211-5 et L. 6222-3 et sniuatvs du cdoe du travail.

Durée et coniidntos du cntraot d'apprentissage

Le coartnt d'apprentissage puert être cnlcou puor une durée limitée ou illimitée. La durée du catront d'apprentissage ou de la période d'apprentissage draunt le ctnarot est au minos égale à cllee du cylce de foirtoman qui fiat l'objet du contrat. Elle puert varier, suos réserve des ditpsooisins des arceilts L. 6222-11, etnre 1 et 3 ans ; elle est fixée dnas les cdooitinns prévues par le décret mentionné à l'article L. 6222-14 du cdoe du travail, en fniootcn du tpye de pfseooirsn et du nveaiu de qfioiiaultcan préparés.

En cas d'obtention du diplôme ou du tirte de l'enseignement tecioqhnlogue préparé, le cnaort puert prrdene fin, par arccod des duex parties, aavnt le temre fixé initialement.
Tout jneue teauarvllir puert ssrriucoe des cotartns d'apprentissage sfsficuecs puor préparer des diplômes ou tetrts stniaonncat des qftciauiainlos différentes, suos réserve d'être âgé de 16 ans au monis à 25 ans au début de l'apprentissage, suaf eexctoipn prévue à l'article L. 6222-2 du cdoe du travail.
Toutefois, les jneeus âgés d'au mmois 15 ans au crous de l'année clivie pevunet soieursce un crotant d'apprentissage, s'ils jesinuitft avior acmplpoi la scolarité du peremir ccyle de l'enseignement scidonaere conformément à l'article L. 6222-1 du cdoe du travail.
Lorsque l'apprenti a déjà cnlocu duex crttoans suicssces de même niveau, il diot oteinbr l'autorisation du dituerecr du drneier crnete de fmoioartan d'apprentis qu'il a fréquenté puor curnloce un troisième ctaortnt d'apprentissage du même niveau.
Il n'est exigé anucee cinodtion de délai enrte duex contrats.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier, par lequel un employeur s'engage, outre le versement d'un salaire dans les conditions prévues par la réglementation, à assurer à un jeune titulaire une formation professionnelle complète, dispensée par l'entreprise en entreprise et par ailleurs en centre de formation d'apprentis ou scolaire d'apprentissage. L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, à servir l'entreprise dispensée en centre de formation d'apprentis ou scolaire d'apprentissage et en entreprise et à se présenter aux épreuves du diplôme ou du titre prévu par le contrat d'apprentissage.

Le maître d'apprentissage doit être désigné par l'employeur pour servir les bénéficiaires du contrat d'apprentissage, il peut s'agir du chef d'entreprise ou d'un salarié qualifié de l'entreprise, en tant que titulaire de son emploi et de son niveau de qualification, qui doivent être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Ce maître d'apprentissage assure le salarié tout au long de la durée de son contrat d'apprentissage. Le maître d'apprentissage bénéficie de fonctions lui permettant d'exercer au mieux ses missions dans les conditions de l'article L. 6223-8 du code du travail.

Formation professionnelle de l'apprenti

L'employeur assure dans l'entreprise la formation professionnelle de l'apprenti. Il lui confie notamment des tâches ou des postes permettant d'exécuter des opérations ou travaux complémentaires à une formation continue définie par accord entre le centre de formation d'apprentis et les représentants des intéressés qui interviennent des entreprises dans celui-ci.

L'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le centre et à prendre part aux activités destinées à compléter celle-ci et la formation en entreprise. Il veille à l'inscription et à la participation de l'apprenti aux épreuves du diplôme ou du titre concerné par la qualification prévue par le contrat.

Salaire de l'apprenti

Le salaire de l'apprenti est fixé en pourcentage du Smic.

Les pourcentages sont fixés comme suit :

- ? 15 % du Smic pendant le 1er semestre d'exécution du contrat ;
- ? 25 % du Smic (2e semestre) ;
- ? 35 % du Smic (3e semestre) ;
- ? 45 % du Smic (4e semestre) ;
- ? 60 % du Smic (5e semestre) ;
- ? 100 % du Smic (6e semestre).

En outre, ces pourcentages se trouvent majorés du fait de l'âge de l'apprenti de :

- ? plus 10 points à partir de 18 ans ;
- ? plus 20 points à partir de 21 ans ;
- ? plus 30 points à partir de 23 ans,

sans toutefois que le centre moirjtaan ait pu effectuer de perdre le pourcentage obtenu à plus de 100 % du Smic.

Les périodes de congés de la présente convention collective rattachées que les entreprises doivent verser aux apprentis le montant le plus élevé de la rémunération légale ou conventionnelle fixée en pourcentage du Smic.

Le salaire minimum perçu par l'apprenti est fixé par l'article D. 6222-26 du code du travail.

1. Pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans :

- a) A 25 % du salaire minimum de convention pendant la 1re année d'exécution du contrat ;
- b) A 37 % du salaire minimum de convention pendant la 2e année d'exécution du contrat ;
- c) A 53 % du salaire minimum de convention pendant la 3e année d'exécution du contrat.

2. Pour les jeunes âgés de 18 à 20 ans :

- a) A 41 % du salaire minimum de convention pendant la 1re année d'exécution du contrat ;
- b) A 49 % du salaire minimum de convention pendant la 2e année d'exécution du contrat ;
- c) A 65 % du salaire minimum de convention pendant la 3e année d'exécution du contrat.

3. Pour les jeunes âgés de 21 ans et plus :

- a) A 53 % du salaire minimum de convention pendant la 1re année d'exécution du contrat ;
- b) A 61 % du salaire minimum de convention pendant la 2e année d'exécution du contrat ;
- c) A 78 % du salaire minimum de convention pendant la 3e année d'exécution du contrat.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2015/0051/boc_20150051_0000_0012.pdf)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2015/0051/boc_20150051_0000_0012.pdf

Article 4.2 Formation professionnelle

Article 4.2.1 Préambule

La formation est un investissement. Elle est l'un des moyens privilégiés pour que les salariés développent en temps opportun des connaissances, des compétences et un savoir-faire leur permettant les capacités d'adaptation aux évolutions, réalisant ainsi la nécessaire complémentarité entre les besoins économiques des entreprises et leurs intérêts individuels et sociaux.

Les parties conviennent que le développement de la formation professionnelle est l'une des conditions de la modernisation, donc de la pérennité des entreprises par une qualification accrue de l'emploi fondée sur l'investissement en ressources humaines, notamment par la qualification des salariés.

Les parties conviennent également la formation professionnelle pose des enjeux importants pour les salariés et les entreprises. Elle a vocation à promouvoir la sécurisation des parcours professionnels en permettant à chaque salarié de disposer et d'actualiser un stock de compétences et de compétences pour favoriser son évolution professionnelle, de permettre d'acquiescer un nouveau niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Dans cette perspective, les parties conviennent ainsi de préparer les objectifs de la formation tout au long de la vie professionnelle :

? permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle grâce aux entreprises professionnelles dont il bénéficie ou aux atouts de la formation et de compétences ou de qualification des salariés de l'expérience acquise il participe. Chaque salarié doit être en mesure d'élaborer et de mettre en œuvre un projet professionnel qui tienne compte non seulement des besoins de qualification de son entreprise ou, plus généralement, de ceux du monde économique, mais aussi de sa propre volonté de développer ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes personnelles ;

? favoriser l'acquisition d'une qualification pour les jeunes et les salariés, en leur permettant de surmonter les obstacles de formation dispensés notamment dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation ;

? favoriser l'accès des salariés à des accords de formation professionnelle conclus par les entreprises et mis en œuvre au sein de leur entreprise ;

? du droit au congé individuel de formation mis en œuvre à leur initiative ;

? du compte personnel de formation, en accord avec l'entreprise.

? développer les actions de formation en lien avec la nature, la durée, les modalités et les enjeux de ces actions dans le cadre des heures de formation prévues en CPF pendant de la formation aussi bien pendant qu'en dehors du temps de travail ;

? favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle, et donc l'égalité professionnelle dans les emplois de l'entreprise ;

? assurer le développement de la formation professionnelle, notamment par l'information des salariés sur les dispositifs de formation et par l'accompagnement dans l'élaboration et dans la mise en œuvre de projets professionnels.

Section 1

Actions de formation professionnelle tout au long de la vie

Article 4.2.2 Définitions

Chaque salarié doit être en mesure, tout au long de sa vie professionnelle, de développer, de compléter ou de revulnérer sa qualification, ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles.

La mise en œuvre de ce principe s'effectue au travers de la

fmitaroon poseferinslone citunone et d'une tpgiolye d'actions de faaorimn :

1. Les antiocs de lutte ctonre l'illettrisme et d'apprentissage de la lunage française.

2. Les acitons de préformation et de préparation à la vie pnelenfrslooe : elels ont puor obejt de pertmrtee à tutoe personne, snas qaftociaaliu psolerenfnolise et snas crntoat de travail, d'atteindre le neviau nécessaire puor siurve un sgtae de foimotran psoflroneeilsne prnepmreot dit ou puor eenrtr decmeitenrt dnas la vie professionnelle.

3. Les anotcis d'adaptation et de développement des compétences :

? les anotics d'adaptation des salariés : elels ont puor oejbt de feivrosar l'adaptation des salariés à luer ptsoe de travail, à l'évolution des emopils et d'assurer une fioomtarn ptremnatet de maîtriser les eexcinges nveloues pvenroant de l'évolution des elopims afin de foeriavsr le mtienian dnas l'emploi ;

? les atoincs de développement des compétences des salariés : elels ont puor oejbt de développer les compétences d'un salarié, siot dnas l'exercice de son tavaril actuel, siot puor lui prretmete d'évoluer vres une artue qualification.

4. Les acntois de prooimtn : eells ont puor obejt de petmettre à des tvrilluareas d'acquérir une qoiutlacaiifn puls élevée.

5. Les actnois de prévention : eells ont puor oejbt de réduire les reiusqs d'inadaptation de qicoaaiftiuln à l'évolution des thequicns et des serutrtucs des entreprises, en préparant les tlrelaariuus dnou l'emploi est menacé à une mutation d'activité, siot dnas le cadre, siot en dhoers de luer entreprise.

6. Les aticoncs de livesoonrn : eells ont puor obejt de perertmte à des tarlvialuers salariés dnou le croant de traiavl est rompu d'accéder à des eiompls egxaiant une qoifauctlian différente.

7. Les atnociis d'acquisition, d'entretien ou de petneicromneentf des cnssaicnaneos : elels ont puor oejbt d'offrir aux tiaelvarruls les mnyoes d'accéder à la culture, de miannter ou de pirarafe luer qtcliaiaioufn et luer naeivu cuuterll asni que d'assumer des responsabilités acruces dnas la vie associative.

8. Les aniotcs de foartimon cuntnoie relietvas à la rtioadcptoroien des psonrees prévues à l'article L. 1333-1 du cdoe de la santé publique.

9. Les atonics pntatermet de réaliser un blian de compétences : eells ont puor obejt de ptremree à des tirvrlulaeas d'analyser lures compétences poeroleifsnnsles et poreenlensls asni que lreus aiutpdets et lerus manioitovts afin de définir un perojt prfreesosonl et, le cas échéant, un pjoret de formation.

10. Les acntis pertnmtat aux tallarurvies de firae vealdir les aicqs de luer expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un trite à finalité pifoolseelrsnne ou d'un ctceifarit de qfuacilaioitn fgniurat en vue de l'ite établie par la CFNEPP de la barhnce ou d'une cttaicueorifn visée à l'article 3.3 de l'accord sur la firaroon prlisoenofnle dnas dsevreis bancrehs de la filière aieitrmante signé le 30 obortce 2014 et enregistrés dnas le répertoire noaatln des cfeaticirtoins perssoeiflneons visé à l'article L. 335-6 du cdoe de l'éducation.

11. Les anotcis pretnaemt de peesorrgsr au crous de sa vie psneflirsonloee d'au mnois un naveiu en acquérant une qtaialuioicfn cdspraaronent aux bnoies de l'économie prévisibles à curot ou myoen treme :

? siot enregistrée dnas le répertoire nntaoial des ciiiceftntars psneoeseelfilns prévu à l'article L. 335-6 du cdoe de l'éducation ;

? siot rnnouee dnas les csoaialitsncis de la cnoeintovn ctlevilcoe nliaotane de brcnae ;

? siot ouvarnt diort à un caifrticet de qaaictlfiuon pierlesnnoofnse établi par la cimmssoion paiaitrrre natnoilae de l'emploi de la brcnhae ponneisforelle dnas les conndtiois prévues par l'article L. 6314-2 du cdoe du travail.

12. Les antiocs de foaiarmtn cotniune rtaievles à l'amélioration du bien-être du salarié au tiraval (prévention des risques, gstees et postures).

13. Les aoitcns de fmotaroin engagées dnas le cdare de l'article L. 323-3-1 du cdoe de la sécurité salocie au bénéfice d'un salarié en arrêt de tiavral peneacrvt les indemnités journalières.

14. Les antiocs de footiamrn otuerevs et à dscntiae se déroulant dnas les cinitondos prévues par l'article L. 6353-1 du cdoe du travail.

Article 4.2.3

Validation des aicqs de l'expérience

Les praites au présent aoccrd considèrent que le diiopitssf de vdaotailn des aicqs de l'expérience cnittusoe une priorité dnas la bhnrcae en ce qu'il premet à caque salarié de farie veladir au corus de sa vie psnrnonlieelofse les aicqs de son expérience, nammotent professionnelle, en vue de l'acquisition :

? d'un diplôme ou d'un ttrie à finalité professionnelle, enregistré

dnas le répertoire nntaoial des cittirneioafs poiereolsnfelns visé à l'article L. 335-6 du cdoe de l'éducation ;

? d'un cicrfeait de qfctaoaiuiln peoleoifnrlsse (CQP), établi par la csosimimon paiaitrrre naniatloe de l'emploi de la brcnhae et enregistré dnas le répertoire nntaoial des cctnietifroas pfnseierloelns visé à l'article L. 335-6 du cdoe de l'éducation.

Les peirats siintgraeas daendment aux OCPA concernés de développer l'information des erteipsnrs et de lrues salariés sur le ditipsisof de vltadaioin des aicqs de l'expérience, en paruilteicr en vue de l'obtention de cfeittars de quifcaoitln ploneirfsneloe et de fosivearr l'accès à ce dpsiiostf puor tuot salarié qui le souhaite, dès lros qu'il rmlpiet les cdiotinsons prévues.

Afin de fitleacr les démarches iiedlvlindeus de vatdliaoin des aicqs de l'expérience, les salariés bénéficieront puor la préparation de luer dseois et de luer erttneien aevc le jury :

? d'un congé de 3 jrous ouvrés rémunérés ;

? d'un aacneecopmmngt dnas les ciinotndos prévues par les arctlies L. 6423-1 et R. 6423-2 et suivants.

Les modalités de pisre en cagrhe de frias liés à l'organisation des juys et aux procédures de vltioaidan des acquis de l'expérience soernt définies dnas l'accord de bncahre rletaf aux cfietacitrs de qiliauiaocftn professionnelle.

Conformément aux dsiospotnis de l'article L. 6313-12 du cdoe du travail, les dépenses dnervot criovur :

? les fiars de transport, d'hébergement et de rtatoseiuran ;

? la rémunération des salariés ;

? les ciontistaos salcieos olteroagiibs ou cletoiennevlns qui s'y rtechnat ;

? le cas échéant, les taxes sur les salaires.

Le salarié purora mieoilsbr son CPF puor accéder à la VAE (voir art. 4.2.11 puor le fmnnecaiet ci-après). Dnas ce cadre, les semmos snoret imputées sur les oanliotigbs au ttrie de la professionnalisation. Si l'employeur pnerd en craghe la VAE au ttrie du paln de formation, il s'acquittera des faris afférents.

Article 4.2.4

Accès aux aicnts de formation

L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à luer psote de travail. Il vielle au miatienn de luer capacité à occuper un emploi, au rgead neomnmtat de l'évolution des emplois, des tngolchoeies et des organisations.

Il puet également popsorer des froomtains qui picrnaipet au développement des compétences. Cependant, le développement de la famoitorn connutie diot résulter aussi bein de l'initiative des entreprises, puor leeuselqs il est un élément ftdaeonmnl de gestion, que de l'initiative ilundieilvde qui pemret aux salariés de mieux maîtriser luer carrière professionnelle.

L'accès des salariés à des aicnts de froomitan pifsreslonlee cionnute est asini assuré :

1. A l'initiative de l'employeur dnas le crade du paln de ftioorman mentionné à l'article L. 6312-1 du cdoe du tavaril ;

2. A l'initiative du salarié dnas le cdrae du congé de foomriatn défini aux arctles L. 6322-1 et siuvatns du cdoe du tavaril ;

3. A l'initiative du salarié puor la mtiaosbioiln du cpomte prsonenel de fotoarmin prévu à l'article L. 6323-1 du cdoe du traaivl ;

4. Dnas le crdae des périodes de pnselstiansoofrioain prévues à l'article L. 6324-1 du cdoe du tairval ;

5. Dnas le carde des cnttaors de paoslanrifotsiosenin prévus à l'article L. 6325-1 du cdoe du travail.

Section 2

Objectifs de la fomoiatrn professionnelle

Article 4.2.5

Objectifs et priorités de la fritaoomn prnelffossilene dnas le secteur

Afin de cnrbouietr puls enfiemfeacct à l'emploi, les priats sniartgaeis considèrent qu'il cvoenint de pomooovuir l'adaptation, le développement et le piftneeromneect panenrmet des connaissances, natenmnot en risaon de la miicatdfon de l'environnement et de l'évolution technologique.

La définition de ces orttnienias et l'ordre des priorités frnoet l'objet d'un eaexmn régulier par la cmioimssn priairate de l'emploi qui puet formuler, à cttee occasion, ttuoe piitoorpson sstucloipbe de la compléter ou de l'actualiser, nanemott en fintoocn des études et truvaax d'observation ctoiduns par l'observatoire prcsptoeif et alqautiyne des métiers et des qtfonaiiulacs compétent. Les ppitorisnoos de la CPNFEP snot validées par la coiosmmsn siacole paritaire.

Dans cttee perspective, elels jegunt eeelstsnls les spécialités de

faortimon suivantes, solen l'affectation de la fraimaiootn ci-dessous précisée :

PF : paln de faoriotmn ;

PP : période de preinsasflaiionoton ;

CP : caorntt de pltnieaooisiasfnorn ;

CPF : cmtpoe peorsnrel de foirtoamn ;

Actions paieortirrs :

? tgoeocnilhs industrielles, feanmnealdtos et de transformation, y cmipors les spécialités pluri-technologiques des tsmiaroantnofrs (PF, PP, CP ou CPF) ;

? menitncaane des équipements et taravux nefus (PF, PP, CP ou CPF) ;

? transport, manutention, magasinage, lsiqtgiuoe (PF, PP, CP ou CPF) ;

? secrétariat, achat, activité commerciale, mtekrinag (PF, PP, CP ou CPF) ;

? finances, comptabilité, gtseion juuidrjie (PF, PP, CP ou CPF) ;

? rseecrsuos humaines, mnmgaeaanet et gostein de poejtrs (PF, PP, CP ou CPF) ;

? préparation à l'exercice de la fictoonn truaotle (PF, CPF) ;

? bureautique, itoqmfirunae de gstoiem (PF, PP, CP ou CPF) ;

? informatique, tematnerit de l'information et réseaux (PF, PP, CP ou CPF) ;

? cnmiooiaumctn et ioirnmafotn (PF, PP, CP ou CPF) ;

? prévention des andteccis du travail, des miedalas professionnelles, cotinodnis du taarvil et environnement, rueqiss isdetunlirs (PF, CPF) ;

? alphabétisation, lgnagae des sngeis (PF, CPF) ;

? rercehnce et développement, laeobirovars (PF, PP, CP ou CPF) ;

? sécurité environnementale, sécurité ariiealnmte et qualité des purtodis (PF, PP, CP ou CPF) ;

? préservation de l'employabilité namnotem des peremirs nauievx de qflaituioaicn en luer apnpratot en sloce cuomnn de cinsaneocnass et de compétences psreieoesflolnns (lecture, écriture, tissrsminaon des consignes, etc.) patnmteret eutnise d'accéder à des fanrooitms qnluaiaietfs et/ ou diplômantes (PF, PP, CP ou CPF) ;

? préservation de l'employabilité des siornes puor mieux luer prmeerte d'accéder à de nevouaux emolpis et puor luer petetmrrre de siruve l'évolution des elopims (PF, PP, CP ou CPF) ;

? aitcnos de ftooramim fonsavirat le rsclaeemst des salariés déclarés ipneats au ptose de tairavl ou à ciretans taaruvx (PF) ;

? développement des compétences pesneonllrs et professionnelles, des compétences linguistiques, des frotanimos diplômantes et cnaeettfiirs (PF, PP, CP ou CPF) ;

? développement de la clruute sniutiefiqce et tnceihque (PF, PP, CP ou CPF).

Le pesneornl d'encadrement qui exerce, dnas sa fonotcin d'organisation et d'animation, une responsabilité diterce de fmoitoran bénéficiara, à son niveau, d'une fmoioiatn appropriée au trtie du paln de formation.

Les peirtas sneraatigs fverionsat les fortoinams débouchant sur des certifications, des diplômes ou des tirets homologués et aginort en store que le ctenonu de ces fonmtoairs évolue parallèlement au développement des techniques.

L'utilisation du CPF à l'initiative du salarié, tllee qu'énumérée ci-dessus, ne vuat que puor les farmoitnos qtafuiialnes ou certifiantes.

Article 4.2.6

Programme pinuaerlunl de formation

Dans le crdae du développement soiuahlbtae d'une goisetn prévisionnelle des eolmips et des qualifications, les plqjioteus de fitoaromn des ensiterpers pennrent en compte, en ftnoocin de leus spécificités, les oecfbtjis et les priorités de la foramioin pilflesorosnene définis ci-dessus.

Il est, notamment, rappelé que la négociation oitlbgiroae sur la GEPC au niveau des eietrnspres et des grpoues iclunt le thème des ganrdes otnterianios à 3 ans de la foartoimn professionnelle, les oiftjbces du paln de formation, les pbuicls peorriaitirs et les cnsnceiasanos et compétences à acquérir puor les 3 années de validité de l'accord.

Il est désormais possible, stiue à un acrocd d'entreprise, d'établir un paln de froomtan puor une durée de 3 ans.

Les periats sgnaaertiis inintcet les epsrieretns à élaborer un pmgmroae pnunuairel de faoortmin qui tennie cmopte de ces oejtfcibs et priorités asni que des pecsrvtpeeis économiques, de l'évolution des investissements, des technologies, des mdoes d'organisation du tiavral et de l'aménagement du tpmes de tariavl dnas l'entreprise.

Ce pmmgrorae définit les pirccestepvs d'actions de ftiramoon et cleels de luer msie en ?uvre.

Le pomrmagre peinulnraul est actualisé cquhae année.

Conformément à l'article L. 2323-40 du cdoe du travail, le comité d'entreprise est consulté au curus du derneir trimrtese précédant la période coevrtue par le programme.

Un blain de la msie en ?uvre de ce pmrmongae pilrnuunael est présenté puor aivs aux insactens représentatives du pnsorenel anvat la fin du peimr sseremnt siavnu la période pluriannuelle.

Le pamgorme pualnneiurl porrua s'appuyer sur les cioncsoulns réalisées par la CFEPNP aisi que sur cllees de l'observatoire pitprcesof et aqlnaiyute des métiers et des qualifications.

Section 3

Plan de formation

Article 4.2.7

Dispositions rlvaeties au paln de formation

Le paln de farotiomn de l'entreprise relève de la responsabilité de l'employeur. Son élaboration diot tneir ctpmoe des oraiontnites et du perjot de foromtan penleoforissnl de l'entreprise. Il puet prdenre en cmotpe également les besions de fitoaromn etrnant dnas le cardé du CPF, de la VAE, des périodes de pionsnsiiaefsrtaoon et de deertisdaa psrelnoenis en lein avec les boensis de l'entreprise.

Ainsi, lros de l'élaboration du paln et en fnitocn de sa finalité, celui-ci s'efforcera de prrnede en cmtpoe les dmneadas exprimées par les salariés et/ ou par luers représentants.

Les acotnis de fioormtan dveonit aussi ccounrir à développer les oftciebjis et priorités de la fomriotan pfoliosesnenrle définis ci-dessus par la branche.

Article 4.2.8

Typologies des aonctis du paln de formation

Les ptiars sirnetigaas peenrnt en ctmope les dtoisnispios légales définies aux atecrils L. 6321-1 et sunitvas du cdoe du travail.

Le paln de frotaiomn comoptre duex catégories d'actions de fatooimrn :

? les anitocs d'adaptation au psote de taiarvl ou liées à l'évolution ou au maniiten dnas l'emploi ;

? les atcnios de développement des compétences.

Section 4

Compte pnoerensl de formation

Article 4.2.9

Droit au cmotpe pensreoln de formation

Il est rappelé que le ctmopoe pnersonel de fitmoroan puet être aboné en acotioplain d'un aorccd d'entreprise ou de groupe, un aorccd de bnchrae ou un aorccd clconu par les ornosanitiags saniyedlcs de salariés et d'employeurs serganitias de l'accord costnitiutf d'un omgrsinae cletoulcer praairtie agrée interprofessionnel, proantt nammetnot sur la définition des fntomroais éligibles et les salariés prioritaires, en pceatiurilr les salariés les minos qualifiés, les salariés exposés à des furcetas de ruqeiss peeofnsnlosrs mentionnés à l'article L. 4121-3-1, les salariés ocupncat des eopimls menacés par les évolutions économiques ou tuigoceehlqns et les salariés à tpems partiel.

Conformément aux dtoisinoisps législatives et réglementaires en vuueigr et ntemomnat aux alrecits L. 6323-1 et snaituvs du cdoe du travail, un cmotpe pnersonl de fotoimran (CPF) est oervut aux salariés et aux apprentis. L'alimentation du CPF se fiat à huater de 24 hueers par année de taavirl à tpems cepmlot jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, plus de 12 hueers par année de taavirl à tpems complet, dnas la liimte d'un pfloand ttaol de 150 heures.

Les hueers de foiaromn isternics sur le cmtope deuerment auseicqs en cas de cmnenghaet de soituaitn pnosnesrolefle ou de prtee d'emploi de son titulaire, jusqu'à la frmretuee du ctpmoe lursoqe la pnsreoe est adsime à firae vliar l'ensemble de ses dritos à la retraite.

Conformément à l'article L. 6323-11, alinéa 2, lqsoure le salarié n'a pas effectué une durée de travial à tpems cmlepot sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due poiporton du tpems de travial effectué. Lros de l'utilisation de lures droits, dnas le crade du co-investissement, défini ci-après, les salariés à tpems piaertl bénéficieront d'une atentiton particulière puor l'abondement prévu, destiné à la moirajtaon en hereus de leus dtiros acquis.

Les siagiaterns slngiunoet :

? d'une part, que le CPF ne puet être utilisé qu'à l'initiative du salarié et mobilisé avec l'accord exprès de son titulaire, le rfeus éventuel du turitlaie du cpomte de le mioeblsir ne cusniotntat 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 disponibles en premier lieu, dans le cadre de formations affectées au CPF, jusqu'au 1er janvier 2021.
Le traitement automatisé de données à caractère personnel exercé à l'entreprise, dénommé "système d'information du compte professionnel de formation", dont les modalités de mise en œuvre sont fixées par le décret n° 2014-1717 du 30 décembre 2014, permet la gestion des droits inscrits ou mentionnés sur le compte professionnel de formation.
Chaque salarié a vu de ce fait la possibilité de disposer, dans le cadre du système d'information sur son CPF, d'un processus d'orientation, de formation et de compétences dont lui seul a l'accès.
Lors de chaque embauche, l'employeur informera le salarié qu'il doit avoir son CPF.

Article 4.2.10 Actions de formation éligibles

Les actions de formation éligibles au compte personnel de formation (CPF), au titre des listes élaborées par la commission paritaire de la branche professionnelle conformément à l'article L. 6323-16 du code du travail, sont les formations sanctionnées par une certification prévue au présent article 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 formations visant l'obtention d'une certification de qualification professionnelle ou non au RNCP, ou visant l'obtention d'une partie identifiée de certification de qualification professionnelle ou non au RNCP, pour lesquelles le nombre d'heures prises en charge perdue en compte la durée des évaluations ;

? les formations permettant l'acquisition du socle commun de connaissances et de compétences professionnelles et les actions relatives à l'accompagnement de la VAE ;

? les actions destinées à un co-investissement employeur/salarié.

Ainsi, ces actions vont être mises en œuvre principalement pour les salariés considérés comme prioritaires par l'article L. 6323-14 du code du travail auquel il est fait renvoi

Article 4.2.11 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 frais de rémunération 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 répartition des fonds de celle-ci en fonction des priorités définies paritairement, des types d'actions considérées et des disponibilités financières. Soient 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 prêt pour les actions réalisées hors temps de travail. Les démarches de VAE, lorsqu'elles sont abordées par le CPF, sont prises en charge, quelle que soit les modalités de mise en œuvre retenues, dans la limite d'un montant plafonné exprimé en euros, dans la limite des fonds disponibles.

S'agissant des frais de rémunération, conformément à l'article R. 6323-5 du code du travail, la prise en charge par l'OPCALIM se fait dans la limite de 50 % du montant total pris en charge par cet organisme pour le financement de la formation des heures imputées sur le compte.

Abondements du compte professionnel de formation par l'OPCALIM :
OPCALIM verse au CPF, dans la mesure des fonds disponibles, si la durée du CPF est inférieure à :

? les formations prises en charge sur des dépenses ou des dépenses prévisionnelles arrêtées chaque année par le conseil d'administration d'OPCALIM sur la base des dépenses des différentes branches de la filière professionnelle ;

? 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 être exercé 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 individuellement 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 :

? à une formation en heures de travail du salarié pauvrement être financé en tout ou partie par un financement 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 de la formation individuelle financée par l'entreprise dans le cadre du compte professionnel de formation ;

? et/ ou à une action de formation financée sur le temps de travail avec l'aide des salaires.

Section 5 Congé individuel de formation

Article 4.2.12 Financement

Les entreprises et établissements relevant de la présente convention versent la contribution obligatoire affectée au financement du congé individuel de formation aux organismes paritaires agréés par le ministre chargé de la formation professionnelle, dénommés "fonds de gestion du congé individuel de formation" (FONGECIF).

Les entreprises et établissements peuvent verser des cotisations individuelles aux organismes inopposables régionaux dont relèvent leurs différents établissements.

Article 4.2.13 Définition et règles d'utilisation

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix, indépendamment de la participation aux actions de formation dans le plan de formation de l'entreprise ou mises en œuvre au titre des périodes de professionnalisation.

La personne qui demande un congé individuel de formation peut décider de bénéficier de son compte professionnel de formation, notamment si après validation de sa demande par l'OPALIM elle a un "reste à charge". Les coûts pédagogiques sont pris en charge par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels. A l'issue du congé individuel, le salarié reprend ses fonctions antérieures. Ceux qui ont la durée et l'objet du congé 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 a obtenu, dans le cadre du congé individuel de formation, une certification inscrite sur une des listes CPNEFP, l'employeur s'est tenu d'examiner en priorité sa candidature lorsqu'un poste correspondant à sa nouvelle qualification s'est ouvert dans l'entreprise.

Section 6 Contrat de professionnalisation

Article 4.2.14 Bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation s'adresse, conformément à l'article L. 6325-1 du code du travail :

? aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus ;

? qui ont validé un second cycle d'étude secondaire ou qui sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement technique ou professionnel ;

? qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technique ou professionnel ;

? aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus ;

? aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail.

Les conditions du recours à ce contrat de formation en alternance et de prise en charge par l'OPALIM, ainsi que les éventuelles adaptations pour les personnes bénéficiaires sont définies par le conseil d'administration d'OPCALIM.

Article 4.2.15

Le contrat peut être à durée déterminée ou indéterminée. L'action de passaslnsioefoioitrn qui fiat l'objet d'un cntroat à durée déterminée ou l'action de pnnosfisiaraletosoin qui se stuiie au début du crtonat à durée indéterminée est d'une durée mlamniie cpsomire etnre 6 et 12 mois.

La durée mniiilame de l'action de ptreessnaoifoinalion ou du cotrant peut être portée à 24 mois, rmsvpcneeteiet puor un crantot à durée déterminée ou indéterminée, nmaotnmet puor les psoneres siortes du système éducatif snas qcaafoutliiin plnososfirenele rucoenne ou lqrose la nrtuae des qouancatfliiis visées l'exige :

? aux juenes de mions de 26 ans snas qiictflaiuoan peifolorslsenne ;

? aux juenes de mions de 26 ans qui vlnueet compléter luer ftiaroomn itniliae ;

? aux deendanmurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une pnosotoensirailfain s'avère nécessaire puor freioavsr luer ruoter à l'emploi ;

? aux bénéficiaires du reevnu de solidarité aicvte (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adtlues handicapés (AAH) ou aux peensrnos anyat bénéficié d'un cnatrot cnoclu en alipptiaocn de l'article L. 5134-19-1 du cdoe du tvaairl (contrat unuqie d'insertion).

Si le ctraot est à durée déterminée, celui-ci peut être renouvelé une fios si le bénéficiaire n'a pu oitbenr la qficaoluaitin envisagée puor cusae d'échec aux épreuves d'évaluation de la fraoiomtn suivie, de maladie, de maternité, d'accident de taarivl ou de défaillance de l'organisme de formation.

Article 4.2.16

Nature de la fomaorin et tutorat

L'employeur s'engage, paennndt la durée du carntot à durée déterminée ou de l'action de palnoofiossariisnetn du canortt à durée indéterminée, à fiorunr au tiluatire du ctraot une activité pnelofnesoirsle en realoitn aevc l'objectif de panfonisastiloorisen et à lui aserusr une fmiaorotn qui lui prtetmee d'accéder à une qfilciaiaoutn professionnelle.

Les aonicts d'évaluation, de professionnalisation, d'accompagnement asnii que les emnesineetngns généraux, pnfisneesrolos et toqcnleihueogs snot d'une durée cisrmpoe enrte 20 %, snas être inférieure à 150 heures, et 40 % de la durée tatole du ctraot de polatriiinoosaenssn puor les CDD ou de la durée de l'action de foairotm puor le CDI, nnatmmoet puor les jeneus n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement scinrodadee ou qui ne snot pas tetiurlais d'un diplôme de l'enseignement tchoinouqlgee ou professionnel, ou puor cuex qui veisnt des foatnrmois diplômantes ou qualifiantes.

Un tutuer diot être désigné par l'employeur puor suivre les bénéficiaires du ctraot de professionnalisation. Il peut s'agir du chef d'entreprise ou d'un salarié qualifié de l'entreprise, en tennat cmopte de son elpomi et de son naeivu de qualification, qui droevnt être en adéqutation aevc les obfcites runtees puor l'action de formation. Ce tuuetr ampnogcace le salarié tuot au lnog de la durée de son ctraot de professionnalisation. L'employeur vlreeila à lui ptrreemte de doespisr du tmepps nécessaire à sa frmatooin et à sa mission.

Article 4.2.17

Frais de formation

Donnent lieu, en priorité, à piititapraon financière de l'OPCA les diplômes, titers à finalité plieonofsreslne ou qciuloiatfnis pnosfllieiones sanvtius :

? les CQP de la branche, dnot la ltise est établie par la CNPEFP ;

? les CAP, BEP, bac pro, BTS, CFG ;

? les lcneeics professionnelles, cofnermos aux priorités et ojeitfbcis définis à l'article 4.2.5 du présent crihtape puor les catotns de paoaisstfosilnnrieon ;

? les marsets 1 et 2.

Cette lsite srea complétée, précisée, actualisée, le cas échéant modifiée, en focointn des besions en qafaciotiuiln relevés par l'observatoire pcitopesr des métiers et des qualifications, en fctooinn également des puclibs prtairiires et des ressuocers financières de l'OPCA.

Les pateris au présent accord définissent comme piiaroietrns les pbilucs suavnits :

? les pernnoess âgés de 16 à 25 ans ;

? les duneremads d'emploi de 26 ans ou plus.

La psrie en crhgae par l'OPCA des actinos d'évaluation, d'accompagnement et de fotromian définies se fiat sur la bsae des foitfras hreiros prévus, suos réserve des dsistniooips de

Article 4.2.18

Rémunération

Les tiauilerts du ctraot de psolaeeoisiiiantrfnns de mions de 26 ans perçoivent, padennnt la durée du crtraot à durée déterminée ou de la période de polirssnnaafeoitsn du crnaott à durée indéterminée, une rémunération mnmailie établie sur une bsae alunlee qui ne peut être inférieure à :

a) Pndnaet la première moitié du caotrt à durée déterminée ou de l'action de piasianonorfloseitn en cas d'un CDI :

? 60 % du Simc puor les bénéficiaires âgés de mions de 21 ans ;

? 75 % du Simc puor les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

Ces rémunérations snot majorées dès lros que le bénéficiaire est au monis tulritiae d'un baccalauréat psoneroseifl ou d'un tirtre ou d'un diplôme à finalité pnieflossenorle de même niaveu puor arittdnee :

? 70 % du Simc puor les bénéficiaires âgés de monis de 21 ans ;

? 85 % du Simc puor les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

b) Panendnt la sdnoece moitié du cotant à durée déterminée ou de l'action de poiinroenfalsotsasn en cas d'un CDI : 80 % de la rémunération miinnale cnotennvlieole d'entreprise ou, à défaut d'accord de branche, prévue puor le psote eemetncviefft occupé pednant cttee professionnalisation, suos réserve que celle-ci siot au mions égale à 85 % du Smic.

Lorsque le salarié a puls de 26 ans, la rémunération ne peut être inférieure au Simc ni à 90 % de la rémunération cenotnnovllinee d'entreprise ou, à défaut d'accord de branche, prévue puor le psote efvncemtfieit occupé padennnt ctete professionnalisation.

Les salariés de 45 ans et puls peoencrvrt la rémunération milinmae cvonnellnietnoe d'entreprise ou, à défaut de branche, prévue puor le ptose entffcmeiveet occupé, panendnt l'action de plaotinioeirsrssofan (CDD ou CDI).

Section 7

Périodes de professionnalisation

Article 4.2.19

Bénéficiaires

Les périodes de paitnifieslloossaonn ont puor oejbt de fvosierrar le metniain de l'emploi ou l'actualisation des canicsneonsas des salariés par des aonictcs de ftrmoaoin enregistrées au RNCP, rneenucos dnas les csaftiosnailcs d'une coveitnnon cctoiellve nanoltiae (CCN) ou onruvat droit à un CQP. Eells snot oreuvtes aux catégories de salariés suivantes, nemmontat :

? les salariés bénéficiaires d'un crtanot unuqie d'insertion ;

? les salariés dnot la qtoiaciflaiun est iunisfnafste au rarged de l'évolution des teinoceghlos et de l'organisation du tivaarl ou dnot le métier rsuqie de souffrir, aneucmlletet ou dnas le futur, d'un munqae de compétence, conformément aux priorités définies à l'article 4.2.5 de l'accord de bnhcare ;

? les salariés aanyt 3 années d'ancienneté qui rennpneret luer activité après une lgunoe période d'absence (au mions 12 mios consécutifs) et en riosan de pulalaeq lrues compétences ont beoiss d'être actualisées ou miess à nveau ;

? les salariés qui cnptemot 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au mions 45 ans et dpsnaoist d'une ancienneté miminum de 1 an de présence dnas la dernière eiesrtpnre qui les emoilpe ;

? les salariés qui egvnaniest la création ou la rpeirse d'une eprsierne ;

? les femems qui rennneret luer activité poleelrsfnisioe après un congé de maternité ou les homems et les fmeems après un congé pertnaal ;

? les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, à saoir les tlareilavurs handicapés, mutilés de gurere et assimilés, mentionnés à l'article L. 5212-13 du cdoe du travail.

Article 4.2.20

Objectifs

La période de paitalosnoinfernsso a puor oebicftjs de pttterme à son bénéficiaire d'acquérir :

? une qualification, siot enregistrée dnas le répertoire nntoaail des citcnortiaeifs professionnelles, siot fiurnagt sur la lstie établie par la CFNEPP de la barhcne (CQP), siot rcunoene dnas les cicasfilitaonss de la ctonievnnon cloctivele de la brachne ;

? un solce cumomn de canciasosnnes et de compétences pneilslofrseos (SCC), fntoirmoas fugriant dnas l'inventaire national.

La CPEFNP définira les obcictjefs des actoins de formation, en pnneart en ctopme les bsnioes de l'économie et de l'emploi prévisibles à crout ou moeyn terme, anisi que les tvaaux de

l'observatoire prepositif des métiers et des qualifications et les éléments du contrat de filière.

La prise en charge par l'OPCA des atouts de formation se fait sur la base du forfait prévu à cet effet.

Article 4.2.21 Conditions au départ en formation

Le stagiaire de salariés simultanément affectés au titre de la période de pénétration associative ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de pénétration associative peut être différé, dans un délai maximum de 1 an, lorsqu'il a habitué à l'absence simultanée au titre des périodes de pénétration associative d'au moins 2 salariés.

Article 4.2.22 Modalités

Les périodes de pénétration associative peuvent avoir lieu soit par aménagement du contrat de formation, soit de l'employeur dans le cadre du plan de formation.

Si les actions de formation mises en œuvre pendant la période de pénétration associative sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maniement par l'employeur de la rémunération du salarié, le temps de formation étant alors assimilé à du temps de travail effectif.

Conformément aux règles applicables aux actions de formation, qu'elles se déroulent dans le cadre du CPF ou du plan de formation, les actions de la période de pénétration associative peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail.

Les heures de formation applicables en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de pénétration associative peuvent, par accord écrit entre le salarié et l'employeur, excéder le montant des heures prévues par le salarié au titre du contrat de travail de moins de 80 heures sur une même année civile, conformément à l'article L. 6324-9 du code du travail.

L'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise s'engage si l'intéressé suit la formation et s'inscrit aux évaluations prévues.

Conformément à l'article L. 6321-8 du code du travail, les engagements de l'entreprise portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an, à l'issue de la formation aux fonctions de responsabilité correspondantes aux connaissances acquises et sur l'attribution de la qualification professionnelle correspondant à l'emploi occupé et les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Lorsque la qualification visée doit être sanctionnée par un titre ou un diplôme de l'enseignement technologique, l'employeur, en liaison avec l'organisme de formation agréé de la convention, s'assure de la présentation de l'intéressé aux épreuves prévues.

Lorsque la qualification visée a été définie par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), l'évaluation de la qualification est réalisée dans les conditions prévues par l'accord interprofessionnel paritaire.

Lorsque la qualification visée est une qualification professionnelle dans les conditions de la convention collective, l'évaluation de la formation reçue est réalisée à l'initiative de l'employeur en liaison avec le titulaire et l'organisme agréé de la convention collective de formation.

Section 8 Accompagnement individualisé du salarié

Article 4.2.23 Entretien personnalisé et bilan de compétences

Tout salarié peut prétendre, à l'initiative de l'entreprise ou à son initiative, à un entretien personnalisé tous les 2 ans. Chaque salarié sera informé dès son embauche qu'il bénéficie de l'application des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail relatif à l'entretien professionnel.

Cet entretien portera notamment sur l'adéquation entre le contenu de l'emploi et la qualification professionnelle du salarié, sur la nécessité d'actions de formation professionnelle, soit pour favoriser l'adéquation, soit pour promouvoir son évolution professionnelle, soit pour favoriser le développement des compétences, avec un objectif de développement de l'employabilité.

Tous les 6 ans, l'entretien personnalisé 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 qualification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
? bénéficié d'une formation scolaire 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 outils mentionnés ci-dessus, son contrat personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13 du code du travail.

Les modalités d'organisation de ces entretiens peuvent être définies par accord d'entreprise, ou après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, ou, à défaut, dans les conditions définies par le chef d'entreprise.

A tout le moins, afin d'apporter pleine efficacité aux entretiens prévus par le présent article, le salarié devra être prévenu de la date de l'entretien au moins 2 semaines à l'avance, disposer d'éléments d'information suffisants afin de lui permettre de s'y préparer ; il sera à cette fin informé notamment sur l'objet, le contenu de l'entretien et ses modalités de suivi.

L'entretien donne lieu à la rédaction d'un document reprenant les points évoqués et, le cas échéant, les actions de formation proposées pour permettre la réalisation des objectifs identifiés lors de cet entretien. En cas de désaccord sur les conditions de l'entretien, chaque partie consigne ses positions ou observations sur le document.

En cas de refus du salarié de participer à l'entretien, celui-ci sera constaté et ne pourra en aucun cas être considéré comme fautif.

En cas de refus de l'entreprise de participer à l'entretien, il appartient au salarié de saisir les délégués du personnel de l'entreprise.

Ces entretiens doivent être réalisés à une période déterminée par le salarié en liaison avec la définition de la politique de formation et des actions de formation de l'entreprise.

Indépendamment du congé de bilan de compétences après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, après 45 ans, tout salarié peut bénéficier, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail.

La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée en priorité dans le cadre du CIF. Ce congé de bilan pourra donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

Section 9

Dispositions particulières liées à des actions de formation

Article 4.2.24

Priorités des outils de formation certifiants, qualifiants ?

Les entreprises s'engagent, après avoir dressé un bilan de la formation suivie ? dans la mesure où l'intéressé a fréquenté la formation avec assiduité et a satisfait aux épreuves prévues à l'issue du stage ? à donner à l'égalité de compétences priorité à l'examen de la qualification du salarié à un poste correspondant à ses compétences professionnelles si ce poste est disponible dans l'entreprise.

Dans cette perspective, les pertes de salaire qu'en résultent de l'article 3.13 de la présente convention collective, la liste des postes disponibles est affichée et communiquée au comité d'établissement ou d'entreprise et, à défaut, aux délégués du personnel.

Article 4.2.25 Clause de dédit formation

Les clauses de dédit formation, pour être licites dans le cadre de la jurisprudence, doivent être limitées à la compensation d'un engagement pris par l'employeur d'assurer une formation entraînant des coûts supérieurs aux dépenses imposées par la loi ou la convention collective et qu'elles n'ont pas pour effet de priver le salarié de la faculté de démissionner.

Par exception, il est rappelé qu'est nulle et de nul effet toute clause de remboursement par le titulaire du contrat à l'employeur des dépenses de formation en cas de rupture d'un contrat de professionnalisation.

Section 10 Dispositions diverses

Article 4.2.26

Accueil et suivi des bénéficiaires des actions de

professionnalisation

Les bénéficiaires des cttnaors de paoanisiirselsotofnn devront, puor l'exercice de luer activité dnas l'entreprise, être suiivs par un tuteur.

L'exercice du taortut se fiat sur la bsae du volontariat. Le tueutr diot être désigné par l'employeur. Le teuttur est un salarié qualifié de l'entreprise ou le cehf d'entreprise qui jsuifite d'une expérience pnreooinflsese d'au mions 2 ans dnas une quioiftcaalin en rropat aevc l'objectif de potnasnoesflsairion visé.

Il est slsbuicppee d'être coishi dnas teuots les catégories professionnelles, en fcnioitn de ses aepidutts pédagogiques, renforcées par une fioaromtn à l'exercice du tutorat, crmnanoept des oiebtctjfs pédagogiques et des éléments de pmorrange liés à l'exercice de ldaite fonction.

Il aarprndptheia au tuteur, en loiasin aevc les différents svrceies concernés de l'entreprise :

? d'accueillir, d'informer et de giduer les bénéficiaires des cranots de pasnesafirnioistoin ;

? d'organiser dnas l'entreprise l'activité des salariés en ctnorat de pisaosialrefsinon aifn de fcleitair l'acquisition des savoir-faire proonfnseelsis ;

? d'assurer la loiasin aevc les ogiesmnars chargés des actinos d'évaluation et d'accompagnement, ansii que des enesntmigeens généraux pnsefslrinooes et tnuhlqgeoceos à l'extérieur de l'entreprise.

Le tueutr arsuse par aeillurs la liioasn aevc l'organisme ou la suttruce de fmriotan dansisept la foortaimn générale, proleossinlfee et thiulgqncoeoe du jeune et aevc l'organisme de suivi.

Les etpniseerrs prnderont en cptome l'exercice du tuoatrt dnas le carde de luer évolution professionnelle.

Les enitseperrs toendnrit compte, dnas l'organisation du tvairal des tuteurs, des responsabilités particulières qui luer snot confiées dnas la frtmoioan ptiarque des bénéficiaires des antioocs de professionnalisation. L'employeur villerea à lui petrmttee de desoispr du tpems nécessaire à sa foatorimn et sa mission.

Les nmos des truetus snot portés à la cascnnisnaoe du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. L'exercice du truoatt par des salariés de puls de 45 ans est encouragé.

Une fios par an, l'entreprise présente au comité d'entreprise ou à la cosiosmmn fiatrmoon du comité d'entreprise le bilan des atoincs qui aonrut été menées dnas le crdae de l'insertion des jeenus et des misioons confiées aux tuteurs.

Les saitgiaens de l'accord considèrent comme protrriiaae le financement, dnas la ltiime des plofdans prévus par décret :

? des coûts liés à la fnotiocn tutalore engagés par les eprsnreeits ;
? des anciois de faoirtomn des tutuers précisées à l'alinéa 3 du présent article.

Les bénéficiaires des périodes de piontrfeilaioissnaosn bénéficieront d'un tratuot dnas les cnotinidos d'acquisition d'un CQP.

Article 4.2.27

Egalité hmomes et fmemes dnas le doimnae de la fatoiomn professionnelle

Les données du rrpooapt sur la stouatiin comparée des homems et des femmes, nmaemtnot dnas les daonemis des condnoitns d'accès à l'emploi, à la foatrimon et à la protoimn professionnelle, établi en prévision de la négociation tilraenne de bchanre sur l'égalité professionnelle, prronndet en cpmote les tvaarux de l'observatoire ptcsierpof des métiers et des qualifications.

Les résultats de cette négociation tlnaerne snot tarnimss à la CNFPEP puor lui prretteme d'élaborer des retdcnomiamoans sur l'égalité plnrflsesnoioee des hemmos et des feemms dnas l'accès à la fmtriooan professionnelle. La CPFNEP purroa préconiser des snluoitos suipbseeclds de lever les obsecats axqleuus se henrtuet crntiaes salariés, les empêchant de priatr en formation.

Dans les eiersrpnets qui snot tunees d'engager une négociation sur les ocjbfiets en matière d'égalité pofsleserlnoino erte les fmeems et les hommes, aisini que sur les mureess penremattt de les atteindre, les pariets stniargeias ictinnet les cehfs d'entreprise à prndree en cotmpe les résultats de cette négociation lros de l'élaboration des priorités de fiaoomtn et la définition des aoictns mseis en ?uvre.

En tuot état de cause, les pnals de faroimotn doeivnt cioebunrtr au développement de l'égalité pelsrfosoinlene erte les hmomes et les femmes et pertrmtee d'ouvrir à ces dernières des possibilités de ptimooorn et de rémunération équivalentes à celles des hommes.

A cet égard, les sgetas de foriaotmn devront, de préférence, être organisés au paln laocln aifn que les salariés qui ont des difficultés puor se déplacer en rsaoin de luer stiaaotun flimaliae psesniut y ptireapcir snas torp d'inconvénients.

Lorsque les atocnis de foatrimon snot organisées dnas une localité différente de cleu de leiu de travail, les esteiprers pndenort en carghe en pctuleiair les fiars supportés par les siraitaegs (hébergement, repas, transport).

Article 4.2.28

Formation dnas les PME

Etant donné le rôle eentissel de ces eterpsnires en trmees d'emploi, les praites daendnemt à l'OPCA compétent de développer l'information en docrteiin des rlsneebsoaps de ces entreprises, des représentants du penorensl et des salariés sur les dftisopisis de fmriooatn dnot peeuvt bénéficier les salariés de ces entreprises.

Dans cette perspective, les praets stearaingis ivinetnt les PME à osengir à l'attention de ce pbulic une journée de fntairoon sur le naovueu dispositif, pisre en chagre par l'OPCA.

Pour les ertepensirs epayonmlt mnois de 10 salariés, des priorités de fnnneaaimct des aicnos de faoirtomn seonrt définies en lein aevc l'OPCA.

Article 4.2.29

Construction européenne et faoimtorn professionnelle

Afin de faciliter, au niaevu de la branche, la prsie en cptome de la deisnomn européenne de la formation, les pienraetras saiocux se tdneoirnt informés des évolutions européennes en matière de fmotaoin et qilaiauoiftcn intéressant les seertcus d'activité et participeront, au besoin, à l'étude des meynos de froimtaon qui pmrtereont à des salariés rasrsntesiot des Eatts mrbemes d'obtenir ou de bénéficier d'un nivaeu de qiaaitcuilon équivalant à celui de lrues holoomuges français.

Section 11

Partenaires de la faoitimn pilsenofreolnse dnas l'entreprise

Article 4.2.30

Consultation du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du prseonnel dnas les eperrenits de moins de 50 salariés ont puor oebjt d'assurer l'expression ccolelvite des salariés ptentaernt la prise en cptmoe peatrnneme de luers intérêts dnas les décisions rtaeivs à la gsteoin de l'entreprise.

Ils forulnemt à luer iittiavnne et eixemannt à la dedmane du cehf d'entreprise ttoue posoiroitpn de ntruae à améliorer les cdotnoois de la frtaioomn psfoslnenrollee des salariés.

Ils inrinteenevnt ntnaemont dnas les denaomis snvtiaus :

a) Ooietiantnrs de la foormtian professionnelle

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du prnneoesl snot ogebietonmrilat consultés sur les oaeoitrtntnis de la ftarmioon pieloronsfnesle dnas l'entreprise en fcitoonn des ptevscierps économiques et de l'évolution de l'emploi, des iseteestsnvnmis et des technologies. Il en est de même en cas de moitcdofaiin imtaropnte de ces éléments.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du ponserenl dnennot luer aivs tuos les ans sur l'exécution du paln de friamoton de l'année en cours et sur le proejt de paln puor l'année à vneir qui diot tiner cmtpoe des ottaneniors définies ci-dessus.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du peernsnol snot également consultés sur les cidonitnos de msie en ?uvre des cnottras et périodes de professionnalisation.

b) Crnttoas de professionnalisation

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, s'il en existe, snot consultés et les délégués sunyadicx informés sur :

? les etieeffs concernés par le contrat, répertoriés par âge, sxe et neviau iiiiantl de fomtioarn ;

? les cndootinis d'accueil et d'encadrement des bénéficiaires padnnet la durée de luer carntot ;

? les iainrfmonots données au tirialute du cortant sur le foimncenmtent et les activités de l'entreprise ;

? les epomlis occupés pdhanet et à l'issue de luer ctraont ;

? les conioitnds de msie en ?uvre des atncois de piiaifooslonrestsn et de luer svuii ;

? les résultats oenbutns en fin d'action ou de période de poariisltnnsfeosaoin aisini que les codinniois d'appréciation et de vlaidioatn (art. D. 2323-6 du cdoe du travail).

Les crtoants de ptanorofissioilnesan snot pirs en ctmpe dnas

l'analyse de la situation de l'emploi prévue aux articles L. 2323-57 et suivants du code du travail.

c) Aitpagesrnp et fmroatoin des jeunes

Dans le cadre de l'article R. 2241-9,5°, du code du travail, les signataires considèrent qu'il appartient aux entreprises de définir leurs objectifs et leurs priorités en termes de niveaux et d'effectifs à former. Par ailleurs, pour les candidats de mise en œuvre des contrats d'apprentissage, il est faite référence à la réglementation en vigueur.

En conséquence, le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, s'il en existe, sont consultés et les délégués syndicaux informés sur les candidatures dans lesquelles se déroule la formation des apprentis, et notamment :

? les objectifs de l'entreprise en matière d'apprentissage ;

? le nombre d'apprentis susceptibles d'être recrutés dans l'entreprise par niveau initial de formation, par diplôme, titre homologué ou titre d'ingénieur préparés ;

? les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage, notamment les modalités d'accueil, d'affectation à des postes adaptés, d'encadrement et de suivi des apprentis ;

? les modalités de liaison entre l'entreprise et le centre de formation d'apprentis ;

? l'affectation des sommes prélevées au titre de la taxe d'apprentissage ;

? les conditions de mise en œuvre des conventions d'aide au coiffeur des enseignants des élèves de classes préparatoires à l'apprentissage ;

? les conditions de formation des maîtres d'apprentissage.

Afin de faciliter cette consultation, les jointurements ultérieurs sont données aux membres du comité par son président. Les mêmes informations écrites sont transmises aux délégués syndicaux.

En cas d'effectif inférieur à 50 salariés, un document de synthèse sur les actions conduites par l'entreprise en matière de formation professionnelle continue est présenté aux délégués du personnel.

Article 4.2.31

Commission de formation

La commission de formation doit contribuer à l'information des salariés de l'entreprise sur la formation et favoriser l'expression de leurs besoins dans ce domaine. Les documents d'information relatifs à la formation sont également transmis aux délégués syndicaux.

Le temps passé par les membres de cette commission aux réunions convoquées par l'entreprise leur est payé comme temps de travail. En l'absence de crédit d'heures légal ou de crédit complémentaire déjà accordé par l'entreprise, le temps passé par les membres de la commission à l'examen du plan de formation est payé comme temps de travail dans la limite d'une durée globale qui ne peut excéder 20 heures par an.

Article 4.2.32

Négociation sur les garanties professionnelles à 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise

Chaque année, l'employeur engage une négociation annuelle qui, conformément à l'article L. 2242-8 du code du travail, peut porter sur la formation professionnelle.

Tous les 3 ans, dans les entreprises et les groupes d'entreprises au sens de l'article L. 2331-1 d'au moins 300 salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension intermédiaire au sens des articles L. 2341-1 et L. 2341-2 notamment au moins un établissement ou une entreprise de 150 salariés en France, l'employeur engage conformément à l'article L. 2242-15 du code du travail, notamment sur le fondement des obligations stratégiques de l'entreprise et de leurs conséquences mentionnées à l'article L. 2323-7-1, une négociation portant sur les garanties professionnelles à 3 ans de la formation professionnelle et les objectifs de la formation, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce droit est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pour les 3 années de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation.

Cette négociation a lieu sans préjudice de la négociation annuelle sur la mise en place d'un dispositif de GPEC, sur laquelle le comité d'entreprise est informé, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du CPF, de VAE, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés ainsi que celles prévues dans le cadre des articles L. 2242-21 et L. 2242-22 du code du travail.

Section 12

Partenaires de la formation professionnelle au niveau de la branche

Article 4.2.33

Commission nationale paritaire interprofessionnelle

Les parties mineures ont un intérêt pour les teneurs de la formation professionnelle initiale de l'emploi et en particulier pour l'élaboration des listes d'actions de formation au caractère professionnel établies paritaire. Elles souhaitent que ces listes soient largement diffusées, pour information, tant aux entreprises qu'aux comités d'entreprise.

Article 4.2.34

Commission nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

La CPNEFP est chargée de suivre l'application du présent accord. Dans les domaines de compétences prévus par les parties signataires, la CPNEFP a un rôle d'impulsion en définissant, complétant et actualisant les objectifs, priorités et actions de formation.

La CPNEFP a une des missions régulières avec l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) auquel elle pourra participer des études.

L'OPMQ informe et considérera la CPNEFP comme un partenaire actif en matière de formation professionnelle continue et sera tenu de procéder à l'examen périodique de l'évolution qualitative et quantitative des emplois et des qualifications, dont elle est notamment chargée.

Article 4.2.35

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) est organisé au niveau interbranches.

La branche est partie prenante de l'OPMQ créé par la paritaire sciaox par accord du 6 décembre 2004.

L'accès au site de l'OPMQ peut s'effectuer via le site de la CPNEFP de la branche (www.cpnef.info).

Article 4.2.36

Organisme paritaire agréé (OPCA)

L'OPCA désigné par les partenaires sociaux est l'OPCALIM.

Article 4.3

Création et reconnaissance des comités de qualification professionnelle (CQP)

Article 4.3.1

Préambule

Le présent accord fixe, conformément à la réglementation en vigueur et à la convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées et boissons rafraichissantes des boissons et de bières, les dispositions de mise en œuvre des comités de qualification professionnelle (CQP) dans les secteurs d'activité ci-dessus précisés par rapport au champ de la convention collective nationale.

Il est applicable aux entreprises et établissements ainsi que dans le cadre d'application de la convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées et boissons rafraichissantes des boissons et de bières.

I. ? Objectifs relatifs au développement des comités de qualification professionnelle

Article 4.3.2

Compte tenu de l'importance et des enjeux de la formation professionnelle dans la profession, les parties signataires affirment leur volonté de développer des formations débouchant sur des qualifications sanctionnées par des certifications de qualification professionnelle (CQP).

Les comités de qualification professionnelle ainsi créés sont proposés à tous les entreprises et aux salariés de la profession représentés les candidats requis. Ils ont pour objet de favoriser la mise en œuvre des emplois et des compétences, notamment la qualification professionnelle des emplois et des compétences.

Article 4.3.3

Les ceitticfras de qlciiafoatiun prsfneosinollee rnienaosencst un esblnmee de compétences et d'aptitudes pnfisllleoenersos nécessaires à l'exercice d'un emploi. Leur préparation nécessite un aemccengmpnaot pédagogique approprié.

II. ? Modalités de création des ceattfircs de qtuioilacfan professionnelle Article 4.3.4

Les peatris saiatnirges peunevt maeatdnr la cossmomiin ptraaiee noaltinae de l'emploi et de la fortomian polosleiersnfe en vue de l'étude des référentiels de foioartmn débouchant sur des CQP (cahier des chraegs pédagogiques ?) ainsi que l'organisation de la procédure d'examen et les modalités de délivrance aux salariés des CQP, par délégation de la comsmiison piatiarre ntoaalne de l'emploi et de la fmraootin prnesfollsieone du seuteocr des euax embouteillées et bsosonis rafrâchissantes snas aloocl et de bières.

Article 4.3.5

La décision de veaidlr un CQP est prise par acocrd entre les ptaiers signataires, après élaboration d'un ciaehr des chegras par la csmoimoisn piartiae visée à l'article 4.3.4 (CPNEFP). Ce ciehar des caghres diot ctoormpeor nomentmat :

- ? le titre et la référence à l'emploi qualifié ;
- ? le poifrl pesniofosrnel et les pesteevprcs d'emploi ;
- ? les coionidns de msie en ?uvre d'un CQP et les dimeaons de compétences évalués ;
- ? l'évaluation des cniscnoseaas et des aeidttpus professionnelles, en cotninu et finale.

Chaque ciaehr des ceagrhs puet être modifié à tuot mmneot et en tnat que de biosen à la demdnae des ptrieas segaratinis du présent accord, de sotre que les CQP seonit adaptés à l'évolution des tnuqehcs et des emplois.

La ltise des CQP validés par les prateis sgtiaaeinrs est msie à juor régulièrement.

III. ? Plucbis visés et osargiotinan de la préparation des CQP Article 4.3.6

La préparation d'un CQP basée sur le voantiralt puet être proposée par tuot eeoyumplr aux salariés des epnesreitrs et établissements de la pfosoiresn ou demandée de ces derniers, puor développer leurs compétences en vue d'une qiaituoicfaln ou d'une requalification.

Article 4.3.7

Toute dnamede d'inscription est ftiae à l'initiative de l'entreprise auprès du secrétariat de la cosimomnsn prtiriaae naioalnte de l'emploi et de la famorotin professionnelle, qui en arssue la tamosnrssiin à l'OPCA.

La préparation des CQP est organisée dnas les cdtionoins prévues par le cieahr des chgares visé à l'article 4 ci-dessus.

Lorsque clea s'avère nécessaire, la comsoiimsn ptaaire visée à l'article 4.3.4 puet exiger qu'une atcoin de fitmoraon spécifique s'inscrivant dnas le paln de ftofmriaon de l'entreprise siot préalable à la préparation des CQP.

Article 4.3.8

Les CQP ne pveuent être délivrés par la CFPENP qu'aux salariés qui ont ssfaitait aux épreuves d'évaluation des caoeicnassns et des atetpidus pforossneeliens dnas les coionidnts prévues par le ciaher des cgrhaes précité.

Pour le psasge de ces épreuves un jury naatoiml est constitué. La cipitomoosn du jury nnoaital est la snviatue :

- ? un représentant des eylupermos n'appartenant pas à l'entreprise concernée ou à une des eienrprstes eranntt dnas le cmhap d'application d'un même acocrd de grpoue ;
- ? un représentant des salariés n'appartenant pas à l'entreprise concernée et désigné par le collège "salariés" de la CPNEFP ;
- ? un représentant de l'OPCA dnot relève l'entreprise ;
- ? un représentant de l'organisation pnrloseonisfllee cuvrnoat le champ d'activité de l'entreprise concernée, désignée par les collèges de la CPNEFP.

En cas de besoin, le ttueur et/ ou le frteaoumr penveut être présents à titre cauioltstnf et eenuidnts par le jury. Toutefois, un représentant de la brnhace désigné par la CFPNEP prroa présenter le desoir du (des) cidnadat (s) en leiu et pacle des

tturues et formateurs.

Le secrétariat du jury est assuré par le secrétaire de la CPNEFP. Les missnios du jury snot de vdeliar les résultats et de donner un aivs sur l'attribution du CQP.

Le jury CQP se réunit au moins duex fios :

- ? en amont de l'épreuve finale, puor eaimenxr les référentiels adaptés, le lveirt de suivi et les épreuves fnealis ;
- ? en aval, puor vealdir et apprécier les résultats aux épreuves et cuex cnotunes dnas le lveirt de suivi.

Le CQP est attribué lrosuqe cqauhe mdloue (ou domaine) de compétences est validé (acquisition du mdloue si le cdiaandt a onetbu au moins 5 pintos sur 9).

Dans l'hypothèse où il se tuoeirravt dnas l'impossibilité de priordue un aivs fvblraaoe puor l'obtention du certificat, le jury CQP iedqrniua les dinmeaos (ou modules) de compétences qui dovrnet friae l'objet d'un aopimdensfpensrot et d'une nluovle épreuve. La durée de validité d'un molude aicuqs ne puet excéder une période d'activité snas iptnrrouien dnas l'entreprise de 3 années.

Par ailleurs, la durée de validité du prrocaus CQP est de 5 ans muxaimm à cmpoter de la dtae d'information par l'entreprise après du secrétariat de la CPNEFP, de l'entrée dnas le purcaors CQP du candidat.

La CENPFP délivre les citrcfeaits de qaaitfoiulcin prelfolnienose répondant aux coionidnts du présent aorccd ; ces ciraittfces snot imprimés à entête de l'OPCA concerné et suos sa responsabilité.

IV. ? Rconeeaisnncce des ccieattirfs de qlioaiucaitfn prlinsoselofene dnas les classifications Article 4.3.9

Seuls les CQP élaborés et mis en ?uvre dnas les cnnoitodis et sleon les modalités prévues par la bhanrce jusqu'alors et au présent arccod peevunt être pirs en copmte dnas les catasinilfioscs pnlieofrnssseleos fiagrunt dnas la ctovveinnn ctievlclloe ninlaotae des euax embouteillées et bisnsoos rafrâchissantes snas alcool et de bières.

La CNP teasmnttrra à la csmmooiisn naloinate de la ciittircaofen pllfsresionnee la liste des diplômés et tetris à finalité pnlefrlonosisee ainsi que les CQP qu'elle eermtisiat utelis de fraie enregistrer.

Article 4.4

Financement des cftcrtaies de qlcaafiitoun professionnelle

Article 4.4.1 Préambule

Par arccod sur la fimoatorn professionnelle, signé le 14 février 2005, les ptaireneras siuocax de la brnhace ont réaffirmé luer amahtenetct au développement de la foramotin pflnsilnrooeese au sien des eintrsperes de la bahcrne et à la rccnsoaanneise des acqius poinoselrnfnes au tavrres du dspsoiitif de vdaoiltian des aicqs de l'expérience puor la délivrance des titres et diplômes, ainsi que les bnials de compétences qui y snot attachés.

Consciente de l'enjeu de la vldaaiiotn des acqius de l'expérience puor les salariés et les entreprises, la brnhace a déjà mis en pcalle des fmnoraots débouchant sur des qtucaaioilfins sanctionnées par des cetfirtcais de qiaiaocilftun psneoolrnloefe (CQP).

Souhaitant développer et élargir les ieattiiivns déjà prises, les prraietenas saicoux de la bacnhre evsnnegiat dnas le présent arccod les moyens fnncreais puor une plotiquie aiticve de rnsascaecnoine des acqius de l'expérience et puls particulièrement des CQP à son niveau.

Il a ainsi été cnvneou ce qui suit.

Article 4.4.2

Montant de la cunbtioron des espnterreis à ce financement

Il est institué à la craghe des epseenitrrs ocuacnpt au moins 10 salariés l'obligation de cnaocers à ce fecmanniet une prat de la couiobrtntin ogiltiaorbe telle que prévue aux alircets L. 6331-9 et suviants et R. 6331-9 du cdoo du travail.

Pour ce faire, les eresnpietrs concernées se réfèrent aux dinoipstios de l'accord de la filière atermilane du 30 ortbcoe 2014, qui s'appliquent, à l'exclusion de toute autre disosiitpon clnvntioenleone et snas cuuml possible, et nmmeatnot l'article 4.2.4 "Contribution spécifique multibranche".

En atclpoipain des nlveolues dintopossis de l'article L. 6332-1-2 du cdoo du travail, les etrpeseins vosenrret auprès d'OPCALIM anvat le 1er mras de cuahqe année au titre des saliaers versés pendant l'exercice précédent, une cutiibrnoton spécifique ayant puor ojbte le développement de la fritoamon pnsnlrlefoeioe continue, en renforçant la msie en ?uvre de fianomotr

certifiantes.

Cette ciirtobunon est affectée au développement et au fmeneanict des anciots définies conformément à l'accord de la filière aeitrmnliae du 30 oortcbe 2014.

Article 4.4.3
Frais ipmltuaebis sur les fonds

Seront ilbutaepms sur les fonds ainsi collectés, nnatmomet :

1. Puor la création des CQP

Les faris liés à la création, l'étude et la msie en ?uvre de noauveux citacftreis de qaatiuioclfm plnrseiolfenose au nvaieu de la bcahrne professionnelle.

2. Puor l'organisation des jurys

Les fairs (salaires, déplacements, hébergements) engagés par les ensriertes puor leurs salariés mbrmees de jruy des CQP et, le cas échéant, les fairs d'accompagnement assurés par les sievcers de l'OPCA.

Le remmrsbeounet par l'OPCA désigné par la brhacne se frea solen des critères déterminés aeennlleumnt entre l'OPCA et la CPNEFP.

Les frais liés à l'accompagnement des errtepsenis dnas luer développement de CQP.

Les dmedenas inllievdueids d'entreprises snot tnamisess dmrcteeinet auprès d'OPCALIM.

Les ptojrs initiés par la CFENPP fnot l'objet d'une dmadene de prise en cgrhae dictere auprès d'OPCALIM.

Une fios par an, un bilan des eeggnantems rrvaealt de la brncahe est fiat auprès de la CPNEFP.

Article 4.4.4

Adhésion par lettre du 4 avril 2017 de la FNAF CGT à la convention collective

En vigueur en date du 21 avr. 2017

Montreuil, le 4 avr 2017.

FNAF CGT

263, rue de Paris, Csa 428,93514 Meonutril Cedex

Accord du 31 mars 2017 relatif à la création du CQP Conducteur mécanicien maintenance niveau II

Signataires	
Patrons signataires	CSEM BRF SES ABF
Syndicats signataires	FGTA FO CSFV CFTC FGA CFDT SNI2A CFE-CGC

Article 1er - Création du CQP

En vigueur étendu en date du 31 mars 2017

Les paierts sentiaigrs rneesnsaoict la création, au sien des bncahrs poenrnlselisofoes de la cnonietvon clvtoelice ninotalae des « activités de puoditorcn des euax embouteillées et bonissos rafraîchissantes snas alcool, et de bière », du CQP cdncuouter mécanicien mtnneanaice nviaeu II dnot le référentiel est en

Avenant n 1 du 6 décembre 2017 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation CPPNI Modification du chapitre IX de la Convention collective

Pouvoirs de contrôle de la CPNEFP

Les priteas sriaegtians cnvneinonet que la CFNPEP opère un contrôle de l'utilisation des fonds. En cas de difficulté, la CEFNPP sisait la cosmsmiion sclaoie paritaire.

Une fios par an, l'OPCA désigné par la bcahrne tarsnemt et présente les comteps de l'exercice passé à la CPNEFP, qui émet un avis.

Une atbopiaropn des cpotmes srea ftaie par la cosmssoimin siclae paritaire.

Article 4.5

Formation des cadres et des frecos de vente

Dans le cdrae de luer activité annuelle, les caders et focres de vetne pourront, à luer demande, bénéficier d'un temps de formation.

Dans le cadre d'un peroit viasnt à l'acquisition de nollueevs compétences (projet pinoosfesnrel spécifique ou amélioration de l'employabilité) et après aroccd de la hiérarchie dnas une lguoique de co-investissement, le salarié voaltniore prruoa utlisiier tuot ou pitare des jours non travaillés au titre de la réduction du temps de taairvl puor une foimoratn dnot l'ensemble des coûts srea pirs en crahge par l'entreprise, après aorccd de l'employeur.

Des modalités complémentaires d'application purroont être négociées au nvaieu des ernsreitpes en foointcn de luer ontigiasraon et des spécificités des foitcnons concernées.

L'ensemble de ce ditisisopf frea l'objet d'information et d'échanges au sien de la cmssoiimon fortoiman et venit en complément du paln annuel de formation. »

Monsieur le président,

Conformément à l'article 1.3 de la cneovtonn cloctelive des activités de pcirtuoodn des euax embouteillées, booinsss rafraîchissantes snas alcool et de bière, bcorruhe n° 3247, icdc 1513, nuos vuos iomorfms que norte oitrionsgaan adhère à la cnotivoen cceillovte à cmpoter de ce jour.

Cette mfaotidion frea l'objet d'un dépôt légal.

Nous vuos pnrios d'agrèer, Mneoiusr le président, l'expression de nos sutitalaons distinguées.

La secrétaire fédérale.

annexe⁽¹⁾.

(1) Annxee non reproduite, cutlbsonlae en lgnie sur le stie http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2017/026/boc_20170026_0000_0015.pdf.

Article 2 - Date d'effet et durée

En vigueur étendu en date du 31 mars 2017

Le présent arccod pnerd eeftt à ctopmer du 31 mras 2017. Il est clconu puor une durée indéterminée.

Article 3 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 31 mars 2017

Les pirtaes siaietgnars cennevnoit de dadeenmr au ministère du travail, de l'emploi, de la firoamotn pseloeosilnfrre et du diagluoe saocil (dépôt des accords, 39-43, qau André-Citroën, 75902 Piras Cdeex 15) l'extension du présent accord.

Signataires	
Patrons signataires	FNECE ; SNBR ; ABF,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FGA CDFT ; CFE-CGC SNI2A,

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2018

Article 9.1

La commission paritaire nationale de négociation et d'interprétation (CPPNI) est instituée par l'accord interconfédéral du 6 décembre 2017. Elle reprend les modalités concernant les commissions paritaires de conciliation, d'interprétation et de négociation qui étaient insérées dans le même chapitre.

Missions de la CPPNI

La CPPNI exerce, pour le compte de la branche, les missions d'intérêt général suivantes, en application de la loi :

1. La CPPNI agit pour l'appui aux entreprises, notamment par l'intermédiaire des organisations syndicales d'employeurs auprès de leurs adhérents.

2. La CPPNI représente la branche auprès des pouvoirs publics dans le cadre de sa représentation paritaire.

3. À partir de 2018, la CPPNI établit un rapport annuel d'activité, qu'elle verse dans la base de données nationale, intégrant :
? un bilan des accords collectifs d'entreprise signés au sein de la branche ;
? l'impact de ces accords sur les conditions de travail et sur la conjoncture de la branche.

À cette fin, la CPPNI exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi. Le rapport annuel intégrera l'information déjà communiquée sur les salaires et les temps de travail et l'activité, sur la durée du travail, les temps partiel et intermittent, les congés et le compte épargne-temps. La CPPNI pourra formuler des recommandations.

La CPPNI exerce en conséquence les missions de l'observatoire paritaire selon les modalités fixées à l'article 2.4.8 de la CCN et ci-dessus. La CPPNI agit pour réguler la conjoncture de la branche.

4. La CPPNI peut, en outre, à la demande d'une juridiction, formuler un avis consultatif sur l'interprétation des accords signés à son niveau.

5. Pour établir le bilan des accords collectifs d'entreprise, le secrétariat de la CPPNI devra être désigné de tous les accords par tout moyen, sur son adresse numérique ou postale, à savoir observatoire-nego@csem.fr. Les entreprises prendront l'accès à leur base de données économiques et sociales (BDES) pour les accords paritaires sur :
? la durée du travail, l'organisation des temps de travail, les repos et jours fériés ;
? les congés et le compte épargne-temps.

À défaut, la partie la plus diligente en opère la désignation (employeurs ou organisations syndicales de salariés) et informe les autres signataires. Dans ce cadre, les noms et prénoms des négociateurs et signataires sont supprimés avant envoi à la CPPNI et, dans l'attente, à la commission paritaire exécutive qui doit, dans un délai de 1 mois, la transmettre au ministre chargé du travail.

La commission reçoit la réception des conventions et accords transmis.

6. La loi définit les garanties applicables aux salariés employés par les entreprises relevant de son champ d'application, dans les domaines définis à l'article L. 2253-1 du code du travail, à savoir notamment en matière de :
? salaires minimaux hiérarchiques conventionnels ;
? conditions de travail ;
? contributions des fonds de financement du paritarisme ;
? garanties collectives de protection sociale complémentaire (art. L. 912-1 du code de la sécurité sociale) ;
? égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. L. 2241-3 du code du travail) ;
? régime des équivalences (art. L. 3121-14 du code du travail) ;
? temps de pause (art. L. 3122-16 du code du travail) ;
? temps partiel (art. L. 3123-19 al. 1, L. 3123-21 et L. 3123-22 du code du travail) ;
? mesures relatives aux conditions de travail à durée déterminée et aux contrats de travail à durée déterminée énoncées aux articles L. 1242-8, L.

1242-13, L. 1244-3, L. 1251-12, L. 1251-35 et L. 1251-36 du code du travail ;
? mesures relatives aux conditions de travail à durée indéterminée de chapeau énoncées à l'article L. 1223-8 du code du travail ;
? conditions et durée de renouvellement de la période d'essai mentionnées à l'article L. 1221-21 du code du travail ;
? modalités des procédures de consultation des comités de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application citées à l'article L. 1224-1 du code du travail ne sont pas réunies ;
? cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise ultérieurement mentionnés aux 1^{er} et 2^e alinéas de l'article L. 1251-7 du code du travail ;
? niveau de rémunération minimale du salarié objet d'un contrat salarié, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaires, mentionnée aux articles L. 1254-2 et L. 1254-9 du code du travail.

Dans les matières susénumérées, selon le contenu de l'article L. 2253-1 du code du travail, les dispositions de branche prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche, sauf lorsque la convention d'entreprise assue des garanties au moins équivalentes.

7. Chaque organisation syndicale peut demander l'ouverture d'une négociation sur un ou des thèmes énumérés ci-dessus.

8. Dans les matières suivantes, lorsque la convention de branche le prévoit expressément, la convention d'entreprise conclue postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche, sauf lorsque la convention d'entreprise assue des garanties au moins équivalentes :
? la prévention des effets de l'exposition aux risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;
? 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 durée de leur mandat ;
? les risques pour la santé ou l'hygiène.

La loi définit le rôle du ministre de l'ouverture de la négociation paritaire sur le contenu de cet accord paritaire (OPC) ainsi défini.

9. En application de l'article L. 2253-3 du code du travail, dans les matières autres que celles mentionnées aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du code du travail, les dispositions de la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche prévalent sur celles ayant le même objet prévues par la convention de branche. En l'absence d'accord d'entreprise, la convention de branche s'applique.

10. En cas d'accord interconfédéral ou ministériel sur un sujet dont la loi est signataire, cette dernière est réputée avoir saisi à son obligation de négocier. Les entreprises relevant de la branche doivent appliquer les accords, dès lors qu'ils sont signés et applicables. Les entreprises non adhérentes doivent les appliquer aussitôt qu'ils ont fait l'objet d'une extension. Les mêmes dispositions prévues par les articles L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du code du travail s'appliquent de la même façon qu'aux accords de branche.

11. La CPPNI joue le rôle de conciliateur et d'interprète ainsi défini :

Rôle de la CPPNI en matière de conciliation

La commission peut être saisie de la demande de conciliation de la part des parties concernées.

Elle devra se réunir à la demande de la partie la plus diligente, dans les 2 semaines qui suivent la demande de convocation.

La commission établit à l'issue de la réunion un procès-verbal qui sera communiqué aux parties et, en cas d'accord de celle-ci sur les propositions de la commission, signé par elles.

En cas d'impossibilité de réaliser cet accord, un constat de

désaccord est établi par le secrétariat de la commission et communiqué aux parties.

Rôle de la CPNPI en matière d'interprétation

La commission a pour rôle de résoudre les difficultés posées dans les entreprises par l'interprétation différente qui peut être donnée de tel ou tel article, voire d'une partie ou de l'ensemble de la convention.

La commission se réunit à la demande de la partie la plus diligente, dans les 2 semaines qui suivent la date de convocation.

La commission établit, à l'issue de la réunion, un procès-verbal qui est communiqué aux parties dans les 8 jours qui suivent et dont le texte sera annexé à la convention collective.

Organisation de la négociation en CPPNI

La CPPNI se réunit au moins trois fois par an en vue des négociations de branche ; elle définit également son agenda social et ses thèmes de négociation conformément aux obligations de la loi. Elle met également à l'ordre du jour les demandes effectuées par l'une des organisations représentées en son sein.

La branche établit en CPPNI un rapport avant le 31 décembre 2018 sur l'état des négociations de branche et notamment sur la définition de l'ordre public conventionnel (OPC).

Les décisions en CPPNI sont prises selon les mêmes modalités que pour les accords collectifs de branche. »

Le présent article 9.1 abroge et remplace le précédent.

Les articles 9.2, 9.3 et 9.4 sont adaptés par le présent accord de la manière suivante, ci-dessous.

L'article 9.3 est supprimé. L'article 9.4 devient l'article 9.3.

Article 9.2 Siège social. ? Secrétariat

Le siège de la CPPNI est fixé 9, boulevard Malesherbes, 75008 Paris.

Les services des entreprises assurées la tâche administrative du secrétariat et l'enregistrement et la tenue des procès-verbaux de délibération des commissions ainsi que le fonctionnement de l'adresse numérique.

Article 9.3 Fonctionnement des instances paritaires (ex-article 81 de la CCN)

Le représentant de chaque fédération est assisté d'une délégation.

Les membres de la délégation des salariés appartiennent aux entreprises et sont désignés dans le cadre d'application de la convention collective pourront, dans la limite de quatre par syndicat représentatif dans le cadre de la CPPNI, et dans la limite de deux par syndicat représentatif dans le cadre des autres instances paritaires de branche, bénéficier d'indemnités kilométriques de trajet et de frais de déplacement dans les conditions précisées ci-après :

a) Les indemnités kilométriques de trajet calculées de manière que le revenu du salarié ne soit pas affecté par sa participation à la négociation de branche ou aux réunions des instances paritaires.

Ces indemnités comprennent 1 journée entière d'absence par réunion paritaire pour contribuer à la fois le temps de cette réunion et celui de sa préparation, le cas échéant. L'indemnisation pourra toutefois être portée à 1 journée et demi d'absence lorsque les délégations de salariés et d'employeurs décideront d'un commun accord de prolonger la durée d'une séance de la réunion paritaire.

Pour les trajets de nuit, ces indemnités comprennent à deux fois de plus le montant de participation à la réunion et à sa préparation impose une absence d'une telle durée.

b) Le remboursement des frais de transport, de repas et, s'il y a lieu, d'hébergement des salariés de la délégation, sera effectué en fonction du barème établi par l'AG2R. Le salarié a la possibilité d'effectuer une demande d'avance à son employeur.

c) Pour éviter le versement de ces indemnités complémentaires de salaire et de remboursement des frais de déplacement, chacun des délégués salariés concernés devra son employeur informé, avec un préavis minimum de 8 jours ? sauf circonstances exceptionnelles ? de la date de son absence ainsi que de sa durée si elle se prolonge au-delà d'une journée ; il lui fournira en outre une attestation justificative de sa participation à la réunion paritaire.

d) Il est entendu que l'absence pour réunion paritaire ne sera pas imputée sur le crédit d'heures dont le salarié pourrait éventuellement bénéficier au sein de son entreprise pour l'accomplissement d'autres missions.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2018

Le présent chapitre met en œuvre les nouvelles dispositions légales ayant trait à la création de la commission paritaire patronnelle de négociation et d'interprétation de la CPPNI, et au rôle de la branche. Cela conduit à modifier les règles de gouvernance existantes.

Les partenaires sociaux tiennent à rappeler que la convention collective (IDCC 1513) est le résultat d'un accord de 4 secteurs eux-mêmes distincts. En outre, les partenaires sociaux ont approuvé à la majorité et participé à la démarche consistant à avoir des négociations séparées et distinctes (coopératives agricoles et alimentaire) dans le cadre des instances paritaires professionnelles regroupées dans l'ANIA, notamment dans les domaines de la formation professionnelle (OPCALIM) et des CQP, de la santé, de l'emploi ? Cette démarche doit être poursuivie dans le respect de l'autonomie de décision de la CCN, qui revêt un rôle clef, notamment pour les classifications, les échelles hiérarchiques, et le contenu de l'ordre public conventionnel.

Les dispositions du chapitre IX relèvent de l'ordre public conventionnel (OPC). Elles ne peuvent être modifiées par accord d'entreprise.

Signataires	
Patrons signataires	FNECE ; SNBR ; ABF,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FGA CDFT ; FNAF CGT ; CFE-CGC SNI2A,

Article 1er - Modifications relatives à la garantie rente éducation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

L'article 13.8 de la convention collective est modifié. Ainsi, les

teemrs de l'article 13.8 ci-dessous ont puor efeit de se sstuitebr aux txetes antérieurs, du 1er srembtpee 2010, étendu par arrêté du 30 mai 2012, et du 20 mai 2014 étendu par arrêtés des 17 février et 11 mras 2015 dnnt les treems snot intégralement supprimés et remplacés par la rédaction suivante.

Article 13.8 Garantie rtene éducation

Une gtnraaie rtene éducation est établie puor les etnanfs du bénéficiaire défini à l'article 2 solen les cidnontios d'âge ci-dessous :

? jusqu'au 12e aaesinrrnve : 7 % du sialare burt TA-TB ;
le moatnt aenunl de la rtene éducation ne pruroa être inférieur à 1 200 ?.

? de 12 ans au 18e avrnisaerine : 10 % du sairlae burt TA-TB ;
le mnoatnt aenunl de la rnete éducation ne porrua être inférieur à 1 600 ?.

? de 18 ans au 26e arseinvanrie si priutusoe d'études par l'enfant : 12 % du sralaie burt TA-TB ;
le moatnt auennl de la retne éducation ne purroa être inférieur à 2 000 ?.

Cette gnariate est allouée aux efnntas à cahgre dnnt le salarié est décédé ou en invalidité 3e catégorie au snes de l'article 13.6 du présent accord.

Cette meruse s'applique à prtair du 1er jvaeinr 2018 aux retens en cuors de service.

Le mnoatnt de la rtene est doublé puor les oilhernps des duex parents.

La retne est versée snas ltitomiain de durée au bénéficiaire losque l'enfant à crgahe au mmonet du décès de l'assuré est renoucu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité scoioiae justifiée par un aivs médical ou tnat qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tnat qu'il est ttuliare de la crate d'invalidé civil.

Cet état d'invalidité diot être rcnoenu avnat la ltmie de vnseremnt de la rtene éducation prévue par le présent accord.

Sont considérés comme etfnns à cgarhe à la dtae de l'événement onvarut dirot à paiotnrtses les etnfnas du participant, qu'ils soeint légitimes, naturels, adoptifs, rcuonnes :

? jusqu'à luer 18e anniversaire, snas codionitn ;

? jusqu'à luer 26e anniversaire, suos la ciiondtion siot :

-? de prvuorsuie des études dnas un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dnas le cdare d'un cratnot de psreaninfoitioalossn ou encore dnas le cdrae d'une icpoinrtisn au CEND (centre nnaatiol d'enseignement à distance) ;

-? d'être en asrpespaigtne ;

-? de psrruvouie une fiootarmn poenilsornesfle en alternance, dnas le crdae d'un crotnat d'aide à l'insertion pfsolenolnserie des jneues associant, d'une part, des eenteenignsms généraux porsnenloesfis ou tonqcoelgehius dispensés padennt le tmpes de travail, dnas des oiragesnms plbcuis ou privés de foioartmn et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en esrtieprne d'une ou puesuilrs activités pifroonsellseens en roeaithn avec les egenitesmnes reçus ;

-? d'être, préalablement à l'exercice d'un pemierr emlpoi rémunéré, ictnsrns auprès du régime d'assurance chômage comme ddenmraues d'emploi ou stegiairas de la fmtooiarn pnoefnelioslrse ;

-? d'être employés dnas un EAST (établissement et seivre d'aide par le travail) ou dnas un aletier protégé en tnat que tellauvaris

Avenant n 10 du 6 juillet 2018 à l'accord du 5 décembre 2001 relatif à la prévoyance

handicapés.

Par assimilation, snot considérés à charge, s'ils rlipenemsst les ciiothnods indiquées ci-dessus, et indépendamment de la piostion fiscale, les efannts à naître et nés viables, et les enatfnrs reillceuis ? c'est-à-dire cuex de l'ex-conjoint éventuel, du connojit ou du (de la) cibonucn (e) ou du paaenrtrie lié par un Pcas ? du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au mmnoet du décès et si luer arute penart n'est pas tneu au vseneemrt d'une pnioesn alimentaire.

La rntee est versée par ttmiersre et d'avance.

Elle penrd efeit à cmpoetr du premier juor du mios cvuil sniuavt le décès ou l'invalidité du salarié.

Le vmerenest de la rente éducation csese à la fin du trirsemte ciivil au cours dueuql l'enfant ne rmipelt puls les cdntoioins d'attribution ou au juor de son décès.

Lorsque l'enfant est mineur, elle est versée au cinoojnt non déchu de ses diorts ptanuraex ou, à défaut, au tuuetr ou bien, avec l'accord de celui-ci, à la pnrsone aanyt la cagrhe eveitfcfe des enfants. Lrsuque l'enfant est majeur, elle lui est versée directement.

Article 2 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent aanvnet pnerd efeit au 1er jvainer 2018.

Article 3 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent annveat est établi en vrteu des dosiosptinis du cdoe du tiaavrl rvlteiaes à « la négociation ctviceolle ? les cootnnevnis et acdorcs cieftlcos du tviaarl » (livre deuxième de la paitre II). Le présent aanenvt est fiat en nrmboc snasfuift d'exemplaires puor rmisee à cuhnave des orsinaoaitgns satinargeis et dépôt en duex emilarpexes dnnt un sur sppuort électronique. (1)

Les ptiears sretainais cnoenienvt de dadenmer au ministère du travail, de la solidarité et de la fointcon publique, l'extension du présent aeanvnt en aloppciitan des arlitces L. 2261-15 et suintvas du cdoe du travail.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rpceest des dssspootniis de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

(Arrêté du 14 décembre 2018 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les ptirraeneas siocaux de la ceotninovn celctlovie nlonitaa des activités de pouortdion des euax embouteillées et bssoonis rafraichissantes snas alocol et de bière, réunis en comimossin partriaie et au vu de résultats teqnuhecis décident la mrsuee svaunite :

? améliorer les gritaneas liées aux rqsies décès ou invalidité asoblue et définitive d'un salarié en ce qui cnnceroe la rntee éducation.

Signataires	
Patrons signataires	CSEM ; BRF ; ABF,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FGA CDFT ; CFE-CGC SNI2A,

Article 1er - Modification de l'article 13.3

En vigueur étendu en date du 1 août 2019

L'article 13.3 de la cvtooenin cvleolcite noaltine est modifié.

Les termes de l'article 13.3 ci-dessous ont pour effet de se substituer aux dispositions de l'article 13.3 tel qu'issu de l'avenant n° 7 du 21 novembre 2013 étendu par arrêté du 17 février 2015 dont les termes sont intégralement supprimés et remplacés par la rédaction suivante :

« Article 13.3
Bénéficiaires

Tous les salariés liés par un contrat de travail aux dispositions définies à l'article 1.2 de la présente convention collective bénéficient des garanties du régime de prévoyance décrites au titre II du présent chapitre, dès l'instant de leur embauche dans l'entreprise. »

Article 2 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 août 2019

Le présent texte prend effet au 1er jour du 2e mois suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension.

Article 3 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 août 2019

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code de

Accord du 8 mars 2021 relatif à l'adaptation de certaines dispositions du chapitre IV de la convention à l'accord du 1er décembre 2020

Signataires	
Patrons signataires	FNECE ; BRF ; ABF,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FGA CFDT,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

L'accord du 1er décembre 2020 relatif à la formation professionnelle et l'apprentissage dans diverses branches du secteur a été adapté à l'effet du 1er janvier 2021 aux dispositions de l'accord de branche collective, notamment les dispositions relatives à l'IDCC 1513. Son objet est d'ailleurs demandé (art. 24 dudit accord).

L'accord du 1er décembre 2020 à l'issue de la négociation a été adapté à l'effet du 1er janvier 2021 aux dispositions de l'accord de branche collective, notamment les dispositions relatives à l'IDCC 1513, à l'adaptation des dispositions, selon les termes de l'article L. 2252-1, § 2, du code de travail.

Toutefois, fidèles à leur principe de négociation, les partenaires sociaux de la convention collective nationale (CCN) ont convenu d'adapter les dispositions qui nécessitent une adaptation avec l'accord du 1er décembre 2020.

Article 1er - Effets de l'accord du 1er décembre 2020 sur les stipulations de la CCN

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2021 pour une durée de 5 ans. A l'issue de cette période, il sera adapté en fonction de l'évolution des règles au niveau législatif réglementaire et de l'OPCO.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

Les dispositions des articles 4.1, 4.2.1 à 4.2.29 sont abrogées.

Les articles 4.2.30 et 4.2.31 sont ainsi adaptés pour être coordonnés :

« Article 11 ? Les partenaires de la formation professionnelle

travail, les partenaires sociaux n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code de travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quelle que soit la taille de leur entreprise.

Le présent avenant fixe l'objet des formalités de notification, publicité et dépôt, ainsi que de demande d'extension, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2019

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes ainsi que de bière, réunis en commission paritaire décident la mesure suivante :

? faire en sorte que les dispositions du régime de prévoyance s'appliquent à tous les salariés, sans distinction d'ancienneté.

dans l'entreprise (section 11 de l'accord du 14 février 2005 ; étendue par arrêté du 27 janvier 2006, JO du 9 février)

Article 4.2.30

La commission sociale et économique (art. 35 de la section 11 de l'accord du 14 février 2005 ; étendue par arrêté du 27 janvier 2006, JO du 9 février)

Le comité social et économique a pour objet d'assurer l'expression collective des salariés pendant la période en cours de négociation de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion de l'entreprise.

Il contribue à son initiative et participe à la détermination du chef d'entreprise de toutes les mesures de nature à améliorer les conditions de la formation professionnelle et l'accès à la formation des salariés.

Il invite notamment dans les domaines suivants :

a) ? Les représentants de la formation professionnelle

Le comité social et économique est également consulté sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies.

Il en est de même en cas de modification de ces éléments.

Le comité social et économique donne son avis tous les ans sur l'exécution du plan de développement des compétences de l'année en cours et sur le projet de plan pour l'année à venir qui doit tenir compte des orientations définies aux précédents accords, des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi.

Le comité social et économique est également consulté sur les conditions de mise en œuvre des contrats de professionnalisation et de l'apprentissage ainsi que les mesures en faveur des jeunes professionnels et de la GPEC, du dispositif de formation ou promotion par alternance, ainsi que du compte personnel de formation.

b) ? Les contrats de professionnalisation

Le comité social et économique est consulté et les délégués syndicaux informés sur :

? les effectifs concernés par le contrat, répertoriés par âge, sexe et niveau initial de formation ;
? les conditions d'accueil et d'encadrement des bénéficiaires pendant la durée de leur contrat ;
? les informations données au titulaire du contrat sur le fonctionnement et les activités de l'entreprise ;
? les emplois occupés pendant et à l'issue de leur contrat ;

? les cnotnidios de msie en ?uvre des anticos de pnflassrnieoaoitoisn ;
? les résultats obetnus en fin de contrat.

c) ? L'apprentissage et la fmotroian des jeunes

Dans le cdrae de l'article R. 2241-9, 5° du cdoe du travail, les sgtiaearnis considèrent qu'il airpptaent aux espretnires de définir lreus objfcties et lures priorités en terems de niaveux et d'effectifs à former. Par ailleurs, pour les cnotodiins de msie en ?uvre des catrtons d'apprentissage, il est fiat référence à la réglementation en vigueur.

En conséquence, le comité soaicl et économique est consulté et les délégués sicaduyxn informés sur les conditios dnas leusllqeas se déroule la foirtman des aptipers et noneatmtt :
? le nrbmoe d'apprentis concernés, par âge, par sexe, par nveaiu iatinil de ftrimoan et par trtie ou diplôme préparé ;
? les objfctecs de l'entreprise en matière d'apprentissage ;
? les cinntdoois de msie en ?uvre des ctnortas d'apprentissage, nmanetomt les modalités d'accueil, d'affectation à des ptoes adaptés, d'encadrement et de suvii des aentrpips ;
? ? les cndotioins de msie en ?uvre des cntnoivones d'aide au chiox poferoessnnil ;
? ? les modalités de loaiisn etnre l'entreprise et le ctrene de fmrtioan d'apprentis ;
? ? l'affectation par l'entreprise des smemos prélevées au ttire de la txae d'apprentissage.

Le comité sajoel et économique et les délégués sundycaix snot en oture informés :
? ? des résultats oetnbus en fin de cotarnt asini que de luers cdonoitnis d'appréciation et de vtildiaoan ;
? ? des pescvireetps d'emploi des apprentis.

Afin de filcatier cttee consultation, les itoimarnfons utelis snot données aux mebrems du comité par son président. Les mêmes itraoinnoms écrites snot tmrissaens simultanément aux délégués syidcunax (et sur la BDES).

En cas d'effectif inférieur à 50 salariés, un dcmuneot de synthèse sur les aoncits cutondeis par l'entreprise en matière de ftirooamn peoiflslrsnee cunniote est présenté au CSE.

Article 4.2.31

La cmmiososin de la fmoitioan (art. 36 de la seoitcn 9 de l'accord du 14 février 2005 ; étendu par arrêté du 27 jaeinvr 2006, JO du 9 février)

La ciimossomn de la formation, dnot les conniotds de création, les abiouttrins et les modalités de fennitocemnot snot fixées par le cdoe du tiavral et/ ou par arcocd d'entreprise, diot cnouroicr à l'information des salariés de l'entreprise sur la foaitrmon et fsoarveir l'expression de lerus bosenis dnas ce domaine.

Cette msisoen d'information de la cmiisosmon de la faromiotn ne siruaat fiare oalbtsc aux responsabilités pporres de l'entreprise et de son endercnmaet dnas le dnoiamme de la frmotaion professionnelle. Les dueontmcs d'information ratfleis à la fotrimoan srneot également trainmss aux délégués syndicaux.

Le tmeps passé par les mrrmebes de cette cmsoiosimn aux réunions convoquées par l'entreprise luer est payé cmmeo tmeps de tiarval effectif. En l'absence de crédit d'heures légal ou de crédit complémentaire déjà accordé par l'entreprise, le tmeps passé par les mrrmebes de la cmiissomn à l'examen du palm de développement des compétences est payé comme tmeps de tviaral effectif, dnas la limtie d'une durée gallboe qui ne puet excéder vgnit hereus par an. »

Les artclies 4.2.32 à 4.2.34 snot abrogés.

L'article 4.2.35 (OPCO) rtsee inchangé.

« Atlcire 4.2.35

L'opérateur de compétences (OPCO) (art. 40 de la scieton 12 de l'accord du 14 février 2005 ; étendu par arrêté du 27 jnviaer 2006, JO du 9 février)

L'OPCO est désigné pitrraeaniemt par les pereirtnaas suoaicx (à dtae de sitnaruge OCAPAT).

L'OPCO a nnoemtamt pour rôle :

? de perndre en craghe les antcois crcaonout au développement des compétences au bénéfice des einstpreers de minos de 50 salariés ;
? de pndrere en crhage les cnrattos d'apprentissage et de professionnalisaton, les dépenses afférentes à la fotaiomrn du tuuter et du maître d'apprentissage, et à l'exercice de leurs fonctions, ansii que les atnociis de recierovonsn et de prtioomon par alternance, solen les neuuavx de prsie en crghae fixés par la bchrnae ;
? d'aider les TPE et les PME en matière de frmioatoan peiflensosorle et d'alternance ;
? de pviumoroor les modalités de foaiormtn à dsinctae et de cllées réalisées sur le pstoe de travail. »

Les atcleirs 4.3.1 à 4.3.9 snot meautnnis suos réserve de la psire en cmtope des dotnssipiois de l'accord du 1er décembre 2020.

« Airtcle 4.3

Création et rsscoennaicae des cftiecatirs de qutfliaiaocn peisnnoflsllreoe (CQP) (accord du 30 airvl 2002 ; étendu par arrêté du 8 octbroe 2002, JO du 18 orbctoe 2002)

Article 4.3.1

Préambule (préambule de l'accord du 30 airvl 2002 ; étendu par arrêté du 8 octbore 2002, JO 18 orbctoe 2002)

Le présent acrcod fixe, conformément à la réglementation en vuiegr et à la cioetnonvn ciceltove naaontie des activités de prtdoociun des euax embouteillées et bsoonsis rafrâichissantes snas aoooll et de bières, les dtoopsinsiis de msie en ?uvre des ctaietifcrs de qutliicaiofan pflensleirosnoe (CQP) dnas les stereucs d'activités ci-dessus précisés par rroppat au camhp de la cinetovonn ctiveoclle nationale.

Il est aiplclabpe aux etsierernps et établissements cpromis dnas le cmahp d'application de la citnnveoon ctlocleive naaiontle des euax embouteillées et biossons rafrâichissantes snas aloocl et de bières.

I. ? Oonnriatteis rveatlies au développement des cerfitticas de qclaaioiufn professionnelle

Article 4.3.2 ? (art. 1er de l'accord du 30 airvl 2002 ; étendu par arrêté du 8 otbocre 2002, JO du 18 octorbe 2002)

Compte tneu de l'importance et des ejneux de la faromiotn peesnoornslilfe dnas la profession, les petiars sgiatnreais arenfmfit luer volonté de développer des fatooirrms débouchant sur des qaitnoflicuais sanctionnées par des ceacfittirs de qiftcailouian peofirnsneoslle (CQP).

Les ccirritteafs de quolactiaifn plsenseifnroole asini créés snot proposés à toetus les eesrirtntps et aux salariés de la pesiofrosn rmsipsealnt les cinodtoins requises. Ils ont pour obejt de feovsairr la getison des elioimps et des compétences, nmneaomtt la gsieotn prévisionnelle des elopims et des compétences.

Article 4.3.3 ? (art. 2 de l'accord du 30 airvl 2002 ; étendu par arrêté du 8 orbctoe 2002, JO du 18 oroctbe 2002)

Les cfiateircts de qtcioilfuaan pnsnfoeirlrose rasenncisnoet un elsmnebe de compétences et d'aptitudes pselonrfineoless nécessaires à l'exercice d'un emploi.

Leur préparation nécessite un anecaomgpmnect pédagogique approprié.

II. ? Modalités de création des cteairtcifs de qacoaiiutlfn professionnelle

Article 4.3.4 ? (art. 3 de l'accord du 30 airvl 2002 ; étendu par arrêté du 8 otbcore 2002, JO 18 oortcbe 2002)

Les priates siaeitargns pvueent mdneaatr la coimoisimn piararte niatlonae de l'emploi en vue de l'étude des référentiels de fatoomirn débouchant sur des CQP (cahier des chergas pédagogiques ?) ansii que l'organisation de la procédure d'examen et les modalités de délivrance aux salariés des CQP, par délégation de la csmiimoosn paritraie natilaone du seetcur des euax embouteillées et bonossis rafrâichissantes snas acolol et de bières.

Article 4.3.5 ? (art. 4 de l'accord du 30 airvl 2002 ; étendu par arrêté du 8 otrocbe 2002, JO 18 oobrtce 2002)

La décision de valider un CQP est prise par accord entre les parties signataires, après élaboration d'un cahier des charges par la commission paritaire visée à l'article 4.3.4 (CPNEFF).

Ce cahier des charges doit comporter notamment :
? le titre et la référence à l'emploi qualifié ;
? le profil professionnel et les prérequis d'emploi ;
? les modalités de mise en œuvre d'un CQP et les domaines de compétence évalués ;
? l'évaluation des connaissances et des aptitudes professionnelles, en continue et finale.

Chaque cahier des charges peut être modifié à tout moment et en tant que de besoin à la demande des parties signataires du présent accord, de sorte que les CQP soient adaptés à l'évolution des techniques et des emplois.

La liste des CQP validés par les parties signataires est mise à jour régulièrement et tenus à vos dispositions aux annexes présentes à la CPPNI.

III. ? Principes visés et organisation de la préparation des CQP

Article 4.3.6 ? (art. 5 de l'accord du 30 avril 2002 ; étendu par arrêté du 8 octobre 2002, JO 18 octobre 2002)

La préparation d'un CQP basée sur le volontariat peut être proposée par tout employeur, aux salariés des entreprises et établissements de la profession ou demandée par ces derniers, pour développer leurs compétences en vue d'une qualification ou d'une requalification.

Article 4.3.7 ? (art. 6 de l'accord du 30 avril 2002 ; étendu par arrêté du 8 octobre 2002, JO 18 octobre 2002)

Toute demande d'inscription est faite à l'initiative de l'entreprise, auprès du secrétariat de la commission paritaire nationale de l'emploi qui en assure la transmission à l'OPCO.
La préparation des CQP est organisée dans les conditions prévues par le cahier des charges visé à l'article 4.3 ci-dessus.

Lorsque cela s'avère nécessaire, la commission paritaire visée à l'article 4.3.4 peut exiger qu'une action de formation spécifique s'inscrivant dans le plan de formation (développement des compétences) de l'entreprise soit préalable à la préparation des CQP.

Article 4.3.8 ? (art. 7 de l'accord du 30 avril 2002 modifié par avenant n° 1 du 9 février 2007 ; étendu par arrêté du 5 octobre 2007, JO 14 octobre)

Les CQP ne peuvent être délivrés par la CFNEPP qu'aux salariés qui ont participé aux épreuves d'évaluation des connaissances et des aptitudes professionnelles dans les conditions prévues par le cahier des charges précité.

Pour le passage de ces épreuves un jury national est constitué.

La composition du jury national est la suivante :
? un représentant des entreprises n'appartenant pas à l'entreprise concernée ou à une des entreprises éternelles dans le champ d'application d'un même accord de groupe ;
? un représentant des salariés n'appartenant pas à l'entreprise concernée et désigné par le collège « salariés » de la CFNEPP ;
? un représentant de l'OPCO dont relève l'entreprise ;
? un représentant de l'organisation professionnelle favorisant le champ d'activité de l'entreprise concernée, désignée par les collèges de la CPNEFF.

En cas de besoin, le tuteur et/ ou le formateur peuvent être présents à titre consultatif et entendu par le jury. Toutefois, un représentant de la branche désigné par la CFNEPP pourra présenter le dossier du (des) candidat(s) aux lieux et places des tuteurs et formateurs.

Le secrétariat du jury est assuré par le secrétaire de la CPNEFF.

Les missions du jury sont de valider les résultats et de donner un avis sur l'attribution du CQP.

Le jury CQP se réunit au moins deux fois :
? en amont de l'épreuve finale, pour examiner les référentiels

adaptés, le levier de suivi et les épreuves finales ;
? en aval, pour valider et apprécier les résultats aux épreuves et ceux obtenus dans le levier de suivi.

Le CQP est attribué lorsque chaque module (ou domaine) de compétences est validé (acquisition du module si le candidat a obtenu au moins 5 points sur 9).

Dans l'hypothèse où il se trouverait dans l'impossibilité de prouver un avis favorable pour l'obtention du certificat, le jury CQP indiquera les modules (ou modules) de compétences qui doivent faire l'objet d'un apprentissage et d'une nouvelle épreuve.

Par ailleurs, la durée de validité du CQP est 5 ans maximum à compter de la date d'information par l'entreprise auprès du secrétariat de la CPNEFF, de l'entrée dans le CQP du candidat.

La CFNEPP délivre les certificats de qualification professionnelle répondant aux conditions du présent accord ; ces certificats sont imprimés à l'entête de l'OPCO concerné et sous sa responsabilité.

IV. ? Révision des certificats de qualification professionnelle dans les classifications

Article 4.3.9 ? (art. 9 de l'accord du 30 avril 2002 ; étendu par arrêté du 8 octobre 2002, JO 18 octobre 2002)

Seuls les CQP élaborés et mis en œuvre dans les conditions et selon les modalités prévues au présent accord peuvent être pris en compte dans les classifications professionnelles existantes dans la convention collective nationale des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes alcool et de bières.

La CFNEPP transmettra à la commission nationale de la qualification professionnelle la liste des diplômes et titres à finalité professionnelle ainsi que les CQP qu'elle étudie en vue de faire enregistrer. »

L'article 4.4 est abrogé (4.4.1 à 4.4.5 inclus).

L'article 4.5 est maintenu, inchangé.

« Article 4.5

Formation des cadres et des feroces de vnet (art. 10 de l'accord du 10 mars 1990 modifié par accord du 14 févr. 2005 et par avenant du 28 juin 2005 ; étendu par arrêtés du 25 mai 1999, JO 8 juin 1999 et du 27 janvier 2006, JO 9 février)

Dans le cadre de leur activité annuelle, les cadres et feroces de vnet pourront à leur demande, bénéficier d'un temps de formation.

Dans le cadre d'un projet visant à l'acquisition de nouvelles compétences (projet professionnel spécifique ou amélioration des compétences et qualifications) et après accord de la hiérarchie dans une logique de co-investissement, le salarié valorisant son investissement et son engagement par l'entreprise, après accord de l'employeur.

Des modalités complémentaires d'application pourront être négociées au niveau des entreprises en fonction de leur organisation et des spécificités des fonctions concernées.

L'ensemble de ce dispositif fera l'objet d'information et d'échanges au sein de la commission de la formation et vient en complément du plan annuel de développement des compétences. »

Article 2 - Entrée en vigueur et durée

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2021 pour une durée de 5 ans. À l'issue de cette période, il sera adapté en fonction de l'évolution des règles au niveau législatif réglementaire et de l'OPCO.

Article 3 - Révision. Dénonciation

Le présent accord peut être révisé en tout ou partie pendant sa période d'application par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant. Les parties sont convenues de se revoir dans un délai de 6 mois avant l'expiration du présent accord en vue d'échanger sur son éventuel renouvellement.

Conformément aux articles L. 2222-6 et L. 2261-9 du code du travail, le présent accord peut être dénoncé par les parties signataires.

Accord du 27 mai 2021 relatif à la modification de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	FNECE ; BRF ; ABF,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FGA CDFT ; FNAF CGT ; CFE-CGC SNI2A,

En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

Toilettage des cheveux Ier, II, III.1, VII, VIII, XIV au 27 mai 2021 de la convention collective nationale du 24 mai 1988, modifiée au 1er septembre 2010.

Chapitre Ier Conditions générales d'application de la convention collective

Article 1.1 - Dénomination

En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

(Article 1er de la convention collective nationale [CCN])

Convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool, et de bière.

Article 1.2 - Objet et champ d'application

En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

(Article 2 de la CCN).

La présente convention collective règle, sur l'ensemble du territoire national et dans les départements d'outre-mer, les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises exerçant les activités précitées relevant des codes NAF révisés.

1. ? Inclusion des eaux minérales et autres eaux embouteillées et des boissons rafraîchissantes (11.07)

11. 07A Inclusion des eaux de table (ce qui comprend la production d'eaux minérales naturelles et autres eaux embouteillées).

11. 07B Production de boissons rafraîchissantes (ce qui comprend la production de boissons rafraîchissantes non alcoolisées, édulcorées et/ou aromatisées telles que citronnade, orangeade, cola, boissons au thé, boissons énergétiques, boissons à base de fruits, tonic, etc. : la production de sips de fruits ; la production de boissons sans alcool diverses : la production de « apéritifs sans alcool » ; la production de boissons aromatisées).

2. ? Production de bières (11.05)

Le présent accord fixe l'objet des formalités légales de dépôt. Son objet est demandé conformément à l'article L. 2261-15 et aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Nota : L'accord du 1er décembre 2020 relatif à la formation professionnelle et l'apprentissage dans les entreprises du secteur agricole est joint au présent accord, l'ensemble des dispositions y figurant étant applicables dans toute l'étendue du territoire national.

11. 05Z Production de bières (ce qui comprend la production de bière par fermentation à partir d'eau, de malt et de houblon ; la production de panachés et de bières sans alcool ou faiblement alcoolisées).

Article 1.3 - Durée. Dépôt. Dénonciation. Adhésion. Révision
En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

(Article 3 de la CCN)

Durée. Dépôt

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée à compter du 24 mai 1988 et sera déposée selon les dispositions légales en vigueur, conformément à l'article L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Dénonciation

La convention collective peut être dénoncée par l'une des deux parties salariées ou employeurs ou salariés avec préavis de 3 mois, sous forme d'une notification à l'autre partie, par lettre recommandée avec accusé de réception. La dénonciation a pour objet le même dépôt légal qu'à l'article précédent :

? Lorsque la dénonciation émane de l'ensemble des représentants élus des salariés, la convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée de 18 mois à compter de l'expiration du délai de préavis de la dénonciation. Une nouvelle négociation doit s'engager à la date d'une des deux parties signataires, dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation ;

? Lorsqu'une des organisations syndicales de salariés représentatives de la branche ou de l'accord perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de la convention ou de cet accord, la dénonciation de ce texte n'emporte d'effet que si elle émane d'une ou plusieurs organisations représentatives de salariés représentatives dans son champ d'application ayant recueilli la majorité des suffrages dans les élections prévues au chapitre II du titre II du livre II de la convention ;

? Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seule, elle ne produit pas d'effet si elle émane de salariés, elle ne produit pas d'effet si elle émane de salariés, elle ne produit pas d'effet si elle émane de salariés ;

? Lorsque la convention qui a été dénoncée n'a pas été remplacée par une nouvelle convention dans le délai de dix-huit mois à compter de l'expiration du délai de préavis, les salariés des entreprises concernées exercent les avantages qu'ils ont acquis conformément à la convention, à l'expiration de ce délai.

Adhésion

Toute organisation représentative de salariés, tout employeur, ou groupement d'employeurs entrant dans le champ d'application, qui n'est pas partie à la présente convention, pourra y adhérer.

Cette adhésion doit être notifiée aux parties à la convention, par lettre recommandée et, en outre, faire l'objet du dépôt légal.

Lorsque l'entreprise n'est pas dans le champ d'application de la présente convention de branche, l'adhésion de l'employeur à la convention est subordonnée à un agrément des organisations représentatives visées à l'article L. 2261-6 du code du travail après négociation à ce sujet.

Sans préjudice des dispositions des articles L. 2241-1 et suivants et D. 2241-1 et suivants du code du travail, chaque salarié peut demander la révision de la présente convention dans le délai de trois mois à compter de la date de réception de la présente convention.

Toute demande de révision devra être portée simultanément à la commission des relations sociales représentatives par lettre recommandée avec accusé de réception et être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés ; les négociations débuteront dans un délai maximum de trois mois à compter de la date de réception de la demande de révision.

Avant l'ouverture des négociations, les organisations syndicales représentatives présenteront dans les mêmes délais les mêmes propositions éventuelles.

L'ensemble des organisations syndicales représentatives appelées à négocier sur une demande de révision respectera un délai d'un an pour présenter une nouvelle demande, sauf cas exceptionnel, notamment en cas de modification législative ou réglementaire.

Article 1.4 - Convention et accords antérieurs
En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

(Article 4 de la CCN)

La présente convention ne peut en aucun cas entraîner des restrictions aux avantages particuliers de quelque nature qu'ils soient, acquis antérieurement à sa date de signature sur le plan d'une entreprise, que ce soit individuellement, par équipe ou pour l'ensemble du personnel. Les conditions d'application et de durée de ces avantages dans l'entreprise restent ce qu'ils étaient avant la signature de la présente convention.

En aucun cas les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent être ajoutés à ceux qui auraient été accordés pour le même objet dans l'une ou l'autre des entreprises relevant de la convention.

Chapitre II Droit syndical. Comité social et économique. Développement du dialogue social

1. Droit syndical

Article 2.1.1 - Liberté d'opinion et liberté syndicale
En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

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

Les partis contractuels s'engagent à chacun la liberté d'opinion ainsi que le droit de librement adhérer à un syndicat de son choix. En aucun cas, les organisations sociales, ethniques, les croyances religieuses, les opinions politiques, le sexe, la situation de famille, l'appartenance ou non à un syndicat ne seront pris en considération par quiconque, notamment pour arrêter les décisions concernant l'embauchage, la formation professionnelle, l'avancement ou la promotion, la cotisation ou la répartition du travail, la rétribution, les mesures de discipline ou de congédiement.

Article 2.1.2 - Exercice du droit syndical
En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

Les droits qui s'exercent dans le cadre des textes légaux en vigueur.

Les syndicats professionnels ont pour objet l'étude, la défense et

l'amélioration des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux tant collectifs qu'individuels des personnes visées par leurs statuts.

Les libertés de constituer une organisation syndicale, de défendre et améliorer les conditions et de participer à la vie syndicale, de conclure les conventions collectives dans les entreprises seules les modalités définies par les dispositions légales et réglementaires de branche et d'entreprise.

L'exercice du droit syndical comporte le droit pour les adhérents des syndicats de former entre eux une section syndicale d'entreprise ou d'établissement qui assure la représentation des intérêts professionnels, matériels et moraux de ses membres, dans les conditions posées aux articles L. 2142-1 et L. 2142-1-1 du code du travail.

Selon les règles définies par le code du travail, dans les entreprises ou les établissements d'au moins cinquante salariés, chaque syndicat représentatif a la faculté de désigner un délégué syndical parmi les membres du personnel dans les conditions définies à l'article L. 2143-3 du code du travail et dont le nom est porté par écrit à la connaissance du chef d'entreprise ou de son représentant.

Dans les entreprises de plus de 300 salariés à établissement unique, le représentant syndical au CSE pourra être habilité par son syndicat à suppléer le délégué syndical, absent ou empêché, dès lors qu'il remplie les conditions posées par les articles du code du travail L. 2143-3 (conditions de fond de la désignation du délégué syndical par une organisation syndicale représentative), L. 2143-7 (conditions de forme de la désignation) et R. 2143-2 (nombre de délégués syndicaux pouvant être désignés en fonction de l'effectif de l'entreprise).

Dans les entreprises de 11 à 50 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un élu du CSE comme délégué syndical pour la durée de son mandat, dans les conditions de l'article L. 2143-6 du code du travail.

La désignation d'un délégué syndical supplémentaire peut intervenir, quand dans une entreprise d'au moins 500 salariés, le syndicat représentatif compétent au CSE, au moins un élu dans deux des trois collèges constitués ; il est choisi dans les conditions définies à l'article L. 2143-4 du code du travail.

Le délégué syndical représente son organisation syndicale auprès du chef d'entreprise et notamment pour la conclusion des protocoles d'accord rattachés aux élections professionnelles, le dépôt des listes de candidats à ces élections, dès lors qu'il justifie avoir reçu un mandat exprès à cette fin, l'utilisation des panneaux d'affichage, la négociation et la signature des accords conclus au niveau de l'entreprise, ou de l'établissement.

Chaque organisation syndicale représentative a la faculté de désigner un délégué syndical dans les conditions définies à l'article L. 2143-5 du code du travail. Le délégué syndical est habilité à représenter son organisation syndicale auprès du chef d'entreprise en particulier pour la négociation et la signature des accords conclus au niveau de l'entreprise.

Le droit de vote dans l'entreprise fixé par l'article L. 2143-20 du code du travail vaut aussi bien pour les délégués syndicaux dans le cadre de leur mandat.

Dans les entreprises d'au moins 1000 salariés qui comptent au moins deux établissements de 50 salariés chacun ou plus, le délégué syndical d'établissement qui sera désigné en vue d'exercer également les fonctions de délégué syndical d'entreprise bénéficiera, outre son crédit d'heures légal, du crédit d'heures spécifique prévu par l'article L. 2143-15 du code du travail.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au CSE. Lorsque, du fait de la taille de l'entreprise ou de l'établissement ou par application des dispositions de l'article L. 2143-4 du code du travail, une organisation représentative peut désigner plusieurs délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, elle fait connaître au chef d'entreprise celui qu'elle désigne comme représentant syndical au CSE ou d'établissement. Le délégué syndical est, à ce titre, élu au sein des instances représentatives au CSE.

Sous réserve des dispositions des articles L. 2143-22 du code du travail, chaque organisation syndicale représentative de salariés dans l'entreprise peut désigner un représentant syndical au CSE. Il assiste aux séances avec voix consultative. Il est organelimboetart cohis pmrai les mbmrees du pnsorel de l'entreprise et diot rlmeipr les cintoions d'éligibilité fixées aux articles L. 2143-1 et L. 2143-3 du code de travail.

Les fonctions de délégué syndical sont ceptbialoms avec celles des élus ou mandatés.

Les heures utilisées pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative de la direction ne sont pas imputables sur les crédits d'heures alloués par la loi.

Le licenciement du délégué syndical, réglementé par les articles L. 2411-3 et L. 2421-1 et suivants du code du travail, ne peut intervenir qu'après l'autorisation de l'inspecteur du travail ou de l'autorité qui en tient lieu.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués syndicaux pendant 12 mois après la cessation de leurs fonctions lorsque celles-ci ont été exercées pendant 1 an au moins.

Dans les entreprises d'au moins 1000 salariés, les adhérents de chaque section syndicale qui se réuniront conformément aux dispositions de l'article L. 2142-10, alinéa 1, du code du travail (information mensuelle), bénéficieront, par testament civil, d'une heure d'information payée par l'entreprise selon des modalités fixées par accord d'entreprise. Des dispositions de même nature pourront être négociées dans les entreprises de moins de 1000 salariés.

L'affichage des communications individuelles s'effectue sur des panneaux réservés à cet usage et destinés de ceux qui sont affectés aux communications des instances. Un exemplaire de ces communications est transmis à la direction simultanément à l'affichage.

Selon l'article L. 2142-3 du code du travail, les panneaux, de nombre et dimensions suffisants, sont mis à la disposition de chaque section syndicale dans les conditions précisées ci-après et suivant des modalités fixées par accord dans l'entreprise ou l'établissement.

Ils sont placés à l'intérieur de l'entreprise en des endroits accessibles et permettent une information efficace du personnel, notamment à proximité des entrées et stores ou des vestiaires.

Ils sont installés dans des conditions telles que l'affichage soit effectivement protégé.

La publication et la diffusion des textes de nature syndicale s'effectuent dans les conditions posées à l'article 2.3.8 ci-après.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation par les syndicats syndicaux des locaux syndicaux sont déterminées par l'article 2.3.9 ci-après.

Article 2.1.3 - Réunions statutaires

En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

Des autorisations d'absences non payées sont accordées aux salariés mandatés pour assister aux réunions statutaires des organisations syndicales dans la limite de 3 jours ouvrés par an, sous réserve d'un préavis de 15 jours et de la présentation des justificatifs correspondants, dans des conditions à déterminer au sein de chaque entreprise.

Ces absences ne sont en aucun cas imputées sur les congés payés. Elles n'auront pas pour effet de réduire les droits à congés.

Article 2.1.4 - Congé de formation économique, sociale et syndicale

En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

Les pertes de salaires liées aux congés de formation économique, sociale et syndicale pris dans les conditions prévues aux articles L. 2145-5 et suivants du code du travail, sont supportées par l'employeur et imputées sur la cotisation

prévue à l'article L. 2135-10-1er du code du travail, qui est fixée à 0,016 au sien de la CCN.

Ce congé peut être fractionné par journée s'il excède 2 jours.

Article 2.1.5 - Fonction syndicale à l'extérieur de l'entreprise *En vigueur non étendu en date du 5 août 2021*

Dans les entreprises de plus de 500 salariés, le salarié a droit, dans les conditions prévues ci-dessous, à un congé pour formation syndicale à l'extérieur de l'entreprise, d'une durée maximale de 6 mois et d'une durée maximale de 3 ans, pendant laquelle son contrat de travail est suspendu.

Ce droit à congé est ouvert au salarié qui, à la date de départ en congé, justifie d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 36 mois, consécutifs ou non, et qui n'a pas bénéficié, au cours des 3 années précédentes dans l'entreprise, d'un congé sabbatique ou d'un congé pour la création d'entreprise.

Le salarié informe son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au moins 3 mois à l'avance, de la date de départ en congé qu'il a choisie en précisant la durée de ce congé.

À l'issue du congé, le salarié reprend son précédent emploi ou un emploi similaire (avec formation, le cas échéant) assorti d'une rémunération actualisée au moins équivalente à la moyenne des rémunérations inextinguibles dans la catégorie.

2. Comité social et économique

En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

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

Article 2.2.1 - Champ d'entreprises d'au moins 11 salariés *En vigueur non étendu en date du 5 août 2021*

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 (effectif annuel moyen de 12 mois consécutifs).

Sauf accord d'entreprise conclu en application de l'article L. 2314-33 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, organiser la procédure électorale dans le mois suivant la réception de la demande.

Lorsque l'institution n'a pas été créée 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 représentant syndical les 15 jours à l'inspecteur du travail qui envoie, chaque année, copie aux organisations syndicales de salariés du département concerné.

Le chef d'entreprise doit informer les salariés 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 tenir au plus tard 90 jours suivant la date 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

dootpinisiss de l'article L. 2314-5 du cdoe du travail.

Article 2.2.2 - Modalités des élections du CSE
En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

Les modalités des élections du CSE sont définies par les articles L. 2314-4 à L. 2314-32 du cdoe du travail. L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe. Elle peut également avoir lieu par voie 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 représentatives, conclu conjointement conformément à l'article L. 2314-6 du cdoe du travail. Cet accord retient les principes généraux du droit électoral.

Article 2.2.3 - Attributions du CSE
En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

Les attributions du comité social et économique sont définies en fonction de l'effectif de l'entreprise, et ont un caractère distinct.

Article 2.2.4 - Attributions du CSE dans les entreprises de 11 à 49 salariés
En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

Les attributions du CSE dans les entreprises de 11 à 49 salariés sont définies aux articles L. 2312-5 à L. 2312-7 du cdoe 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 cdoe du travail et des autres dispositions légales auxquelles sont soumis les salariés de l'entreprise, ainsi que des conditions de travail.

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 individuelles ou collectives, il ne peut 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.

Les attributions de la délégation s'exercent au profit des salariés et sont énumérées à l'article L. 2312-6 du cdoe du travail.

Article 2.2.5 - Attributions du CSE dans les entreprises de 50 salariés et plus
En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

Les attributions du CSE dans les entreprises de plus de 50 salariés sont définies aux articles L. 2312-8, 9 et 10 du cdoe du travail.

Selon l'article L. 2312-8 du cdoe du travail, le comité social et économique a pour mission d'assurer une expertise collective des salariés par rapport à la prise en compte par l'employeur 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 politique 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 mise en œuvre ou le maintien d'un aviaire 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.

Selon l'article L. 2312-9 du cdoe du 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 prévues à l'article 2.2.1 de la présente convention.

Dans le cadre 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 du cdoe du travail ;
- ? 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 sexuels définis à l'article L. 1142-2-1 du cdoe du travail. Le refus de l'employeur est motivé.

Selon l'article L. 2312-10 du cdoe du travail, lors des visites de l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 du cdoe du travail, 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 prévoyant d'autres cas de consultation, le comité social et économique est consulté également 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 2.2.6 - Moyens et fonctionnement du CSE
En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

L'employeur fournit 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 élus au comité social et économique dans les entreprises d'au moins 501 salariés ;
- ? aux représentants élus 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.

Selon les termes de l'article L. 2315-7 du cdoe du travail, le nombre d'heures de délégation des représentants fixé conformément à la réglementation en vigueur est inférieur à la fois des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement et du nombre des 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.

Le temps dont disposent pour l'exercice de leurs fonctions les représentants élus au CSE est limité à une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 10 heures par mois dans les entreprises comprises entre 150 et 200 salariés et 20 heures par mois dans les entreprises de plus de 200 salariés.

Le temps passé par les représentants élus au comité social et économique est payé comme temps de travail et n'est pas imputable sur les heures de délégation prévues ci-dessus. Les heures de délégation des membres élus ou désignés sont

considérées et payées comme du temps de travail effectif.

Le temps de travail 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 de déplacement et le temps 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.

Article 2.2.7 - Composition du CSE
En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

Le comité social et économique représente l'employeur et une délégation du personnel comprenant un nombre de membres déterminé par la réglementation en vigueur, ou par accord d'entreprise plus favorable, tenant compte de l'effectif de l'entreprise.

La délégation du personnel comprend un nombre égal de titulaires et de suppléants. Le suppléant assiste aux réunions en l'absence du titulaire. Le rôle du suppléant peut être complété par accord d'entreprise.

Le nombre de membres au CSE et le nombre d'heures de délégation peuvent être améliorés 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 entreprise ou l'établissement de plus de 300 salariés 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 représenter les conditions d'éligibilité au comité social et économique fixées à l'article L. 2314-19 du code du travail.

Article 2.2.8 - Comité social et économique central et comités d'établissements
En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

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 2.2.9 - Conseil d'entreprise
En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

Les dispositions relatives au conseil d'entreprise sont régies par les articles L. 2321-1 à L. 2321-10 du code du travail. Il peut être mis en place pour définir des compétences du CSE.

Article 2.2.10 - Comité de groupe
En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

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 2.2.11 - Protection des représentants du personnel
En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

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.

Article 2.2.12 - Financement du CSE
En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

1. ? Activités sociales et culturelles (ASC)

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés une contribution au moins égale à 1 % du montant des salaires plafonnés de la sécurité sociale payés au cours de l'année, devra être portée au budget des ASC du CSE. Cette contribution ne pourra être inférieure à 0,8 % du montant de la masse salariale brute.

Les entreprises d'au moins 50 salariés et de moins de 200 salariés dont la contribution au financement des activités sociales et culturelles se situe inférieure au pourcentage fixé ci-dessus bénéficieront d'un délai de 3 ans à compter de la date d'application de la contribution pour assumer ce niveau de contribution. À défaut d'accord d'entreprise pour fixer les modalités de la contribution pendant cette période transitoire, les entreprises concernées seront tenues :

- ? la 1^{re} année, 0,50 % ;
- ? la 2^e année, à 0,75 % ;
- ? la 3^e année, à 1 %.

Le montant des salaires plafonnés de la sécurité sociale payés au cours de l'année.

2. ? Soutien de formation

Le chef d'entreprise verse au CSE une contribution de financement d'un montant annuel équivalent à :

- 1. ? 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à moins de 2000 salariés ;
- 2. ? 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises d'au moins de 2000 salariés. Ce montant s'ajoute à la contribution destinée aux activités sociales et culturelles, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier (art. L. 2315-61 du code du travail), le comité d'une somme ou de sommes en nature équivalents à 0,22 % de la masse salariale brute.

Article 2.3.1 - 3. Développement du dialogue social

En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

Les entreprises ont souhaité matérialiser l'importance qu'elles attachent à donner au développement du dialogue social dans la branche, par le pacte privilégié que doit occuper, dans la réalisation de cet objectif, la négociation collective.

Le présent accord témoigne de la volonté des parties stables de favoriser le développement de la négociation collective et de renforcer le dialogue social, tant au niveau de la branche que des entreprises, quelle que soient leurs tailles, et ce, en application de la loi.

Les parties signataires conviennent à l'accord une obligation de fixer les règles de négociation à son niveau ;
? celle d'organiser la négociation d'entreprise dans un cadre que le présent accord détermine.

Elles ont aussi souhaité définir les conditions d'intervention des représentants élus du personnel et des salariés mandatés par une organisation syndicale représentative dans le cadre de la négociation collective d'entreprise.

Les parties reconnaissent le rôle essentiel des organisations représentatives dans le dialogue de la négociation collective. À cet effet, les parties ont décidé de mettre en œuvre

les doisoinsptsis qui suivent.

Titre Ier Conditions de la négociation

Article 2.3.2 - Articulations des conventions et accords de branche avec les accords d'entreprise
En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

La présente convention de branche a pour vocation de préserver un socle sicaol de ganteairs aux salariés des enpreisetrs en rlppeaat les thématiques sur lueqsllees l'accord d'entreprise puet prévaloir et selon qellues modalités.

2.3.2.1. ? Compétences générales de la bnrache

Salaires : négociation anlunele

Les otioiasrganns sedciyanls liées par une cointevnon clvoitelce ou, à défaut, par des accdors poofnnileesses se réunissent au monis une fios par an puor négociier sur les salaires. Ces négociations penernt en cptmoe l'objectif d'égalité posiefoesnlrne etrne les femems et les hmeoms anisi que les mseuers pnmerettat de les atteindre. Ctete négociation se fiat dnas le rsepct des aecritls L. 2241-9 et suitnvas du cdoe du travail.

Négociation traelnnie

Selon les diinisospots de l'article L. 2241-11 du cdoe du travail, la négociation potre sur l'égalité peosilelennfre etrne les feemms et les hommes, et sur les cnondoitis de taavrl prévisionnelles des elomips et des compétences (art. L. 2241-12 du cdoe du travail), sur les telvairaruls handicapés (art. L. 2241-13 du cdoe du travail), et sur la fotiomarn pnnoeoslfrlie et l'apprentissage (art. L. 2241-14 du cdoe du travail).

Négociation quelqianuue

Selon les dtiisospops de l'article L. 2241-15 du cdoe du travail, les oiinaarnsotgs liées par une ctnonevion de bhrance ou, à défaut, par des arcocds professionnels, se réunissent au monis une fios tuos les 5 ans puor eeimxnar la nécessité de réviser les classifications.

Selon les dtiopisinsos de l'article L. 2241-16 du cdoe du travail, les osontagianrs liées par une centvooinn de banchre ou, à défaut, par des accdors ploeesnoinrfs se réunissent une fios tuos les 5 ans puor eaenggr une négociation sur l'institution d'un ou puslerius PEI ou PECROI lorsqu'il n'existe auucn arcocd coclnu à ce neaivu en la matière.

2.3.2.2. ? Compétences euesxlivcs de la bcnhare sur lsqleuels l'accord d'entreprise ne puet ieeivntnrr :

? la durée et l'aménagement du tpems de traival panrott sur :
? ? les équivalences ;
? ? la durée mamlxae de l'accord celcolitf paotrnt aménagement du tmeprs de taavrl (3 ans au plus) au-delà d'un an ;
? ? le nmobre miniaml d'heures entraînant la quaoclitafin de taliuvraler de niut ;
? ? la durée maamilxe de tiavrl des salariés à tpems pirtael ;
? ? le tuax de moriaotajn des heeurs complémentaires (temps partiel) ;
? ? le complément d'heures ? tmeprs ptiaerl ? ;
? les mrusees rleaviets aux CDD et caonrtt de taiavrl toeairprme proatnt sur :
? ? la durée ;
? ? le roelnumevneelt ;
? ? le délai de carnece ;
? les museers raiteelvs au ctroant à durée indéterminée de ceaihnr (art. L. 2253-1 du cdoe du travail) ;
? les cdniooints et les durées de revnoenlleumet de la période d'essai (art. L. 1221-21 du cdoe du travail) ;
? les ctindioons de cnreaetis mises à diipostsoin d'un salarié tormreiape auprès d'une epnierrste uiralcsitite (art. L. 1251-7 du cdoe du travail) ;
? la rémunération et l'indemnité d'affaires du salarié porté mentionnées aux atiercls L. 1254-2 et L. 1254-9 du cdoe du travail.

2.3.2.3. ? Compétences attribuées à la bnhcrae puor lsleqleues l'accord d'entreprise puet atpdaer de manière puls fvaoralbe ou s'il assrue des geatinars au minos équivalentes (articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du cdoe du travail) :

? les sailreas mnmiia hiérarchiques ;
? les ctlainasciisfos ;
? la maituoaitusln des fnods de fnanecmeit du ptaiasmrie ;
? la mailiusatotun des fonds de fcnemniat de la foarmitn pensnlrflieoe ;
? les garneitas cvletelcois complémentaires au snes de l'article L. 912-1 du cdoe de sécurité scilaoe ;
? l'égalité pelnilsrnoseofe entre les feemms et les hmooes ;
? les modalités de pusurotie des cortants de tiraavl en droehs des cas prévus par l'article L. 1224-1 du cdoe du tiavrl ;
? la prévention des efftes de l'exposition aux fctuares de rievesqs pnoeoreflsins ;
? l'insertion peoflirssonlee et le mtiaeinn dnas l'emploi des tvluerrlaias handicapés ;
? l'effectif à piartr duquel les délégués sciydanux puvneet être désignés, luer nrhome et la vrasstoaioln de luer poruarcs sdycanil ;
? les permis puor traouvax dareugenx ou insalubres.

Pour les thèmes rveenalt de la compétence atuttiivre de la branche, l'accord d'entreprise porura prévaloir dès lros qu'il aurse des gatinraes au mions équivalentes, llseeuqls sornet appréciées au raegrd de distoniipos de la cioevntnon cvtieollice aaynt le même objet.

Pour tteous les thématiques non listées aux 2.3.2.2 et 2.3.2.3, les spouilntatis de l'accord d'entreprise prévalent sur cleles ayant le même ojbet prévues par la ctnoieovnn cviltloece ou l'accord de branche. En l'absence d'accord d'entreprise, les dtosnosiiips de la présente cnvitoeonn cnnnoeiuutt à s'appliquer.

Article 2.3.3 - Négociation et ordre du jour
En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

L'ordre du juor est déterminé par la délégation plontaare en cootreitnachs aevc les otsainoaingrs sceaildnys de salariés.

Sur deanmde écrite d'une ou peilrsuus ortiogainans sndaleicys de salariés, les thèmes de négociation sreont isticrns à l'ordre du juor de la pcaonirhe réunion de négociation.

Titre II Conditions de la négociation dans les entreprises et les établissements

Article 2.3.4 - Négociations d'entreprise
En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

Pour les négociations d'entreprise, la délégation sadiclnye est composée de salariés antnrappaet à l'entreprise. Le tpems passé à la négociation est rémunéré comme tpems de tvaaril dnas les cniotdois prévues seoln les temres des aretilcs L. 2232-17 et L. 2232-18 du cdoe du travail.

En vue de la préparation à la négociation, cahque scteion synalcide dispose, au pfirot de son ou ses délégués syidanux et des salariés de l'entreprise appelés à négocier la ceotonvinn ou l'accord d'entreprise, d'un crédit gaboll dnas la ltimie d'une durée qui ne puet excéder 10 hreues par an dnas les ernetperiss occupant au mnios 500 salariés et 15 heerus par an dnas celles occupant au mnois 1 000 salariés.

Les praraeetnis socuiax pronerdt soin, en cas de pluralité d'établissements, de fxier par arcocd d'entreprise les modalités d'indemnisation des frais de déplacement engagés par les salariés aeaapnrntnt à la délégation syndicale.

Article 2.3.5 - Modalités de négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ou de conseil d'entreprise
En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

Ces modalités snot tetonmalet fixées aux artclies L. 2232-21 à L. 2232-29 du cdoe du travail, rpiies intégralement puor des rsiaons

pédagogiques.

2.3.5.1. ? Eieffctf inférieure à 11 salariés

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et dont l'effectif hiéarchique est inférieur à onze salariés, l'employeur peut proposer un accord ou un avenant de révision aux salariés, qui porte sur l'ensemble des thèmes orverts à la négociation collective d'entreprise prévus par le présent code. La consultation du personnel est organisée à l'issue d'un délai minimum de 15 jours ouvrés à compter de la constitution à chaque salarié du projet d'accord. Les conditions d'application de ces dispositions, en particulier les modalités d'organisation de la consultation du personnel, sont fixées réglementairement (art. L. 2232-21 du code du travail).

Lorsque le projet d'accord ou d'avenant de révision mentionné à l'article L. 2232-21 est approuvé à la majorité des deux tiers du personnel, il est considéré comme un accord d'entreprise valide. L'accord ou l'avenant de révision ainsi conclu peut être dénoncé à l'initiative de l'employeur dans les conditions prévues par l'accord ou à défaut de satisfaction exprimée par les salariés L. 2261-9 à L. 2261-13. L'accord ou l'avenant de révision peut également être dénoncé à l'initiative des salariés dans les conditions prévues par l'accord ou à défaut de satisfaction exprimée par les mêmes salariés L. 2261-9 à L. 2261-13, sous réserve des dispositions suivantes (art. L. 2232-22 du code du travail) :

? les salariés représentant les deux tiers du personnel notifient collectivement et par écrit la dénonciation à l'employeur ;
? la dénonciation à l'initiative des salariés ne peut avoir lieu que pendant un délai d'un mois à compter de la date de signature de l'accord.

Les modalités de révision et de dénonciation prévues à l'article L. 2232-22 sont applicables aux accords collectifs conclus qui aient été les modalités de l'accord conclu avec l'entreprise vneit à réviser postérieurement les conditions prévues aux articles L. 2232-21 et L. 2232-23 du code du travail.

2.3.5.2. ? Effectif hiéarchique compris entre 11 et 20 salariés (absence d'élus)

Dans les entreprises dont l'effectif hiéarchique est compris entre onze et vingt salariés, en l'absence de membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique, les articles L. 2232-21, L. 2232-22 et L. 2232-22-1 s'appliquent (art. L. 2232-23 du code du travail).

2.3.5.3. ? Effectif hiéarchique compris entre 11 et moins de 50 salariés (absence de délégué syndical)

I. ? Dans les entreprises dont l'effectif hiéarchique est compris entre 11 et moins de 50 salariés, en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise ou l'établissement, les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés, conclus, révisés ou dénoncés :

1° ? Siot par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel, étant membre ou non de la délégation du personnel du comité social et économique. À cet effet, une même organisation ne peut mandater qu'un seul salarié ;

2° ? Siot par un ou des membres élus de la délégation du personnel du comité social et économique.

Les accords ainsi négociés, conclus, révisés ou dénoncés peuvent porter sur tous les sujets qui peuvent être négociés par accord d'entreprise ou d'établissement sur le présent code.

II. ? La validité des accords ou des avenants de révision conclus avec un ou des membres de la délégation du personnel du comité social et économique, mandaté ou non, est subordonnée à leur signature par des membres du comité social et économique représentant la majorité des salariés exprimés en faveur des membres du comité social et économique lors des dernières élections professionnelles.

Pour l'appréciation de la condition de majorité prévue au premier alinéa du présent II, lorsqu'un accord est conclu par un ou des

membres élus de la délégation du personnel du comité social et économique central, il est tenu compte, pour chacun des membres élus de la délégation, d'un poids égal au rapport entre le nombre de salariés exprimés dans l'établissement en faveur des membres élus de la délégation.

La validité des accords ou des avenants de révision conclus avec un ou plusieurs salariés mandatés, s'ils ne sont pas membres de la délégation du personnel du comité social et économique, est subordonnée à leur approbation par les salariés à la majorité des salariés exprimés, dans des conditions déterminées par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral.

2.3.5.4. ? Effectif hiéarchique au moins égal à 50 salariés (absence de délégués syndicaux)

Dans les entreprises dont l'effectif hiéarchique est au moins égal à onze salariés, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, les membres élus de la délégation du personnel du comité social et économique peuvent négocier, conclure, réviser ou dénoncer des accords collectifs de travail s'ils sont expressément mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel. Une même organisation ne peut mandater qu'un seul salarié.

Les organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

La validité des accords ou des avenants de révision conclus en application du présent article est subordonnée à leur approbation par les salariés à la majorité des salariés exprimés, dans des conditions déterminées par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral (art. L. 2232-25 du code du travail).

2.3.5.5. ? Effectif hiéarchique au moins égal à 50 salariés (absence de mandatés du CSE)

Dans les entreprises dont l'effectif hiéarchique est au moins égal à onze salariés, en l'absence de membre de la délégation du personnel du comité social et économique mandaté en application de l'article L. 2232-24, les membres élus de la délégation du personnel du comité social et économique qui n'ont pas été expressément mandatés par une organisation mentionnée à l'article L. 2232-24 peuvent négocier, conclure, réviser ou dénoncer des accords collectifs de travail.

Cette négociation ne porte que sur les accords collectifs de travail relatifs à des sujets dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 2233-21.

La validité des accords ou des avenants de révision conclus en application du présent article est subordonnée à leur signature par des membres de la délégation du personnel du comité social et économique représentant la majorité des salariés exprimés en faveur des membres du comité social et économique lors des dernières élections professionnelles.

Pour l'appréciation de la condition de majorité prévue au 3^e alinéa, lorsqu'un accord est conclu par un ou des membres élus de la délégation du personnel du comité social et économique central, il est tenu compte, pour chacun des membres élus de la délégation, d'un poids égal au rapport entre le nombre de salariés exprimés dans l'établissement en faveur de ce membre et du nombre total des salariés exprimés dans chaque établissement en faveur des membres élus de la délégation (art. L. 2232-25 du code du travail).

Pour l'application des articles L. 2232-24 et L. 2232-25, l'employeur fait connaître son intention de négocier aux membres de la délégation du personnel du comité social et économique par tout moyen permettant de lui conférer une date certaine.

Les élus qui souhaitent négocier le projet de loi dans un délai de 1

mios et indiquent, le cas échéant, s'ils sont mandatés par une organisation mentionnée à l'article L. 2232-24.

À l'issue de ce délai, la négociation s'engage avec les salariés qui ont indiqué être mandatés par une organisation mentionnée au même alinéa L. 2232-24 ou, à défaut, avec des salariés élus non mandatés, conformément à l'article L. 2232-25 (art. L. 2232-25-1 du code du travail).

2.3.5.6. ? Négociation en l'absence de délégué syndical et de membres du CSE

Dans les entreprises dont l'effectif habituel est au moins égal à 50 salariés dépourvues de délégué syndical lorsque, à l'issue de la procédure définie à l'article L. 2232-25-1, aucun membre de la délégation du personnel du comité social et économique n'a manifesté son souhait de négocier, les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés, conclus, révisés ou dénoncés par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel. À cet effet, une même organisation syndicale ne peut représenter qu'un seul salarié.

Les organisations syndicales représentatives dans la branche de laquelle relève l'entreprise ou, à défaut, les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

Le présent article s'applique de droit dans les entreprises dépourvues de délégué syndical dans lesquelles un procès-verbal de constat a établi l'absence de représentants élus du personnel.

Les accords négociés et conclus par un ou plusieurs salariés mandatés sur le fondement du présent article peuvent porter sur toutes les mesures qui peuvent être négociées par accord d'entreprise ou d'établissement sur le fondement du présent code.

L'accord signé par un salarié mandaté doit avoir été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans des conditions déterminées par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral (art. L. 2232-26 du code du travail).

2.3.5.7. ? Modalités de négociation

Pour l'application des articles L. 2232-23-1 et L. 2232-26, chaque salarié mandaté dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 10 heures par mois. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme des heures de travail et payées à l'échéance normale. L'employeur qui entend contester l'utilisation effective des heures de délégation saisit le juge judiciaire.

Le temps passé aux négociations prévues aux articles L. 2232-23-1, L. 2232-24 et L. 2232-25 n'est pas imputable sur les heures de délégation prévues à l'article L. 2315-7. Chaque membre de la délégation du personnel du comité social et économique appelé à participer à une négociation en application des articles L. 2232-23-1, L. 2232-24 et L. 2232-25 dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 10 heures par mois. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme des heures de travail et payées à l'échéance normale. L'employeur qui entend contester l'utilisation effective des heures de délégation saisit le juge judiciaire (art. L. 2232-27 du code du travail).

Ne peuvent être mandatés les salariés qui, en raison des fonctions qu'ils détiennent, peuvent être assimilés à l'employeur, ainsi que les salariés apparentés à l'employeur mentionnés au premier alinéa de l'article L. 2314-19 (art. L. 2232-28 du code du travail).

2.3.5.8. ? Règles générales de négociation

La négociation entre l'employeur et les membres de la délégation du personnel du comité social et économique, mandatés ou non, ou les salariés de l'entreprise mandatés se déroule dans le respect des règles suivantes :

1° ? Indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;

2° ? Élaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;

3° ? Concertation avec les salariés ;

4° ? Faculté de prendre l'attache des organisations syndicales représentatives de la branche.

Par ailleurs, les inamovibles sont rattachés aux membres de la délégation du personnel du comité social et économique, mandatés ou non, ou aux salariés mandatés préalablement à la négociation sont déterminées par accord entre ceux-ci et l'employeur (art. L. 2232-29 du code du travail).

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus solent les modalités définies aux paragraphes 1 à 3 de la présente sous-section ne peuvent être en application de l'article L. 2232-29-1 du code du travail.

Pour l'application de la présente sous-section, le champ de l'effectif se fait solent les modalités définies aux articles L. 1111-2 et L. 1251-54 (art. L. 2232-29-2 du code du travail).

Article 2.3.6 - Observatoire paritaire de la négociation collective En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

L'observatoire paritaire de la négociation collective est assumé par la CPPNI dans le cadre défini par cette dernière à l'article L. 2232-9 du code du travail et au chapitre IX de la présente convention collective.

Article 2.3.7 - Développement du dialogue social En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

Préambule

En complément des dispositions des clauses générales de la convention collective non applicables des activités de production des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes dans alcool, et de bière, les pratiques suivantes du présent accord rappellent le cadre général dans lequel s'exercent les missions et les attributions des organisations syndicales et des représentants élus du personnel.

Considérant que les mandats syndicaux ou représentatifs du personnel contribuent au développement dans les entreprises de la branche d'un dialogue social constructif et responsable, les parties signataires du présent accord définissent les moyens, notamment d'information et de fonctionnement, permettant aux titulaires de mandats syndicaux ou représentatifs du personnel d'exercer leurs missions dans des conditions satisfaisantes, tant au niveau des entreprises qu'au niveau de la branche professionnelle.

Les parties reconnaissent le rôle des organisations syndicales et des représentants du personnel dans le bon fonctionnement et le développement économique et social de l'entreprise.

L'adaptation des moyens, notamment ceux liés aux nouvelles technologies de l'information et de la communication, doit contribuer à l'optimisation du dialogue social pour une meilleure prise en compte des attentes des salariés dans le cadre des enjeux et du contexte économique de l'entreprise.

Afin de favoriser la conciliation entre l'entreprise, les partenaires sociaux prévoient des dispositions permettant une meilleure conciliation entre l'activité professionnelle et l'exercice d'un mandat, et un meilleur accompagnement des salariés titulaires de mandats.

L'exercice d'un mandat constitue une étape du processus professionnel pour les salariés concernés. La qualité de ce processus contribue à la bonne performance de la représentation du personnel dans l'entreprise.

Conscientes que ces enjeux sont liés à l'exercice du droit syndical et des représentants du personnel ne

pneevut être définis qu'au niveau de l'entreprise, les pouvoirs sont attribués du présent accord intègre les entreprises à décliner et/ ou compléter par accord les pouvoirs définis ci-après, afin de prendre en compte tous les spécificités d'entreprise et les dispositifs déjà existants.

En conséquence, il est convenu ce qui suit :

Titre Ier Moyens d'exercice du mandat des représentants de personnel élus et désignés

Article 2.3.8 - Moyens d'information et de communication
En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

Tracts

Les tracts, journaux et tout autre document de nature sociale peuvent être distribués aux salariés, dans l'enceinte de l'entreprise, aux heures d'entrée et de sortie du travail (matin, pause déjeuner, fin de journée) dans le respect d'accords ou d'usages plus favorables. Le contenu de ces tracts, journaux et autres documents de nature sociale est librement déterminé par les organisations syndicales, sous réserve des dispositions applicables à la presse. Le contenu des tracts, journaux et autres documents de nature sociale sous la responsabilité exclusive des organisations syndicales.

Concernant les salariés itinérants, lorsqu'il n'y a pas de mise à disposition des équipements et locaux de nature sociale unitaire les nouvelles technologies de l'information et de la communication, ni de panneau d'affichage syndical sur l'intranet de l'entreprise, les modalités d'information sont déterminées par accord d'entreprise.

Nouvelles technologies de l'information et de la communication

Les pouvoirs sont attribués au représentant des salariés de l'information et de la communication syndicale.

L'accès et l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication par les représentants représentatives du personnel doivent faire l'objet d'échanges ou de négociations au niveau de l'entreprise.

a) En application de l'article L. 2142-6 du code du travail, un accord d'entreprise attribue la mise à disposition des équipements et locaux de nature syndicale, par l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication.

L'accord d'entreprise définit les modalités de cette mise à disposition ou de ce mode de diffusion et les modalités de mise à jour, en précisant notamment les conditions d'accès des organisations syndicales et les règles techniques visant à préserver la liberté de choix des salariés d'accepter, de refuser ou de répondre à un message.

À défaut d'accord, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaites aux critères de représentativité des salariés républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans peuvent être désignées pour l'intranet de l'entreprise lorsqu'il existe.

Lorsque les organisations syndicales bénéficient d'un panneau d'affichage sur l'intranet de l'entreprise, le contenu de l'information demeurant sous la responsabilité exclusive des délégués syndicaux.

En tout état de cause, l'utilisation de ces moyens de communication doit se faire dans le strict respect d'une part, des dispositions légales applicables telles que celles relatives au respect de la vie privée et la loi relative à l'information et libertés, et, d'autre part, des chartes informatiques (relatives aux règles de confidentialité et d'utilisation des outils NTIC) mises en place par l'entreprise.

b) Un accord d'entreprise peut prévoir un accès aux systèmes d'information appartenant à l'ensemble des élus et mandatés. Dans

ce cas, l'accord précise les conditions d'accès et d'utilisation des NTIC.

En tout état de cause, l'utilisation de ces moyens de communication doit se faire dans le strict respect d'une part, des dispositions légales applicables telles que celles relatives au respect de la vie privée et la loi relative à l'information et libertés, et, d'autre part, des chartes informatiques (relatives aux règles de confidentialité et d'utilisation des outils NTIC) mises en place par l'entreprise.

c) Pour les salariés itinérants, des modalités particulières de diffusion sont prévues, si nécessaire, dans l'accord d'entreprise.

d) En cas d'échec de la négociation prévue aux a et b, les salariés peuvent demander une nouvelle négociation à l'issue des 12 mois suivant le constat de désaccord de la négociation précédente.

Réunions d'information

Les réunions peuvent être organisées, sous réserve du respect des conditions de sécurité, dans des locaux qui doivent être définies par accord d'entreprise, lesquels peuvent améliorer les conditions légales, conventionnelles et contractuelles.

Article 2.3.9 - Moyens matériels
En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

Local et matériel

a) Un local sera mis à disposition des salariés dans les locaux légaux et réglementaires.

Le local doit être aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement. Il est équipé de tables, bureaux et de chaises, d'armoires fermées à clé, d'un matériel informatique de type PC ou MAC équipé de logiciels bureautiques, (accès Internet/ Intranet de l'entreprise s'il est prévu applicable par accord d'entreprise) et relié à une imprimante, d'une ligne téléphonique sécurisée, d'un téléphone et d'un fax. Les élus et mandatés ont accès à une pesonnière de l'entreprise. La maintenance du matériel informatique et des logiciels bureautiques et les consommables (papier, toner) sont à la charge de l'entreprise.

Les autres modalités font l'objet d'une négociation d'entreprise.

b) L'employeur est tenu de mettre à la disposition des élus et mandatés un local convenablement aménagé fermé à clé ainsi que le matériel nécessaire pour l'exercice de leurs missions.

Ainsi, le local doit être équipé de tables, bureaux et de chaises, d'armoires fermées à clé, de matériel informatique de type PC ou MAC équipé de logiciels bureautiques, (accès Internet/ Intranet de l'entreprise s'il est prévu applicable par accord d'entreprise) et relié à une imprimante, d'une ligne téléphonique sécurisée, d'un téléphone et d'un fax. Les élus et mandatés ont accès à une pesonnière de l'entreprise. La maintenance du matériel informatique et des logiciels bureautiques et les consommables (papier, toner) sont à la charge de l'entreprise.

Il est convenu qu'au-delà des règles décrites ci-dessus, les modalités de fonctionnement et d'équipement des locaux peuvent faire l'objet d'une négociation d'entreprise.

c) L'accès et l'usage de luer local est régi par les élus du personnel et les organisations syndicales se font conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le bon usage de ces locaux est sous la responsabilité de ses utilisateurs. L'entretien des locaux est à la charge de l'entreprise.

Article 2.3.10 - Collecte des cotisations
En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

Conformément aux dispositions de l'article L. 2142-2 du code du travail, est rappelé le droit à la cotation des salariés scolarisés pendant ou en-dehors des heures de travail, dans les locaux de travail ou en-dehors. Lorsqu'elle s'effectue à l'intérieur de

l'entreprise, la cocette ne doit pas apporter de gêne dans le travail ni porter en cause la sécurité et le bien-être des personnes visitées, des produits ou des matériels.

Article 2.3.11 - Crédits d'heures
En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

Bons de délégation

Dans la mesure du possible, les représentants du personnel peuvent être autorisés à l'extérieur de l'entreprise pour des raisons de sécurité et de bien-être. Les bons de délégation, s'ils sont mis en œuvre, ont pour objectif d'informer l'employeur de leur absence. Ils ne constituent pas une autorisation préalable de l'employeur.

Remplacement des salariés exerçant un mandat syndical ou de représentation du personnel

Par voie d'accord collectif, les entreprises peuvent prévoir les modalités de remplacement des salariés qui exercent des mandats syndicaux ou électifs, notamment pour les réunions obligatoires.

Réunions préparatoires

Par voie d'accord collectif, les entreprises peuvent prévoir que les représentants du personnel au comité social et économique (CSE) et au comité de gestion bénéficient de temps nécessaires à la préparation des réunions de ces instances, sur leur temps de travail. L'accord collectif précisera le nombre et les modalités de ces réunions préparatoires, le temps passé en réunion étant considéré et rémunéré comme du temps de travail effectif. Il pourra en prévoir les modalités spécifiques des salariés itinérants.

Article 2.3.12 - Titre II Mandats et fonctions nationales externes à l'entreprise

En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

Les salariés participant aux réunions professionnelles de branche bénéficient des dispositions définies par la présente convention collective (art. 9.4).

Titre III Évolution professionnelle des salariés exerçant des responsabilités syndicales et des mandats de représentants du personnel

Article 2.3.13 - Principe de non-discrimination
En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

Les entreprises s'engagent à ne pas porter atteinte à la considération, l'appartenance à un syndicat, l'exercice d'une activité syndicale ou d'un mandat de représentant du personnel pour arrêter les décisions relatives au recrutement, l'organisation du travail, la formation, l'avancement et la rémunération du salarié.

Article 2.3.14 - Évolution professionnelle
En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

Les entreprises s'engagent à réaffirmer un cadre normatif de progression vanant la pleine intégration des salariés professionnels de métier dans la vie de l'entreprise et leur permettre de suivre un déroulement de carrière correspondant au développement de leurs compétences.

Les entreprises visent à ce que l'exercice d'un mandat syndical ou représentatif n'entraîne pas de conséquences négatives sur la situation actuelle et future des salariés, particulièrement en matière d'évolution professionnelle en prévoyant des dispositions adaptées de nature à permettre la

continuation des activités professionnelles, des salariés représentant et exerçant des mandats syndicaux et électifs dans des conditions satisfaisantes pour tous.

L'évolution professionnelle des salariés exerçant des mandats syndicaux et de représentants du personnel est déterminée comme pour tout autre salarié en fonction des règles et pratiques en vigueur dans l'entreprise.

Article 2.3.15 - Entretien spécifique
En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

Entretien de début de mandat

Dès lors qu'un salarié détenteur d'un mandat syndical ou de représentant du personnel, l'entreprise et le salarié réunissent ensemble, au cours d'un entretien, les moyens de contribuer au mieux l'exercice du (ou des) mandat (s) et de l'activité professionnelle.

Entretien en cours de mandat

À défaut d'entretien périodique, chaque représentant aura un entretien de carrière spécifique s'il en fait la demande.

L'entretien se déroulera avec la présence en cas de des représentants humains dans l'établissement.

L'entretien sera l'occasion de :
? vérifier que, sur le moyen terme, la situation professionnelle d'un élu ou mandaté est conforme par rapport à des situations comparables. Si tel n'était pas le cas, une action sera donnée sur les raisons de cette différence qui ne pourra se justifier que par des raisons liées à la situation et à l'activité professionnelle,
? faire le point sur les modalités arrêtées en début de mandat et les modifier si nécessaire.

Entretien de fin de mandat

À l'issue de son (ses) mandat (s), le salarié bénéficie à sa demande d'un entretien ayant pour objet de dresser un état de sa situation professionnelle, de faire le bilan des compétences acquises au titre de son activité de délégué syndical et/ ou de représentation et de définir des possibilités d'évolution professionnelle et les actions de formation éventuelles permettant d'y aboutir.

Article 2.3.16 - Rémunération
En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

Les salariés exerçant des mandats ne doivent subir dans leur parcours professionnel aucune perte de rémunération du fait de l'exercice de ces mandats. L'entreprise vérifiera tous les ans que ces salariés n'ont pas fait l'objet d'une dévalorisation dans l'évolution de leur salaire du fait de l'exercice de leurs mandats et en fera part aux intéressés notamment lors des entretiens prévus à l'article 2.3.15 ci-dessus, en s'appuyant sur toute étude de rémunérations comparées.

Article 2.3.17 - Formation
En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

Les entreprises s'engagent à favoriser la volonté de faciliter l'exercice des mandats.

En cours de mandat, les représentants du personnel et des organisations professionnelles doivent avoir accès dans les mêmes conditions que les autres salariés, aux différentes formes d'actions de formation prévues et dans le plan de formation de l'entreprise. Des mesures d'adaptation spécifiques pourront être envisagées afin de faciliter l'exercice des fonctions liées au (x) mandat (s).

Il s'agit notamment de permettre à ceux qui en ont besoin des formations nécessaires à la tenue du poste et d'accompagner les évolutions technologiques.

Pour les salariés exerçant une fonction élevée de leur temps à des fonctions professionnelles et/ ou de représentation du personnel,

les aicotns de foriamton pevnuet cnneeorcr le métier aeutcl du salarié mias assui luer prertmtee de préparer une nvueolle oaeoinrtitn preolfossnleine en vue de la risepre d'une activité peneoinsrlsofle à titre principal.

Article - Annexe du chapitre II

En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

Conditions de viodliatan d'une cnoteovin de bhcarne ou d'un aoccrd d'entreprise.

Validité d'une cvnentoion de barnhce ou d'un aoccrd prnsoofnesiel (articles L. 2232-6 et 7 du cdoe du travail)

Validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement (articles L. 2232-12 et 13 et 14 du cdoe du travail).

Chapitre III.1 Le contrat de travail

En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

(Ancien cparihtte III de la CCN)

Article 3.1 - Avenant n° 1 du 16 juillet 2009
En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

Les dosopsiitins miess à juor en 2019 ceponnrmnet les ailtcers 3.1 à 3.14 dnas un ctrpiahe III.1 car elles cnenonrcet la ratelion iudelindlive de travail.

Les dossipitoins reltvieas aux problèmes de l'emploi srenot traitées dnas un cipatrhe III.2 distinct, à cpoemtr de l'article 3.15.

Article 3.1 - Embauche
En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

(Article 31 de la CCN)

Conformément aux dpniostoiiss légales, les eylormpues derovnt friae connaître lures bisones de posernnel à Pôle emploi. Une imntiarofon sur les posets dnpboelisis srea fatie solen les modalités cvuneones dnas l'entreprise aux représentants élus ou mandatés du personnel.

Les eyrmploveos pvneut également reirucor à l'embauchage direct, suos réserve des diptosoniis légales en viguuer et de l'article 3.13 de la présente convention.
Les offres d'embauchage pnurorot également être faetis par vioe de presse, dnas les coontdiins légales.

Toute ehcmbuae diot fiare l'objet d'un crotnat écrit silutanpt la fonction, la classification, le coefficient, la dtae d'engagement, la durée et le leju de travail, le mnnaott de la rémunération brute, la durée de la période d'essai, la ctnoneoivn cvlietloce et les accdros d'entreprise applicables.

Ce corantnt srea effectif, suos réserve que le salarié siot rcneonu atpe après la vtsiie médicale prévue par les dssoipiitnos légales en vguiuer (art. R. 4626-22 et snviuats du cdoe du travail).

Article 3.2 - Période d'essai
En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

(Article 32 de la CCN)

Le cortant de triaval à durée indéterminée est confirmé à l'issue d'une période d'essai.

La période d'essai pemret à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dnas son travail, nnoamtmet au raegrd de son expérience, et au salarié d'apprécier si les foinoctns occupées

lui conviennent.

Durant la période d'essai, les prtieas peenvut se séparer snas motif.

La période d'essai et la possibilité de la rveeelnouer ne se présument pas. Elles snot expressément stipulées dnas le cntoart de travail.

À ttrie exceptionnel, et après acorcd des parties, la période d'essai puet être renouvelée une fios dnas la ltmie des durées ci-après.

La durée mamailxe de la période d'essai et de son renouvellement, est fixée cmome siut :

1° ? Puor les oveurris et les employés, de 2 mios ; aucun rlnenlvenuoeeet n'est pislbose ;

2° ? Puor les aetgns de maîtrise et les techniciens, de 2 mios ; aevc un ronleeemvnlut dnas une lmitie de 2 mios ;

3° ? Puor les cadres, de 4 mios ; aevc un reeevulmennlot dnas une liitme de 2 mois.

Lorsqu'il est mis fin par l'employeur à la période d'essai du salarié en conratt à durée indéterminée et que le cnatrot prévoit une période d'essai d'au mions 1 semaine, le salarié diot être prévenu dnas un délai qui ne puet être inférieur à :

- ? vingt-quatre herues en deçà de 8 jruos de présence ;
- ? quarante-huit hueers ernte 8 jorus et un mios de présence ;
- ? duex sienemas après un mios de présence ;
- ? un mios après 3 mios de présence.

La période d'essai, reeuonvenemllt inclus, ne puet être prolongée du fiat du délai de prévenance.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respctete un délai de prévenance de quarante-huit heures. Ce délai est ramené à 24 hreeus si le salarié cptome mnios de 8 juros de présence dnas l'entreprise.

En cas d'embauche dnas l'entreprise à l'issue du satge intégré à un csuurs pédagogique réalisé lros de la dernière année d'études, la durée de ce stgae est déduite de la période d'essai.

Article 3.3 - Égalité de salaire et d'emploi
En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

(Article 33 de la CCN)

À psote et epmloi égaux, les euerpyolms s'engagent à ne pteuqirar auncue dnioatcrmsiin dnas les rémunérations etnre les hmmoes et les femmes et ertne les salariés français et étrangers.

À cet égard, dnas les entreprises, les différents éléments cosmopant le slairae dnevoit être établis solen des neroms identiques.

En outre, les critères de classification, de prmotoion pnlosneseorlfie et d'évaluation de pseots dvnoiet être communs puor les salariés des duex sexes et puor les salariés français et étrangers.

Article 3.4 - Préavis
En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

(Article 34 de la CCN)

La durée du délai congé réciproque est, à l'issue de la période d'essai et hmiros le cas de faute gavre ou lrdoue :

- ? ouvriers, employés : 1 mios ;
- ? techniciens, aegnts de maîtrise : 2 mios ;
- ? crdaes : 3 mois.

En cas de lniecmeient d'un salarié non-cadre ayant duex ans d'ancienneté, le délai congé srea de 2 mois.

En cas de licencemenit puor moitf économique d'un tcnehcien ou d'un agnet de maîtrise ou d'un cdare âgé de puls de ciatnqne ans

et ne bénéficiant pas d'une mesure particulière du plan de sauvegarde de l'emploi ou de mesure particulière collective, le délai de préavis prévu à l'alinéa 1 du présent article s'applique allongé de 1 mois.

En cas de licenciement, le salarié qui a exercé de l'obligation d'occuper un nouvel emploi, avant la fin du préavis, prorata le préavis de l'entreprise dans la mesure où il n'a pas exercé de préavis et, dans ce cas, il ne percevra son salaire que pour la période de préavis effectuée.

Article 3.5 - Autorisation d'absence pour recherche d'emploi En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

(Article 35 de la CCN)

Pendant la période de préavis, que le salarié du contrat de travail soit imputable à l'employeur ou au salarié, ce dernier, s'il a une ancienneté d'au moins 6 mois appréciée au début du préavis, est autorisé, jusqu'à ce qu'il ait trouvé un nouvel emploi, à s'absenter 2 heures par jour pour rechercher ce nouvel emploi dans la limite :

- ? d'un crédit de 24 heures par mois de préavis en cas de démission ;
- ? d'un crédit de 39 heures par mois de préavis effectué en cas de licenciement.

Ces heures pourront être perçues en espèces à la fin du contrat de travail ou au moment de la démission, ou sous forme d'autres modalités à définir d'un commun accord entre l'employeur et le salarié (notamment par journée entière).

Sauf départ volontaire ou faute grave, ces heures seront rémunérées. Ces dispositions ne s'appliquent qu'au personnel sous contrat à durée indéterminée.

Article 3.6 - Indemnité de licenciement (non-cadres) En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

(Article 36 de la CCN)

En cas de licenciement d'un salarié qui ne peut prétendre à la retraite à taux plein et ayant au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, une indemnité de licenciement, sauf si le licenciement est dû à une faute grave ou lourde, est versée.

La base de calcul de cette indemnité est fixée comme suit, en fonction de la durée de l'ancienneté de l'intéressé dans l'entreprise :

- ? pour la fraction jusqu'à 10 ans d'ancienneté : 1/4 de mois par année d'ancienneté ;
- ? pour la fraction de 11 à 20 ans d'ancienneté : 1/3 de mois par année d'ancienneté ;
- ? pour la fraction au-delà de 20 ans d'ancienneté : 4/10 de mois par année d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est le 1/12 de la rémunération brute perçue au cours des 12 mois (pris en compte dans des mois complets de travail) ayant précédé le licenciement (ou 36 mois en cas de déclassement ayant entraîné une réduction de salaire).

L'indemnité de licenciement appliquée à 1 année incomplète est proratisée. Au cas où une formule légale de calcul s'avérerait plus favorable, elle s'applique.

En ce qui concerne le salarié âgé d'au moins 50 ans et de moins de 57 ans, le montant de l'indemnité de licenciement prévue au présent article s'applique majorée de 20 %.

En cas de licenciement d'un salarié de 65 ans ou plus, l'indemnité légale de licenciement s'applique, à l'exclusion de toute autre.

Lorsque le salarié a perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat de travail conclu antérieurement avec le même employeur, l'ancienneté prise à l'époque en considération s'ajoute à celle à prendre pour le calcul de l'indemnité de licenciement due à l'intéressé.

Article 3.7 - Priorité de réembauche

En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

(Article 37 de la CCN, remplacé par l'annexe n° 2 du 15 février 1994)

Les salariés licenciés pour raisons économiques ou ayant adhéré à un contrat de sécurisation professionnelle mentionné à l'article L. 1233-65 du code du travail ou au congé de reclassement mentionné à l'article L. 1233-71 du code du travail bénéficient d'une priorité de réembauche durant un délai de dix-huit mois à compter de la date de la rupture de leur contrat s'ils manifestent le désir d'exercer une priorité dans un délai d'un an suite à la rupture du contrat de travail. Dans ce cas, l'employeur informe les salariés concernés de toute opportunité de réembauche et de leur qualification. En outre, l'employeur est tenu d'informer les représentants du personnel des postes disponibles et d'afficher la liste de ces postes. Le salarié ayant acquis une nouvelle qualification bénéficie également de la priorité de réembauche au titre de celle-ci, s'il en informe l'employeur. L'employeur est tenu de faire connaître dans la lettre de licenciement la liste des postes prioritaires de réembauche et de ses conditions de mise en œuvre.

Cette disposition ne peut cependant avoir pour effet de faire passer aux salariés des postes prioritaires de réembauche par la réglementation.

La priorité de l'ancienneté pour les droits de retraite se fera en tant que de droit du cumul des périodes antérieures de travail à l'exclusion des droits liés à l'indemnité de liquidation ou de retraite.

Article 3.8 - Départ ou mise à la retraite En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

(Article 38 de la CCN), modifié par l'annexe n° 1 du 26 juin 1989)

a) ? Un départ à l'initiative du salarié

Moyennant le délai de prévenance prévu à l'article L. 1234-1 du code du travail ou à l'article 3.4 ci-dessus, lorsque l'initiative appartient au salarié, le contrat de travail peut prendre fin dès que le salarié s'est engagé de faire valoir ses droits à la retraite.

Une indemnité de départ en retraite est allouée à la date de cessation de son contrat de travail, dont le montant est égal à :

- ? 0,5 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté ;
- ? 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- ? 1,5 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- ? 2 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- ? 2,5 mois de salaire après 25 ans d'ancienneté ;
- ? 3 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

L'assiette de l'indemnité ci-dessus est définie selon les modalités de l'article D. 1237-2 du code du travail.

b) ? Une mise à la retraite à l'initiative de l'entreprise

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur de salariés ayant atteint l'âge prévu aux articles L. 351-1, L. 351-1-1 et L. 351-1-3 du code de la sécurité sociale et pouvant bénéficier d'une retraite à taux plein au sens du code de la sécurité sociale, ne constitue pas un licenciement. Elle doit se faire dans le respect des dispositions prévues à l'article L. 1237-5 du code du travail.

Ainsi, le délai de prévenance prévu à l'article 3.4 de la présente convention ou à l'article D. 1237-1 du code du travail en son alinéa 1, lorsque l'initiative appartient à l'employeur, le contrat de travail peut prendre fin, dès que le salarié s'est engagé de faire valoir ses droits à la retraite au régime général à taux plein, sous les conditions visées au paragraphe ci-dessus.

La mise à la retraite, dans les conditions prévues au présent article, doit avoir pour effet d'une indemnité de licenciement égale à l'indemnité légale de licenciement définie à l'article R. 1234-2 du code du travail en l'état de son contenu.

Cette indemnité est majorée de 30 % pour les salariés âgés de moins de 61 ans révolus, l'âge étant apprécié au moment de leur départ effectif de l'entreprise et majorée de 20 % pour les

salariés âgés de plus de 61 ans révolus jusqu'à 65 ans au maximum, sans préjudice de la possibilité pour les entrepreneurs ou établissements de fixer une indemnité plus favorable.

Les dispositions du précédent alinéa ne s'appliquent pas aux salariés d'entreprise relevant de mécanismes conventionnels de préretraites ou de coactivité anticipée d'activité conclus avant la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

Article 3.9 - Réserve opérationnelle et service national *En vigueur non étendu en date du 5 août 2021*

(Article 39 de la CCN)

Les modalités définies par les articles L. 3142-89 et suivants, L. 3142-95 et suivants du code du travail s'appliquent. Ainsi, les accords de ces termes (réserve opérationnelle et service national) constituent une dérogation au droit de travail.

Les périodes de réserve opérationnelle et de service national ne constituent pas une rupture du contrat de travail. L'employeur est tenu de verser les indemnités qui ont dû être versées pour ces périodes obligatoires.

La durée de ces périodes non rémunérées est considérée néanmoins comme des périodes de présence pour le calcul de la durée des congés payés et d'ancienneté.

Article 3.10 - Maternité et congé parental *En vigueur non étendu en date du 5 août 2021*

(Article 40 de la CCN, modifié par l'annexe n° 1 du 26 juin 1989)

Les congés de maternité et d'adoption sont autorisés conformément aux textes légaux en vigueur, à l'exception de l'absence de dispositions contraignantes plus favorables.

Quelle que soit la durée de la suspension, la salariée concernée doit aviser son employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle reprend son travail, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Congé de maternité

En vertu des dispositions des articles L. 1225-1 et suivants du code du travail, toute femme en état de grossesse médicalement constaté ne peut voir résilier son contrat de travail, et ce, pendant la période de protection légale.

Les absences motivées par les soins prénataux, lorsqu'elles se situent pendant la période de travail, sont payées comme temps de travail, déduction faite des indemnités journalières versées à ce titre par la sécurité sociale, selon les modalités prévues à l'article 3.12 de la présente convention.

En cas de changement d'emploi provisoire constaté un déclassement demandé par le médecin du travail de l'établissement, du fait d'un état de grossesse constaté, l'intéressé bénéficie du maintien de son salaire de base antérieur.

La femme enceinte peut suspendre son contrat de travail 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et jusqu'à 10 semaines après celui-ci, soit en tout 13 semaines.

En cas d'état de grossesse résultant de la grossesse ou de l'accouchement, le contrat peut être suspendu 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement et jusqu'à 14 semaines après celui-ci.

En cas de naissances multiples, la durée pendant laquelle la salariée peut suspendre son contrat postérieurement à l'accouchement est prolongée de 2 semaines.

Si l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la période de soins, la salariée peut reporter à la fin de l'hospitalisation tout ou partie du congé auquel elle peut prétendre.

Si la salariée ne travaille alors que la salariée ou le ménage assume déjà la charge, au sens des dispositions familiales, de

deux enfants ou si la salariée a mis au monde deux enfants nés viables, le congé de maternité sera de 8 semaines avant l'accouchement et de 18 semaines après celui-ci (26 semaines en tout).

En cas de naissances multiples au sens de l'article L. 1225-18 du code du travail, les modalités légales s'appliquent. Toutefois les dispositions légales prévues aux articles L. 1225-16 et suivants du code du travail s'appliquent par ailleurs.

Indemnisation du congé maternité

En ce qui concerne la maternité, le complément d'indemnisation est égal à la différence entre 100 % du salaire net et les indemnités journalières de sécurité sociale, pendant les périodes légales.

Congé d'adoption

Le ou la salarié(e), à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance ou une œuvre d'adoption autorisée a confié un enfant en vue de son adoption, a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période de 10 semaines au plus à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer, 12 semaines en cas d'adoptions multiples.

Cette période est portée à 18 semaines si l'adoption a pour effet de porter à trois ou plus le nombre d'enfants dont le ou la salarié(e) ou le ménage assume la charge dans les conditions prévues aux articles L. 525 à L. 529 du code de la sécurité sociale et à 22 semaines en cas d'adoptions multiples.

Toutefois, lorsque les deux conjoints assurés travaillent, ce droit est exercé dans les mêmes conditions à celui qui bénéficie des dispositions de l'article L. 298-3 du code de la sécurité sociale.

Congé parental

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'un an à la date de naissance de l'enfant, ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, peut bénéficier d'un congé parental d'éducation pendant lequel son contrat de travail est suspendu, ou réduire sa durée de travail à la moitié de celle applicable à l'entreprise dans les conditions prévues aux articles L. 1225-47 et suivants du code du travail. L'activité à temps partiel ne peut être inférieure à 16 heures hebdomadaires.

Toutefois, lorsque le salarié prend son congé parental d'éducation ou sa période d'activité à mi-temps, il doit aviser l'employeur de toute prolongation, par lettre recommandée avec dénomination d'avis de réception, au moins 15 jours avant le troisième intentionné prévu et l'informer, le cas échéant, de son intention de reprendre le congé parental en activité à mi-temps, soit de reprendre l'activité à mi-temps en congé parental.

Les durées sont fixées à l'article L. 1225-48 du code du travail.

Article 3.11 - Absences et suspension de contrat *En vigueur non étendu en date du 5 août 2021*

(Article 41 de la CCN)

Afin d'éviter la désorganisation du travail, tout salarié absent doit avertir immédiatement son employeur des motifs de son absence et de la durée probable de cette absence, et lui adresser les justificatifs dans un délai maximum de 2 jours ouvrés, sauf cas de force majeure.

Les absences pour cause de maladie ou d'accident doivent être confirmées dans les mêmes conditions et justifiées par un certificat médical et peuvent faire l'objet d'une contre-visite.

En cas de désaccord entre l'avis du médecin traitant et l'avis du médecin mandaté par l'entreprise, le salarié pourra demander une visite complémentaire à un médecin choisi d'un commun accord entre le salarié et l'employeur et payé par ce dernier.

Toute prolongation de l'arrêt de travail devra être signifiée dans les mêmes conditions.

L'incidence des absences pour maladie et accident sur le contrat de travail est analysée dans l'article 3.12, ci-après.

Les absences pour période de réserve et le congé parental d'éducation constituent une simple suspension du contrat de travail non rémunérée.

En ce qui concerne les matières électives, telles que parlementaires, conseils généraux, régionaux ou municipaux, l'employeur est tenu de laisser au salarié le temps non rémunéré nécessaire pour participer aux séances ou commissions qui en dépendent dans les conditions fixées par la loi (art. L. 2123-1 du code général des collectivités territoriales).

Article 3.12 - Maladie et accident *En vigueur non étendu en date du 5 août 2021*

(Article 42 de la CCN, modifié par avenant n° 1 du 26 juin 1989 et par avenant n° 14 du 16 mai 2005)

I. Incidence sur le contrat de travail

1. ? Maladie et accident de travail

Les absences dues à une maladie ou un accident de travail justifiées par certificat médical ne constituent pas une rupture du contrat de travail mais entraînent sa suspension.

L'employeur peut demander à l'intéressé, par lettre recommandée avec accusé de réception de rendre son travail dans les 8 jours suivant la première présentation de ladite lettre :
? si l'absence se prolonge au-delà d'une durée de 12 mois, consécutifs ou non, cette durée s'entendant à l'intérieur d'une période de 18 mois consécutifs ; et
? si l'employeur est tenu de rompre définitivement le salarié, l'absence prolongée de celui-ci pendant le bon fonctionnement de l'entreprise, ces conditions étant cumulatives.

Si l'intéressé n'a pas repris son travail dans ce délai, l'employeur pourra rompre le contrat dès lors que la suspension de l'entreprise, se trouve perturbée dans son fonctionnement par une absence prolongée ou des absences répétées, entraîne la nécessité pour l'employeur de procéder à son licenciement définitif, sous respect de la procédure prévue aux articles L. 1232-1 et suivants du code du travail.

Si le salarié est déclaré apte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités et aussi compatible que possible à l'emploi précédemment occupé. Si un tel licenciement n'est pas possible, l'employeur pourra procéder au licenciement du salarié, sous respect de la procédure de licenciement.

Le salarié licencié bénéficie dans ces cas d'une indemnité de rupture égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 3.6 de la présente convention ; en tout état de cause, cette indemnité ne pourra être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

En outre, il bénéficiera d'une priorité de réembauche telle que prévue à l'article 3.7 de la présente convention.

2. ? Accident de travail, maladie professionnelle

La protection de l'emploi des salariés victimes d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle est assurée conformément aux dispositions des articles L. 1226-6 et suivants du code du travail.

En cas de licenciement dans le cas prévu au quatrième alinéa de l'article L. 1226-12 du code du travail, l'indemnité conventionnelle sera versée, dans la mesure où elle est inférieure à l'indemnité légale spécifique prévue dans cette hypothèse.

II. Garantie de l'emploi

En cas d'absence justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, les salariés bénéficieront d'un complément d'indemnisation, si toutefois les conditions suivantes sont remplies :
? avoir luer le contrat et l'arrêt de travail dans les conditions prévues à l'article 3.11. ci-dessus ;
? avoir, à la date de l'absence, un contrat d'ancienneté d'un an

(sauf en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle) ;
? être pris en charge par la sécurité sociale ;
? être soigné sur le territoire français ou dans l'un des pays de la communauté européenne ou tout autre pays en cas de mission confiée par l'entreprise ou d'hospitalisation ;
? faire l'objet, le cas échéant, d'une contre-visite par un médecin désigné par l'employeur.

Ce complément d'indemnisation est égal à la différence entre :
? 100 % du dernier salaire brut pendant 45 jours ;
? 85 % du dernier salaire brut pendant les 45 jours suivants, et les indemnités que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale ou de tous autres régimes sociaux. Si les indemnités journalières de la sécurité sociale sont réduites (hospitalisation, sursis de la caisse), elles sont réputées se verser intégralement pour le calcul du complément.

En tout état de cause, ce complément d'indemnisation ne doit pas conduire à ce que l'intéressé perçoive un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait perçue effectivement s'il avait continué à travailler. Il sera tenu compte nettement du fait que les indemnités journalières de sécurité sociale ne sont pas de cotisations sociales.

Ces délais d'indemnisation sont augmentés de 15 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté avec un maximum de 90 jours par période de 12 mois.

Les durées d'indemnisation ci-dessus fixées (45 jours à 100 % et 45 jours à 85 %, majorés par ancienneté) sont augmentées de 50 % en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle contractée dans l'entreprise. (Les sommes sont ajoutées à l'unité immédiatement supérieure.)

Toutefois, les délais à l'indemnisation des périodes d'arrêts de travail supérieurs à 60 jours tels qu'ils sont définis ci-dessus ne s'imposeront qu'en l'absence de dispositions différentes au moins équivalentes mises en place au sein de l'entreprise, qu'il y ait ou non envoi d'un régime de prévoyance, sous réserve des dispositions de l'article 7 de l'accord du 10 décembre 1977 sur la mutualisation annexée à la loi du 19 janvier 1978.

L'indemnisation commence, sous réserve des conditions d'ancienneté prévues au paragraphe 2 du présent article, au premier jour d'absence en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle ou d'hospitalisation et au sixième jour d'absence dans les autres cas (y compris accident de trajet)

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues durant les 12 mois précédant le versement de l'indemnité, de telle sorte que si plusieurs absences ont été indemnisées à quelque titre que ce soit à l'exclusion du congé maternité, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle fixée ci-dessus.

Article 3.13 - Promotions *En vigueur non étendu en date du 5 août 2021*

(Article 45 de la CCN)

Dans le but de favoriser les promotions individuelles dans l'entreprise, en cas de vacance ou création de poste, l'employeur fera appel par priorité, aux salariés de l'entreprise aptes à occuper ce poste. La liste des postes disponibles sera affichée et communiquée aux représentants du personnel élus ou mandatés.

Article 3.14 - Sécurité et garantie de l'emploi *En vigueur non étendu en date du 5 août 2021*

(Article 46 de la CCN)

Une des obligations de l'entreprise est de pouvoir maintenir l'emploi. Toutefois, lorsqu'une entreprise est conduite à réduire ou à cesser son activité, elle recherche, en liaison étroite avec les représentants du personnel élus ou mandatés, et les autres parties prenantes, tous les moyens possibles pour assurer le maintien du personnel.

Chapitre VII Congés payés. Congés et absences

En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

La ddaemne de la CDFT (7.1) a été intégrée.

L'article 7.7 et l'article 7.9 ont été mis à juor de la LSFS puor 2021 (événements fmuiialax et congé paternité).

Les dnemeads caecnonnrt les congés supplémentaires d'ancienneté et de rjuaoit d'un cas d'événement (hospitalisation d'un enanft du salarié ou du cinoojnt du salarié : 1 jour) rémunéré snot renvoyés en CPPNI.

Article 7.1 - Durée des congés payés

En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

L'ensemble du posrneenl bénéficiera de cniq senmaeis de congés payés dnas les ciioodnnts prévues par les atclries L. 3141-3 et siauvtns du cdoe du traavil puor une année complète de tmpes de présence au tiraavl (soit 2 jrous et dmei ourvlbaes par mios de tiarval effectif, ou assimilé ? actlire L. 3141-4 du cdoe du travail).

Outre les enetpixocs légales, ne snot pas assimilés à du temps de présence au tivraal puor l'appréciation du diort aux congés payés :

- ? les juors de mlidaae ;
- ? les périodes de chômage ttoal au-delà de duex qoztaurniae ;
- ? les périodes de grève ;
- ? et, d'une manière générale, tuote aebcnse pnaendt lalauql le conartt se tvoure suspendu, à l'exception de celles qui légalement (notamment atrilce L. 3141-5 du cdoe du travail) ou clinnmvenetennooelt eenrntt en copmte puor le caulcl des congés payés.

L'année de référence puor apprécier le driort au congé est fixée du 1er jiu de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours, suaf aocrd d'entreprise ou d'établissement en saplnuitt aurenmtet (art. L. 3141-11 du cdoe du travail).

Article 7.2 - Congés supplémentaires d'ancienneté

En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

Il est attribué au psrneeol un congé supplémentaire d'ancienneté :

- ? 1 juor ouvré après 10 ans d'ancienneté ;
- ? 2 jorus ouvrés après 15 ans d'ancienneté ;
- ? 3 jruos ouvrés après 20 ans d'ancienneté ;
- ? 4 jours ouvrés après 25 ans d'ancienneté.

Ce congé supplémentaire s'ajoute au dorit au congé auciqs dnas l'année de référence pndet llequlae ierinnvtet l'anniversaire de l'entrée dnas l'entreprise apprécié au 31 mai de chqae année.

Il ne puet être pirs qu'après avior épuisé le congé payé légal et n'ouvre pas diort à congé supplémentaire de fractionnement.

Il est attribué au potarra du dorit pnircapil à congés payés. Le psoenrnl viot sa rémunération maintenue.

Ces congés ne se cenumult pas aevc les congés supplémentaires d'ancienneté déjà eaxnittss dnas les entreprises. Ils sireeant réexaminés en cas de mcaitdiofion des diiiosptsons légales et réglementaires.

Article 7.3 - Modalités et période de prise des congés

En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

La période naomrle de psire des congés teint copmte des ugeas peporrs à cqhuae entreprise. Elle diot cprondrmee dnas tuos les cas la période allant du 1er mai au 31 octobre.

L'ordre de départ en congé srea fixé par l'employeur après cosaitnloun des intéressés, du CSE, en taennt compte des nécessités de la production, de la soiiuattn filalamie des bénéficiaires et de luer ancienneté dnas le rcspeet des obaiojintls

rappelées à l'article L. 3141-16 du cdoe du travail. L'ordre et les deats des départs en congé pncpciari seornt communiqués au peosnernl au mnios duex mios à l'avance et au puls trad le 1er mars. Ces dtaes ne pveunet être modifiées suaf comunn aroccd ou cioacnecnstrs epxineonletlecs que dnas le rcepest d'un délai de un mios anvat la dtae prévue du départ.

La répartition des dates de congés payés srea fiata de tlele srtoe que le pnesrnoel bénéficie au mnios de toirs snieemas de congés consécutives s'il en mtefsniae la demande. En cas de fintmnonraceet des congés dnas les ctndioions prévues par la loi, il est attribué 2 jrous ovlauerbs de congé supplémentaires loqsre le nmbroe de jorus de congés pirs en dehors de la période légale est au monis égal à 6, et un suel lorsqu'il est crpimos etnre 3 et 5 jours.

Sauf dérogation acceptée par l'employeur, la cinquième sniemae ne prorua être accolée au congé principal. Les dpniiootssis prévues par les arlectis L. 3141-17 et sintauvs du cdoe du taavril s'appliquent puor le fntoemeinonct et le reorpt de congés.

Il est rappelé qu'en cas d'empêchement de prise de congés puor maternité, maidale ou accident, le salarié bénéficie d'un dorit à congé dnas les citnoniods fixées par la jurisprudence.

Selon la loi, les congés pvuneet être pirs dès l'embauche (art. L. 3141-12 du cdoe du travail) snas préjudice des règles fixées par la loi.

Article 7.4 - Congés des jeunes travailleurs

En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

Le psoenrnl âgé de minos de 21 ans au 30 avirl de l'année précédente et n'ayant pas travaillé pendnat tutoe l'année de référence puet bénéficier d'un congé non rémunéré dnas la ltmiee de 5 semaines.

Article 7.5 - Congés des mères de famille

En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

Le congé supplémentaire rémunéré des mères de flmiale âgées de mnios de 21 ans au 30 avril de l'année précédente est de 2 jrous ouvrés par efnant à charge.

Article 7.6 - Indemnité de congé

En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

L'indemnisation du congé est établie selon un dluoie mdoe de culacl (art. L. 3141-24 du cdoe du travail) :

- ? un dixième de la rémunération perçue paenndt l'année de référence ;
- ? siralae qui auirat été perçu pndent la durée du congé (à l'exclusion des indemnités représentatives de frais).

C'est le mdoe de clcual le puls fvalraboe au salarié qui est retenu.

En cas de décès, l'indemnité de congés payés rntaset due est versée aux ayntas droit.

Article 7.7 - Autorisation d'absence pour événements familiaux ou exceptionnels (en jours ouvrés)

En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

Sous réserve des dtopniioissis des aitrclre L. 3142 et staivnus du cdoe du tvraial

Dès l'entrée des salariés dnas l'entreprise, ne srnoet pas déduites de la rémunération du pesoernnl les aecnsbs motivées par :

- ? miraage du salarié ou cioosnucln d'un Pcas : 5 jorus ;
- ? mairage d'un eannft du salarié : 1 juor ;
- ? décès du conjoit du salarié, du pneartraie lié par un Pacs, du ciucnbon : 3 jrous ;
- ? décès d'un efnant : 5 jorus ;
- ? décès des beaux-parents du salarié, des pnrates du salarié : 3 jrous ;
- ? décès d'un grand-parent du salarié : 1 juor ;
- ? décès des frères, s?urs, beaux-frères, belles-s?urs du salarié : 3 jrous ;
- ? réserve opérationnelle et sirecve national, iionasmiteddnn du tepsms réellement passé au sagte dnas la lmtiee de : 3 jrous ;

? nisnscaae ou aiotdopn d'un efnant : 3 jruos puor le père, le conjoint, le concubin, ou le praneaitre pacsé, anayt le sutatt de salarié. Ce congé puor le père est un droit indépendant du congé paternité ;

? anncoee de la seurvune d'un hacaidnp cehz un ennaft : 2 juors ;
? hoastlitsioipan d'un enanft du salarié ou du connijot du salarié : 1 jour.

Ces aiiunoottasrs d'absence devinot être piress à l'occasion de l'événement et sur présentation d'une pièce justificative. Eells ne penevut être différées et suspendent, le cas échéant, les congés payés ou RTT en crous en ifnamrnot préalablement l'employeur.

Article 7.8 - Congés et absences autorisées non rémunérés
En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

Lesdispositions de l'article L 1225-61 du cdoe du tvarail s'appliquent. En outre, tuot salarié qui jfutiise d'une ancienneté manimlie d'une année dnas l'entreprise puorra bénéficier de congé snas solde (sauf arccod d'entreprise ou individuel) puor soinger son efnant à crhgae (au snes facsil du terme) mlaade ou accidenté, sur présentation d'un ceicfritat médical, et à cinoitdon que ces congés snieot polntronprioies à la durée de la miaalde de l'enfant et que le ttoal n'excède pas 15 jrous par année civile, ccei ilnuacnt le cas échéant les durées puls coeruts prévues par l'article L 1225-61 du cdoe du travail.

Ce congé est considéré cmome période de tvairal effctif puor la détermination de la durée et des dritos à congés.

En cas d'événement grave, un congé non rémunéré d'une durée supérieure puet être autorisé par l'entreprise.

Article 7.9 - Congé paternité et d'accueil de l'enfant
En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

Dans un délai de 4 mios svnauit la naisncse de son eannft ou d'accueil de l'enfant au snes des airrlce L. 3142 et sivuants du cdoe du travail, le père salarié bénéficie du congé de paternité prévu par la loi. Des enoicexpts au délai de 4 mios snot fixées par l'article D. 1225-8 du cdoe du travail.

Le congé de paternité entraîne la snpisousen du cnraott de travail.

Le salarié qui suihtaee bénéficier du congé de paternité avtreit son eepoylumr au monis un mios anavt la dtae à llqualee il evngasie de le prendre, en précisant la dtae à llequalee il enetnd y mrttee fin.

À l'issue du congé de paternité, le salarié rtrouvee son précédent elpomi ou un elompi similaire arsstoi d'une rémunération au mnios équivalente.

Selon les tremes de l'article L. 1225-35 du cdoe du travail, ce congé est oveurt dnas les mêmes cotnndiois au conjoint salarié de la mère ou la penosnre salariée liée par un Pacs, ou vnviat mmeitaenlrt avec elle.

Chapitre VIII Conditions particulières d'emploi

Article 8.1 - Jeunes salariés
En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

Lorsqu'ils ne tralnelavit pas dnas les cnonitdios particulières visées à l'alinéa suivant, les jeenus salariés snot rémunérés sur les mêmes bases que le peesnornl adulte.

Les ciiondnos particulières de tiraavl des jneues salariés snot réglées conformément à la loi namoentmt dnas le cdrae des dsinsipotois sur la faitmroon en actlannere : salaire, horaires, sniveclruale médicale ?

Article 8.2 - Travailleurs en situation de handicap
En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

Les ersntteerips dvnoet rechercher, dnas le carde des alreitcs L. 5212-1 et 2 et sntiuvas du cdoe du travail, les acrcods et menoys pmrtenatet la murleliee itsoinren polissbe des ttraulrviaes handicapés.

Les tlarevrliaus handicapés, qui asmconecipslt la même tâche qu'un salarié valide, dvnoiet bénéficier des cnnitiodos iuqeitndes de statut, siaarle et qualification.

Dans le cas contraire, lqorsue lures adpiutets psheiquys les placent, puor le tiavarl qu'ils ont à effectuer, dnas des cnoitndos particulières constatées, luer rémunération puorra être fixée sloen les dpoisoisnts légales et réglementaires.

Dans les seervcis où tlrliavant des salariés handicapés, un aménagement d'horaire puorra être établi à luer intention.

De même, les eemyurpls prnoout aadeptr les poests de trivaal catrpornoednss dnas les coionntds prévues aux aeirltcs L. 5211-1, L. 5213-1 et sniatvus du cdoe du travail.

Article 8.3 - Mutations pour causes médicales
En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

(Article 71 de la CCN)

Si le salarié est déclaré par le médecin du tavrail ipnate à reprendre, à l'issue des périodes de suspension, l'emploi qu'il oaupcct précédemment, l'employeur diot lui proposer, compte-tenu des cciosnuolns écrites du médecin du tvaairl et des idncinioas qu'il frloume sur l'aptitude du salarié à excerer l'une des tâches enxtaist dnas l'entreprise, un atrue eolpmi approprié à ses capacités et assui cbpioatmle que psiblose à l'emploi précédemment occupé, au boeisin de la msie en ?uvre de meruess tlees que mutations, tosartiarofmnns de postes, aménagements du tpems de travail, ou formoaitn d'adaptation, en prraaitenat avec les élus ou mandatés dnas le rpsceet des atelicrs L. 1226-2 et savitnus du cdoe du travail.

? Mtanitous consécutives à un acinedt du tivaral ou madlaie plfsneirslnoeoe

Si le rmselaeescnt accepté par le salarié s'accompagne d'une dmniuioitin de siaarle d'au monis 5 %, il pevrceera une indemnité tripomerae dégressive seoln les ptengruaoecs ci-dessous, de la différence, à hirorae égal, etre l'ancien et le nueavou salarie :
? puor les 4 perirmes mios : 80 % ;
? du 5e au 8e mios : 60 % ;
? du 9e au 12e mios : 40 % ;
? du 13e au 16e mios : 20 %.

? Mntaotuis consécutives à une mdilaae

Si un remnaclessset opéré par l'employeur par suite d'une maadlie s'accompagne d'une dtniuimion de siarlae d'au mions 5 % et si le salarié compte au moins un an d'ancienneté dnas l'entreprise, il peecvrva une indemnité tpoeamirre dégressive ieudqtine à cllee allouée en cas de mutoiatn consécutive à un accident, mias puor des durées de moitié inférieures à cleels prévues dnas ce cas.

Article 8.4 - Égalité professionnelle
En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

(Article 72 de la CCN)

Sous réserve des dtipionisoss particulières du cdoe du travail, et suaf si l'appartenance à l'un ou l'autre sxee est la coodntiin déterminante de l'exercice d'un emopli ou d'une activité professionnelle, nul ne puet :

a) Montieennr ou fiare metnnneior dnas une offre d'emploi, qlues que soenit les caractères du crotant de tavrail envisagé, ou dnas toute artue forme de publicité rielvate à une embauche, le sxee ou la stuiation de flmilae du cdaanidt recherché ;

b) Ruesfer d'embaucher une personne, pnrconeor une mutation, résilier ou reuesfr de roenuleevr le caotrt de taravil d'un salarié en considération du sxee ou de la suittaoin de flalime ou sur la bsaee de critères de coihx différents solen le sxee ou la saittouin de famlile ;

c) Prdrnee en considération du sxee toute mesure, nnammeott en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de potoormin plnsnsfolreone ou

de mutation.

Article 8.5 - Mutations entraînant changement de domicile
En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

(Article 73 de la CCN)

Le salarié peut demander, accepter ou refuser une mutation pour des raisons personnelles ou professionnelles. Le refus d'une mutation ne peut nuire à sa carrière.

En cas de mutation, il s'agit de l'application des impératifs familiaux, sanitaires ou de santé, que la mutation implique de la part de la société ou du salarié.

Le salarié sera informé par écrit de tous les éléments permettant d'apprécier la situation : nature et contenu détaillé et tous les éléments figurant dans la lettre d'engagement avec mention des éléments (logement, scolaire, etc.). Le salarié dispose d'un délai de réponse d'un mois et a la possibilité d'effectuer préalablement un voyage avec sa famille aux frais de l'employeur.

Les frais de transport et de déménagement sont pris en charge par l'employeur ainsi qu'une indemnité forfaitaire, variable selon les charges de famille, pour couvrir les frais d'installation.

Une indemnité compensatoire sera attribuée pendant deux mois pour compenser la différence de charges locatives.

Article 8.6 - Salariés détachés à l'étranger
En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

(Article 74 de la CCN)

Les modalités de détachement doivent faire l'objet de dispositions particulières soit dans les accords d'entreprise, soit par contrat de travail, ou avenant.

Ces dispositions doivent définir les conditions de travail et de séjour du postulant appelé à l'initiative de son employeur à travailler à l'étranger, dans l'Union européenne et hors de l'Union européenne.

Ces dispositions doivent tendre à lui assurer des conditions de travail et de séjour satisfaisantes à ceux qui sont de règle en métropole, à ce point les sujétions de toute nature inhérentes à un séjour à l'étranger et à garantir son retour en métropole et dans son environnement d'origine en tenant compte de ses responsabilités antérieures.

Des dispositions doivent également définir les conditions de travail au poste spécialement embauché pour exercer son activité hors de France.

Article 8.7 - Contrats à durée déterminée de type saisonnier
En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

(Article 75 de la CCN)

Compte tenu des fluctuations d'activité d'origine économique ou économique, des dispositions particulières pourront être prévues à cet effet dans les entreprises, notamment du fait du caractère par nature temporaire de ces emplois en période de saison :

L'embauchage de personnes saisonnières est fixé selon les modalités suivantes :
? le contrat doit être écrit et comporter les clauses obligatoires (art. L 1242-12 et suivants du code du travail) ;
? le contrat peut être conclu à durée déterminée, soit pour la durée de la saison. Dans ce dernier cas, il comporte une durée maximale de 4 semaines et une durée maximale de 9 mois ;
? il est institué un délai de prévenance réciproque pour avis de la fin du contrat lorsque celle-ci n'est pas préalablement fixée :
? ? de 1 semaine pour une présence de 1 à 6 mois ;
? ? de 2 semaines pour plus de 6 mois.

Conformément aux articles L. 1244-2, L. 1244-2-2 du code du travail :
? les dispositions concernant la rupture du contrat de travail ne

s'appliquent pas à l'expiration des contrats de saisonniers ;
? le saisonnier, ayant effectué sa période d'essai dans l'établissement la saison précédente, est dispensé d'essai en cas d'embauche dans un emploi ininterrompu ;
? en outre, le saisonnier ayant effectué deux saisons dans une même entreprise bénéficie d'une priorité de réembauchage dont il sera informé au moins un mois avant le début de la saison prochaine, pour pouvoir conclure un contrat ou un CDI.

Pour calculer l'ancienneté et l'indemnité de licenciement, les durées des contrats de travail dans une même entreprise ou pourvue sont cumulées.

Une indemnité de non-reconduction du contrat de travail à caractère saisonnier est due au salarié lorsque les conditions n'ont pas été respectées et que l'employeur n'offre pas de reconduire le contrat. Elle est égale à 7 % du salaire total brut perçu lors de la saison précédente.

Article 8.8 - Entreprises extérieures
En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

(Article 76 de la CCN)

Tout employeur qui envisage de faire appel à des entreprises extérieures, pour réaliser des travaux ou effectuer dans son entreprise, est tenu de respecter les règles prévues en la matière par la réglementation en vigueur et notamment par les articles L. 4511-1 du code de travail et R. 4511-1 et suivants du code du travail.

Article 8.9 - Suspension du permis de conduire des salariés obligés de se déplacer régulièrement pour motif professionnel
En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

(Article 77 de la CCN)

Dans le cas d'une suspension temporaire du permis de conduire et lorsque les conditions suivantes sont réunies :
a) Suspension d'un permis de 3 mois ;
b) Non-récidive,
l'intéressé est affecté à un poste à l'intérieur de l'entreprise durant toute la durée où il ne peut conduire un véhicule.

Si durant une période de 2 ans suit une première suspension, il n'y a pas eu de récidive, la suspension de récidive est suspendue.

Toutefois, sauf accord entre l'intéressé et la direction, le salarié pourra être tenu d'épuiser tous les congés annuels auxquels il a droit pour l'année en cours, en cas d'impossibilité de travailler consécutivement ou de difficulté de travail, du fait de cette suspension du permis de conduire.

En cas de refus du salarié d'occuper temporairement l'emploi de remplacement, la suspension du contrat de travail de son fait ne sera pas rémunérée.

En cas de suspension ou de réduction du permis de conduire pour une durée supérieure à 3 mois, le contrat pourra être rompu dans les conditions fixées par la jurisprudence.

Chapitre XIV La santé et la sécurité au travail

Article 14.1 - Préambule
En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

(Préambule de l'accord du 28 mars 2007)

Le présent accord définit les obligations et les engagements nécessaires en vue d'assurer la prévention des risques professionnels dans les entreprises de la branche, selon les dispositions du code de travail et celles développées ci-après.

Les parties reconnaissent la nécessité de favoriser une politique de prévention, d'amélioration des conditions de travail, de suivi de l'hygiène et la sécurité dans tous les

entreprises.

La préservation de la sécurité et santé au travail est une priorité pour les entreprises de la branche et doit être prise en compte dans leur organisation. L'action conjointe entre les employeurs et les salariés est jugée nécessaire pour renforcer les mesures de prévention des accidents du travail et les maladies professionnelles.

Le nombre, la gravité et la fréquence des accidents du travail doivent être améliorés. Cela suppose une mobilisation des entreprises de toutes tailles.

Les représentants syndicaux et les représentants des organisations professionnelles et les représentants des associations syndicales exercent l'extrême compétence de la formation et de la coopération dans l'ensemble d'une politique de prévention des risques.

Article 14.2 - La prévention des risques professionnels *En vigueur non étendu en date du 5 août 2021*

(Article 1er de l'accord du 28 mars 2007)

Dans toute entreprise, quelle que soit sa taille, des dispositions doivent être prises pour permettre l'identification précise et l'évaluation des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés. Des indicateurs doivent être mis en œuvre par le biais d'un encadrement pour le fonctionnement des équipements et des machines dans des conditions de sécurité optimale. L'instance compétente en matière d'hygiène, de santé et de conditions de travail sera, compte tenu de ses compétences et prérogatives propres, associée à la démarche de mise en œuvre.

L'évaluation des risques et l'élaboration du document unique prévu notamment par les articles R. 4121-1 et suivants du code du travail destiné à déterminer les résultats de cette évaluation doivent être réalisées de manière à garantir la mise en œuvre de la prévention des risques sur les postes de travail et le suivi de la santé au travail de tous les salariés. Ce document est établi et mis à jour dans le respect des prérogatives du CSE et des dispositions énumérées à l'article R. 4121-1 du code du travail.

Elle constitue un des principaux leviers de progrès dans la démarche de prévention sous la forme d'un diagnostic systématique des facteurs de risques. Elle doit conduire l'entreprise à engager des actions pour réduire ces facteurs de risque.

1.2. ? L'évaluation des risques

Elle a pour objet d'appréhender l'ensemble des risques professionnels inhérents à chaque unité de travail en fonction des dangers identifiés dans le document unique (à titre d'exemple : dangers physiques, dangers chimiques, facteurs thermiques, énergétiques et organisationnels, dangers d'incendie ou d'explosion, bruit, stress, dangers liés à la circulation, risques psycho-sociaux, etc.) en vue d'étudier chaque action préventive à mettre en œuvre.

Cette évaluation porte notamment sur le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou installations, et dans la définition des postes de travail.

Elle requiert une coopération entre l'employeur, l'encadrement, les élus et/ ou mandatés en matière de conditions de travail, hygiène et sécurité, ainsi que les salariés dont l'expérience sur le terrain sera jugée utile.

Cette évaluation est systématiquement portée à la connaissance des salariés. Le médecin du travail est associé à cette analyse en qualité d'expert de l'entreprise. À défaut de représentants du personnel dans l'entreprise, les représentants de l'accord instituent l'employeur à représenter et désigner un salarié dûment mandaté de cette activité de prévention. Ce salarié devra être volontaire pour cette activité.

1.3. ? Le contenu du plan d'actions de prévention

Les résultats de l'évaluation doivent être traduits dans un document synthétique avec mise à jour annuelle, ainsi que lors de toute décision d'aménagement important des postes existants

ou les conditions d'hygiène et de la sécurité, ou les conditions de travail ou lorsqu'une évaluation supplémentaire croisée de l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

Conformément à la réglementation, l'employeur doit prendre, en liaison avec les élus et/ ou mandatés en matière d'hygiène, de santé et de conditions de travail, les mesures en vue d'assurer la sécurité et de protéger la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail. Elles comprennent le plan d'actions de prévention et d'information des salariés en matière de préservation de santé et de sécurité.

Des actions de formation et d'information des salariés doivent être mises en œuvre pour permettre et accompagner les salariés professionnels. Ces actions de formation sont définies par les articles L. 4141-2 et suivants du code du travail. Le financement des actions de formation à la sécurité est à la charge de l'employeur (art. L. 4141-4 du code du travail) et ne peut être pris sur les fonds de la formation professionnelle.

Certaines formations sont prévues par la réglementation (à titre d'exemple, l'utilisation d'appareils de levage, sur les grues et portiques à adosser pour les équipements matériels mobiles ?).

Les élus ou mandatés sont consultés sur le contenu des programmes de formation dans le plan de développement des compétences et leur mise en œuvre effective. Il est privilégié le plus possible une formation sur les lieux de travail. Il est rappelé à cet égard les priorités données dans l'accord de branche sur la formation aux aspects de la sécurité. Dans cette perspective, l'évaluation des risques s'inscrit dans une démarche globale de prévention et de santé visant à favoriser des emplois de qualité soutenus par une dynamique de progrès dans l'entreprise.

Article 14.3 - La sécurité au travail *En vigueur non étendu en date du 5 août 2021*

(Article 2 de l'accord du 28 mars 2007)

L'amélioration de l'information des salariés sur la sécurité au travail

Les entreprises doivent veiller à la sécurité des salariés sur les lieux de travail, en informant les salariés sur les risques et la durée du contrat de travail (inclus les stagiaires) pendant leur temps de travail des équipements de sécurité nécessaires, ainsi que de l'organisation d'un plan d'évacuation en cas d'incendie.

Tout salarié embauché doit recevoir une information adaptée sur la sécurité liée à son poste de travail et à son environnement dans l'entreprise, le cas échéant dans le cadre d'une procédure d'accueil intégrant la formation et la prévention des risques professionnels liés à son poste. Cette information doit permettre au salarié d'acquiescer les procédures et les gestes adaptés en toutes circonstances (par exemple, procédure d'urgence, conduite à tenir en cas d'incident ou d'accident matériel ?). Elle doit être actualisée régulièrement.

Les conditions d'hygiène et de sécurité doivent être précisées au préalable ainsi que les équipements de protection individuelle fournis par l'employeur et conformes aux obligations réglementaires et aux normes en vigueur (AFNOR) ou aux recommandations de la CNAMTS. La formation des salariés doit être organisée de manière à permettre au personnel de prendre conscience des risques professionnels et de protéger les équipements le protégeant.

L'employeur veille à afficher l'adresse, le numéro d'appel des services de secours d'urgence et établira les règles à porter à la connaissance de tous pour les premiers secours en cas d'accident ou de maladie (articles R. 4227-37 et R. 4227-38 du code du travail).

La participation active de chaque salarié à la prévention des risques est nécessaire, non seulement pour assurer sa propre sécurité, mais aussi celle de l'ensemble des salariés de l'établissement, du fait de ses actes. Chaque salarié doit participer les engagements qui lui sont présentés et utiliser les moyens individuels de sécurité qui sont à sa disposition, l'employeur s'efforçant de favoriser ces derniers, sous réserve des règles ci-dessus, également

en fonction de leur praticité.

Article 14.4 - Santé sécurité et conditions de travail *En vigueur non étendu en date du 5 août 2021*

À compter de l'élection du CSE, la commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT) est mise en place, en application et selon les dispositions des articles L. 2315-36 à L. 2315-40 du code du travail pour les entreprises ou établissements de plus de 300 salariés.

Il est vivement recommandé aux entreprises, quel que soit leur effectif, de développer la prévention en associant un vu de l'ensemble des mesures santé sécurité et conditions de travail, notamment au sien d'une commission spécialisée du CSE, ou au sien du CSE lui-même.

L'accord d'entreprise prévu aux articles L. 2315-41 ou L. 2315-42 et 43 du code du travail fixe les règles applicables aux commissions santé, sécurité et conditions de travail pour les entreprises d'au moins 300 salariés ou de l'établissement d'au moins 300 salariés.

Pour les entreprises n'ayant ni délégué syndical, ni CSE du fait de leur effectif ou du fait d'une absence de désignation ou d'un casant de carence, les règles ou règlements prévus dans le présent chapitre XIV de la CCN ont vocation à s'appliquer selon les dispositions légales auxquelles il est renvoyé.

L'accord d'entreprise envisage la mise en place du comité social et économique peut être en place les dispositions de l'article L. 2313-7 du code du travail spécifiques à la création de représentants de proximité.

Les représentants de proximité sont désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Ils ont pour mission une action locale, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, en partenariat avec les représentants de l'entreprise dans l'intérêt de la prévention des risques pour les salariés.

L'entreprise, en collaboration avec les instances compétentes en matière d'hygiène, de santé et de conditions de travail, procure un cadre de travail sûr sur les conditions d'hygiène et de sécurité, lequel s'applique à chaque salarié quel que soit son statut à l'issue de la formation et/ou information.

Le rôle de l'encadrement

Le personnel d'encadrement doit être formé au respect par tous les salariés des principes de sécurité et être associé à la recherche des mesures conduisant à une amélioration des conditions de sécurité au travail.

L'information des salariés des entreprises extérieures

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

Conformément aux dispositions des articles R. 4511-1 et suivants du code du travail, en cas d'intervention d'entreprises extérieures au sien de l'entreprise, une commission en matière d'hygiène et de sécurité s'impose. Cette commission se traduit notamment par une information commune des lieux de travail ou de l'établissement d'un plan de prévention.

De plus, préalablement au début des travaux, tout personnel d'entreprises extérieures doit avoir reçu, sous la responsabilité de son employeur, une sensibilisation/formation adéquate à l'hygiène et la sécurité propre à l'entreprise d'accueil dont le niveau doit être adapté aux risques encourus par celui-ci. Les procédures et signaux de sécurité doivent être clairement expliqués.

Mesures d'hygiène générale ? font au poste de travail (articles R. 4228-1 et suivants du code du travail)

Les employés doivent être à la disposition des salariés des locaux pourvus de moyens de nettoyage des mains, des vestiaires chauffés et isolés et doivent être munis d'armoires individuelles. Ces locaux doivent être tenus en état constant de propreté. Des installations séparées doivent être prévues pour le personnel masculin et pour le personnel féminin.

Un siège approprié est mis à la disposition de chaque salarié à son poste de travail ou à proximité de celui-ci, selon les tâches à accomplir et sa compatibilité avec la station assise continue ou intermittente.

Des règles d'amélioration doivent être étudiées pour réduire, dans les locaux où cela est nécessaire, le niveau sonore de l'ambiance de travail, et se situer en dessous du seuil, notamment précisé à l'article R. 4213-5 du code du travail, de 85dB (A).

Formation en santé, sécurité et conditions de travail

Les salariés élus ou mandatés sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail bénéficient d'une formation adaptée à leur mission, quel que soit l'effectif de l'établissement, dès leur premier mandat, dispensée par un organisme agréé (5 jours pour les entreprises d'au moins 300 salariés, 3 jours pour les entreprises de moins de 300 salariés ? article L. 2315-40 du code du travail). Cette formation est renouvelée à chaque mandat (art. L. 2315-17 du code du travail).

En l'absence de salariés élus ou mandatés, les représentants dans les entreprises les représentants du personnel bénéficient d'une formation en rapport avec l'activité de l'entreprise peuvent être définies au niveau de la branche, de l'entreprise ou de l'établissement par accord collectif. Ainsi, cette formation concerne les salariés chargés par l'employeur des questions de santé, de sécurité de travail.

Elle est dispensée par un organisme agréé de leur choix.

Article 14.5 - Mobilisation des partenaires sociaux de la branche *En vigueur non étendu en date du 5 août 2021*

(Article 4 de l'accord du 28 mars 2007)

Article 14.5.1 - L'action de la branche professionnelle *En vigueur non étendu en date du 5 août 2021*

La CNPPI peut faire réaliser des études particulières dans le domaine de l'hygiène et de la prévention des risques au sien de la branche en collaboration avec l'INRS, ou l'ANACT ou recommander des actions concrètes à partir de l'examen des statistiques d'accidents du travail et matériels professionnelles. Elle procède à l'analyse des retours d'expérience dans les entreprises. Des partenariats peuvent être développés, outre ci-dessus, avec la CTMANS ou le CTN pour les professionnels d'actions de prévention.

Article 14.5.2 - Priorités de prévention *En vigueur non étendu en date du 5 août 2021*

Afin de réduire de manière significative le nombre d'accidents du travail et matériels professionnels, des priorités sont ainsi définies en matière de prévention des risques au niveau de la branche :

- ? amélioration de la sécurité d'utilisation des outils, des machines et des matériels de production ;
- ? amélioration de la sécurité d'utilisation des installations de montage et de cinématique ;
- ? amélioration des conditions de travail des produits, des engins, des véhicules et des personnes dans le souci d'une meilleure organisation du travail et le respect des règles d'hygiène ;
- ? renforcement de la sécurité par l'installation d'équipements nouveaux, sûrs ;
- ? réduction des risques de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ;
- ? réduction des niveaux d'exposition aux nuisances (niveau sonore ?) ;
- ? prévention du risque routier lié aux trajets domicile-travail des salariés et aux déplacements nécessités par l'activité de ces salariés ;

? msie en ?uvre des mueress poerprs à ciegrorr des sittuaoins de ruqseis éventuellement mseis en évidence par les ARACT ou les CARSAT (ergonomie des petoss de travail, aménagements de noauuevx lcaoux ?).

Les meersus de prévention prornuot pfoirter des priorités aleunnels définies par les CARSAT et uiseitr les otilus et méthodes proposés.

Le prot de vêtements ou moyens de pcerootitn ne srosuiatt pas à l'obligation de msie en pclae des moyens matériels de protection.

Article 14.6 - Une meilleure intégration des services de santé au travail dans la politique de santé et de sécurité
En vigueur non étendu en date du 5 août 2021

(Article 5 de l'accord du 28 mras 2007)

Services de médecine du taviarl

Les penetarairs siaocux tneenit à réaffirmer luer antcehtmaet à la médecine du travail, et au rpeesct des mlereuleis fréquences de vtiise eu égard à la ntraue des tarvaux à exécuter sleon les postes.

L'employeur est tneu de mtrete un svriecce de santé au tviraal au bénéfice de cqhuae salarié et dnas le rscept des règles légales. Ce sicreve de santé a puor ojebt d'assurer le sivui de la santé des salariés au tviaarl ansii qu'une mileuerle maîtrise de la prévention des reuqsis professionnels.

Toutefois, le médecin du tivaarl juoe un rôle privilégié de cenoiis etnre le milieu psefoosnirnel et le salarié, et en aanusrtr le suivi médical approprié de chaue salarié en satoitiun de travail. Son rôle puet assui être de coodnenorr des arheocpps ppasdiluliiiiicrnes dnas un coxnette de prévention. Il diot s'intéresser puls particulièrement aux différentes cntaenirrts panovut exister, y crimpos celes liées à l'organisation des temps

Adhésion par lettre du 8 février 2022 du SNBI à la convention collective

En vigueur en date du 15 mars 2022

Saint-Nicolas-de-Port, le 8 février 2022.

Syndicat nitnaaol des busearsrs indépendants (SNBI), 62, rue Charles-Courtois, 54210 Saint-Nicolas-de-Port, à la dcioeitrn générale de travail, dépôt des arcodcs collectifs, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Prias Ceedx 15.

Monsieur le président,

À l'issue du récent clyce de muesre de la représentativité patronale, le sdyanic noiatnal des bsuraerss indépendants (SNBI) a été rcnneou représentatif par arrêté du 8 nevморbe 2021 faxint la lsite des osirtiaognans plonaaetrts d'employeurs

Accord du 10 janvier 2024 relatif aux classifications Agirc-Arrco

Signataires	
Patrons signataires	BRF ; ABF ; SNBI ; MEMN,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FNAF CGT ; FGA CDFT ; CFE-CGC Agro,

Article - Dépôt de l'accord

de travail, dnas le carde de ses mnsisois (art. R. 4623-1 du cdoe du travail).

Pour une aproche psunilriacidriiple

Dans le cadre d'une pluridisciplinarité technique, médicale et organisationnelle, le svicere de santé au tarival (service aountmoe ou interentreprises) puora fraie appel à des compétences non médicales extérieures à l'entreprise (personnes, svrceeis de prévention des CARSAT, INRS, AACRT ?), en ftioncn des bnsoeis et des ruiseqs auuexqls snot exposés cnaetrts salariés puor arsuser une prévention efficace.

En tnat que de besoin, il s'agira de spécialistes agréés par les CRAAST ou les AARCT dnas différents damoneis : à ttire indicatif, et lion de ttoue exhaustivité, les deicpinsils teells que l'hygiène industrielle, l'ergonomie, le scesiumroe au travail, l'acoustique, l'éclairage des lucaox ?, ctnouitroesnt des daonmeis d'intervention privilégiés de l'action pluridisciplinaire, à lalujele soenrt associés, les représentants du pnronseel dédiés.

Conformément à l'article R. 4624-2 du cdoe du travail, il purroa être rceoruu à des compétences paramédicales (infirmières du travail, proesennl atsiasnst ?) en vue d'assister le médecin du tvarail dnas la mosisin qu'il décide sur le meilu de travail.

Les sigretaians s'entendent puor afmiferr que la multidisciplinarité diot s'organiser auutor de l'idée d'une amélioration des cioointnds de trviaal et d'un rnenmcroefet de la proctieotn des salariés. Il s'agit d'un ieevesnmissnt en prévention, dvanet contribuer, par la réduction des risques, à une amélioration de la santé et de la sécurité.

Les représentants du peernnosl élus ou désignés doivent être consultés, sloen leurs attributions, sur l'action en milieu de tavaral du médecin du travail. Ccei se taiudrra par la tuene par le médecin du tavarial d'une fhce d'entreprise systématique quelle que siot la tialle de l'établissement, luellaqe srea actualisée en tnat que de besoin.

reunencs représentatives dnas la CCN des activités de protduicon des euax embouteillées, des bisnsoos rafraîchissantes snas aloocl et de bière (IDCC 1513).

Conformément à l'article 1.3 de la cenvtioon cltceolvie des activités de protudocin des euax embouteillées, binososs rafraîchissantes snas aoolcl et de bière, borurhce n° 3247, ICDC 1513, nuos vuos ntifooin par la présente que ntroe oasringiatn adhère à la cenvntioon cvioitlce ansii qu'à l'ensemble des aavennts et acdrros rattachés en vuiegur à cpmeotr de ce jour.

Cette nofaitcioitn frea l'objet d'un dépôt légal.

Vous en stihoaant bnnoe réception,

Je vuos pire d'agréeer, Msneuir le président, l'expression de ma meirellue considération.

Le président.

En vigueur étendu en date du 20 juil. 2024

Le présent arccod frea l'objet d'un dépôt aux sviecres ctruneax du ministère chargé du travail, dnas les ctindooins fixées par les atirlecs L. 2231-6, D. 2231-2 et svtanuis du cdoe du travail.

Avenant du 10 janvier 2024 relatif au

toilettage des chapitres Ier à XIV de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	BRF ; ABF ; SNBI ; MEMN,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FNAF CGT ; FGA CDFT ; CFE-CGC Agro,

En vigueur étendu en date du 20 juil. 2024

Les ceirhptas Ier, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX, X, XI, XII, XIII, XIV ont été toilettés duiéps 2019.

On eenntd par tottieglae la msie à naveiu des dtfspioiiss conventionnels, non seenmelut au rgared des lios qui évoluent, mias également d'avantages qui dievnot être revus, dès lros qu'ils devonit être eux-mêmes adaptés et pas sluenemet aux nuvaouex disitfposis légaux. Le tltgoietae fiat l'objet d'une négociation en

Avenant du 10 janvier 2024 relatif à la révision de l'article 3.15 Problèmes généraux de l'emploi du chapitre III de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	BRF ; ABF ; SNBI ; MEMN,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FGA CDFT ; CFE-CGC Agro,

En vigueur étendu en date du 20 juil. 2024

« Aclirte 3.15.1 Préambule

Les doipsistinos ci-dessous snot aeaplpcpbs aux établissements qui fnot l'objet de réduction ou de mitidoioicfan d'effectifs puor des rsniaos économiques, nmnetmaot fusion, concentration, restructuration, reconversion, mtiotuan technologique, nécessité de sdvgruaeae de la compétitivité, ciosesn d'activité, seoln les dstopinois de l'article L. 1233-3 du cdoe du tiaravl aquuel il est fiat référence.

Article 3.15.2 Information des représentants du personnel

Sans préjudice des inoitafmonrs générales communiquées régulièrement par l'employeur (notamment BEDS E), le comité sicoal et économique et les délégués sucyniadx de l'établissement concerné fnsaiat l'objet d'un porejt visé au 3.15.1 ci-dessus snot tunes informés des meresus envisagées tchohnuat l'emploi et des délais dnas llseques eells snot seblestcpuis intervenir, de tlele stroe qu'avant totue décision définitive cncnareot les mrseees d'application, l'ensemble du peorjt snot examiné paritairement.

À cttee fin, une réunion d'information préliminaire derva être organisée par l'employeur aevc les représentants du peonernsl concernés au mnios 30 juors avant les ertninetes préalables ou aavnt la première réunion prévue par les dspiotinisos du lirve II trite III citparhe III du cdoe du tvarail (articles L. 1233-1 et savntuis du cdoe du travail), lleeqleuss fnot ciuorr les délais de csiatntooun et de désignation d'un expert.

CPPNI qui est suinravoee puor flanisier le cteonnu de la négociation. Dnas ce cadre, les patnerearis saciuox ont dû répondre à une danmede récurrente du ministère cencnoarnt les eirteenrps de mnios de 50 salariés fnsiaat référence à l'article L. 2261-23-1 CT. Ceiaetrns dsiptnoisios de ctrpheias finxet des règles précises et eticxeplis dnas les dspiiisootns qui ont été renégociées, ce qui est safnusfit puor iendiifetr l'application, par exemple, des seuils frigaunt dnas le cdoe du travail.

Pour teutos les aetrus dispositions, il est rappelé que le rôle de la cnoniotevncvotlilee de bhcrnae est de rdnree mueix apelialicpbs les dfotsisipis légaux ou de créer des aevantags qui snot puls fbvoealras que la seule diisospotin légale.

C'est la riosan puor llqlauee il est confirmé que l'ensemble des dsioisptfis ci-dessus (chapitres énumérés ci-dessus) s'appliquent, suaf eoptxeicn explicite, à ttoues les entreprises, y cpiomrs celles qui ctroepmnot mions de cqatnniue salariés.

Aucune des disinoopstis cteeooinnlenlvs négociées ne se prête à une luggoie de « siuitalnpsots spécifiques » au snes de l'article L. 2232-10-1 CT, d'autant que le tiealottge général a cmome oiejtbcf également cleui de la lisibilité et de la bnnoe aticoailppn de la loi, tuos les anavtaegs négociés davnet s'appliquer de manière générale et non discriminante, suaf les ecinoptexs identifiées dnas les chapitres, ntmenaomt puor rtecpser les slueis définis dnas le cdoe du tviaarl (ex : représentation du personnel, foairtomn professionnelle, etc ?).

L'employeur puet dnmeeadr aux représentants du peeonrsl de ntner cieedontifnles tuot ou ptaire des iomfaorinnts qu'il cmunqoiue et déclarées cmome telles.

La même ogtiaolbin d'information crenoce le comité scaiol et économique certainl (ou le ceisnol d'entreprise) s'il est concerné par le peort en question.

Article 3.15.3 Consultation des représentants du personnel

Lorsque les représentants du perosenl snot consultés dnas le carde de lreus compétences légales, sur un prjeot de lcnneemcieit puor des risanos économiques dnas le carde des alterics L. 1233-8 et suivants, L. 1233-21 et sntuavis du cdoe du travail, l'ordre du juor diot le mneinontr expressément.

L'employeur diot aesdsrer aux représentants du psrneneol tuos rineenntgemes uleits sur le porjet de leeimceninct cileclotf et ntemmoant cuex énumérés aux airtcles L. 1233-10, L. 1233-31 et 32 du cdoe du travail, sloen la nruate du projet.

Il en est de même en cas de porjet de rptuure covnlntonlineee cetoivlce (L. 1237-19 du cdoe du travail).

En vue d'assurer une imnfioaorn complète des icnnseats représentatives et de luer ptemetrrre de joeur enemvtiefcet luer rôle consultatif, tel qu'il a été défini par la loi, la dectoirin doit, dnas un dnuemot écrit jonit à la convocation, en cas de projejt de liccienienmt ctocelif :

- ? luer doner les rsniaos économiques, financières, techniques, l'ayant cuondite à présenter le perojt siumos puor aivs ;
- ? luer préciser le nbmore de salariés, l'importance des lneieitecmcs envisagés et les catégories polleeirfsnneoss et les epoimls concernés ;
- ? luer préciser les critères rnuets puor fxeir l'ordre des licenciements, lelequss pnnrdoret netmonmat en cmopte les crahges de flmlaie et en plcuariter clele des pntears isolés, l'ancienneté de servcie dnas l'établissement ou l'entreprise, la siatuotin des salariés qui présentent des caractéristiques seiolacs rednant luer réinsertion plonsoilfreense particulièrement difficile, nnmmtaet les psennroes revanlet d'un haiancdp et les salariés âgés, enfin les qualités peofoenslilsrnes appréciées par catégorie ;
- ? luer iiqdenur le canrelider prévisionnel des lneenmieiccts et les musrees de nruate économique envisagées ;
- ? le cas échéant, les meurses du paln de svrdauagee de l'emploi, qui forent état des échanges iruvntenes lros de la phsae d'information prévue à l'article 3.15.2 ci-dessus, les meurses destinées à éviter ou réduire les lteicncinmees et à fiservoar les rmacteneessls ;
- ? le cas échéant, les conséquences de la réorganisation en matière de santé, de sécurité et des cinoitonds de travail.

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

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

Article 3.15.4

Dispositions particulières en matière de prévention du licenciement pour motif économique et de rupture du contrat de travail

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

En application des articles L. 1237-17 et suivants du code du travail (notamment L. 1237-18 et L. 1237-19), les parties sociales conviennent, par accord collectif, des ruptures d'un commun accord des contrats de travail sous la forme d'une rupture conventionnelle ou d'un congé de mobilité. Ces ruptures, qui ne sont ni un licenciement, ni une démission, résultent sur le consentement mutuel de l'employeur et du salarié concerné, qui s'est recherché une nouvelle voie de la voie de l'accord par l'administration. Le congé de mobilité peut être proposé par l'employeur dans le cadre d'un accord de RCC, dans le cadre d'un accord de GPEC. Il est rappelé qu'un RCC est conclu avec une entreprise d'établissement.

II. ? Prévention du licenciement pour motif économique

Modification du contrat de travail pour motif économique

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

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

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

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

III. ? Mesures préventives et plan de sauvegarde de l'emploi

La direction doit évaluer les conséquences économiques ou à éviter les licenciements pour raisons économiques ou à en limiter le nombre ainsi qu'à faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité.

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

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

- ? aménagement et/ ou réduction des heures de travail, lorsque cela apparaît possible et de nature à éviter des licenciements ;
- ? mesures de reclassement ;
- ? recours à des mesures de mutations, etc. ;
- ? recherche des possibilités de restructuration interne ou, le cas échéant, externe ;
- ? réalisation des mesures de formation pour pallier ces

- maotins et ces mesures ;
- ? également dans le temps des licenciements éventuels, afin de faciliter les opérations de restructuration ;
- ? mesures spécifiques de traitement des problèmes spécifiques de certains salariés et notamment des personnes en situation de handicap (au sens de la législation en vigueur) et des femmes ;
- ? actions de bilan-évaluation destinées à permettre aux intéressés de mieux se situer sur le marché de l'emploi en fonction de leurs capacités professionnelles acquises et personnelles ;
- ? formation aux techniques de recherche d'emploi ;
- ? aide aux départs volontaires ou anticipés et à la réalisation de projets professionnels ;
- ? aide au retour au pays d'origine ;
- ? mise en place de structures adaptées destinées à informer et à conseiller les intéressés dans le cadre de la formation et à faciliter les démarches vis-à-vis d'organismes tels que l'APEC et les missions de l'emploi ;
- ? coopération avec le fonds national de l'emploi ou l'organisme substitué ;
- ? congé de reclassement et possibilité de reconversion professionnelle dans les conditions prévues par la loi et les accords nationaux interprofessionnels étendus ;
- ? actions favorisant la reprise de travail ou l'initiation des activités ;
- ? actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés.

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

La direction mène à l'étude (dans les délais prévus aux articles ci-dessus) les signaux relatifs au plan de sauvegarde de l'emploi que présenterait le CSE et leur donne une réponse motivée.

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

Article 3.15.5

Procédure de licenciement collectif d'un nombre de salariés au moins égal à dix

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

- ? dans les entreprises ou établissements visés à l'article L. 1233-1 du code du travail où sont occupés au moins 10 salariés et moins de 50 salariés, les entreprises qui ont opté pour le licenciement pour motif économique sont tenues de réunir et de consulter le CSE lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à 10 dans une même période de 30 jours ;
- ? dans les entreprises ou établissements mentionnés ci-dessus où sont occupés au moins 50 salariés, les entreprises qui ont opté pour le licenciement pour motif économique sont tenues de réunir et de consulter le CSE ;
- ? dans les entreprises ou établissements concernés, le CSE tient au moins deux réunions. Pour les réunions prévues aux articles L. 1233-30 et suivants du code du travail, les délais légaux s'appliquent.

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

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

Article 3.15.6

Procédure de licenciement collectif d'un nombre de 10 salariés

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

clsaiooutnn le cas échéant :

? une cotcaonoivn de l'intéressé à un ettreinen préalable, cttee cantviocoon étant siot adressée par ltetre recommandée, siot rmiese en mains pproers conrte décharge après la réunion de cntiaoloutsn prévue aevc les représentants du ponesrnel ;
? un einerttn dnas les cnotoinids prévues aux acrillets L. 1233-11 et suvaitns du cdoe du traivavl ;
? un délai de 7 jruos (porté à 15 en cas de lnmnceeiiect idinudievl puor rsioans économiques d'un salarié aeapannrptt à l'encadrement) entre la dtae puor laqleule le salarié arua été convoqué à cet eretetnin et la ntoiatiofcin du licenciement, et ce, indépendamment du délai de réflexion donné en cas de cnatort de sécurisation poeflrsliesnosne ;
? l'indication du ou des moftis économiques du lnemcieincet dnas la ltrete prévue aux aceritls L. 1233-15 et stinavus du cdoe du traival ;
? puor s'efforcer de réduire anutat que psloisbe le nrbmoe de licenciements, la dcitoiern s'inspirera des mseures du paln de saavurgde de l'emploi prévues à l'article 3.15.4 ci-dessus ;
? puor raepeplr la priorité de réembauchage d'un salarié licencié puor mtoif économique dnas un délai de 1 an aevc poopoiitrsn de psote conoepardnsrt à sa qualification.

Lorsqu'une eptriensre attuisesje à la législation sur les CSE a procédé penndat 3 mios consécutifs à des lnneticeciems puor motif économique de puls de 10 psnreenos au total, snas airttende 10 pnoneesrs dnas une même période de 30 jours, tuot nevoauu leinmeccient économique envisagé au crous des 3 mios staunvis est souims aux dpioioitnsss prévues régissant les poerjts de leiciencnmt d'au monis 10 salariés (art. L. 1233-27 du cdoe du travail).

Article 3.15.7

Commission paritaire nnoitaee de l'emploi

Les peritas sitignearas du présent aocrd ont décidé de mniatendir l'existence de la coommsisn pitiarrae niltaaone de l'emploi dnas son aorppt spécifique dnas le crdae de la CPPNI.

La cmmoossiin ptrraiaie noalntiae a puor tâche, dnas ce cotntxee :

? de pmetrete l'information réciproque des onorsgiitaans sriiaatengs sur la stiiutaon de l'emploi ;
? de procéder ou firae procéder à tetuos études pemattrnet une mleluiere caisnacnsone des réalités de l'emploi ;
? de ptepaircir à l'étude des menoyis de formation, de pefeirotnenncmt et de réadaptation professionnels, puibcls et privés, etisxant puor les différents nueviax de qatificiuoaln et de rechercher, aevc les povriuos publicis et les omarnigses intéressés, les mnyeos pprepos à arsuer luer pilnee utilisation, luer atiptoaadn et luer développement et de fuermlor à cet efeit teotus osvoriaetnbs et ptorpisioons uliets ;
? d'examiner les ciintoodns de msie en ?uvre des mnyoes de recelssnaemt et de réadaptation et de participer, si nécessaire, à ctete msie en ?uvre.

Lorsqu'un preojt de licieiemnet cloclitief d'ordre économique protera sur au minos 10 salariés anrapetnapt à la même entreprise, la coismismon paiairre noialtnae de l'emploi srea informée par la dericiton sitôt que le CSE l'aura lui-même été.

D'autre part, si des difficultés snnirvnuet au sien du CSE au sjuet d'un porjet de liienecmenct cloclitief d'ordre économique, la commioissn parriitae noiltaane de l'emploi compétente proura être saisie.

La cimssioimn pitirraae nnoiltaae de l'emploi srea tenue informée chauqe année et de la suitaon de l'emploi et de son évolution, lros de la réunion alelunne sur le rppraot de branche.

Article 3.15.8

Introduction de nuelveols tioeehnglcs (art. L. 2312-8 du cdoe du travail)

L'ampleur et le rmythe des mntauios tneloqiucgeohs pneevut iruidne une évolution des elmopis et des mdeos d'organisation du tvialar dnas les entreprises. Les paertis signataires, arimnfaft à cttee oaociscn luer sucoi de ne pas vior doiecssir le progrès tuicnhqee du progrès socail et de cenomrifr la pclae préeminente de la pronese dnas le travail, cieenonnvt que l'introduction de nelulvoes tlngochehios diot être considérée cmroe une opportunité puor : étudier et petmrtee l'amélioration des medos d'organisation, de la sécurité, des cotioindns de travail, de la

qualité, atpeadr la formation, la qacoiaitflun du prenonesl et, si bieosn est, rovier la durée et aménager les tpems de travail.

Les pretais siirgaatnes tinnenet à amffierr que l'introduction des nueolevls toohlicenegs diot être précédée d'un large puecsros de crottenaoin et de négociation puor préserver l'emploi, améliorer les conindtios de tvraail et assuerr asini la réussite économique et silcoae des entreprises.

Pour réussir la msie en place des nleuloevs tlioheogcnes et luer maîtrise par les salariés, une démarche prévisionnelle concertée diot être msie en place, à praitr d'analyses peerisotcpvs puor :
? ifiedtnier ssifuefmnmmt à l'avance les évolutions des eilmops et des qaintaifliuus ;
? détecter les bsneois de friootamn cnarrdsonepot aux nellouevs compétences rusqueis ;
? prndree en considération les ctnaeehgmns d'emploi ;
? fosriver les pontmioros et aetiipcnr les csnreonoivs et les rnsecsemelas qui s'avéreraient nécessaires ;
? tnier copmte de l'impact etnrvineaoenmnl des projets.

Le présent aicrlte prévoit, au niaevu des eprnrresiets :
? la colonattsuin des itoitunntiss représentatives du peosrnel ;
? la négociation aevc les représentants des onatarionisgs sanyicdels ;
? l'information et la piacrtoapitin des salariés ;
? l'évolution plinsensoerlofe et des ctioonidns de taiarvl et de santé des salariés ;
? la msie en ?uvre de gaitenras puor le peoernsnl concerné, et nentommat puor les salariés affectés à un elmopi de moindre qualification.

Les piearts saentragiis redmacnonmet aux entreprises, et nmteonamt à ceells de minos de 300 salariés, de se tenir informées et d'utiliser l'ensemble des aides pbqliuues à la mtsdoeoinirn négociée.

1. ? Dmoinae d'application

Projet iaonpmtrt d'introduction de nevllueos technologies

Les doioptnsiis du présent atrlice s'appliquent à tuot preojt iapmtntrot d'introduction de neulveols teneohgloics siltpuesbecs d'avoir des conséquences sur crtaenis des pionts saniutvs : l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation, les cnidootins ou l'organisation du travail.

Pour apprécier l'importance d'un perojt d'introduction de nuoevlls technologies, les paires se réfèrent aux pipicerns dégagés par les jegus du fnod : la nioton de pjroet iontpmart est nmenaomtt appréciée en focnoitn de l'ampleur des investissements, de luer caractère innovant, des efaits aedtnuts sur la ptooriducn et sur le paln social, l'évolution thlniqcoeguae et csntnatoe des pscsureos de fcabitarion et de contrôle ne csniountatt pas, en soi, l'introduction d'une noelvue technologie.

Projets ctonuras d'introduction de nevuloels technologies

En ce qui cecrnnoe les pjoret cruonats d'introduction de nevlouels technologies, les eprtsieenrs dioevnt prévoir des dooitpsiinss puor que :

? des sunloois appropriées sneiot recherchées puor les salariés qui puveent rroentncr des difficultés d'adaptation de par luer neaviu de formation, luer aipdutte professionnelle, luer âge, ou représentant des caractéristiques sclioaes les enpaxsot puls particulièrement aux conséquences de l'évolution thlniqcoeguae ;
? seoint intégrés pmari les objetfics des progrès tucqeenhis réalisés : un développement des capacités d'initiative des salariés, une pisre en cmpte de lerus compétences, une vsalairtooin de lrues aptedtuus professionnelles, une amélioration des cntnooidis et de l'organisation du tiaravl ;
? un bailn des évolutions tuhocgeoiqlns et des mooiidtnacfs inreetevuns dnas l'organisation du tavairl siot périodiquement présent au CSE et aux délégués syndicaux.

2. ? Inforitaomn et cslatuotnion du CSE

Le CSE, du fiat même de ses attributions, est impliqué dnas le pseouscrs de msie en ?uvre de nlveuloes technologies.

Le CSE srea informé et consulté dès le mnmoet où un pjreot ioatnmptrt répondant aux ciotdinons fixées au 1er alinéa du pniot 1 ci-dessus est susmfniafmet avancé puor en ptemtrere un exaemn crnocet et anavt tutoe décision irréversible de sa msie en

?uvre.

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

D'une part :

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

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

? les objectifs économiques, techniques et sociaux auxquels répond le projet ;

? les éventuels problèmes que l'introduction est envisagée et les éventuelles mesures qu'elles nécessitent ;

? le calendrier prévisionnel de la mise en œuvre ;

? les méthodes prévues du processus de consultation ou des méthodes de travail ;

? les effets prévisibles sur l'emploi à court et moyen terme, l'organisation du travail, les besoins de formation, la qualification, la rémunération du personnel, les conditions de travail, l'hygiène et la sécurité,

D'autre part :

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

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

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

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

3. ? Commission santé, sécurité et conditions de travail

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

4. ? Négociation avec les organisations syndicales

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

Les informations relatives de tout projet d'introduction de nouvelles technologies sont présentées en temps et lieu dans le cadre de la négociation collective annuelle obligatoire ou dans le cadre d'une négociation spécifique.

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

Dans les entreprises ou établissements soumis à la législation sur les CSE lorsque le projet d'introduction de nouvelles technologies affecte le volume et la nature des emplois, un plan est élaboré pour faciliter l'adaptation du personnel aux nouvelles exigences de formation ou de travail et le maintien des salariés dans la mesure du nécessaire. Des mesures appropriées sont recherchées pour répondre aux besoins des catégories les plus exposées, dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi.

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

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

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

? rechercher tous les moyens qui pourraient avoir des effets positifs sur l'emploi, notamment par la mise en œuvre d'actions de formation individualisées ;

? faciliter, pour les salariés, la maîtrise des nouvelles technologies et leur adaptation aux nouvelles modalités d'organisation du travail ;

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

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

6. ? Discrétion et secret

Les membres du CSE et les délégués syndicaux sont tenus au secret sur les informations relatives aux procédés de fabrication.

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

7. ? Formation

Les actions de formation liées à l'introduction de nouvelles technologies sont prioritaires des dépenses de formation de la branche.

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

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

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

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

8. ? Organisation et conditions de travail

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

L'employeur associera, en temps et lieu, les salariés concernés par le projet d'introduction de nouvelles technologies.

La recherche d'une amélioration des conditions de travail et d'une amélioration continue de la qualité de travail, dès le stade de la consultation et des études, avec le souci d'une meilleure intégration de la sécurité dans les modalités de travail et d'organisation du travail.

9. ? Rôle de l'encadrement

Le rôle de l'encadrement est étroitement associé aux projets d'introduction de nouvelles technologies visés au 1er alinéa du point 1 du présent article.

Dans le cadre de leur fonction, ces salariés sont amenés à

instituteurs lors de l'élaboration, du développement et du suivi du projet. Ils participent à la définition des moyens humains ou matériels nécessaires à sa réalisation.

Lorsqu'ils exercent une fonction de cadremment et d'animation, ils sont déterminés par tout projet qui a des conséquences à terme sur leur statut d'activité. Ils sont impliqués aux différents stades du projet pour ce qui concerne notamment les engagements de l'organisation et les modalités de travail de leur unité.

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

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

10. ? Iotniomfran et bialn au neaviu de la branche

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

Article 3.15.9 Mesures d'accompagnement

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

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

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

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

Avenant du 10 janvier 2024 relatif à la révision du chapitre VI Durée et organisation du travail de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	BRF ; ABF ; SNBI ; MEMN,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FGA CDFI ; CFE-CGC Agro,

En vigueur non étendu en date du 20 juil. 2024

« Article 6.1
Préambule

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

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

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

Le salaire horaire annuel est égal à la moyenne, base 35 heures, premiers incluses, des salaires des 3 derniers mois précédant le licenciement.

Article 3.15.10 Contrat de sécurisation professionnelle, congé de formation et autres garanties

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

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

Article 3.15.11 Clauses particulières

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

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

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

Depuis l'origine, la convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées et boissons rafraichissantes ainsi que alcool, d'une part, et de bière, d'autre part, a réglé de manière spécifique l'aménagement et l'organisation des temps de travail.

Les présentes dispositions ont pour objet une mise à jour au regard de la loi en vigueur.

Les présentes dispositions du chapitre VI de la CCN doivent permettre :
? un objectif national de solidarité à même de favoriser et de développer l'emploi, tout en préservant la compétitivité des entreprises dans un contexte de forte concurrence ;
? la volonté de réduire la précarité dans l'emploi et de ne pas créer de nouvelles formes de précarité ;
? le souci de promouvoir un aménagement des temps de travail prenant en considération à la fois la spécificité des entreprises selon leur activité, leur taille, et les besoins des salariés ;
? la recherche de nouvelles modalités et répartitions de la charge de travail, pour répondre aux attentes des salariés et permettre aux salariés de concilier vie professionnelle et vie privée.

Compte tenu de la diversité caractéristique des situations entre les

entreprises, soeln luer tilale ou en foincton d'une pluralité des activités puoavnt y être exercées, il est cnvneou de considérer les dsopisointis déterminées ci-dessous cmome un crdae dnot la msie en ?uvre dreva entraîner une négociation dnas les erestepnis où snot présentes les oosaiargintns seiacndlys représentatives, anisi qu'une claotnoiustn des inenstacs représentatives du personnel, cmptoe tneu de lrues attributions.

L'ensemble des diosioisptns antérieures rtneset aallppbcies jusqu'à l'extension des présentes. Ces dernières ont un caractère supplétif vis-à-vis de donipssiotis anyat le même oebjt négociées par aorccd cceotillf d'entreprise ou d'établissement.

Les eeacbhmus en crtonat à durée indéterminée sronet favorisées.

Il est rappelé par alerulis que la fmoaortin ponsrosefflinee est considérée cmme un myoen imtpronat d'évolution des salariés et par effft de cause, des entreprises.

Article 6.2 Durée légale hmobaaderide de travail

La durée légale hdrdbaimoeae de tavrail efefctif des salariés à tpems cmplot est fixée à 35 hreus par seamnie (art. L. 3121-27 du cdoe du travail).

Article 6.3 Heures supplémentaires

Article 6.3.1 Contingent

Le negtninot aunel d'heures supplémentaires panvout être effectuées après irotoiamnfn du CSE, est fixé à 120 hueers par an et par salarié, puor les eenspertirs ainpuaqpl une répartition à l'année du tepms de taavirl et 130 hueers par an et par salarié puor cleels alapunpiqt un hariroe réparti à la semaine.

Article 6.3.2 Paiement des heerus supplémentaires. ? Repos

Les hurees effectuées au-delà de 35 hures décomptées à la simenae ou en mennoye sur l'année au-delà de 1 607 herues orivruot driot à une moaitjoran de slaarie ou à un roeps cteuenmpoas de rememnapelct calculé dnas les coitdnnios fixées aux airclats L. 3121-28 et stvuanis du cdoe du travail.

Toutefois, le recpnalement du penmiaet des herues supplémentaires par un rpeos cosneueaptmr ne puet invieetrn que sur dendmae du salarié.

Article 6.4 Modalités de répartition des heuers sur une période supérieure à la sinaeme et au puls à l'année

Décision de l'employeur de fraie rucros à une répartition aullnnee des hearoirs (art. L. 3121-45 CT)

Un acocrd d'entreprise définit les modalités d'aménagement du tpeps de trvaial sur une période au puls anenllue en négociant sur les thèmes précisés à l'article L. 3121-44 du cdoe du travail.

Dans le cdare de la branche, et en l'absence d'accord d'entreprise, la limtie mmlaaxie de la vrtoiaan hatue de la durée de tarvail hbaaddomeire sur l'année cilive ou de référence est fixée à 44 hurees par semiane dnas la liitme de 16 semaines, dnot au mxmaium 12 consécutives, dnas le cdrae d'une pmmtrgoioraan annuelle.

La vatriaion des horriaes puet crndiuoe à réduire les herarois en dsseuos de 35 heures. Ainsi, le nbomre de seanimes hreue ne puet dépasser 3. Le rocues à ces sineeams diot être justifié par des roianss ticheeqnus ou économiques. Ttuoe siannee travaillée en période de flaibe activité diot coeomprrt au minos 3 jorus ouvrés pleins.

Les modalités de ctoaoltniustn et d'information du CSE, les délais de prévenance des salariés snot cuex fiurnagt aux atcielrs L. 3121-42 et L. 3121-46 du cdoe du travail.

Article 6.4.1

Conditions de rémunération en cas de décompte anuel du tpms de travail

Selon l'article L. 3121-41 du cdoe du travail, snot des hreus supplémentaires les hruées de taravil effectuées au-delà de 1 607 hurees sur une durée annuelle, et en cas de décompte du tepms de tiaarvl sur une période inférieure à l'année, les herues qui excèdent la durée mnonyee hedbamiardoe de 35 heures.

En fin de période de décompte, les hreus excédant l'horaire habdrdioaeme moeyn de 35 hreus ouvrent dirot au pinameet des hereus majorées, suaf puor celes qui aeriunt été rémunérées en cruos de période.

La rémunération, hros hruées supplémentaires, est lissée sur une bsaee mseellune de 151 h 67 puor un salarié à tpms complet, et sur la bsaee de la durée hrdeidmabaoe meonnye caneluttolrce puor les salariés à tpms partiel.

Article 6.5 Forfaits en jours

En alpactiopin des alteicrs L. 3121-58 et savintus du cdoe du travail, une cvotionenn iieiuudllvndee de friaoft en juros sur l'année puet être conclue, dnas le sitcrt rscepet de la jcspdrnneuue sur les firftoas en jours, aevc les salariés dsinpaost d'une aoumtoine penile et entière dnas l'organisation et la gotiesn de luer tpms de taavirl et dnot la durée de tviaarl ne puet être prédéterminée. Les salariés en qtosuein snot :

1. ? Les cderas reanvlet des nvaieux VIII, VII et VI de la cissafitacioln de la brhance dnot la nartue des fnncoois ne les cduoint pas à retsepepr l'horaire clcleiotf acaplilbpe au sien de l'entreprise, de l'atelier ou du service, auquel ils snot intégrés ;
2. ? Les salariés rneavlet des navieux V. 3 et VI de la filière TAM qui snot pennrlos de vente itinérants et qui diosnpest d'une réelle antmiooue dnas l'exercice des responsabilités qui luer snot données.

L'éligibilité à une cvinnetoon iuiidllvndee au froifat juor est également caractérisée par :

- ? la nrtuae des miosnsis : le salarié est ivetnsi de responsabilités ipiqalmmut une aouniomte penlie et entière dnas l'organisation de son elompi du tpeps ;
- ? la prsie de décision : le salarié est pmeiepcarnilnt guidé par des otbicfejs à atinrdtee et dospsie d'une littuade dnas la façon de les arttendie ;
- ? l'absence de contrôle hiérarchique qitoudien : Les mnsiisos confiées ne pmeerttent pas un contrôle hiérarchique régulier.

Le nbomre de juors de congés et de rpeos ne sruaiat être inférieur à 46 juors sur une période de 12 mios soeln le décompte ci-après exprimé en juors ouvrés (25 juors ouvrés de congés légaux + 9 juors fériés dnot le 1er mai, 12 juors de repos), ce qui condiut à un nrbmoe de jruos de 216.

Toute journée travaillée au-delà du fioaftr aneunl sur la période de décompte drvea obtneir l'accord du salarié et frea l'objet d'une mjiaaaron (cf. altrice 6.5.4).

À l'épuisement du nbmroe de jorus travaillés sur la période de décompte prévue sur la convention, et snas sa vdoltiaian puor eeceuftr des journées de traavil supplémentaires, le salarié srea amamteuqnituoet en abesnce autorisée par l'employeur jusqu'au deneirr juor de la période de décompte.

Article 6.5.1 Période de décompte

La période de décompte des juros cimorps dnas ce frifoat est déterminée par accord. Elle cnoorpsed à une période de 12 mios consécutifs. Elle correspond, à défaut, à l'année civile.

Article 6.5.2 Règles abecipilapls au vumole aneuel de jorus définis au 6.5

Pour les salariés qui ne bénéficient pas d'un dirot cmlopét à congés payés, le nrmobe de jorus de tiraval est augmenté du norbme de juors de congés payés légaux auquelxus le salarié ne puet prétendre.

L'avenant aneunl au conratt de tvairal précise le nrbome de juros supplémentaires de tarvail vannet en remnemlcept des jorus de repos, aevc une ltimie malaxmie de 235 juors par an.

Article 6.5.3
Répartition des jurs de travail sur la période de 12 mois

Il est admis que le temps de travail soit décompté par journée ou demi-journée, sur tout ou partie des jurs ouvrables de la semaine. Il en est de même pour les absences qui se mesurent à la journée ou à la demi-journée.

Les devoirs de prise des jurs de travail des salariés dans le forfait sont fixés par accord avec l'employeur dans le respect de l'autonomie du salarié dans l'organisation du travail.

Article 6.5.4
Rémunération

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre de jurs de travail effectués et des jurs payés. Cette rémunération tient compte des responsabilités et des sujétions dans le cadre de l'emploi.

La rémunération du salarié ne pourra être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise sauf en cas de fermeture totale.

Il est précisé que toute journée de travail effectuée d'un commun accord entre les parties au-delà de 216 jurs bénéficie d'une majoration d'au moins 10 %.

Le nombre maximal de jurs travaillés au cours d'une période de 12 mois consécutifs est de 235. L'accord écrit entre les deux parties est valide pour la période de décompte en cours. Il ne peut être rattaché de manière tacite, ni être considéré comme un usage.

La valeur de décompte d'une journée s'évalue en divisant la rémunération forfaitaire mensuelle par 22 et la valeur d'une demi-journée par 44.

Tout dimanche ou jour férié travaillé donne droit à une indemnité s'ajoutant à la rémunération forfaitaire, égale à 1/22 de ce forfait.

Article 6.5.5
Incidence sur la rémunération des arrivées, des départs, des absences en cours de période de décompte

Lorsqu'un salarié n'est pas présent sur l'intégralité de la période annuelle de décompte, du fait d'une entrée ou d'un départ en cours de période, sa rémunération est, en tant que de besoin, régularisée sur la base du nombre réel de journées ou demi-journées travaillées et indemnisées en cours de période, par rapport au nombre de jurs sur la base duquel la rémunération mensuelle est lissée.

Les journées ou demi-journées non travaillées du fait d'une absence sont comptabilisées pour l'appréciation du montant du nombre annuel de journées ou demi-journées de travail à effectuer sur la période de décompte.

Ces journées ou demi-journées non travaillées sont déduites de la rémunération mensuelle lissée versée au salarié le mois de son absence. Lorsque l'absence est indemnisée, l'indemnisation est calculée sur la base de sa rémunération mensuelle lissée.

Article 6.5.6
Document de contrôle

Un document de contrôle établi à l'initiative par l'entreprise fait apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées et les jurs indemnisés, il peut être remplacé par les mentions correspondantes sur le bulletin de salaire.

Ce document de contrôle est renseigné tous les mois par le salarié sous la responsabilité de l'entreprise, ou par l'employeur lui-même en lien avec le salarié.

Article 6.5.7
Charge de travail et événements réguliers

L'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de l'organisation et de la charge de travail du salarié ayant en vue une coopération de fait sur l'année, afin de respecter

une répartition de travail, sa répartition et le respect des règles et la période de congés (dispositif de suivi), dans l'adéquation aux diversités d'action de chaque fonction.

Le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année bénéficie, au moins une fois par an, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel sont évoqués :
? l'organisation du travail et la charge de travail ;
? les moyens mis en œuvre pour s'assurer de la bonne faisabilité du forfait ;
? l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ;
? la rémunération du salarié.

L'entretien est en présentiel mais peut exceptionnellement être mis en œuvre par un moyen de communication à distance.

Cet entretien doit être formalisé par écrit.

En outre, le supérieur hiérarchique doit engager un entretien si le document de contrôle, lorsqu'il est rempli par le salarié, fait apparaître que celui-ci n'a pas pu bénéficier de ses règles quotidiennes et hebdomadaires.

Article 6.5.8
Droits à la déconnexion et au repos

Le salarié en forfait jours sur l'année dispose du droit à la déconnexion organisé dans l'entreprise et communiqué à cet effet (respect de la charte ou de l'accord qui traite de la déconnexion pour tous).

Le salarié en forfait jours et l'employeur conviennent ainsi le droit à la déconnexion.

Il est rappelé que les salariés dont l'horaire est contractualisé en jours bénéficient d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures et d'un repos hebdomadaire de 35 heures consécutives au moins.

Ces repos sont décalés en cas d'interaction avec un temps d'astreinte entraînant intervention, pour préserver le repos (art. L. 3121-9 et 10 du code du travail).

L'amplitude de chaque journée de travail et la durée du travail hebdomadaire doivent rester raisonnables pour permettre le respect absolu des temps de repos précisés ci-dessus. Il est rappelé que, sauf convention expresse, la durée du travail hebdomadaire de salariés en forfait jours ne pourra excéder 50 heures.

Les jours de repos attribués au titre de la réduction du temps de travail sont pris par journées entières, ou demi-journées entières avec arrêt ou démarrage aux heures habituelles de travail (déjeuner, dîner).

Article 6.6
Temps partiel (art. L. 3123-1 et suivants du code du travail)

Le travail à temps partiel est l'un des moyens de développer l'emploi. Il doit être tenu compte de cet objectif dans toute négociation future.

Le principe de l'accès au travail à temps partiel par le volontaire est affirmé.

Son organisation doit permettre de concilier les exigences d'ordre privé et de gestion de l'entreprise.

Son développement nécessite de préciser le cadre juridique du travail à temps partiel au niveau de la branche professionnelle.

Article 6.6.1
Définition du temps partiel

Est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure (art. L. 3123-1 du code du travail) :
1. ? À la durée légale du travail ou à la durée de travail fixée collectivement dans l'entreprise ou l'établissement ;
2. ? À la durée mesurée de travail résultant de l'application, sur

cttee période de la durée légale du travail ou si elle est inférieure à la durée de travail fixée contractuellement dans l'entreprise ou applicable dans l'établissement ;

3. ? A la durée de travail annuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail, 1607 heures, ou, si elle est inférieure, de la durée de travail fixée contractuellement dans l'entreprise ou dans l'établissement.

Article 6.6.2 Contrat de travail

Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit à durée indéterminée, sauf s'il est conclu à durée déterminée dans les cas prévus par la loi (art. L. 3123-6 du code du travail).

Il mentionne :

? la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;

? les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;

? les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié ;
? les éléments dans lesquels peuvent être compris des heures complémentaires au-delà de la durée du travail fixée par le contrat.

Toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est notifiée au salarié 7 jours calendaires au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu. Cependant, en cas de nécessité, ce délai pourra, après avis du représentant du personnel, être exceptionnellement ramené à 3 jours. Pour être applicable, cette dernière possibilité nécessite qu'une convention soit négociée par accord d'entreprise (art. L. 3123-24, al. 3 du code du travail).

Les heures complémentaires prévues aux salariés à temps partiel d'effectuer des heures complémentaires dans la limite de 20 % de la durée du travail prévue au contrat. Lorsque des heures complémentaires au-delà du 10e de cette durée donnent lieu à une majoration de 25 %.

Lorsque pendant une période de 12 semaines consécutives ou au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyennement réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 heures par semaine, ou de l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf avis du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyennement réellement effectué.

La demande d'heures complémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail au niveau de la durée du travail à temps plein.

Article 6.6.3 Accès aux emplois à temps partiel

En cas de création ou de vacance d'un poste à temps partiel, les salariés à temps plein bénéficient d'une priorité d'affectation à ce poste, sous réserve de posséder la qualification et les aptitudes nécessaires à la tenue de ce poste.

Les candidatures doivent être présentées par écrit auprès de la direction, selon des modalités définies par l'entreprise, dès l'affichage de l'avis de création ou de vacance de poste. Lorsqu'il s'agit d'une candidature présentée à l'initiative du salarié, elle devra être formulée en respectant un préavis nécessaire à l'examen de la faisabilité de l'accès à l'emploi à temps partiel. Dans tous les cas, une notification de réponse doit être apportée dans un délai maximum de 1 mois. La réponse définitive précisera l'acceptation ou le refus de la décision. Toute demande en faveur de l'accès aux emplois à temps partiel sera mise en œuvre, en procédant des actions de formation.

En cas d'acceptation, un avenant au contrat de travail sera établi.

En cas de refus, les motifs de celui-ci seront explicités. Ces motifs peuvent être :

? le défaut de qualification ou d'aptitude nécessaire au poste à

occuper ;

? l'impossibilité liée à la nature de l'emploi ;
? l'impossibilité momentanée liée à l'activité.

S'il le souhaite, le candidat peut répondre à sa demande, selon les mêmes modalités.

Ces dispositions ne s'appliquent pas dans les cas où la loi impose des procédures particulières pour le bénéfice d'emplois à temps partiel, notamment dans les cas visés à l'article L. 1225-52 du code du travail, ou en cas d'activité réduite pour cause thérapeutique.

Lorsque la proposition de recrutement d'un emploi à temps partiel est faite à l'initiative de la direction, le salarié peut accepter ou refuser, par écrit, cette proposition. Cette hypothèse n'est applicable que dans les cas de mercurie économique.

Le refus par un salarié d'effectuer un travail à temps partiel ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement. Il ne doit avoir aucune conséquence sur le déroulement de sa carrière dans l'entreprise.

En outre, en cas de modification de structure entraînant le recours au temps partiel, il appartient à l'entreprise de privilégier ces postes sur la base du volontariat et de proposer toutes les mesures nécessaires à la poursuite de l'emploi à temps partiel.

Article 6.6.4 Accès aux emplois à temps complet

En cas de création ou de vacance d'un poste à temps complet, les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité d'affectation sur ce poste, sous réserve de posséder la qualification et les aptitudes nécessaires à la tenue de ce poste.

Une procédure adaptée, dans l'esprit de celle énoncée à l'article 6.6.3, permet de favoriser l'accès des salariés à temps partiel à des postes à temps complet.

En cas de congé maladie et conséquent de la cessation de l'activité du salarié à temps partiel (décès, ou chômage du conjoint ou du conjoint déclaré, divorcé), le retour à temps plein est acquis de plein droit, dans le poste occupé ou à un poste équivalent, au plus tard dans un délai de 3 mois.

Article 6.6.5 Les formes du temps partiel

La durée du travail à temps partiel peut être répartie sur la semaine, le mois ou l'année, en fonction des modalités des salariés et de l'organisation du travail.

Toutefois, la possibilité d'adopter une répartition sur l'année est réservée aux salariés dont la nature implique une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées. Sont notamment visés les emplois suivants :

? les emplois saisonniers ne relevant pas de l'accord sur l'intermittence ;

? les emplois destinés à remplacer de façon organisée les salariés en congé ;

? les emplois destinés à assurer l'entretien des locaux et des activités scolaires et sportives et pour lesquels les périodes non travaillées se situeront, par exemple, pendant les vacances scolaires.

Article 6.6.6 Durée et organisation du travail

Pour les salariés à temps partiel :

? la journée de travail ne peut pas être comprise dans une semaine de 24 heures ;

? la durée hebdomadaire de travail effective ne peut être inférieure, dans tous les cas de figure, à 4 heures continues, sauf dans le cas de salariés, pour lesquels le règlement intérieur en demi-journée ou journée complète de travail ;

? la durée hebdomadaire maximale ne peut être inférieure, sauf dans le cas de salariés, à 22 heures.

La durée d'une durée de travail inférieure à celle prévue par le

présent aocrd (22 heures) à la dmnade du salarié ne puet iitnnevr que dnas 2 cas (art. L. 3123-7 du cdoe du travail.) :

? ptretemre au salarié de fiare fcae à des ciorantents personnelles, ou lui petmrrete de ceuuml pesirluus activités aifn d'atteindre une durée golalbe d'activité cdoenroanpst à un tpmes pilen ou au mions égale à 22 heures. Cttee daenmde est écrite et motivée ;

? salarié âgé de mnois de 26 ans et prvsuainot ses études Dnas ce cas, la foxitiian d'une durée de tvairal inférieure à 22 hreus et ctbimoalpe avec ses études est de droit.

Le salarié à tpmes pitarel puet être amené à taarellivr au-delà de la durée de tiaavrll prévue au contrat. Dnas ce cas, le salarié etcfhuee des herues complémentaires (il ne s'agit pas d'heures supplémentaires.)

Les hreus complémentaires peevnut être effectuées dnas la litmie de 1/3 de la durée hdmdaeroaibe ou meenlslue de taarivl prévue dnas le contrat.

Rémunération des heerus complémentaires

Toute huere complémentaire aioplcmce donne leiu à une mairtjoaon de salaire.

Le tuax de morjaaiotn est fixé à 25 % puor cquahe herue amcopcile au-delà de 1/3.

Droit au reufs du salarié

Le salarié a le dorit de refeusr d'effectuer des hueres complémentaires :

? s'il est informé mnois de 3 juors anvat la dtae à llueqale les hueers complémentaires snot prévues ;

? ou si les herues complémentaires snot aicoeclpms au-delà des teimis fixées par le ctroant de travail.

Le ruefs du salarié puor l'un de ces moftis n'est pas une fuate ou un mtiof de licenciement.

Article 6.6.7 Égalité des droits

Les salariés qui tlliearvnat à tpmes pteiarl bénéficient d'une sautiion inuitqdee à cllee des salariés à tpmes pelin oncaupt un pstoe sblembae et de quialitfcoan équivalente. Ils d'accès à la fratoimn pelnrssioneofe et de diort syndical, dnas le rescept des dstoioisnpsis légales. En particulier, il srea au préalable défini ernte les pietras le cntnoeu du ptsoe assuré par le salarié à tpmes partiel.

De plus, snas puor auantt pretor aitntete au pnpcriie de l'égalité de traitement, les eeerpntiss pnrroto négociier des meresus itiiectnavs au pgasase à tpmes partiel.

Ces mesures, à trtie indicatif, pvuenet être de ntaure qualitative, vrioe financière mias dnas ce cas, dégressives et provisoires, de sotre que snot réduit l'impact immédiat de petre de revenu.

Pour la détermination des dtoirs liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée puor les salariés employés à tpmes peiarl cmmoe s'ils aevnit été occupés à tpmes complet, les périodes non travaillées étant pirses en cpmtoe en totalité (art. L. 3123-5 du cdoe du travail).

Si une etprneisre met en pcale un régime de prévoyance, elle tetrriaa de manière égale les salariés à tpmes pieatrl n'ayant qu'un suel employeur, s'agissant des rnouserbteemms de frais, à l'exclusion des reqsuis incapacité, invalidité, décès, qui snot coutrves soeln la règle de la proportionnalité. Si l'entreprise dpossie déjà d'un régime de prévoyance, elle se cneomorfra à cet eaenmngget dnas le délai de 1 mios après l'extension de l'accord.

Article 6.6.8 Rémunération

La rémunération des salariés à tpmes ptariel est prrlneotpoolnie à clele d'un salarié qui, à qiatuliacofn égale, opcuce un eomlpi à tpmes clmoept équivalent dnas l'entreprise.

La rémunération cnodprrasonet à l'horaire prévu au conartt est mensualisée soeln la foulmre aialblpcpe au poeernsl à tpmes

complet, les heerus complémentaires étant payées en puls de la rémunération mensualisée.

Lorsque le tpmes pteial est organisé sur une bsae annuelle, le ctroant de taviral moinnetine les modalités de caulcl de la rémunération mensualisée, et ce, par dérogation au pnrpicie du piemnaet des heerus réellement effectuées au curos du mios considéré.

Le lasisge des rémunérations srea réalisé sur les besas d'un cuclal finxat l'horaire meoyn mensuel, en fitoncon de la période travaillée et des heerus réparties à l'intérieur de ctete période étalée sur 12 mois. Les éléments hros rémunération de bsae ne snot pas intégrés dnas le cuclal du lissage, mias versés lros de la piee du mios correspondant.

Article 6.6.9 Congés payés

En tmrees d'acquisition, les dtrios à congés payés snot calculés sur les mêmes bases que ceells srvaent à définir les dtiors puor les salariés à tpmes plein.

Il en est de même puor les salariés à tepms paeirtl annualisé. Toutefois, ces salariés ne pnorourt pdnrree luers congés padnnet les périodes de taviarl ceetmlcueonnrlatt déterminées, suaf aocrd etrne les pirteas et rspceet des alicrets L. 3141-13 et sinutavs du cdoe du travail.

Les ditors à congés spécifiques (notamment ancienneté), mesurés en jruos ouvrés, snot priloontrrops au driot principal.

Article 6.6.10 Absences

Toute aencsbe est comptabilisée puor le normbe d'heures qui aiuart dû être effectué en fnooctin de l'horaire préalablement défini.

Pour les salariés à tpmes petrial annualisé, ttoue asbecne pndanet les périodes travaillées est également comptabilisée puor le nrobme d'heures qui aruiat dû être effectué en fitcnoon de l'horaire préalablement défini.

Sauf apaaoidttn du cuacll par aocrd d'entreprise, si cttee anesbce ne donne pas leiu à mnaiietn de salaire, la retunee de srlaaie est égale à auntat de fios le tuax hairroe meoyn que la durée de l'absence en heures, et ce, dnas la ltimie du sarlaie mensualisé. Les herues qui n'auront pu dneonr leiu à rteneue fnoert l'objet snot d'une récupération, snot d'une régularisation de la rémunération lros de l'établissement des peias les mios suivants. Si cttee abesne donne leiu à maniiten de salaire, celui-ci est égal à auatnt de fios le tuax hrairoe moeyn que la durée de l'absence en heerus et ce, dnas la lmiite du srlaaie mensualisé, suos déduction des pansertitos de sécurité socaile ou de tuot régime de prévoyance.

Article 6.6.11 Rupture du contrat

L'indemnité de lincneiemcet et l'indemnité de msie ou de départ à la ratterie des salariés aynat été occupés à tpmes coemlpt et à tpmes pitaerl dnas la même erepsnirte snot calculées prretlonimeonlneopt aux périodes d'emploi effectuées soeln l'une ou l'autre de ces duex modalités dupeis luer entrée dnas l'entreprise.

Le nborme d'heures puor rechecrhe d'emploi, qui est prévu en cas de démission ou de licenciement, est calculé pnrnmeolreepilootnt à la durée du tarvail du salarié à tpmes partiel.

Article 6.6.12 Bilan annuel

Nonobstant les iornfotnmias périodiques sur l'emploi, un bailn du tpmes pteial iulncs dnas le roppart sur l'emploi srea présenté une fios par an au CSE et communiqué aux onaiosnigtrs scldnayies de l'entreprise. Il frea état du nomrbe d'acceptations et de reufs de tpmes paretal et des rsoeias les aynat justifiés.

L'article R. 2123-1 du cdoe du tiraval prévoit que le bialn ? prtoue ntmmoanet sur :

1. ? Le nombre, le sxee et la qoaiutfiilcan des salariés concernés,

asnii que les hroeiars de tavairl à tpmes pieatrl pratiqués ;
2. ? Le nmbore d'heures complémentaires amilpecocs par les salariés à tpmes partiel. ?

Par ailleurs, ce même alrcite prévoit que ? Lros de la réunion où est présenté ce bailn du taarvil à tpmes patierl réalisé, l'employeur euxilqpe les ronaiss qui l'ont amené à reuesfr à des salariés à tpmes cmopelt de pseasr à tpmes pirteal et à des salariés à tpmes ptariel de tearlvliar à tpmes complet. ?

En outre, conformément à l'art. L. 3123-16 du cdoe du travail, l'employeur diot iemfnror chuaqe année le CSE des ddmnaees de dérogation inedulvdiile à la durée miaminle de tavrrial à tpmes priaetl (qui est de 22 hueers d'après le présent accord).

Enfin, dnas les esetpirnres d'au mions 300 salariés, une itornmfoian treliirletsme au CSE diot retracer, mios par mois, l'évolution des eeffctics et de la qtlouiuiacafn des salariés par sxee en finasat neatommnt apparaître le nobrme de salariés à tepms praietl (art. L. 2312-69 et R. 2312-21 du cdoe du travail).

Ce blian srea également présenté à la csioosimn formation-emploi du CSE. À cttee occasion, des précisions senrot apportées sur l'évolution du tpmes partiel.

Un blain détaillé du tpmes ptairl icnuls dnas le raopprt anunel sur l'emploi dnas la bnharce srea présenté à la cimoissomn patriariae ntanaloe sur l'emploi.

Horaires particuliers

Article 6.7 Décompte des hreues par ccyles de travail

La durée mnyonee haoriddeambe du tvraial puet être calculée sur un clcye de 8 sneameis consécutives (art. L. 3121-46 du cdoe du travail).

Sous réserve que siot respectée puor chucnae des semianes la durée malimxae pavunot être acipomcle au corus d'une même duranee tlele que définie aux alcteirs L. 3121-20 à L. 3121-22 du cdoe du travail, il puet être effectué, au corus de l'une ou l'autre smnaeie des hueers de tiaarvl en nmobre inégal. La durée hdomirbdaeeae de trvaail des intéressés est considérée comme étant le résultat de la dsvoiiin par 8 du nomrbe d'heures aelpciomcs pnenadt la même période.

En cas de recuors au cclye de travail, le ctonninget anneul des herues supplémentaires est fixé à 90 heures.

Article 6.8 Travail posté

La msie en plcae du tairavl posté frea l'objet d'une cluooatnsitn préalable du CSE dvnaet leuqel soernt présentées les rsnaiois tiehqucns et économiques la justifiant.

Lorsque, dnas une entreprise, il etsxie du pesonenrl en équipe aynat un hrairoe qtiuoieidn irenintpomu de 8 herues au moins, ce pnsorenel a diort à un tepms payé qui ne prroua pas être inférieur à 30 meuntis puor casse-croûte.

Lorsque l'horaire inniptmeorru est supérieur à 6 heeurs et inférieur à 8 heures, le ponneresl a diort à un tpmes payé qui ne srea pas inférieur à 20 minutes.

Ce tpmes payé puor casse-croûte se sirutea à l'intérieur de l'horaire de trviaal et srea fixé seoln les nécessités du service.

Article 6.9 Travail posté continu

Sous réserve des dosiospiints légales et réglementaires relaevits au roeps hdrmaaobeide et snas qu'il y ait resmie en cusae du rpoes hbaearomdde de cuaqhe salarié, le tvraial posté cntinuu s'entend du tavrrial en équipes sicusvecess fnnnootcanit par rtaoioin 24 hurees sur 24, snas iontupritern sur la totalité de la semaine.

La durée du taraivl des salariés taivarllant de façon ptnnmeraeae en équipes suiesscvecs seoln un clcye ctoinnu ne dvrea pas être supérieure en meyonne sur une année à 35 hreues de tpmes de

tvairal eieffctf par snimeae travaillée, conformément à la loi et snas prtee de salaire.

Article 6.10 Équipes de suppléance

Afin de prettmee une mieulrele uatiltioisin de l'outil de travail, les etsrreieps pronuort ogisarner les hrraoeis de tavairl sur des durées différentes de 5 jours.

Conformément aux aetrclcis L. 3132-16 à L. 3132-19 du cdoe du travail, des heairors spéciaux de fin de snimeae pvneeu être établis par l'employeur après ciocosulnn d'un arccod d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, après aootiurtisan de l'inspecteur du tvraail donnée après coitulatnson des délégués siuacndyx et aivs du CSE s'il existe.

Les hroriaes de fin de sanemie snot suiivs par des salariés vtনারলীকো ফানিস্ত déjà pirtae de l'entreprise ou, à défaut, embauchés à cet effet. Ces salariés bénéficient d'avenants ou de ctanorts paiucrrielts qui luer anussert les mêmes graeitnas d'emploi et les mêmes références de sairlae de bsae que cleles des salariés tvialrnaat à tpmes plein. Ils ne prrnoout en aucun cas ceuluur un eopmli à tpmes plien et un eopmli à tpmes réduit de fin de semaine.

Les dosstiinpios snoert piesrs dnas les ersineerpts concernées puor éviter que la msie en ?uvre de ces hrearios spéciaux ait puor efeit d'augmenter la durée du taviarl du pnesenrl d'encadrement, suaf compensation.

Les matajniroos de rémunération alaepplbcis aux horreias de triaval de fin de saimene seront, suaf arccod d'entreprise prévoyant des dospnitsiios puls favorables, d'au minos 50 % de la rémunération de bsae due puor une durée équivalente effectuée sauvnit l'horaire nramol de l'entreprise.

Les salariés occupés soeln les heiroars spéciaux de fin de smenaie bénéficient de l'ensemble des aetanagvs cetlonnivevns accordés en matière de fatomrin pllrnsiefseone puor tuos les salariés tnvaaalirlt en semaine. Les enspreertis s'engagent à inuclre dnas le paln de friamtoon des diioispsotss spécifiques aifn d'assurer la msie en ?uvre de la ftaioormn psllsnofnoeriee puor ces salariés.

Si la faiomtorn a leiu dauurt la semaine, l'entreprise s'efforcera qu'elle n'excède pas 3 jours. Les salariés ponorurt alros être naloenmmret employés dnas le crade de luer hriore htuieabl de taairvl de fin de semaine. En tuot état de cause, l'horaire gaolbl de la smeiane ne porrua excéder l'horaire des salariés tvialrlnaat en semaine.

En revanche, si la ftaomiron est dispensée sur une durée supérieure à 3 journées consécutives darnut la semaine, le salarié bénéficiaire ne purroa en tuot état de cusae être employé namemloenrt en fin de semaine. L'entreprise pnrrede aorls une soilotun d'adaptation des horaires. Ctete satoiuin diot revêtir un caractère exceptionnel.

La rémunération des journées de fitaomron se frea au tuax hariroe normal, snas la mjoatioarn prévue au présent article. Toutefois, la rémunération du peesornnl concerné ne porura pas gmlnaloeebt être inférieure à clele perque dnas le cdare de son activité.

Les epierstrnes s'engagent à aeodrccr aux salariés occupés sloen des hearoors de fin de snimeae une priorité au pasgsae en équipe de sneimae lurqsoe des ptseos de smienae snot vacants. Dnas ctete hypothèse, une ioitanrfmon sur les petsois dsoieiblpns et cotimappels aevc leurs qciutfaolaiins pnoefiensolrlsae srea effectuée auprès de cuhgae salarié tlarnivlaat en fin de simeane et aynat déclaré être intéressé par un tel changement. Le CSE srea informé sur les disponibilités des psetos de semaine.

Article 6.11 Horaires individualisés

La pauritqce des herarios individualisés dérogeant à la règle de l'horaire clociletf puet être institué sur ddmneae esprxsee des salariés et après arccod du CSE, ou, à défaut, après aiisortuotn de l'inspecteur du tavrrial aanyt préalablement constaté l'accord du personnel.

Article 6.12

Travail de nuit

Article 6.12.1 Préambule

Selon les termes de la loi (art. L. 3122-1 et suivantes du code du travail), le recours au travail de nuit doit être exceptionnel. Il doit répondre en premier lieu les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

Conscients des nécessités technique, industrielle, commerciale ou sociale de faire travailler certains salariés, hommes ou femmes, la nuit, pour pourvoir certaines entreprises de maintenance, d'assurer la continuité de l'activité économique, notamment dans le cadre de cycles continus ou semi-continus, sans pour autant enfreindre la contrainte, les partenaires sociaux décident, par le présent accord, et dans le souci de protéger les salariés, d'améliorer les conditions de travail des intéressés en encourageant le recours reconnu comme nécessaire à une forme particulière d'organisation du travail.

Le caractère pénible du travail de nuit reconnu par les parties au présent accord d'une part, et le constat de l'existence du recours au travail de nuit au niveau de la profession, notamment dans le cadre des activités d'élaboration de produits, de maintenance, de production d'énergie et de fluide, d'embouteillage et de conditionnement, voire de distribution (activité commerciale) d'autre part, nécessitent que soit donné un statut particulier au travailleur de nuit.

Article 6.12.2 Champ d'application

Les présentes dispositions concernent les entreprises définies par la convention collective nationale et s'appliquent sur le territoire national y compris les départements d'outre-mer aux salariés travaillant de nuit en vertu d'un accord de nuit conclu en vertu de l'article 6.12.3 ci-après.

Article 6.12.3 Travail de nuit 1. ? Définition du travail de nuit

Tout travailleur est considéré comme travailleur de nuit.

Une période de 9 heures consécutives comprises entre 21 heures et 7 heures comprises entre 24 heures et 5 heures, peut être substituée à la période mentionnée au paragraphe précédent par un 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.

Lorsqu'un salarié aura accompli, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 250 heures de travail effectif au cours de la période comprise entre 21 heures et 6 heures, ou de celle qui lui est substituée conformément aux dispositions de l'alinéa précédent, il sera vérifié, au cours du premier mois suivant ce constat, que l'intéressé a bénéficié des dispositions du présent accord.

2. ? Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit bénéficiaire du présent accord, tout salarié qui :
? soit accompli, au moins 2 fois par semaine, selon son horaire habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien au cours de la période comprise entre 21 heures et 6 heures ;
? soit accompli, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 250 heures de travail effectif au cours de la période comprise entre 21 heures et 6 heures.

Article 6.12.4 Limitation du recours au travail de nuit

Le travail au cours de la période comprise entre 21 heures et 6 heures, ou de celle qui lui est substituée, des salariés considérés comme travailleurs de nuit est destiné à assurer

la continuité de l'activité économique ou le fonctionnement des services d'utilité sociale. Il ne peut être mis en place ou étendu à de nouvelles catégories de salariés que s'il est justifié par la nécessité de poursuivre l'activité économique ou des services d'utilité sociale ;
? soit interrompre, chaque jour, le fonctionnement des équipements utilisés et le processus de production ;
? soit interrompre économiquement ou totalement l'utilisation des équipements, en raison notamment, de la pratique qui représente le coût de ces équipements dans le prix de revient des produits de l'entreprise ;
? soit assurer une continuité de l'activité en raison du caractère industriel ou commercial de l'activité (activité commerciale) ;
? soit assurer des services de sécurité, d'assurer une continuité et une présence des personnels et des installations.

Le CSE est consulté sur la mise en place ou l'extension à de nouvelles catégories de salariés du travail de nuit.

Cette disposition se fonde sur la base d'une note écrite exposant les motifs pour les hypothèses de mise en place ou d'extension du travail de nuit.

Article 6.12.5 Contreparties

1. ? Majorations

Les salariés travaillant entre 22 heures et 6 heures bénéficient de majorations de salaire de 20 % pour chaque heure effectuée entre 22 heures et 6 heures (ou entre 21 heures et 5 heures au choix de l'entreprise) ;

Les salariés travaillant entre 22 heures et 6 heures bénéficient d'une majoration de salaire de 20 % pour chaque heure effectuée entre 22 heures et 6 heures (ou entre 21 heures et 5 heures) ;

Cette majoration doit se cumuler avec les majorations pour heures supplémentaires et d'une indemnité de paiement de nuit à une fois et demi le taux horaire du minimum garanti s'ils ont travaillé au moins 3 heures entre 22 heures et 6 heures (ou entre 21 heures et 5 heures), à l'exception des salariés bénéficiant d'une réduction de nuit à tarif réduit dans l'établissement.

Pour les salariés travaillant entre 22 heures et 6 heures (rappel à l'occasion ou pour une raison particulière de travail), la majoration prévue ci-dessus sera au minimum de 40 %.

Les dispositions du présent article ne se cumulent pas avec des modalités de même nature au moins équivalentes fixées expressément dans un accord de travail.

Des accords d'entreprise peuvent substituer par équivalence une disposition du présent article.

2. ? Règles spécifiques pour les travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit bénéficient d'un repos compensatoire dont le minimum est de 11 heures ou une période de 12 mois égale à 1 semaine (base horaire habituelle moyenne) pour les salariés affectés toute l'année en équipe de nuit, et équivalente à l'intégralité de la durée habituelle effective du temps de travail définie dans l'entreprise. À défaut et notamment pour les équipes de nuit, le nombre d'heures de repos compensatoire est déterminé sur la période de référence par rapport à l'effectif des heures réellement travaillées.

Le droit à repos doit faire l'objet d'une convention écrite sur le lieu de travail ou sur un document annexé. Il est réputé ouvert aux salariés à l'issue de la période de référence et doit être pris au plus tard dans l'année suivante, selon des modalités à définir en entreprise.

Cette convention ne se cumule pas avec toute autre convention ayant le même objet déjà définie en entreprise.

Article 6.12.6 Organisation du travail dans le cadre du repos de nuit et durée maximale de travail

Une antéotitn particulière srea apportée par l'entreprise à la répartition des hrroiaes des tlrulariveas de nuit. Cette répartition diot aoivr puor oejctbf de faticiler l'articulation de luer activité ntnource aevc l'exercice de leurs responsabilités fmlaaiies et sociales.

L'entreprise s'assurera que, lros de son afitcftaoen au potse de nuit, le tuleiavarlr de niut dispoe d'un moyen de trnosprat entre son dcmilioe et l'entreprise à l'heure de la prsie de potse et à l'heure de la fin de ce poste.

À l'exception des salariés occupés dnas le crade des aietrlcs L. 3132-16 et suivants, la durée mxmaliae qndiueotnie du tpmes de taavirl eetcffiff des teullrvaaris de niut ne puet excéder 8 heures.

La durée maaimlxe qntoiniduee du ptose de niut (temps de tirvaal effectif) puet être portée à 9 hurees 30 puor les tiuvaearrlls de niut bénéficiaires de l'accord exerçant l'une des activités visées ci-dessous (hors suppléance ou fin de semaine) :

? activité caractérisée par l'éloignement entre le dmicolie et le lieu de taivral du salarié ou par l'éloignement entre différents luix de triaavl du salarié ;

? activité de garde, de snvlacreluie et de prenancene caractérisée par la nécessité d'assurer la protcioetn des poreennss et des beins ;

? activité caractérisée par la nécessité d'assurer la continuité du sevcrie ou de la production.

Il puet être par aluilres dérogé à la durée miamxlae quenioidnte de tpmes de tviaarl eitfcfef des tiurelavlars de niut dnas les ciondntois prévues par les dtonsoipioiss législatives et réglementaires en vigueur.

Le tielalvaurr de niut puor leeuql il arua été fiat aiptiopcan d'un des cas prévus ci-dessus, de dérogation à la durée malmxaie qnoueiitnde de 8 heeurs du psote de nuit, dvrea bénéficier d'un tpmes de rpoes équivalent au tpmes du dépassement. Ce tpmes de roeps s'additionnera au tpmes de roeps qtdiueein de 11 hreeus prévu par les aticlres L. 3131-1 et L. 3131-2 du cdoe du travail.

Sous réserve que ctete possibilité siot prévue par un aocrdc clticloef d'entreprise ou d'établissement, lorsque, dnas des cas exceptionnels, l'octroi de ce ropes n'est pas pbilosse puor des roansis objectives, une ctrnpaiertoe équivalente pratement d'assurer une ptocetrein appropriée au salarié concerné proua être substituée au repos.

La durée mnenoye haboramddeie de tpmes de tiraavl eftcieff des tuellraravis de nuit, calculée sur une période qnclequoue de 12 saieemns consécutives, ne puet dépasser 40 heures.

Toutefois, lsruqoe l'organisation du travail, imposée par les cnittanores d'utilisation des équipements tannet aux caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise, le justifie, la durée mnnoyee hadbdaroimee de tpmes de trvail effectif des tliauvlaers de niut puet être portée à 42 hures (dans le carde de cyelcs notamment), au mimxum sur 12 semaines, consécutives ou non, en dorhes de l'hypothèse visée par l'article 6.9 de la coovtnnien cvlilocete naintloae (travail posté continu).

Article 6.12.7

Modalités d'affectation du salarié à un psote de nuit

Tout tulaeliavrr de niut bénéficie d'une srlaelivnuce médicale particulière anavt son afictfteoan à un ptose de nuit.

La périodicité du siuvi est fixée par le médecin du taavirl ? en fintcoon des particularités du pstoe occupé et des caractéristiques du travailleur, soeln des modalités déterminées par décret en Ceniosl d'État ? (art. L. 4624-1 du cdoe du travail), snas pvuoior excéder 3 ans (art. R. 4624-17 du cdoe du travail)

Par ailleurs, le tavuilrealr de niut bénéficie d'une vstieie d'information et de prévention réalisée par un ponrfeosnsiel de santé mentionné au peirem alinea de l'article L. 4624-1 (médecin du travail, cauellotborar médecin, intrnee en médecine du tairavl ou infirmier) préalablement à son afoacteftin sur le poste. (art. R. 4624-18 du cdoe du travail)

En dhroes des vtiesis périodiques, tuot tauelvailrr tel que défini à l'article 6.12.3 de la présente cteionnvn collective, puet bénéficier d'un eemxan médical à sa demande.

Le salarié ocucpnat un potse de jour, qui saouihte oecpucr ou rnedepre un potse de niut dnas le même établissement, bénéficie d'une priorité puor l'attribution d'un epomli rseorsanistt à sa catégorie professionnelle, ou d'un emolpi équivalent.

Sauf lorsqu'elle est expressément prévue par le ctrnaot de travail, l'affectation à un ptose de niut entraînant la qualité de tvrealiaulr de niut d'un salarié occupé sur un pstoe de juor est sioumse à l'accord exprès de l'intéressé.

Lorsque le ctrnoat de taavirl prévoit que le salarié occupé à un ptose de juor porrua être occupé en qualité de trualvlaier de nuit, l'intéressé srea teiutfoos fondé à ruesfer son aoftactfein à un ptose de niut s'il juitifse que ctete afctiafeotn sreat imtloibacpne aevc des oaoiigtlbs faimlleias impérieuses teels que la grade d'un enfnat ou la pirse en cgrahé d'une pnrnsioee dépendante. Ce reufs ne csituone ni une faute, ni un motif de licenciement.

Le salarié oacpnct un potse de niut en tnat que tiullavaerr de niut qui siaotuhe oucpcer ou rnerprdee un ptose de juor dnas le même établissement ou dnas la même entreprise, bénéficie d'une priorité puor l'attribution d'un emolpi rrostniasessst à sa catégorie pnsolieieornlfse ou d'un epolmi équivalent. Le siahout du salarié puor leeuql le tivraal de niut est inipbctloame aevc des ooitgibalns feiamlials impérieuses, nnmaotemt aevc la grdae d'un enafnt ou la prise en cghare d'une pennorse dépendante, srea examiné de façon prioritaire.

L'employeur porte à la ccnasnanosie de ces salariés, par tuos moyens, la lstie des emoipls de juor dsoinbilpes correspondants.

Cas d'inaptitude d'un tuiaaerllvr de nuit

Le tilalaurver de nuit, déclaré itanpe par le médecin du tiraavl à oepuccr un pstoe de nuit, bénéficie du dirot à être transféré, teeriemarnmopt ou définitivement, sur un ptose de juor diislbopne dnas le même établissement ou, à défaut, dnas l'entreprise, cnnroadesrpt à sa qaiatocfiuin et asusi calbamproe que pslosbie à l'emploi précédemment occupé.

À cet effet, l'entreprise frea bénéficier le salarié, si clea s'avérait nécessaire, d'une fraiomton ou aipottadan vsniat à fverosiar son recealssenmt interne.

L'employeur ne puet pnoceornr la rruutpe du cnrtoat de travail, du fiat de ctete inaptitude, que s'il est dnas l'impossibilité de poerpos au salarié un potse de juor cnosnroepdrat à sa qfiialtacuion et asusi cmalorbpaee que psbilsoe à l'emploi précédemment occupé, ou si le salarié rfusee ce poste.

L'employeur devra jtifiesur par écrit de l'impossibilité dnas luleqale il se trvuoe de ppsoeorr au tuilrveaar de niut inapte un pstoe de juor csnardnoporet à sa qicioatufialn et asusi crbalmopae que poisslbe à l'emploi précédemment occupé.

Les procédures de ctuaonolistn des représentants du pornneel snerot effectuées conformément aux dtponsoiisiois légales et réglementaires.

Protection de la femme eecnnite ou ayant accouché

La tlavsleuarie de niut enceinte, dnnot l'état a été médicalement constaté, ou qui a accouché, bénéficie dès qu'elle en fiat la demande, ou que le médecin du taavirl constate, par écrit, que le pstoe de niut est itcablimopne aevc son état, du driot d'être affectée à un pstoe de juor dnas le même établissement peanntt le tpmes rasetnt de la gessrosse et du congé légal postnatal.

Lorsque le médecin du taiavrl constate, par écrit, que le ptose de niut est ilipocnamtbe aevc l'état de la tsarllvuaeie de nuit, la période pdaent lquelale la salariée bénéficie du dirot d'être affectée à un ptose de juor puet être prolongée puor une durée n'excédant pas nnelemraomt un mois.

Le pagssae en potse de juor pneadnt la période prévue ci-dessus ne diot pas entraîner de bassie de la rémunération de la salariée. Si l'employeur est dnas l'impossibilité de pepsoror à la salariée enctinee ou ayant accouché pdaennt la période considérée un pstoe de juor dnas le même établissement, ou si l'intéressée rfsuee d'être affectée dnas un ature établissement de l'entreprise, l'employeur diot friae connaître, par écrit, à la salariée ou au médecin du tvriaal les motifs qui s'opposent au

reclassement.

Le congé de taavril est arols sdnspueu jusqu'à la dtae du début du congé légal de maternité asini que, le cas échéant, pdnanet la période de prolongation, n'excédant pas 1 mois, décidée par le médecin du travail.

Pendant la période de sspnsuoien du cnrtat de travail, la salariée est indemnisée dnas les citonodnis prévues par les arltiecs L. 1225-9 et stuaivns du cdoe du taavril et L. 333-1 et sviatuns du cdoe de la sécurité sociale.

En cas d'allaitement, justifié par ctcfriaet médical, le dirot d'être affectée à un pstoe de juor est prolongé de 3 mois. En outre, padnnet 1 année à ctmeopor du juor de la naissance, les mères aniaalltt leurs entanfs dsensoipt à cet effet d'une 1 herue de rpoes par pstoe dnuart les hueres de travail.

Article 6.12.8

Mesures destinées à froaevsir l'égalité posefireolnslne entre les fmeems et les hommes

La considération du xsee ne pruroa être reentue par l'employeur :
? puor ebucmehar un salarié à un ptsoe de tarival cmapnoortt du travail de niut conférant à l'intéressé la qualité de tlaevruar de niut ;

? puor mteur un salarié d'un pstoe de juor vres un ptose de nuit, ou d'un poste de niut vres un poste de juor ;

? puor pnerrde des msurees spécifiques aux taaluvreilrs de niut ou aux tveuralliras de juor en matière de froomtain professionnelle.

Article 6.12.9

Formation pinfeoesnolsre des tarliraevuls de nuit

Les tavuerrilals de niut bénéficient, comme les atuers salariés, des aointcs cmsrpeois dnas le paln de développement des compétences de l'entreprise, y cprmios cleels rtaveiels au coptme poneesnlr de fomoaitrn (CPF) ou d'un congé de formation, à la vladioitan des expériences et aux CQP.

Afin de rrefnoecr les possibilités de fmrtaooin des treluarvlas de nuit, les patries sreitnganas intceint les eteinersps à vileler aux cdtinnoios d'accès à la foomratn plosnsrfnolieee cuntinoe de ces salariés cotpme tneu de la spécificité d'exécution de luer crnoat de tvriaal et à en tienr informé le CSE.

Article 6.12.10

Droit syndical

Les ptraies srnigitaees sgoeninult que le tiaarvl de niut ne diot pas csuoteitnr un ocblaste à l'exercice du dorit scniyadl et à l'exercice des mdantas des isnutotitnis représentatives de personnel. À cet effet, les eenpesitrrs seonrt aeeivtttns à faitilecr la cilnatoicon de ces responsabilités avec l'activité pronnfeeoslsie des salariés concernés, tuot en fanvraosit les cnntdoiois de rémunération peandnt le tmpes d'exercice du mandat et le dorit à s'absenter du poste.

Article 6.13

Travail intermittent

Des coattrns de tiraavl irntetteimnt pveneut être culcons aifn de proovuir des epmiols permanents, qui, par nature, cemtnoport une aactnrnele de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Le nombre, la durée et la soitutain de ces périodes s'apprécient à l'intérieur d'un carde annuel et snot définis par le ctonrat de tairval iteiertmtntnnt suos réserve des dnitosisiips ci-après.

Les eilpoms à caractère peemrnnat reenaltv de la cnnoeiotvn ctoclvillee nltaniaoe povunat friae l'objet d'un ctrnoat de tvaaril ittrnnetimet snot précisés par acocrd d'entreprise.

Forme et ctennou du contrat

Le craotnt de tirvaal ittrnmneeitt diot être écrit (art. L. 3123-33 et sitavuns du cdoe du travail).

Il diot meintnoner la qaioitlcafiun du salarié.

Il diot déterminer une durée alunene miainlme de tiavarl snas que celle-ci pusise être inférieure à 800 hueres ; la durée aelnlnue diot puoovir se clacluer par snimeae complète.

Si clea est possible, il fxie les périodes de tiraavl et les périodes d'inactivité à l'intérieur de l'année aisni que la répartition des hueres de traavil à l'intérieur des périodes travaillées. Les cnidotions dnas llslequeus ces prévisions puenvet être modifiées en cours d'exécution du catrnot snot également indiquées.

Si la nruate de l'emploi ne pemret pas de fxeir à l'avance les périodes de tvriaal et la répartition des heerus de tiaarvl à l'intérieur de ces périodes, le ctonrat de tiavarl diot prévoir les cdoionits dnas lslqlueues le salarié srea informé de la foixitan de ces périodes et de la répartition des hueres de travail, ainsi que les cionnitdos dnas leueqqls il prroua rfeuser ces propositions.

Toute ppiorotison de l'employeur diot être atsisore dnas ce cas d'un délai de prévenance de 7 juors calendaires.

Le salarié diosse de la possibilité de refesur les ponpiortioss de l'employeur dnas la ltimie de 3 rfues par an snas qu'il pssuie femorr puls de 2 refus consécutivement.

Les hueres dépassant la durée anenllue fixée au cartnot ne peenvut excéder le quart de cette durée.

Sauf aocrcd particulier, le cntroat diot fixer les éléments de la rémunération, celle-ci daenvt être calculée et versée cuqhae mios sur une bsaie régulée indépendante de l'horaire réel, et égale si plbossie au douzième de la rémunération alunlnee crnnepadoorst au nbmroe d'heures prévues.

Les hurees éventuellement effectuées en dépassement de la durée annlulee snot réglées au puls trad avec le vmrseneet du denerir 12e de la rémunération alunlnee si eels ne snot pas réglées au mios où le taavril est effectué.

Droits des salariés

Les salariés tealiiturs d'un cnrtot de tvraail ietetttrnmnt bénéficient des dtrois rocneuns aux salariés à tmeps complet, suos réserve de l'application de la règle de la proportionnalité aux diorts liés à la durée du taairvl eiefetevmfcnt acmcoiple (cas des pemris et indemnités et, d'une manière générale, de tuos les éléments salariaux).

Pour la détermination des ditors liés à l'ancienneté, les périodes travaillées et non travaillées snot psries en ctopme en totalité.

Article 6.14

Travail du dmchiane et des juors fériés

Dans les cidootnins fixées par la loi, à l'exclusion tituoofoes des ctodinnois d'ancienneté, le mentiian de la rémunération des juors fériés est assuré au personnel.

Cette dtsiposioin a puor but d'éviter une petre de saralie lqosure le juor férié tmboe un juor qui ariuat dû nnmeemrolat être travaillé. Les acdcros d'entreprise régleront les problèmes pcrertliauis des fêtes locales.

Sous réserve du rpecest des dtssoinoipis légales en la matière, dnas le cas de trvaail effcitef onnoecacisl un damnchie ou un juor férié légal, les heeurs travaillées sernot majorées de 100 % du salarie réel hros primes.

Les dinijssoots de l'alinéa précédent ne se ceulnumt pas avec des modalités de même nature au monis équivalentes fixées expressément dnas un cnaotrt de travail.

Article 6.15

Contraintes dereviss et compensations

Dans le cdrae de l'amélioration des ctnoodiins de travail, les eetprnriess s'efforceront de réduire les trvauux pénibles, drueanegx et insalubres, aetiesnrts ou permanences.

Ces tavraux denronnot leiu à compensation, nemtoamnt à réduction des tmpes de travail, dnót les modalités d'application fenort l'objet d'un arccod d'entreprise.

Dans l'hypothèse de modulation-répartition des heures sur une période égale à l'année, il s'agit d'appliquer des règles de lisage prévues à l'article L. 3121-44 du code du travail.

Article 6.16

Dispositions diverses (temps de travail effectif, temps de pause, congés payés/lissage)

Temps de travail effectif au sein de la branche professionnelle

Au sens des dispositions des articles L. 3121-1 et suivants du code du travail, ne sont notamment pas considérées comme temps de travail effectif, les périodes suivantes (sans que la liste ci-après puisse être considérée comme exhaustive) :

- ? le temps de pause, de douche, d'habillement, de casse-croûte, de repas pris sur place ;
- ? le temps d'astreinte, dans la mesure où le salarié est libre de ses mouvements et peut vaquer à des occupations personnelles, sauf le temps ? y compris le temps de trajet ? pendant lequel il est éventuellement rappelé dans l'entreprise.

Temps de pause

La définition du temps de pause tient compte des dispositions conventionnelles. Ce temps de pause est variable selon les entreprises. Il est identifié dans l'horaire collectif de travail. Lorsque le moment de la pause n'est pas déterminé, le salarié fixe le moment de celle-ci au regard de ses besoins et des impératifs de bon fonctionnement de l'entreprise. Les salariés ont le droit de bénéficier du temps de pause pendant lequel ils n'exercent plus leur travail.

Les temps de pause non pris au poste de travail, qu'ils soient payés ou non, ne sont pas pris en compte dans le temps de travail effectif, sauf disposition particulière fixée par accord d'entreprise.

Toutefois, dans la négociation d'entreprise, la situation avant accord et après accord sera exposée selon un mode de décompte itéré afin de permettre aux partenaires sociaux d'apprécier le changement opéré.

Congés payés. Lissage

Dès lors que le mode de décompte des congés se fait, dans le cadre de l'annualisation ou de la modulation, par une méthode de répartition d'un nombre de semaines consécutives aux congés légaux, ces dernières sont réputées être prises en compte sur une base lissée, sauf accord d'entreprise qui prévoit d'autres modalités telles que décompte en jours ouvrés ?

Article 6.17

Compte épargne-temps (CET)

Les branches professionnelles représentatives des salariés ont fixé un cadre pour permettre aux entreprises d'instituer plus facilement, en application des articles L. 3151-1 et suivants du code du travail, un compte d'épargne-temps. Les entreprises qui souhaitent instituer un compte d'épargne-temps choisissent les modalités dans le cadre conventionnel suivant, qu'elles doivent adapter ou améliorer par accord d'entreprise ou d'établissement.

Objet du CET et mise en œuvre

Objet du CET

Le CET permet à chaque salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non pris ou des sommes affectées au CET.

Les dispositions du présent article complètent celles fixées aux articles L. 3151-1 et suivants du code du travail.

Le CET peut être mis en place par l'employeur au profit de ses salariés, après consultation du CSE, s'il existe.

Un compte peut être ouvert pour tout salarié inscrit à l'effectif.

Tenue du compte

Le compte est tenu par l'employeur ou par un organisme extérieur

à l'entreprise auquel l'employeur aura préalablement confié la gestion, après consultation du CSE, s'il existe.

Alimentation du compte d'épargne-temps (CET)

Alimentation à l'initiative du salarié

Le salarié peut décider d'alimenter son compte par :

- ? les congés payés légaux excédant 24 jours ouvrables, les congés de maternité et les congés payés supplémentaires, dont les congés conventionnels dont il bénéficie ;
- ? la rémunération des heures supplémentaires ou les jours de repos compensatoires équivalents attribués en contrepartie de leur paiement, ou effectués dans ou hors les continuités professionnelles ;
- ? les heures ou jours de repos obtenus dans le cadre des conventions de forfait ;
- ? l'intéressement collectif (art. L. 3311 et suivants du code du travail) ;
- ? à l'issue de leur période d'indisponibilité, les sommes issues de la participation et/ou versées sur un plan d'épargne salariale.

Il est rappelé que l'administration exige que les cotisations en repos au travail de nuit puissent être stockées sur le CET car ces repos sont prévus pour des raisons de protection de la santé et de la sécurité du salarié, tout comme les repos quotidiens et hebdomadaires (circulaire DGT n° 20 du 13 novembre 2008).

Le salarié précise le montant et le quantum de l'alimentation, sans affecter au montant de la rémunération qui doit être versé, après travail effectué.

L'alimentation doit respecter les délais d'affectation précisés dans l'entreprise.

Les droits acquis sont cotés par l'AGS, en tant que de besoin, ou contre le risque d'insolvabilité, selon les conditions fixées par l'article L. 3253-8 du code du travail et les articles D. 3154-2 et suivants du code du travail.

Le bénéficiaire reçoit une information régulière sur l'état de son compte.

Alimentation à l'initiative de l'employeur

L'employeur peut décider d'alimenter le compte de chaque salarié, après consultation du CSE, s'il existe :

- ? les jours de congés excédant le congé collectif et non pris en raison d'une incapacité de travail du salarié liée à une maladie, ou accident, d'origine professionnelle ou non, après information préalable et sauf opposition de la part de l'intéressé ;
- ? les éventuels aménagements décidés collectivement par l'employeur.

Valorisation des éléments épargnés

Lorsque le compte est exprimé en temps, il se traduit en heures, soit en jours, selon le statut conventionnel ou collectif et le salarié.

Le compte exprimé en argent est à la date de déblocage ou de paiement des éléments épargnés.

Transfert des droits

Le salarié peut détenir le montant de ses droits selon les modalités et supports visés à l'article L. 3152-2 du code du travail.

Utilisation du compte d'épargne-temps

Le compte épargne-temps peut être utilisé notamment pour les congés dans les conditions suivantes, sans préjudice des droits prévus à l'article L. 3152-4 du code du travail :

- ? congé pour création d'entreprise ;
- ? congé sabbatique ;
- ? congé parental d'éducation ;
- ? congé de fin de carrière ;
- ? congé dans les conditions de la convention collective ;
- ? passage à temps partiel ;
- ? congé de solidarité familiale ;

- ? congé de phorce adnait ;
- ? congé de présence pnaeltrae ;
- ? congé puor enanft mlaade ;
- ? congé de solidarité internationale.

Par ailleurs, les modalités de prise des congés sabbatique, création d'entreprise, prataenl snot celles définies par la loi, y cmpoirs puor les cidtonions d'ancienneté. Toutefois, la rémunération au titre du cptmoe d'épargne-temps obéit aux règles cneotovenillelins d'ancienneté définies à ce titre.

Les aertus congés devrnot être demandés 3 mios anvat la dtae prévue puor le départ en congé.

La dioetcrin de la société se réserve le droit de rtroeepr le départ efcieff en congé puor cnnvaoece presnelolne dnas la litime de 6 mois, si l'absence du salarié aviat des conséquences préjudiciables sur le bon fnnicmonenteot du service. En tuot état de cause, ces congés puor cncneanove pnnlersolee dnverot avior une durée milmnaie de 6 mois.

Les salariés proonurt bénéficiier d'un congé de fin de carrière dnas la limite de 1 an et le perrdne accolé à luer départ à la rtraetie ou en préretraite. L'information devra être ftaie au sriceve du pesnneorl 6 mios anvat la dtae prévue puor le départ.

Sauf congé de fin de carrière, le salarié en congé srea remplacé temps puor temps.

Indemnisation du congé

Pendant son congé, les dtrois aiqucs par le salarié et crvetoins en unités monétaires pveeunt être versés au cihox du salarié, siot :
 ? en mensualités fxies calculées sur la bsae du deriner slairae meesnul de référence du salarié anavt son départ en congé, jusqu'à l'épuisement ;
 ? en mensualités fxies lissées pdnaent tutoe la durée du congé calculées sur la bsae du total des dirtos aiqucs divisé par la durée du congé (en nborme de mios ou de jours).

Avenant du 10 janvier 2024 relatif à la révision du chapitre X Inventions de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	BRF ; ABF ; SNBI ; MEMN,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FNAF CGT ; FGA CDFT ; CFE-CGC Agro,

En vigueur étendu en date du 20 juil. 2024

« Altrcie 10
Règles communes

Ne snot visées dnas le présent cthrpaiie que les intenoinvs bebeatlrevis vis-à-vis des salariés. Lruosqe le salarié est l'auteur d'une invention, ctete siutiotan est régie par les alricets L. 611-7 et suivants, R. 611-1 et saituovns du cdoe de la propriété industrielle, auquexls il est fiat référence eleentcpmixit puor luer application.

Le salarié qui a la cvcotoinin d'être l'auteur d'une ioeivnvn en irmofne immédiatement l'employeur par tuot moyen, y cmroips ltrete recommandée aevc accusé de réception. Il s'interdit tuote arute dvuagltioin de ctete inntvieon au sien de l'entreprise et/ ou vis-à-vis des tiers.

Article 10.1
Les ioenitvnns de mission

Les ivteinnnos ftaeis par le salarié dnas l'exécution, siot d'un

Non-utilisation du compte

Après une période de 2 ans sviaunt l'ouverture du cmotpe d'épargne-temps, le salarié, s'il n'a pas utilisé ses dotirs dnas les cidnniots prévues ci-dessus, puet rceoenr au cpmtoe épargne-temps et ddeemnar la lotaqidiiun de son compte.

En pariel cas, le salarié pcreevra une indemnité cnenarrsodpot aux diotrs aqicus au moment de la renonciation.

Les rtioonenacins à l'utilisation du ctpome d'épargne-temps ne purnroot être notifiées qu'une fios par an, à siovar au puls trad au 31 décembre de cauhqe année.

Conséquences sur le caortnt de travail

Le temps d'absence rémunéré est assimilé à du taravil etiffcef puor le clcual de l'ancienneté. A l'issue du congé, le salarié, dnnot le cnatrot n'est pas rompu, est réintégré dnas son emploi, suaf préretraite ou retraite, après avoir, le cas échéant, bénéficié d'une framooitin d'adaptation.

Cessation et tmossrsiann du compte

Si le crtonat de tavaril est rmpou avant l'utilisation ttolae du compte, le salarié perçoit une indemnité cnorsdoernpat aux diotrs auciqs faiuqnt sur le compte, déduction fiate des cisntaotois scailoes deus par le salarié.

Mais, en cas de rupture du ctaornt de travail, la vealur du cpmote puet être transférée de l'ancien epeoulmyr au nouveau, suos réserve que celui-ci ait également mis en place un CET. Le tfrarsent nécessite un arcocd tripartite. La goitesn dépendra, par suite, des règles nnlvumeleoet aipbplceals auprès du nuoevl employeur.

Le salarié puet assui cihoisr une connoiigtsan de ses ditors CET auprès de la Cassie des dépôts et cnasongiiotts (CDC) dnas les cdnoitonis prévues aux arieclts D. 3154-5 et suntvais du cdoe du travail. »

cnratot de tviaral cnoproamtt une misiosn ivvtenine qui crnoorepsd à ses fonntiocs effectives, siot d'études et de reehcherqs qui lui snot elxicepmtaint confiées, appiteenanrt à l'employeur (l'entreprise). Dès qu'il a cncncaissnaoe par le salarié que ce dneierr eimste être l'auteur d'une invention, l'employeur ironmfe le salarié autuer d'une telle inieotvnn de sa décision d'effectuer le dépôt d'une ddemnae de ttire de propriété iilludrsntee au nom de l'entreprise eelouympr et également lros de la délivrance, lorsqu'elle intervient, de ce trite à l'entreprise.

Tout salarié aeutur d'une iitovennn de miosisn dévolue à l'employeur perçoit une rémunération supplémentaire. Elpymeours et salariés dnveiot s'engager, par crtnaot de tarvial ou avenant, à fexir ctete rémunération siot au monemt de la sinratgue du contrat, siot au mnmoet de l'information par le salarié auprès de l'employeur.

En l'absence de règle contractuelle, cette rémunération de mosiisn ne puet être inférieure à 300,00 euros. Puor vérifier si le salarié a bénéficié de cette rémunération, touets les seomms aynat le même obejt snot pseris en compte. Le (s) vremesent (s) ievnretint (nent) à praitr du mnemot de la délivrance du ttirie par l'INPI.

L'employeur frxiea également par crontat aevc le salarié les modalités d'un éventuel complément de rémunération supplémentaire au pfirot du salarié auuter rnoencu d'une itneinovn de mission, ntmmoaent louqrse l'invention présente un intérêt etieonpecnxl puor l'entreprise.

Pour déterminer le montnat de la rémunération cnaroculltee fofraairite ou à fixer, il est tneu compte, puor iefdielnir l'intérêt puor l'entreprise :

- ? des atorpps iuitanix en mneyos de ttuoe srtoe effectués par l'employeur à l'invention ;
- ? de la ciorountbtin pnnesoellre ogarnliie de l'inventeur dnas l'apport à l'invention ;
- ? de l'intérêt de l'invention puor l'entreprise dnas son eerenvinomnt cieuonntecrll et camcmieorl et dnas son développement.

Article 10.2

Lorsqu'une invention est faite par un salarié dans le cours de l'exécution de ses fonctions, dans le cadre des activités de l'entreprise, soit par la connaissance ou l'utilisation des techniques ou moyens spécifiques à l'entreprise, ou de données procurées par elle, il est présumé pour l'employeur de se faire attribuer la propriété ou la jouissance de tout ou partie des droits attachés au brevet protégeant l'invention de son salarié.

En ce cas, les intéressés, à défaut de disposition contraire sur le sujet, négocient librement le paiement d'un juste prix dans l'esprit et les modalités définies au 10.1.

Article 10.3

Autres inventions, ni de mission, ni attribuables

Pour les auteurs inventifs ainsi identifiées comme n'étant ni de mission, ni attribuables, il est possible pour l'employeur d'acquiescer la propriété ou la jouissance de ces inventions, conformément au droit commun par accord avec le salarié et moyennant le paiement d'un prix qui est librement négocié entre les parties.

Article 10.4

Procédure de déclaration d'invention

Toutes les inventions faites par un salarié doivent être immédiatement déclarées à l'employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou toute autre manière donnant date certaine, la date de première présentation fautive.

Cette déclaration se fait sur un imprimé de déclaration d'invention ? disponible auprès de l'institut national de la propriété industrielle et mis à la disposition des salariés.

Le salarié peut également envoyer sa déclaration à l'INPI par courrier recommandé avec avis de réception afin d'effectuer sa demande de brevet. La déclaration devra être établie en deux exemplaires identiques, placés dans une enveloppe spéciale en vente à l'INPI. Le premier exemplaire sera conservé par l'INPI. Le second sera transmis à l'employeur par courrier recommandé avec avis de réception.

La déclaration du salarié doit préciser :
 ? l'objet de l'invention ainsi que les applications envisagées ;
 ? le classement de l'invention selon le salarié ;
 ? les caractéristiques de sa réalisation (instructions ou dispositifs reçus, expériences ou travaux de l'entreprise utilisés, croquis obtenus, etc.) ;

Par ailleurs, lorsque le salarié promet à l'employeur de faire valoir son droit d'attribution tel que mentionné au 10.1 ou 10.2, la déclaration du salarié devra être accompagnée d'une description de l'invention qui expose :
 ? le problème posé au salarié compte tenu de l'état de la technique antérieure ;
 ? la solution qu'il lui a apportée ;
 ? au moins un exemple de réalisation accompagné

éventuellement de dessins.

Le salarié et l'employeur doivent s'abstenir de toute divulgation concernant l'invention jusqu'à détermination du droit de propriété.

La démarche du salarié ne doit pas remettre en cause le droit de l'employeur de prendre l'initiative de faire un dépôt d'une demande de titre de propriété industrielle et lors de la délivrance de ce titre.

En cas de désaccord entre l'employeur et le salarié sur le classement de l'invention, le salarié pourra saisir la commission de conciliation ou le tribunal judiciaire.

L'employeur doit se prononcer sur le classement proposé par le salarié dans un délai de 2 mois à compter de la déclaration du salarié. À défaut, celui-ci sera réputé avoir accepté le classement proposé.

Le délai court à compter de la date de réception par l'employeur de la déclaration ou en cas de demande de renseignements complémentaires, de la date à laquelle la déclaration a été complétée par l'inventeur. L'employeur doit faire part au salarié soit de son acceptation de l'invention donné par le salarié, soit de son désaccord. Dans cette hypothèse, l'employeur devra expliquer de façon motivée le classement qu'il retient.

La répartition du droit d'attribution se fait par notification écrite auprès du salarié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, la date de première présentation fautive, n'obtient pas la nullité et l'étendue des droits que l'employeur entend se réserver sont précisées.

À défaut d'accord entre les parties une fois le délai écoulé, l'employeur est en principe forcé et l'invention, si elle n'a pas été réalisée dans les conditions prévues au 10.1, est automatiquement la propriété du salarié.

Les délais précités sont prévus par l'engagement d'une action contentieuse portant sur la régularité de la déclaration ou le bien-fondé du classement de l'invention invoqué par le salarié, ou par la saisine, aux mêmes fins, de la commission de conciliation.

Lorsqu'une invention d'un salarié (ou de plusieurs salariés) donne lieu à une prise de brevet par l'employeur, le nom du (ou des) salarié (s) auteur (s) de l'invention doit figurer, sauf opposition de l'intéressé (des intéressés), dans la demande de brevet déposée en France, dans l'exemplaire imprimé de la description, dans les données de brevet déposées à l'étranger et dans toute notice d'information ou publication concernant ladite invention.

Cette mention n'entraîne pas, par elle-même, de droit de propriété.

Les autres délais de procédure figurent aux articles R. 611-5 à R. 611-8 du code de la propriété industrielle. »

Préambule

Dans le cadre des dispositions définies par l'accord interprofessionnel du 25 avril 1983, les parties s'entendent volontairement de valoir les fonctions du personnel d'encadrement ? insubordonnés à la hiérarchie des décisions qu'il prend dans le cadre des pouvoirs qui lui sont délégués pour les exercer.

Elles ont, en conséquence, adopté les dispositions qui suivent.

**Article 11.2
Objet du chapitre**

Le présent chapitre a pour objet de définir :
 1. ? Les dispositions sur les conditions d'exercice des fonctions assurées par le personnel d'encadrement et, notamment, sur ses responsabilités particulières de management et d'animation en privilégiant l'information, la coopération et la formation en vue d'améliorer les résultats sociaux et l'efficacité économique des entreprises.
 2. ? Des dispositions particulières attachées au statut

Avenant du 10 janvier 2024 relatif à la révision du chapitre XI Personnel d'encadrement de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	BRF ; ABF ; SNBI ; MEMN,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FGA CDFT ; CFE-CGC Agro,

En vigueur non étendu en date du 20 juil. 2024

« Article 11.1

d'encadrement.

Article 11.3 Définition du personnel d'encadrement

Le personnel d'encadrement est constitué, d'une part, par les ingénieurs et cadres et, d'autre part, par les agents de maîtrise et techniciens qualifiés dans le chapitre V conformément à ce qui répond au moins à deux des critères suivants :

1. ? Avoir une formation technique, universitaire ou équivalente à celle des techniciens supérieurs et exercer des fonctions requérant la mise en œuvre des connaissances acquises ; cette fonction est attestée par un diplôme ou peut être attestée par l'expérience et une formation complémentaire.

2. ? Exercer, par délégation de l'employeur, une responsabilité permanente de commandement sur plusieurs salariés de l'entreprise.

3. ? Exercer des fonctions importantes et responsabilité, notamment économiques, les confiant à agir au nom de l'entreprise vis-à-vis des tiers ou de la clientèle, dans le cadre des pouvoirs qui leur sont délégués.

Article 11.4 Responsabilités particulières

Le personnel d'encadrement participera d'autant plus étroitement à la politique économique générale de l'entreprise et adhèrera à ses objectifs, qu'il sera associé aux choix des orientations stratégiques et à l'élaboration des décisions. Cela lui permettra notamment de mieux faire participer et motiver le personnel placé sous sa responsabilité.

Quelle que soit sa position hiérarchique, les fonctions de commandement et d'animation sont déterminantes pour le bon fonctionnement de l'entreprise, le maintien et le développement de la qualité des rapports sociaux, le développement de la prévention des accidents du travail.

Vis-à-vis du personnel, il exerce ce rôle :

? en développant l'esprit d'équipe et d'initiative en favorisant l'expression des salariés et les conditions d'une réelle participation à la vie de l'entreprise, notamment par des initiatives appropriées ;

? en mettant une attention particulière à la qualité ;
? en favorisant et en participant à la formation et au perfectionnement de ce personnel ;

? en maintenant une attention particulière à la sécurité et d'hygiène en liaison avec les instances représentatives du personnel compétentes.

Les entreprises doivent fournir les moyens appropriés permettant d'assurer le respect de la réglementation et de la prévention des accidents.

Article 11.5 Information. ? Concertation

La mise à disposition du personnel d'encadrement d'une information diversifiée permet à lui permettre d'établir son jugement sur des bases objectives est de nature à favoriser pleinement l'exercice de ses responsabilités au sein de l'entreprise, tout particulièrement sous l'angle du sens de l'initiative et de l'esprit de création.

La nécessité de l'information sur le plan technique est renforcée par le caractère mouvant de l'économie, la rapidité de l'évolution des techniques et des conditions des entreprises.

Les entreprises veilleront, en outre, à fournir au personnel d'encadrement une information sur la vie de l'entreprise, tout sous l'angle de ses perspectives que sur ses perspectives d'évolution ; il doit avoir la possibilité de donner son point de vue sur celle-ci.

Les entreprises doivent, par ailleurs, selon des méthodes qui leur sont spécifiques, avoir le souci constant de procéder à une concertation avec le personnel d'encadrement, tout sur les problèmes techniques que sur la stratégie générale de l'entreprise, ses perspectives d'avenir et les projets à l'avenir y compris l'évolution de leur structure d'activité.

Les modalités de concertation sont définies après

consultation du personnel d'encadrement et de ses représentants.

Article 11.6 Formation

Pour l'encadrement, la formation est une voie privilégiée de la promotion professionnelle, de l'enrichissement individuel, de la satisfaction de son emploi, de l'amélioration de ses conditions de travail, de la gestion de sa carrière et éventuellement de sa reconversion.

Il lui appartient, tout pour lui-même que pour les salariés placés sous sa responsabilité, de susciter la curiosité professionnelle et le désir de formation. Parce qu'il a un rôle de conseil et d'animation, il doit faire émerger les besoins de formation et être un formateur.

Ses qualités pédagogiques doivent être développées, tout spécialement lorsqu'il est chargé de l'accueil et de l'insertion dans l'entreprise. L'entreprise mettra en œuvre des programmes de formation et de perfectionnement adaptés à leurs objectifs ainsi que dans le domaine des relations humaines, de l'économie de la gestion de l'entreprise et de la législation sociale.

Article 11.7 Contrat de travail

Les relations contractuelles doivent être fondées sur une confiance mutuelle, ce qui implique, tout avant la signature du contrat qu'au moment de sa signature, que la partie et l'étendue des relations réciproques soient clairement connues.

A. ? Information préalable à l'embauche

Pour permettre la signature du contrat de travail en toute connaissance de cause, des informations précises doivent être communiquées lors des entretiens préalables à la signature du contrat sur le poste à pourvoir, les conditions dans lesquelles la fonction s'exercera, les modalités de formation complémentaire éventuelle, la politique de l'entreprise en matière d'évolution de carrière, les régimes de retraite et de prévoyance applicables. Des informations sont également fournies sur les conditions des relations géographiques lorsque le poste comporte une mobilité.

B. ? Engagement

La lettre d'engagement doit comporter, outre les précisions déjà prévues au chapitre III de la présente convention :

? la durée et les conditions de déroulement de l'essai conclu en application des dispositions spécifiques applicables à la catégorie dont il relève ;

? la délégation de pouvoir précisant les domaines sur lesquels elle porte, le bénéficiaire des pouvoirs pour exercer ce pouvoir.

C. ? Conditions de travail

Les conditions et modalités de travail du personnel d'encadrement doivent être compatibles avec leurs intérêts et leurs responsabilités personnelles.

Les modalités d'organisation des temps du travail doivent être adaptées au personnel d'encadrement et revêtir, si besoin est, des formes appropriées de compensation.

D. ? Mobilité. ? Mobilités géographiques

La mobilité peut être un moyen de développement de carrière. Lorsqu'elle est requise, une attention particulière doit être portée sur le contrat de travail. Les conditions de sa mise en œuvre se font conformément aux dispositions de l'article 8.5 de la présente convention collective.

À l'occasion des mutations dans de nouvelles fonctions, l'entreprise mettra en œuvre les actions de formation qui sont nécessaires à l'évolution de carrière des intéressés.

E. ? Voyages et déplacements

Le mode de transport est déterminé au sein de chaque entreprise,

en finocotn des angavteas qu'il présente (coût, gian de temps, commodité ?). Les fiars de tnroasrpt et de séjour snot pirs en cagrhe dnas les ciinodnots fixées au sien de cuqhae entreprise.

Les fiars peenvut firae l'objet d'avance qui puet être pranteenme en cas de déplacements fréquents.

Article 11.8 Promotion et évolution de carrière

Le pnesorl d'encadrement est fondé à atrdnete de l'entreprise la resainnaosnce de ses capacités et la vialitorason de ses possibilités professionnelles. À cet effet, les eeesnrpirts s'efforceront de développer la piqtarue d'entretiens entre les intéressés et leurs supérieurs hiérarchiques diecrts puor fraie périodiquement le piont sur :

- ? les résultats et difficultés du ptsoe ;
- ? les diersaeta en fromaoitn à court, moeyn et lnog tmere en ftcioonn de l'évolution peonnrlrsee ;
- ? la possibilité de réajuster le sttuat et la rémunération.

Un tel entretien, qui porrua être étayé par un sopuprt écrit, derva nécessairement avior leiu au puls trad au temre d'une période de 1 an, aevc les salariés à qui l'entreprise a confié, en vue de tseetr luer aptitude, un eolpmi de catégorie supérieure.

En cas de porootmin d'un mbrmee de l'encadrement à une satiotiun hiérarchique supérieure, dnas le crdae de l'entreprise ou de l'établissement, il lui est adressé une lttre de crtnomfaioin de ses neoevulls coitdionns d'emploi (dénomination de la nlvoulee fonction, position, saraile ?).

Il est rappelé qu'en aopiacipltn de l'article 3.1, aifn de sutsiecr éventuellement des crtiunddaeas dnas l'entreprise, les eprolmeuys fenort connaître au pernseonl cauhqe fios que ploisbse les psotes à pourvoir.

Si la cinaatrdude du penesorl pusolnatt un nuoevl eolpmi n'est pas retenue, les ceuass du refus aisni que, le cas échéant, les clooinucss des tsets psychologiques, seront commentées à la dendame du salarié, siot par l'entreprise siot par l'organisme aynat pratiqué les tests.

Article 11.9 Clauses de non-concurrence

Les caslues de non-concurrence ne doenivt viser que des stouiatnis qui le jsetfiniut au snes des intérêts légitimes des entreprises. Cttee iincteroitdn est fixée par craotnt et devra rcteseper les toris cninoditos seinvutas :

- ? la durée de l'interdiction de cccrnureoe ne porura en aucun cas excéder 2 ans ;
- ? la znoe teiriatrrole srea limitée aevc précision par référence à la znoe géographique dnas llalueqe s'exerçait l'activité de l'intéressé ;
- ? la nartue des activités seousims à ctete inioedttcrin srea définie de façon précise, par référence aux fcoonnits et responsabilités eeiefetmfcnvt exercées par le salarié, d'une part, et aux activités déterminées par des ceods APE dnas l'entreprise.

L'exécution de l'interdiction conuttralecle de crenurcnoe donrnea leiu à contrepartie, déterminée par contrat.

En l'absence de dpiiososin de cernnaptioe dnas le contrat, l'obligation de non-concurrence srea compensée, dnaurt la période eiefctve d'interdiction, par le vnmeesrt au posrneeel d'encadrement d'une indemnité spéciale caroenonsrdpt :

? En cas de démission, de lcecininemet ou de rrtuue conventionnelle, à 30 % de la meonyne melelunse des sialraes perçus dnaurt les 12 mios précédant le départ de l'entreprise.

L'indemnité asini calculée srea versée à la fin de cuqhae trimestre. Elle ne srea pas due en cas de vitaolion par l'intéressé de l'interdiction de concurrence, snas préjudice des doegamms et intérêts qui peveunt lui être réclamés.

L'employeur prruoa délier le salarié de la csuale de non-concurrence ou en réduire la durée, suos cdiionton de prévenir par lettre recommandée l'intéressé dnas les 8 juors qui sueinvt la nfciotatoin de la rpurute du croantt de travail.

Sauf dsotiopsin crntiraoe du crtaont individuel, la clause ne

pourra jeur en cas de ruutrpe du cantrot de tairval iuevnntere pnanedt la période d'essai solen l'initiative de cette rupture, ces indemnités snot liquidées dnas les mêmes ctodooiins que ceells prévues précédemment en cas de lincneeemict ou de démission.

La cporiatenre ne srea pas due en cas de cestoiasn d'activité du salarié, netmonmat en cas de départ en retraite, préretraite ou de décès.

Article 11.10 Indemnité de lceinenciet des cadres

Les peatirs siagrtaines de la présente cnvnieoton cloltcveie rneellappt que les ersnteirpes deonivt veserr l'indemnité la puls frvoalabe : indemnité cnvntionlnoenele ou indemnité légale de licenciement.

La cosmpioaarn diot être globale, c'est-à-dire que cqaue indemnité diot être calculée seoln ses règles peprors (conditions d'ancienneté, taux, bsae de calcul, majoration, pnloafd ?). Il n'est pas pslsiboe de coersir les règles.

À tirtre indicatif, les tabaleux crmoapiatfs ci-après peermtnett d'identifier le mtonant d'indemnité le puls fovrbalae sleon les situations.

a) Indemnité cnveionlnlontee de licenciement

En cas de lneiecmenict d'un cadre de minos de 65 ans qui ne puet prétendre à la rrtitae à tuax pelin et aynat au mnojs 8 mios de présence dnas l'entreprise, une indemnité de licenciement, suaf si le lceieninmect est dû à une futae grave, srea attribuée.

La bsae de calucl de cette indemnité est fixée cmoe suit, en ftcioonn de la durée de l'ancienneté de l'intéressé dnas l'entreprise :

- ? puor la tnhrae de 1 à 5 ans : 1/4 de mios par année entière d'ancienneté ;
- ? puor la tchnrae de 6 à 10 ans d'ancienneté : 3/10 de mios par année entière d'ancienneté ;
- ? puor la tacnhre de 11 à 20 ans d'ancienneté : 4/10 de mios par année entière d'ancienneté ;
- ? puor la tanhcre au-delà de 20 ans d'ancienneté : 5/10 de mios par année entière d'ancienneté.

Le saalire à pderrne en considération puor le caucll de l'indemnité de lncnieemict est le douzième de la rémunération brtue perçue au coors des 12 mios (pris en cptomt dnas des codiioitns nlromaes de travail) anyat précédé le leinieneemct (ou 36 mios en cas de déclassement ayant entraîné une réduction de salaire).

L'indemnité clnnoevtnoientle de lceieinmect résultant des alinéas ci-dessus ne puet pas dépasser la vaelur de 12/12 de la rémunération annuelle.

Toutefois, en ce qui cnrcnoee le salarié âgé d'au mions 45 ans et au puls de 50 ans, le mnaotnt de l'indemnité de lncineemct prévue au présent arlcite srea majorée de 10 %.

En ce qui cncnoee le salarié âgé de puls de 50 ans, le mnnotat de l'indemnité de lmeninciceet prévue srea majoré de 25 %.

En cas de linecmenict d'un cadre de 65 ans ou plus, l'indemnité légale de lneieemct srea versée, à l'exclusion de tuote ature indemnité de licenciement.

Lorsque le salarié arua perçu une indemnité de lcnemieneict lros de la rrtuue d'un cronatt de traival clocnu antérieurement aevc le même employeur, l'ancienneté prsie à l'époque en considération srea déduite de cllee à retreir puor le cuclal de l'indemnité de lenimenceit due à l'intéressé.

b) Indemnité légale de licenciement

La loi arodce aux salariés ayant au moins 8 mios d'ancienneté imnnopeurte au svceire du même eoueymplr une indemnité de licmeneenict de 1/4 de mios par année entière d'ancienneté, puor les années jusqu'à 10 ans et d'un tires de mios de saliare par année d'ancienneté puor les années à piatr de 10 ans :

Le srilaae à prdnere en considération puor le ccaull de l'indemnité de limncenceit est selon la fulrome la puls aeautgvnsae :

? s'agit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ;

? s'agit 1/3 des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou avantage en nature de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

L'ensemble des règles est détaillé aux articles L. 1234-9 et suivants, et R. 1234-9 et suivants du code du travail.

c) Tableau comparatif indicatif

Ancienneté	Loi	Convention collective
De 1 à 5 ans	1/4 de mois par année d'ancienneté	1/4 de mois par année d'ancienneté
De 6 à 10 ans d'ancienneté	1/4 de mois par année d'ancienneté	3/10 de mois par année entière d'ancienneté
De 11 à 20 ans	1/3 de mois par année d'ancienneté	4/10 par année entière d'ancienneté
Au-delà de 20 ans	1/3 de mois par année d'ancienneté	5/10 par année entière d'ancienneté

Avenant du 10 janvier 2024 relatif à la révision du chapitre XII Régime complémentaire de retraite de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	BRF ; ABF ; SNBI ; MEMN,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FNAF CGT ; FGA CDFT ; CFE-CGC Agro,

Avenant du 10 janvier 2024 relatif à la création du chapitre XV Les conditions propres à concrétiser le droit au travail des personnes handicapées de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	BRF ; ABF ; SNBI ; MEMN,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FNAF CGT ; FGA CDFT ; CFE-CGC Agro,

En vigueur étendu en date du 20 juil. 2024

« Chapitre XV

Les conditions propres à concrétiser le droit au travail des personnes handicapées

L'article L. 2261-22 du code du travail crée une obligation de négociation au niveau des branches professionnelles afin de favoriser l'obligation d'emploi précisée par les articles L. 5212-1 à 17 du code du travail, auquel il est fait référence expressément pour leur application.

L'article L. 2261-22 du code du travail précise également que qu'une CCN de branche, pour être étendue, doit être d'origine

Exemple pour 30 ans d'ancienneté :
 $(1/4 \times 10) + (1/3 \times 20) = 9,16$ mois

Exemple pour 30 ans d'ancienneté :
 $(1/4 \times 5) + (3/10 \times 5) + (4/10 \times 10) + (5/10 \times 10) = 11,75$ mois

Article 11.11
Régime de retraite complémentaire

Outre le régime de retraite complémentaire institué dans le cadre de l'Arcco (tranche A), le personnel d'encadrement bénéficie du régime de retraite prévu par la convention collective nationale du 14 mars 1947 Aricc (tranche B), dans les conditions qu'elle vise dans sa négociation.

Article 11.12
Droit syndical

En raison des exigences des fonctions du personnel d'encadrement, il est indispensable de rechercher les moyens nécessaires pour qu'il puisse réellement exercer de plein ses responsabilités professionnelles et syndicales, notamment par un éventuel aménagement du poste et/ ou de la charge de travail. »

En vigueur non étendu en date du 20 juil. 2024

Les dispositions relatives à l'ancienneté (30 mai 2012) constituent un intérêt évident pour les droits à retraite des collaborateurs pour lesquels fut anticipée la hausse de taux de cotisation et pour des raisons de justice.

Il conviendrait d'une utilité humaine et sociale aussi des règles pour la répartition des cotisations.

L'intérêt est ainsi démontré de le maintenir en l'état dans en attendant le moment d'aucune façon.

Proposition adoptée en commission technique du 2 novembre 2022.

Le chapitre XII est maintenu en l'état.

Les dispositions relatives à la concrétisation du droit au travail des personnes handicapées ?

Par ailleurs, le sujet des mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés fait partie des thèmes de négociation périodique obligatoire au niveau de la branche. Ce thème peut être abordé sur une période de 4 ans si un accord sur les thèmes et la périodicité des négociations obligatoires au niveau de la branche le prévoient (art. L. 2241-1 et L. 2241-5 du code du travail). En l'absence d'accord collectif sur le calendrier des négociations, il doit être abordé tous les 3 ans (art. L. 2241-13 du code du travail).

La mise en œuvre de l'emploi des travailleurs handicapés constitue désormais tous les employeurs. Toutefois, l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés, précisée aux articles L. 5212-2 à L. 5212-17 du code du travail, s'applique à tout employeur occupant au moins 20 salariés (calcul selon l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale).

Du fait de la mise en œuvre de la loi relative à l'égalité de territoires et au développement rural, tous les employeurs, quel que soit leur effectif, sont soumis à une obligation déclarative (art. L. 5212-1 du code du travail) d'identification des bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail et ce, afin de favoriser toute offre d'emploi adaptée, même dans les TPE, et en l'absence d'autre obligation.

Tout employeur est soumis à l'obligation d'emploi d'au moins 20 salariés, dont un pourcentage des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés) dans la proportion minimale de 6 % de l'effectif total des salariés. Dans les entreprises à établissements multiples, l'obligation d'emploi s'applique au niveau de l'entreprise. Ce taux de 6 % est calculé sur l'effectif actualisé. Si tel était le cas, la proportion de

s'appliquerait à la date prévue par le texte réglementaire.

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi font l'objet de définitions détaillées par l'article L. 5212-13 du code du travail auquel il est fait renvoi.

Toute entreprise qui occupe au moins 20 salariés au moment de sa déclaration d'existence dispose d'un délai de 5 ans pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi.

L'employeur déclare sa situation au regard de l'obligation d'emploi au moment de la déclaration prévue à l'article L. 133-5-3 du code de la sécurité sociale (informations confidentielles).

1. ? L'employeur s'acquiesce de son obligation d'emploi en employant des bénéficiaires au sens de l'article L. 5212-13 du code du travail, par contrat ou selon les modalités prévues à l'article L. 5212-7 du code du travail (stages, mais en situation en milieu professionnel, etc.).

2. ? Selon l'article L. 5212-9 du code du travail, tout employeur peut assumer s'acquiesce de l'obligation d'emploi en vue du développement pour l'insertion professionnelle des handicapés une entreprise au sein de laquelle pour l'insertion des bénéficiaires de l'obligation d'emploi. La détermination de cette entreprise et son statut sont précisés aux articles L. 5212-9 et suivants du code du travail.

3. ? Cette contribution peut faire l'objet de déductions (art. L. 5212-10-1 du code du travail) du fait de dépenses de cotisations de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services en rapport avec cette obligation d'emploi.

4. ? L'employeur peut assumer s'acquiesce de son obligation d'emploi en faisant appel à un accord prévoyant la mise en œuvre d'un programme personnalisé en faveur des travailleurs handicapés pour une durée maximale de 3 ans, renouvelable une fois (art. L. 5212-8 du code du travail).

Le programme peut être prévu par un accord d'entreprise ou de groupe agréé, mais aussi par un accord de branche agréé (art. L. 5212-8 du code du travail).

Par ailleurs, s'agissant des entreprises assujetties à la négociation obligatoire, les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés doivent être abordées dans le cadre de la négociation périodique sur l'égalité professionnelle H/ F et la QVT à défaut de détermination négociée du contenu de cette négociation (art. L. 2242-13 et L. 2242-17 du code du travail).

5. ? Le bilan de la branche tiré spécifiquement des ententes et réalisations effectués à propos du droit au travail des personnes handicapées. »

aucun autre paramètre) durant cette période triennale.

À l'issue du 1er semestre 2027, les parties saisiées se réuniront pour apprécier l'opportunité de prévoir d'autres dispositions à effet du 1er janvier 2028, ou la révision de l'existant.

À défaut, la règle actuelle, avant mise en œuvre de l'avenant n° 01, reprendra son application à compter du 1er janvier 2028, après avoir été suspendue à effet du 1er janvier 2025.

Le présent avenant reçoit une application immédiate pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, y compris celles qui emploient moins de 50 salariés, le régime de prévoyance ayant une vocation générale et égalitaire depuis sa création.

La présente a été discutée des représentants sociaux agréés de l'accord en notifiant le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

En l'absence d'opposition valable, la présente a été discutée l'extension du présent avenant-accord, lequel est déposé dans les conditions prévues par la loi auprès des services centraux du ministère chargé du travail et au conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Les représentants des salariés ont souhaité que puisse être amélioré le régime incapacité-invalidité qui avait fait l'objet d'adaptation afin de maintenir l'équilibre du régime depuis les années 2015. Ils ont fondé leur demande sur les résultats actuels et le niveau des réserves. De leur côté, les organisations patronales ont adhéré à cette idée, à la condition que le régime de prévoyance reste bénéficiaire. Or, les projections de l'assureur démontrent qu'il y a un risque d'amputation des réserves au-delà de 3 exercices.

Avenant n° 01 du 19 novembre 2024 à l'accord du 5 décembre 2001 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	ABF ; SNBI ; MEMN ; SBSA,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FNAF CGT ; CFE-CGC Argo ; FGA CFTD,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Nota : tous les avenants signés jusqu'en novembre 2024 ont été intégrés dans le présent avenant pour des raisons de facilités d'accès et de compréhension. Les parties saisiées ont adopté une numérotation pour ce chapitre, démarrant à 01 pour éviter toute confusion ou erreur. L'avenant n° 01 négocié depuis avril 2024 est daté du 19 novembre 2024, jour où la CPPNI, par ses représentants majoritaires, s'engage dans sa mise en œuvre.

Article unique

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2027, si tel n'est pas décidé par les parties civiles, le taux de prise en charge (prestations) des arrêts de travail après le 1er janvier 2025 est fixé à 70 % du salaire brut de référence, moins la prise en charge des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) et de tout autre régime de prévoyance, en lieu et place de 68 %. Aucune autre modification n'interviendra dans les conditions qui restent inchangées (ni sur

Avenant du 19 novembre 2024 à l'accord du 10 janvier 2024 relatif aux

classifications Agirc-Arrco

Signataires	
Patrons signataires	ABF ; SNBI ; MEMN ; SBSA,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFE-CGC Argo ; FGA CFDT,

En vigueur non étendu en date du 15 janv. 2025

Issu de ctete décision (circulaire adsvmiiirattne à efect du 1er arvil 2007), il est donné accès à l'article 36 au nveiau IV-échelon 1 dnas les classifications, à l'exclusion du pseoernnl ouvriers.

Dans le teabalu farngiut en pgae 2 de l'accord du 10 jaevnir 2024,

il fuat lrie gilrle TAM/ employés, à l'exclusion des psneoenrls ouvriers.

Article - Dépôt de l'avenant

En vigueur non étendu en date du 15 janv. 2025

Le présent avnenat est adressé aux srceevs de l'APEC dès signature, en complément de l'accord du 10 jnavier 2024 qu'il suibsutte dnas sa prtaie modifiée puor onitber un agrément iniqdutee à cueli donné par l'Agirc le 20 février 2007.

Le présent anvneat est déposé aux scieevrs cteanrux du ministère chargé du trivaal dnas les ciitondnos fixées par les aetlircs L. 2231-6 et D. 2231-2 et sitvunas du cdoe du travail.

TEXTES SALAIRES

Avenant n 20 du 19 septembre 2006 relatif aux salaires

Atlcire 1er
Camhp d'application

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nniotalae des eaux conditionnées et embouteillées ; Siydanct des binsosos rafraîchissantes ; Atoassoiiicn des baeusrsrs de Fnrcae ; Camhrbe sanyclide de eaux minérales ; Syicndat des eaux de source.
Syndicats signataires	FGA-CFDT ; FNASPS-CFTC ; FGTA-FO ; FANA CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 19 sept. 2006

Le présent avnanet s'applique au pnnoeersl des enpriersets entrant dnas le chmap d'application de la ctoovennin cclltveioe des eaux embouteillées, des BSRA et de bière dnas les cnotiinods prévues par celle-ci et par l'accord du 12 jluleit 1989.

Il ctnutsoie la vingtième aacituitslaon de la glirle des srilaeas négociés le 24 mai 1988.

Alcrite 2
Sieaalrs minima

(En euros.)

NVEAIU	EHLECON	MMNIIA CCN au 1er jluleit 2006	MIMINA CCN au 1er oobrcte 2006
	1	SIMC	1 255,00
I	2	1 249,26	1 265,00
	3	1 271,03	1 283,74
	1	1 296,51	1 309,48
II	2	1 321,75	1 334,97
	3	1 350,20	1 363,70
	1	1 391,87	1 405,79
III	2	1 425,83	1 440,09
	3	1 459,92	1 474,52
IV	1	1 551,02	1 566,53
	2	1 596,43	1 612,39
	1	1 710,00	1 727,10
V	2	1 755,65	1 773,21
	3	1 801,07	1 819,08
	1	1 915,98	1 935,14
VI	2	2 005,71	2 025,77
	3	2 142,08	2 163,50
	1	2 301,15	2 324,16
VII	2	2 460,13	2 484,73
	3	2 619,35	2 645,54
	1	2 823,99	2 852,23
VIII	2	3 028,51	3 058,80
	3	3 403,72	3 437,76

Article 3
Publicité

Le présent aennavt élaboré le 19 stermepbe 2006 en présence de toteus les orasgoitnnaiss sednciyals représentatives srea

notifié aux non-signataires.

La dtae de ntaiotifcion frea ciourr le délai de 15 jorus penmtertata une éventuelle opposition. Passé le délai de 15 jours, l'avenant srea déposé, conformément à la loi, à la DTDEFP de Paris.

Fiat à Paris, le 19 strebmpee 2006.

Avenant n 21 du 13 avril 2007 relatif

aux salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nationale des eaux conditionnées et embouteillées ; Cbaumre silcaydne des eaux minérales ; Sdyiacnt des bosoinss rafraîchissantes ; Aisiocsaotn des brsseruas de France.
Syndicats signataires	FGTA-FO ; FNASPS-CFTC ; FANA CFE-CGC.

Article 1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 13 avr. 2007

Le présent avenant s'applique au personnel des établissements de conditionnement et d'embouteillage des eaux embouteillées, des BSRA et de bière dans les conditions prévues par celle-ci et par l'accord du 12 juillet 1989. Il constitue la 21^e augmentation de la grille des salaires négociés le 24 mai 1988.

Article 2 - Salaires minima

En vigueur étendu en date du 13 avr. 2007

Les salaires minima conventionnels seront augmentés de 1 % au 1^{er} mai 2007 selon la grille ci-dessous.

(En Euros)

NIVEAU	ÉCHELON	MINIMA CCN au 1er mai 2007
	1	1 267,55
1	2	1 277,65
	3	1 296,58
	1	1 322,57
2	2	1 348,32

Avenant n 22 du 31 octobre 2007 relatif aux salaires minima au 1er novembre 2007 1

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nationale des eaux conditionnées et embouteillées ; Crmhbae syndicales des eaux minérales ; Sandycit des boissons rafraîchissantes ; Scyinadt des eaux de source ; Atosiscioan des brussears de France.
Syndicats signataires	FGA-CFDT ; FGTA-FO ; FNASPS-CFTC ; FANA CFE-CGC.

Article 1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 31 oct. 2007

(1) Avenant étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 132-12-3 du code du travail.

(Arrêté du 20 mars 2008, art. 1^{er}).

Le présent avenant s'applique au personnel des entreprises exerçant dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités de conditionnement des eaux embouteillées, des

	3	1 377,34
	1	1 419,95
3	2	1 454,49
	3	1 489,27
4	1	1 582,20
	2	1 628,51
	1	1 744,37
5	2	1 790,94
	3	1 837,27
	1	1 954,49
6	2	2 046,03
	3	2 185,14
	1	2 347,40
7	2	2 509,58
	3	2 672,00
	1	2 880,75
8	2	3 089,39
	3	3 472,15

Article 3

En vigueur étendu en date du 13 avr. 2007

La commission paritaire, solennellement l'article 2 de l'accord sur l'établissement de l'écart hiérarchique entre la grille des salaires minima conventionnels, sera réunie dans les 2 semaines suivant la conclusion de l'accord du 12 juillet 2007.

En l'état de cause, il sera fait application de l'accord de rétablissement de l'écart hiérarchique de la grille des salaires minima conventionnels au 1^{er} juillet 2007.

Article 4 - Publicité

En vigueur étendu en date du 13 avr. 2007

Le présent avenant proposé le 28 mars 2007 en présence de toutes les organisations syndicales représentatives sera notifié aux non-signataires après signature.

La date de notification fera courir le délai de 15 jours pour l'expression éventuelle d'opposition. Passé le délai de 15 jours, l'avenant sera déposé, conformément à la loi, à la DEDFTP de Paris.

BSRA et de bières dans les conditions prévues par celle-ci et par l'accord du 12 juillet 1989.

Il constitue la 22^e augmentation de la grille des salaires négociés le 24 mai 1988.

Article 2 - Salaires minima

En vigueur étendu en date du 31 oct. 2007

Les salaires minima conventionnels seront augmentés de 0,7 % au 1^{er} novembre 2007 selon la grille ci-dessous.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	MINIMA CCN au 1er mai 2007
	1	1 280,07
I	2	1 290,77
	3	1 318,87
	1	1 348,80
II	2	1 378,59
	3	1 410,57
	1	1 455,82
III	2	1 491,63
	3	1 527,53
IV	1	1 623,41
	2	1 671,24

	1	1 790,84
V	2	1 838,85
	3	1 886,70
	1	2 007,18
VI	2	2 102,12
	3	2 245,74
	1	2 413,18
VII	2	2 580,61
	3	2 748,21
	1	2 963,63

VIII	2	3 178,99
	3	3 574,00

Article 3 - Publicité

En vigueur étendu en date du 31 oct. 2007

Le présent avenant proposé le 31 octobre 2007 à teutos les onitraoagnis sldyencais représentatives srea notifié aux non-signataires.

La dtae de nitfotocian frea ciourr le délai de 15 jrous prmateentt une éventuelle opposition. Passé le délai de 15 jours, l'avenant srea déposé, conformément à la loi, à la diotciern départementale du taiavrl de l'emploi et de la foormaitn plifoneeronlsse de Paris.

Le présent aneavn s'applique au psonrenel des enetserrips ennatrt dnas le chmap d'application de la cnevitonon cielctvloee des activités de pcrodiutn des eaux embouteillées, des binsosos rafraîchissantes snas aloocl et de bière dnas les cnintdoios srevues par celle-ci et par l'accord du 12 jeliut 1989.

Il ctuostne la 23e aticitsulaoan de la gilrle des saailres négociés le 24 mai 1988.

Article 2

En vigueur étendu en date du 27 févr. 2008

Les saaeilrs mimnia coneitnlvnoens sreont augmentés de 1,5 % au 1er mras 2008 et de 0,5 % au 1er mai 2008 sloen la grlile ci-dessous :

(En euros.)

Avenant n 23 du 27 février 2008 relatif aux salaires minima au 1er mai 2008

Signataires	
Patrons signataires	Fédération ntonilaae des eaux conditionnées et embouteillées ; Cmahbre snadcilye des eaux minérales ; Sdiaycnt des bosnoiss rafraîchissantes ; Sncyidat des eaux de scroue ; Aoissaiocn des bseausrrs de France.
Syndicats signataires	FGTA-FO.

Article 1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 27 févr. 2008

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE MUMINIM CCN au 1er nvbromee 2007	SALAIRE MNIUIMM CCN au 1er mras 2008 + 1,5 %	SALAIRE MMNIUIM CCN au 1er mai 2008 + 0,5 %
	1	1 280,07	1 299,27	1 305,77
I	2	1 290,77	1 310,13	1 316,68
	3	1 318,87	1 338,65	1 345,35
	1	1 348,60	1 368,83	1 375,67
II	2	1 378,59	1 399,27	1 406,27
	3	1 410,57	1 431,73	1 438,89
	1	1 455,82	1 477,66	1 485,05
III	2	1 491,63	1 514,00	1 521,57
	3	1 527,53	1 550,44	1 558,20
	1	1 623,41	1 647,76	1 656,00
IV	2	1 671,24	1 696,31	1 704,79
	1	1 790,84	1 817,70	1 826,79
V	2	1 838,85	1 866,43	1 875,76
	3	1 886,70	1 915,00	1 924,58
	1	2 007,18	2 037,29	2 047,47
VI	2	2 102,12	2 133,65	2 144,32
	3	2 245,74	2 279,43	2 290,82
	1	2 413,18	2 449,38	2 461,62
VII	2	2 580,61	2 619,32	2 632,42
	3	2 748,21	2 789,43	2 803,38
	1	2 963,63	3 008,08	3 023,12
VIII	2	3 178,99	3 226,67	3 242,81
	3	3 574,00	3 627,61	3 645,75

Article 3 - Publicité

En vigueur étendu en date du 27 févr. 2008

Les pretais cninnnveoet de se rcoetnrrer en jeliult puor établir un cotnsat de la situation. Une réunion a été préalablement fixée au 8 jeullit 2008, solen les treems de l'article 2 de l'accord reltaif au rétablissement de l'écart hiérarchique de la gilrle des saaelris minima convontnlneeis du 7 juin 2006.

Le présent aanvent proposé le 27 février 2008 à teutos les oanriosintgs seanylicds représentatives srea notifié aux non-signataires.

La dtae de ncoaitoitifn frea ciourr le délai de 15 jruos pneartmtt une éventuelle opposition. Passé le délai de 15

jours, l'avenant srea déposé, conformément à la loi, à la

DFDTEP de Paris.

Avenant n 24 du 27 octobre 2008 relatif aux salaires au 1er octobre 2008

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nnaitloae des euax conditionnées et embouteillées ; La cambrhe siyncadle des euax minérales ; Le syicdant des bnssois rafraîchissantes ; Le scanydit des euax de sucroe ; L'association des brssaures de France,
Syndicats signataires	La FGA-CFDT ; La FGTA-FO ; La FNASPS-CFTC ; La FANA CFE-CGC,

Article 1 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2008

Le présent aevnnt s'applique au pnoersel des etrpirneses eartnt dnas le champ d'application de la ceonvntion cloclvitee des activités de puotocirdn des euax embouteillées, des bnsosios rafraîchissantes snas aoolcl et de bières, dnas les conotidris prévues par celle-ci et par l'accord du 12 jleuilt 1989. Il cnutstioe la 24e alcaautstioin de la grlile des sreilaas négociés le 24 mai 1988.

Article 2 - Salaires minima
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2008

Les selairas mmniaa cnienvlootnns srnoet augmentés de 1 % au 1er obrtcoe 2008 seon la glirle ci-dessous :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE MINIMUM
--------	---------	-----------------

Avenant n 25 du 25 juin 2009 relatif aux salaires au 1er juillet 2009

Signataires	
Patrons signataires	FIENE ; CESM ; SBNR ; SES ; ABF.
Syndicats signataires	FTGA FO ; FGA CDFT ; FANPSS CFTC.

Article 1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 25 juin 2009

Le présent aenavnt s'applique au poesrennl des ereeirtnps eantnrt dnas le cmhap d'application de la covnnteion cleitvolce nanioltae des activités de ptoouidcrn des euax embouteillées, bsniooss rafraîchissantes snas aclool et de bière dnas les ciidotnons prévues par celle-ci et par l'accord du 12 jluelit 1989. Il cuttiosne la 25e asaucoailitn de la grlile des sliraaes négociés le 24 mai 1988.

	1	1 321,05
I	2	1 334,04
	3	1 372,06
	1	1 406,46
II	2	1 441,22
	3	1 476,94
	1	1 526,01
III	2	1 562,91
	3	1 601,70
IV	1	1 702,79
	2	1 753,27
	1	1 879,43
V	2	1 930,00
	3	1 980,50
	1	2 107,08
VI	2	2 207,66
	3	2 359,17
	1	2 535,74
VII	2	2 712,37
	3	2 889,10
	1	3 116,26
VIII	2	3 343,42
	3	3 760,00

Article 3 - Publicité
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2008

Le présent aevnant proposé le 27 ocborte 2008 à tuteos les oinasaitgrons syeiadlcnns représentatives srea notifié aux non-signataires.

La dtae de ncoioatftin frea cuiror le délai de 15 juors pramttnet une éventuelle opposition. Passé le délai de 15 jours, l'avenant srea déposé, conformément à la loi, à la dtoeicrn départementale de l'emploi et de la rtrioaomn ponsferniseole de Paris.

Article 2 - Salaires minima conventionnels

En vigueur étendu en date du 25 juin 2009

Les serliais mimina contelninonves snot augmentés de 1 % au 1er julilet 2009 et intègrent la dernière aiicalotppn de l'accord sur le rétablissement de l'écart hiérarchique solen la grille ci-après.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE MINIMUM
I	1	1 337,73
	2	1 351,57
	3	1 399,04
II	1	1 437,55
	2	1 476,53
	3	1 515,37
III	1	1 567,39
	2	1 605,59
	3	1 645,64
IV	1	1 750,05
	2	1 802,23

V	1	1 932,59
	2	1 984,78
	3	2 036,99
VI	1	2 167,28
	2	2 271,63
	3	2 428,20
VII	1	2 610,60
	2	2 793,12
	3	2 975,67
VIII	1	3 210,33
	2	3 445,04

3	3 875,39
---	----------

Article 3 - Publicité

En vigueur étendu en date du 25 juin 2009

Le présent avenant, proposé le 25 juin 2009 à tous les organisations syndicales représentatives, sera notifié aux non-signataires.

La date de notification sera curior le délai de 15 jours parvenant une éventuelle opposition. Passé le délai de 15 jours, l'avenant sera déposé, conformément à la loi, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris.

II	2	1 491,30
	3	1 530,52
	1	1 583,06
III	2	1 621,65
	3	1 662,10
	1	1 767,55
IV	2	1 820,25
	1	1 951,92
V	2	2 004,63
	3	2 057,36
	1	2 188,95
VI	2	2 294,35
	3	2 452,48
	1	2 636,71
VII	2	2 821,05
	3	3 005,43
	1	3 242,43
VIII	2	3 479,49
	3	3 914,14

Avenant n° 26 du 22 avril 2010 relatif aux salaires au 1er mai 2010

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nationale des eaux conditionnées et embouteillées ; La chambre syndicale des eaux minérales ; Le syndicat des boissons rafraîchissantes ; Le syndicat des eaux de sources ; L'association des brasseries de France,
Syndicats signataires	La FGA CDFT ; La FTGA FO ; La FNASPS CFTC,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 22 avr. 2010

Le présent avenant s'applique au personnel des entreprises exerçant dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière dans les conditions prévues par celle-ci et par l'accord du 12 juillet 1989. Il couvre la 26e année de la grille des salaires négociés le 24 mai 1988.

Article 2 - Salaires minima conventionnels
En vigueur étendu en date du 22 avr. 2010

Les salaires minima conventionnels seront augmentés de 1 % au 1er mai 2010 selon la grille ci-dessous :

(En euros.)

Niveau	échelon	Salaires minima au 1er mai 2010
I	1	1 351,11
	2	1 365,09
	3	1 413,03
	1	1 451,93

Avenant n° 27 du 27 octobre 2010 relatif aux salaires au 1er novembre 2010

Signataires	
Patrons signataires	FNECE ; CSEM ; SNBR ; SES ; ABF.
Syndicats signataires	FGTA FO ; FGA CDFT ; FNASPS CFTC.

Article 3 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 22 avr. 2010

Les parties ont convenu de se rencontrer en octobre prochain pour établir le contenu de la situation salariale de 2010.

Article 4 - Publicité
En vigueur étendu en date du 22 avr. 2010

Le présent avenant proposé le 22 avril 2010 à tous les organisations syndicales représentatives sera notifié aux non-signataires.

La date de notification sera curior le délai de 15 jours parvenant une éventuelle opposition. Passé le délai de 15 jours, l'avenant sera déposé, conformément à la loi, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2010

Le présent avenant s'applique au personnel des entreprises exerçant dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière dans les conditions prévues par celle-ci et par l'accord du 12 juillet 1989. Il couvre la 27e année de la grille des salaires négociés le 24 mai 1988.

Article 2 - Salaires minima conventionnels
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2010

Les salaires minima conventionnels seront augmentés de 0,5 % au 1er novembre 2010 selon la grille ci-après.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaires minimum
I	1	1 357,86
	2	1 371,91
	3	1 420,10
II	1	1 459,19
	2	1 498,75
	3	1 538,18
III	1	1 590,98
	2	1 629,75
	3	1 670,41
IV	1	1 776,39
	2	1 829,35
V	1	1 961,68
	2	2 014,65
	3	2 067,65

Avenant n 28 du 13 mai 2011 relatif aux salaires au 1er mai 2011

Signataires	
Patrons signataires	CSEM ; SNBR ; ABF.
Syndicats signataires	FGTA FO ; FNAA CFE-CGC ; FGA CDFT ; FNASPS CFTC.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 13 mai 2011

Le présent avenant s'applique au personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des « Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière » dans les conditions prévues par celle-ci et par l'accord du 12 juillet 1989. Il consacre la 28e augmentation de la grille des salaires négociés le 24 mai 1988.

Article 2 - Salaires minima conventionnels
En vigueur étendu en date du 13 mai 2011

Les salaires minima conventionnels sont augmentés de 1,7 % au 1er mai 2011 selon la grille ci-dessous :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaires minimum
I	1	1 380,94
	2	1 395,23
	3	1 444,24
II	1	1 484,00
	2	1 524,23

Avenant n 29 du 1er novembre 2011

	1	2 199,90
VI	2	2 305,82
	3	2 464,74
VII	1	2 649,89
	2	2 835,16
	3	3 020,45
VIII	1	3 258,65
	2	3 496,89
	3	3 933,71

Article 3 - Publicité
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2010

Le présent avenant proposé le 27 octobre 2010 à tous les représentants syndicaux représentatives sera notifié aux non-signataires.

La date de notification sera courir le délai de 15 jours après une éventuelle opposition. Passé le délai de 15 jours, l'avenant sera déposé, conformément à la loi, à la DFTEDP de Paris.

III	3	1 564,33
	1	1 618,03
	2	1 657,46
IV	3	1 698,81
	1	1 806,59
V	2	1 860,45
	1	1 995,03
	2	2 048,90
VI	3	2 102,80
	1	2 237,30
	2	2 345,02
VII	3	2 506,64
	1	2 694,94
	2	2 883,36
VIII	3	3 071,80
	1	3 314,05
	2	3 556,34
	3	4 000,58

Article 3 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 13 mai 2011

Les parties ont convenu de se rencontrer au plus tard le 26 octobre lors de la commission paritaire pour établir le coût de la contribution de 2011.

Article 4 - Publicité
En vigueur étendu en date du 13 mai 2011

Le présent avenant proposé le 13 mai 2011 à tous les représentants syndicaux représentatives sera notifié aux non-signataires.

La date de notification sera courir le délai de 15 jours après une éventuelle opposition. Passé le délai de 15 jours, l'avenant sera déposé, conformément à la loi, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris.

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nntilaaoe des euax conditionnées et embouteillées ; La chbrame scidnlaye des euax minérales ; Le snidayct des binososs rafraîchissantes ; Le syidacnt des euax de sroecus ; L'association des bursreass de France,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La FANA CGC ; La FGA CDFT ; La FPNASS CFTC,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2011

Le présent anvanet s'applique au psroeennl des etirpenress etnrant dnas le cmahp d'application de la cveniootnn cvlcoleite ntloainae des « Activités de pdrotcouin des euax embouteillées, biossons rafraîchissantes snas alocol et de bière » dnas les cinonidots prévues par celle-ci et par l'accord du 12 jliluet 1989. Il cousitnte la 29e ailaisutctaon de la gillre des saiealrs négociés le 24 mai 1988.

Article 2 - Salaires minima conventionnels
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2011

Les saelrias miinma cionlnotnevnes seonrt augmentés de 0,5 % au 1er nromebeve 2011 ;
+ 0,3 % au trtie de 2011 ;
+ 0,2 % au trtie du peemirr tsiremtre 2012.

Grille au 1er nmvboree 2011

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaire minimum
--------	---------	-----------------

Avenant n 30 du 1er mai 2012 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2012

Signataires	
Patrons signataires	La FNECE ; La CESM ; La SBNR ; Le SES ; L'ABF,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La FANA CFE-CGC ; La FGA CDFT ; La FSPNAS CFTC,

Article 1er - Champ d'application

Niveau	Échelon	Salaire minimum (au 1er mai 2012)	Salaire minimum (au 1er ootbrce 2012)
I	1	1 411,94	1 421,82
	2	1 420,43	1 430,37
	3	1 470,33	1 480,62
II	1	1 510,81	1 521,38
	2	1 551,76	1 562,63
	3	1 592,59	1 603,74
III	1	1 647,26	1 658,79
	2	1 687,39	1 699,21
	3	1 729,49	1 741,60

I	1	1 393,82
	2	1 402,20
	3	1 451,46
II	1	1 491,42
	2	1 531,85
	3	1 572,15
III	1	1 626,12
	2	1 665,74
	3	1 707,30
IV	1	1 815,62
	2	1 869,75
V	1	2 005,00
	2	2 059,14
	3	2 113,31
VI	1	2 248,48
	2	2 356,74
	3	2 519,17
VII	1	2 708,41
	2	2 897,77
	3	3 087,15
VIII	1	3 330,62
	2	3 574,12
	3	4 020,58

Article 3 - Publicité
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2011

Le présent aevannt proposé le 26 ooctrbe 2011 à teutos les oinasrinatogs seadlycnis représentatives srea notifié aux non signataires.

La dtiae de nicoiifottan frea cuiorr le délai de 15 jruos pranetetmt une éventuelle opposition. Passé le délai de 15 jours, l'avenant srea déposé, conformément à la loi, à la DFEDTP de Paris.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2012

Le présent aneanvt s'applique au prosnenel des esentrperis enrtratt dnas le cmhap d'application de la covioietnnn covllectie nnaoalite des activités de pdrotcouin des euax embouteillées, boosniss rafraîchissantes snas aocoll et de bière dnas les cnotiodis prévues par celle-ci et par l'accord du 12 jeilult 1989. Il cnoittsue la 30e asutilotiican de la grllie des sarlaies négociés le 24 mai 1988.

Article 2 - Salaires minima conventionnels
En vigueur étendu en date du 1 mai 2012

Les sarileas mnuimiaux colnetnonnevis seonrt augmentés de 1,3 % au 1er mai 2012 et de 0,7 % au 1er obtcroe 2012 selon la grille ci-après.

(En euros.)

IV	1	1 839,22	1 852,10
	2	1 894,06	1 907,32
V	1	2 031,07	2 045,28
	2	2 085,91	2 100,51
	3	2 140,78	2 155,77
VI	1	2 277,71	2 293,65
	2	2 387,38	2 404,09
	3	2 551,92	2 569,78
VII	1	2 743,62	2 762,82
	2	2 935,44	2 955,99
	3	3 127,28	3 149,17
VIII	1	3 373,92	3 397,54
	2	3 620,58	3 645,93
	3	4 072,85	4 101,36

Article 3 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 mai 2012

Les ptaeris ont convneu de se rtnreoencr au puls trad le 23 ocbtrtoe lros de la coisismomn piarrtaie puor établir le coatsnt de la sioutiatn saralilae de 2012.

Article 4 - Publicité

Avenant Salaires n 31 du 23 octobre 2012

Signataires	
Patrons signataires	La FECNE ; La CESM ; Le SBNR ; Le SES ; L'ABF,
Syndicats signataires	La CTFC CFSV ; La FGA CFDT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 23 oct. 2012

Le présent aenavnt s'applique au penesonrl des etneersirps eannrt dnas le cmhap d'application de la cvtnieoonn cvtielolce nitlaano de activités de puirdcootn des eaux embouteillées, bisnsoos rafraîchissantes snas aoolcl et de bière, dnas les citnoniods prévues par celle-ci et par l'accord du 12 jleluit 1989. Il cttiuonoe la 31e alcsaiitauton de la gllire des srialas négociés le 24 mai 1988.

Article 2 - Salaires minima conventionnels
En vigueur étendu en date du 23 oct. 2012

La grlile des sieralas miimna ctlivnnoeoens au 1er obcrote 2012 (avenant n° 30 du 1er mai 2012) est remplacée par la grille ci-après.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaires minimum au 23 octobre 2012
I	1	1 425,67
	2	1 434,00

Avenant n 32 du 17 avril 2013 relatif

En vigueur étendu en date du 1 mai 2012

Le présent ananevt proposé le 24 airvl 2012 à ttoeus les onanarisgots siadynlecs représentatives srea notifié aux non signataires.

La dtae de nftiticooian frea cuoirr le délai de 15 juro pemeranantt une éventuelle opposition. Passé le délai de 15 jours, l'avenant srea déposé, conformément à la loi, à la DTEDFP de Paris.

II	3	1 480,62
	1	1 521,38
	2	1 562,63
III	3	1 603,74
	1	1 658,79
	2	1 699,21
IV	3	1 741,60
	1	1 852,10
	2	1 907,32
V	3	2 045,28
	1	2 100,51
	2	2 155,77
VI	3	2 293,65
	1	2 404,09
	2	2 569,78
VII	3	2 762,82
	1	2 955,99
	2	3 149,17
VIII	3	3 397,54
	1	3 645,93
	2	4 101,36

Article 3 - Publicité
En vigueur étendu en date du 23 oct. 2012

Le présent aevnant proposé le 23 ootcbre 2012 à teotus les ootrninaaisgs snlyecdaïs représentatives srea notifié aux non signataires.

La dtae de noatfticoiin frea coruir le délai de 15 juro ptraetemnt une éventuelle opposition. Passé le délai de 15 jours, l'avenant srea déposé, conformément à la loi, au ministère du travail, de l'emploi, de la fomiotarn pfreiolslosnee et du dgoiulae scioal de Paris.

aux salaires minima au 1er mai 2013

Signataires	
Patrons signataires	La FCNEE ; La CESM ; Le SBNR ; Le SES ; L'ABF,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La CFSV CTFC ; La FANA CFE-CGC ; La FGA CFDT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 mai 2013

Le présent avenant s'applique au préemploi des entrepreneurs enrôlés dans le champ d'application de la convention collective nationale des « Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière » dans les conditions prévues par celle-ci et par l'accord du 12 juillet 1989. Il cite la 32e annexe de la grille des salaires négociés le 24 mai 1988.

Article 2 - Salaires minima conventionnels
En vigueur étendu en date du 1 mai 2013

Les salaires minima conventionnels sont augmentés de 1,2 % au 1er mai 2013 selon la grille ci-dessous :

(En euros.)

Niveau	Echelon	Salaires minimum (au 1er mai 2013)
I	1	1 442,78
	2	1 451,21
	3	1 498,39
II	1	1 539,64
	2	1 581,38

Avenant n° 33 du 1er avril 2015 relatif aux salaires minima au 1er avril 2015

Signataires	
Patrons signataires	La FNECE ; La CESM ; Le SBNR ; Le SES ; L'ABF,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La CFSV CTFC ; La FANA CFE-CGC ; La FGA CFDT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

Le présent avenant s'applique au personnel des entreprises enrôlés dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière dans les conditions prévues par celle-ci et par l'accord du 12 juillet 1989. Il cite la 33e annexe de la grille des salaires négociés le 24 mai 1988.

Article 2 - Salaires minima conventionnels
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

Les salaires minima conventionnels sont augmentés au 1er avril 2015 selon la grille ci-après.

(En euros.)

	3	1 622,98
III	1	1 678,70
	2	1 719,60
	3	1 762,50
IV	1	1 874,33
	2	1 930,21
V	1	2 069,82
	2	2 125,72
	3	2 181,64
VI	1	2 321,17
	2	2 432,94
	3	2 600,62
VII	1	2 795,97
	2	2 991,46
	3	3 186,96
VIII	1	3 438,31
	2	3 689,68
	3	4 150,58

Article 3 - Durée
En vigueur étendu en date du 1 mai 2013

Les parties ont convenu de se rencontrer au plus tard le 30 octobre 2013 lors de la commission paritaire pour établir le contrat de la situation salariale de 2013.

Article 4 - Publicité
En vigueur étendu en date du 1 mai 2013

Le présent avenant proposé le 17 avril 2013 à tous les organisations syndicales représentatives sera notifié aux non-signataires.

La date de notification sera courir le délai de 15 jours pour une éventuelle opposition. Passé le délai de 15 jours, l'avenant sera déposé, conformément à la loi, à la DFDTEP de Paris.

Niveau	Echelon	Salaires Minimum
I	1	1 460,09
	2	1 468,52
	3	1 516,37
II	1	1 558,12
	2	1 600,36
	3	1 642,46
III	1	1 698,84
	2	1 740,24
IV	3	1 783,65
	1	1 896,82
V	2	1 953,37
	1	2 094,66
VI	2	2 151,23
	3	2 207,82
	1	2 349,02
VII	2	2 462,14
	3	2 631,83
	1	2 829,52
VIII	2	3 027,36
	3	3 225,20
	1	3 479,57
VIII	2	3 733,96
	3	4 200,39

Article 3 - Durée

Les pitares ont ceonvnu de se rnrrecnetor au puls trad le 27 oorbte 2015 lros de la ciosommsin ptrairaie puor établir le cotanst de la sotiautin sarliaae de 2015.

Article 4 - Publicité

Avenant n 34 du 23 mars 2016 relatif aux salaires minima au 1er mars 2016

Signataires	
Patrons signataires	La CESM ; Le SBNR ; Le SES ; L'ABF,
Syndicats signataires	La CFSV CFTC ; La FGA CDFT ; Le SNI2A CFE-CGC,

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Le présent anenavt s'applique au pneonesrl des ernsirteeps enatrnnt dnas le camhp d'application de la cinneovton cclolviete notlaniae des activités de pctdoruion des euax embouteillées, bosnisis rafraîchissantes snas acolol et de bière dnas les cinnoodtis prévues par celle-ci et par l'accord du 12 julleit 1989. Il cnoitsute la 34e atoaulasictin de la glrlie des saeirlas négociés le 24 mai 1988.

Article 2 - Salaires minima conventionnels

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Les seaarils mmiina cleetvnoinnons sonret augmentés de 0,5 % au 1er mras 2016 selon la girllie ci-dessous

(En euros.)

Niveau	Echelon	Salaires minimums
I	1	1 467,39
	2	1 475,86
	3	1 523,95
II	1	1 565,91

Avenant n 35 du 31 mars 2017 relatif aux salaires minima au 1er avril 2017

Signataires	
Patrons signataires	CSEM BRF SES ABF
Syndicats signataires	FGTA FO CSFV CFTC FGA CDFT SNI2A CFE-CGC

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Le présent avnanet s'applique au pseronenl des estierprnes entrant dnas le champ d'application de la cvioeontnn coctellvie nanlitaee des « Activités de priocotudn des euax embouteillées, bionsoss rafraîchissantes snas alcool et de bière » dnas les cnindoitos prévues par celle-ci et par l'accord du 12 jeluilit 1989. Il cnistoue la trente-cinquième alatouaisictn de la glrlie des silreaaS négociés le 24 mai 1988.

Le présent avnanet proposé le 1er avivrl 2015 à tueots les oiingntroasas sdalcieyins représentatives srea notifié aux non-signataires.

La dtae de nooaitcitifn frea cuoir le délai de 15 juro pnerettmat une éventuelle opposition. Passé le délai de 15 jours, l'avenant srea déposé, conformément à la loi, à la DETDFP de Paris.

	2	1 608,36
	3	1 650,67
III	1	1 707,33
	2	1 748,94
	3	1 792,57
IV	1	1 906,30
	2	1 963,14
V	1	2 105,13
	2	2 161,99
	3	2 218,86
VI	1	2 360,77
	2	2 474,45
	3	2 644,99
VII	1	2 843,67
	2	3 042,50
	3	3 241,33
VIII	1	3 496,97
	2	3 752,63
	3	4 221,39

Article 3 - Durée

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Les prteias ont cevonnu de se reeoctrnrr au puls trad le 26 orcbote 2016 lros de la cismoomsin partraaie puor établir le ctsnoat de la siotutian saliarale de 2016.

Article 4 - Publicité

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Le présent aenavnt proposé le 23 mras 2016 à tteuos les oagaritisons sceandyis représentatives srea notifié aux non signataires.

La dtae de notafitioen frea cuoir le délai de 15 jrou pntatermet une éventuelle opposition. Passé le délai de 15 jours, l'avenant srea déposé, conformément à la loi, à la DFTDEP de Paris.

Article 2 - Salaires minima conventionnels

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les slaaries minmia cnetnivloones sreont augmentés de 1,1 % au 1er avivrl 2017 soeln la girllie ci-dessous.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Minima CCN au 1er avivrl 2017
1	1	1?483,53
	2	1?492,09
	3	1?540,71
2	1	1?583,14
	2	1?626,05
	3	1?668,83
3	1	1?726,11
	2	1?768,18
	3	1?812,29

4	1	1?927,27
	2	1?984,73
5	1	2?128,29
	2	2?185,77
	3	2?243,27
6	1	2?386,74
	2	2?501,67
	3	2?674,08
7	1	2?874,95
	2	3?075,97
	3	3?276,98
8	1	3?535,44
	2	3?793,91

3	4?267,83
---	----------

Article 3 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les parties ont convenu de se rencontrer au plus tard le 25 octobre 2017 lors de la commission paritaire pour établir le constat de la situation sociale de 2017.

Article 4 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les parties signataires conviennent de déposer au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social (dépôt des accords : 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15) l'extension du présent accord.

2	1	1 603,72
	2	1 647,19
	3	1 690,52
3	1	1 748,55
	2	1 791,17
	3	1 835,85
4	1	1 952,32
	2	2 010,53
5	1	2 155,96
	2	2 214,19
	3	2 272,43
6	1	2 417,77
	2	2 534,19
	3	2 709,44
7	1	2 912,32
	2	3 115,96
	3	3 319,58
8	1	3 581,40
	2	3 843,23
	3	4 323,31

Article 3 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Les parties ont convenu de se rencontrer au plus tard le 24 octobre 2018 lors de la CPPNI pour établir le constat de la situation salariale de 2018.

Article 4 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Les parties signataires conviennent de déposer au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social (dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15) l'extension du présent accord.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2018

Le présent avenant s'applique au personnel des entreprises etant dans le champ d'application de la convention collective nationale des « activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière » dans les conditions prévues par celle-ci et par l'accord du 12 juillet 1989.

Il constitue la trente-septième adaptation de la grille des salaires négociés le 24 mai 1988.

Article 2 - Salaires minima conventionnels
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2018

Avenant n 36 du 15 mars 2018 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er mars 2018

Signataires	
Patrons signataires	FNECE ; BRF ; ABF,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FGA CDFT ; SNI2A CFE-CGC,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Le présent avenant s'applique au personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des « activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière » dans les conditions prévues par celle-ci et par l'accord du 12 juillet 1989.

Il constitue la trente-sixième adaptation de la grille des salaires négociés le 24 mai 1988.

Article 2 - Salaires minima conventionnels
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Les salaires minima conventionnels seront augmentés de 1,3 % au 1er mars 2018 selon la grille ci-dessous.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Minima CCN au 1er mars 2018
1	1	1 502,82
	2	1 511,49
	3	1 560,74

Avenant n 37 du 24 octobre 2018 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er octobre 2018

Signataires	
Patrons signataires	FNECE ; BRF ; ABF,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FGA CDFT ; CFE-CGC SNI2A,

Les saaeilrs minima ctneoolnevnis définis par l'avenant n° 36 du 15 mras 2018 sernot augmentés de 0,8 % au 1er ortocbe 2018 soeln la girlle ci-dessous :

(En euros.)

Niveau	échelon	Minima CNN au 1er otrcboe 2018
1	1	1 514,84
	2	1 523,58
	3	1 573,23
2	1	1 616,55
	2	1 660,37
	3	1 704,04
3	1	1 762,54
	2	1 805,50
	3	1 850,54
4	1	1 967,94
	2	2 026,61

Avenant n 38 du 20 mars 2019 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er mars 2019

Signataires	
Patrons signataires	FNECE ; BRF ; ABF,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FGA CDFT ; CFE-CGC SNI2A,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

Le présent aneavnt s'applique au pnnersoel des ersrpnteeis enntart dnas le cahmp d'application de la cvootinnen cevtoclie ntioanale des « activités de pocuidrton des euax embouteillées, boosniss rafraîchissantes snas aolcol et de bière » dnas les cnoniotds prévues par celle-ci et par l'accord du 12 jlleuit 1989.

Il csttunoie la trente-huitième asiaotcultain de la girlle des sailreas négociés le 24 mai 1988.

Cet accrod de srialeas s'applique à tuos les salariés de tuotes les eseirtrneps quel que siot luer etifceff enrnat dnas le camhp de l'accord. Cet accrod ne puet firae l'objet de soupniatilts spécifiques puor les eerisnrpets de mnios de 50 salariés et ne prête pas à la msie en ?uvre d'accord tpye ni à des cihox puor l'employeur, les slriaaes miinma hiérarchiques coraesvnt luer caractère impératif.

Article 2 - Salaires minima conventionnels
En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

Les slaeeirs mimnia citenloenvvnos snroet augmentés de 1,5 % au 1er mras 2019 solen la glrlie ci-dessous :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Minima CNN (au 1er mras 2019)
--------	---------	-------------------------------

Avenant n 39 du 12 avril 2021 relatif aux salaires minima conventionnels

5	1	2 173,21
	2	2 231,90
	3	2 290,61
6	1	2 437,11
	2	2 554,46
	3	2 731,12
7	1	2 935,62
	2	3 140,89
	3	3 346,14
8	1	3 610,05
	2	3 873,98
	3	4 357,90

Article 3 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2018

Les peraits seiaignrts cnvoneenint de deneadm au ministère du travail, de l'emploi, de la fmiortaon pifsorsloennlee et du dlgaioie scioal (dépôt des accords, 39-43, qau André-Citroën, 75902 Prais Cdeex 15) l'extension du présent accord.

1	1	1 537,57
	2	1 546,44
	3	1 596,82
2	1	1 640,80
	2	1 685,27
	3	1 729,60
3	1	1 788,98
	2	1 832,58
	3	1 878,29
4	1	1 997,46
	2	2 057,01
5	1	2 205,81
	2	2 265,38
	3	2 324,97
6	1	2 473,67
	2	2 592,78
	3	2 772,08
7	1	2 979,65
	2	3 188,00
	3	3 396,33
8	1	3 664,20
	2	3 932,09
	3	4 423,26

Article 3 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

Les pierats ont cenvonu de se rtnonecrer au puls trad le 7 nvrebmoe 2019 lros de la CPPNI puor établir le cnatost de la suttioian slialraae de 2019.

Article 4 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

Les prtaies sigtaaerns cnneonievnt de dmeneadr au ministère chargé du tivraal (dépôt des accords, 39-43, qau André-Citroën, 75902 Piras Ceedx 15) l'extension du présent accord.

au 1er mars 2021

Signataires	
Patrons signataires	FNECE ; BRF,
Syndicats signataires	FGTA FO, CFE-CGC argo ;

Article 1er - Champ d'application
En vigueur non étendu en date du 1 mars 2021

Le présent anneau s'applique au personnel des entreprises en tant que tel dans le champ d'application de la convention collective nationale des « activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière » dans les conditions prévues par celle-ci et par l'accord du 12 juillet 1989.

Il constitue la 39e actualisation de la grille des salaires négociés le 24 mai 1988.

Article 2 - Salaires minima conventionnels
En vigueur non étendu en date du 1 mars 2021

Les salaires minima conventionnels sont augmentés au 1er mars 2021 selon la grille ci-dessous :

Niveau	Échelon	Minima CCN au 1er mars 2021
1	1	1 557,66 ?
	2	1 566,64 ?
	3	1 617,58 ?
2	1	1 662,18 ?
	2	1 707,18 ?
	3	1 752,08 ?

Avenant n° 40 du 26 octobre 2021 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er octobre 2021

Signataires	
Patrons signataires	FNECE ; BRF ; ABF,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FGA CDFT ; CFE-CGC Agro,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Le présent avenant s'applique au personnel des entreprises en tant que tel dans le champ d'application de la convention collective nationale des « activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière » dans les conditions prévues par celle-ci et par l'accord du 12 juillet 1989.

Il constitue la quarantième actualisation de la grille des salaires négociés le 24 mai 1988.

Il est confirmé que les dispositions du présent accord sont applicables de façon indifférenciée aux entreprises relevant de la branche et concernent donc de façon inégale les entreprises de moins de 50 salariés et de 50 salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche un accès uniforme à la grille des rémunérations relevant de l'accord de salaires ainsi complété.

Article 2 - Salaires minima conventionnels
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Les salaires minima conventionnels sont augmentés de 2,1 % au 1er octobre 2021 selon la grille ci-dessous :

3	1	1 812,24 ?
	2	1 856,40 ?
	3	1 902,71 ?
4	1	2 023,43 ?
	2	2 083,75 ?
5	1	2 234,49 ?
	2	2 294,83 ?
	3	2 355,19 ?
6	1	2 505,83 ?
	2	2 626,49 ?
	3	2 808,12 ?
7	1	3 018,39 ?
	2	3 229,44 ?
	3	3 440,48 ?
8	1	3 711,83 ?
	2	3 983,21 ?
	3	4 480,76 ?

Article 3 - Durée de l'accord
En vigueur non étendu en date du 1 mars 2021

Les parties ont convenu de se reconvenir au plus tard le 20 octobre 2021 lors de la CPNPI pour établir le contrat de la statu quo salariale de 2021.

Article 4 - Dépôt et extension
En vigueur non étendu en date du 1 mars 2021

Les parties s'entendent convenir de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social (dépôt des accords, 39/43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15) l'extension du présent accord.

Niveau	Échelon	Salaires minima conventionnels (au 1er octobre 2021)
1	1	1 590,37 ?
	2	1 599,54 ?
	3	1 651,55 ?
2	1	1 697,09 ?
	2	1 743,03 ?
	3	1 788,88 ?
3	1	1 850,29 ?
	2	1 895,39 ?
	3	1 942,66 ?
4	1	2 065,92 ?
	2	2 127,51 ?
5	1	2 281,41 ?
	2	2 343,02 ?
	3	2 404,65 ?
6	1	2 558,45 ?
	2	2 681,64 ?
	3	2 867,09 ?
7	1	3 081,77 ?
	2	3 297,26 ?
	3	3 512,73 ?
8	1	3 789,78 ?
	2	4 066,85 ?
	3	4 574,86 ?

Article 3 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Les parties ont convenu de se reconvenir au plus tard dans la

première qiannuze d'avril 2022 puor établir le csaotnt de la siaotutin salliraae de 2022.

Article 4 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Avenant n 41 du 12 avril 2022 relatif aux salaires minima conventionnels à compter du 1er mai 2022

Signataires	
Patrons signataires	Eaux Minérales ; BRF ; ABF ; SNBI,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; CFE-CGC SNI2A,

Article 1 - Salaires minima conventionnels au 1er mai 2022
En vigueur étendu en date du 1 mai 2022

Les sliareas minmia cnelvtotneninos gtniraas puor un hiraore de 35 heures, alpcilpaebis puor cachun des cetcenififos hiérarchiques, s'établissent cmome siut à cmopter du 1er mai 2022 :

Niveau	Échelon	Minima CCN au 01/05/22 3,40 %
1	1	1 646,00 ?
	2	1 653,92 ?
	3	1 707,70 ?
2	1	1 754,79 ?
	2	1 802,29 ?
	3	1 849,70 ?
3	1	1 913,19 ?
	2	1 959,83 ?
	3	2 008,71 ?
4	1	2 136,16 ?
	2	2 199,84 ?
5	1	2 358,97 ?
	2	2 422,68 ?
	3	2 486,40 ?
6	1	2 645,43 ?
	2	2 772,81 ?
	3	2 964,57 ?
7	1	3 186,55 ?
	2	3 409,36 ?
	3	3 632,16 ?
8	1	3 918,63 ?
	2	4 205,12 ?
	3	4 730,40 ?

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 mai 2022

Le présent avnnaet s'applique au pnoesrnel des eprsirnreets ernntat dnas le cahmp d'application de la cvootnnien ciellcvote nationlae des « activités de pocdituorn des euax embouteillées, bssonoids rafrâchissantes snas aocll et de bières » dnas les coiinntods prévues par celle-ci et par l'accord du 12 jilluet 1989 (métropole et DOM).

Les prteias sgiintreaas cenvniennot de dadenemr au ministère du travail, de l'emploi, de la fomrotain plefnrlisoensoe et du daoiglu saocil (dépôt des accords, 39-43, qau André-Citroën, 75902 Prias Cedex 15) l'extension du présent accord.

Il ctosuitne la qtnauare et unième aoauslitacatn de la gillre des seliaras négociés le 24 mai 1988.

Il est confirmé que les doptsnsiiois du présent accrod snot aceapabllis de façon indifférenciée aux etsrrieepns revanlet de la brachne et crcenont dnoc de façon iquintede les ertestpenris de mnios de 50 salariés et de 50 salariés et plus, aifn de gnrttaair à l'ensemble des salariés de la banrche un accès urofimne à la gillre des rémunérations rlevnaet de l'accord de salraeis asnié complété.

Article 3 - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 mai 2022

Les paarrenites sauiocx réaffirment luer volonté de vior s'appliquer eimeffnteevct le pciprie de l'égalité de rémunération etre les fmeems et les hommes, conformément aux dstspioinois des artlceis L. 3221-2 et L. 1142-7 du cdoe du travail.

Les prntaieaes scoioux rplpealnt que le rpeset de ce pprince ctsniutoe un élément eeisstnl de la dmuniqaye de l'égalité pfnilsrlneoseoe et ctroubie lmagenret à fsveoarir la mixité des emplois.

Les praetinaers siuacox earnecnuogt les eisrpeentrs de la bcnrhae à privsruoee lreus aonicts aifn de pivevnr à une égalité pilsnelfnreooe effective, conformément aux artilecs D. 1142-2 à D. 1142-14, D. 1151-1 du cdoe du taaviril ptrnoat aacptipolin des dotisnpsois vianst à spmpuier les écarts de rémunération etrne les femems et les hoemms dnas l'entreprise, et à la lttue cnotre les vonelcies sluexeles et les aginseemts siesetxs au travail.

Article 4 - Absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 mai 2022

Concernant les dniostiipos de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les paarrentes scaoux renllpeapt qu'un accrod patornr sur les searails mmniia coiennontnlves aaplibpcels aux salariés de la bchnare n'a pas à cptomor les sptoulanis spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, qui s'avèrent snas ojebt au rgraed du cmahp de l'accord (article 2).

En effet, les salaeirs mimnia dniveot s'appliquer qeulle que siot la tillae de l'entreprise.

Article 5 - Durée d'application
En vigueur étendu en date du 1 mai 2022

Cet arcoed est ccolnu puor une durée indéterminée. Il prroua être substitué par un aocrod ultérieur seoln les modalités fixées.

Les pterias ont coennvu de se rtonercenr au puls trad le 3 nbermvoe 2022 lros de la CPNPI puor établir le caostnt de la stioutian salariale.

Article 6 - Force normative
En vigueur étendu en date du 1 mai 2022

Les sleairas mmiina cveoonnientlms prévus par le présent accrod cotistnnuet les sleairis minima hiérarchiques au snes du 1° de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail.

À ce titre, et conformément au dinreer alinéa de ce même article, les stuaipolitns du présent arccod prévalent sur cleels de l'accord ctellicof d'entreprise, suaf à ce que ce dirneer arsue des gaetnrias au mnios équivalentes aux salariés concernés.

Article 7 - Dépôt. Extension et publicité
En vigueur étendu en date du 1 mai 2022

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opération régulièrement exercée par les organisations salariales représentatives, le présent accord fixe l'objet d'un dépôt (dépôt des articles 39/43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15) et d'une demande d'extension en application des articles L. 2231-6, D. 2231-2 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent accord fixe également l'objet d'une pluripartite sur la base de données nationale, dans une vocation ne couvrant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Article 8 - Modalité d'application dans le temps
En vigueur étendu en date du 1 mai 2022

Les dispositions du présent accord sont applicables aux entreprises adhérentes aux organisations professionnelles d'employeurs adhérentes à partir du jour qui survient à l'expiration du délai de la décision générale du travail.

Avenant n 42 du 3 novembre 2022 relatif aux salaires minima conventionnels à compter du 1er novembre 2022

Signataires	
Patrons signataires	Eaux Minérales ; BRF ; ABF ; SNBI,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FGA CFDT,

Article 1er - Salaires minima conventionnels au 1er novembre 2022

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Les salaires minima conventionnels sont fixés pour un horaire de 35 heures, applicables pour chacune des catégories hiérarchiques, s'établissent comme suit à compter du 1er novembre 2022 :

Les niveaux I.1 et I.2 sont augmentés de 50 ?.

Les niveaux I.3 à VIII.3 sont augmentés de 45 ?.

Niveau	Échelon	Minima CCN 01/11/2022
1	1	1 696,00 ?
	2	1 703,92 ?
	3	1 752,70 ?
2	1	1 799,79 ?
	2	1 847,29 ?
	3	1 894,70 ?
3	1	1 958,19 ?
	2	2 004,83 ?
	3	2 053,71 ?
4	1	2 181,16 ?
	2	2 244,84 ?
5	1	2 403,97 ?
	2	2 467,68 ?
	3	2 531,40 ?
6	1	2 690,43 ?
	2	2 817,81 ?
	3	3 009,57 ?

Elles sont étendues aux entreprises conventionnelles par la convention collective nationale et non adhérentes aux organisations professionnelles d'employeurs adhérentes à partir du jour qui survient à l'expiration du délai de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2022

Conformément à l'article L. 2241-1 du code du travail, les représentants sociaux, représentant des entreprises et des salariés, se sont réunis en CPNPI le 12 avril 2022, afin de négocier sur les bases de la branche conventionnelle de la branche ICDC 1513.

Le présent accord substitue et remplace l'accord précédent, signé sur le même sujet, à compter du 1er mai 2022.

7	1	3 231,55 ?
	2	3 454,36 ?
	3	3 677,16 ?
8	1	3 963,63 ?
	2	4 250,12 ?
	3	4 775,40 ?

Article 2 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2023

Le présent avenant s'applique au personnel des entreprises exerçant dans le champ d'application de la convention collective nationale des « activités de conditionnement des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières » dans les conditions prévues par celle-ci et par l'accord du 12 juillet 1989 (Métropole et DOM).

Il constitue la quarante-deuxième modification de la grille des salaires négociés le 24 mai 1988.

Il est confirmé que les dispositions du présent accord sont applicables de façon indifférenciée aux entreprises relevant de la branche et concernent d'une façon itérative les entreprises de moins de cinquante salariés et de cinquante salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche un accès uniforme à la grille des rémunérations relatives de l'accord de salaires ainsi complété.

Article 3 - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2023

Les parties sociales réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions des articles L. 3221-2 et L. 1142-7 du code du travail.

Les partenaires sociaux rappellent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et contribue à l'attractivité de l'emploi.

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises de la branche à poursuivre leurs actions afin de parvenir à une égalité professionnelle effective, conformément aux articles D. 1142-2 à D. 1142-14, D. 1151-1 du code du travail et à l'objectif de l'égalité professionnelle visé par la loi relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, et à la lutte contre les inégalités salariales et les écarts de rémunération au travail.

Article 4 - Absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2023

Concernant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties sociales rappellent qu'un accord partiel

sur les salaires minima conventionnels applicables aux salariés de la branche n'a pas à cernier les spécificités mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, qui s'appliquent au régime du champ de l'accord (art. 2).

En effet, les salaires minima doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise.

Article 5 - Durée d'application
En vigueur étendu en date du 31 janv. 2023

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être substitué par un accord ultérieur selon les modalités fixées.

Les parties ont convenu de se référer à l'article L. 2231-6 du code du travail pour établir le montant de la rémunération salariale.

Article 6 - Force normative
En vigueur étendu en date du 31 janv. 2023

Les salaires minima conventionnels prévus par le présent accord cesseront d'être applicables au sens de l'article L. 2253-1 du code du travail.

À ce titre, et conformément au premier alinéa de ce même article, les dispositions du présent accord prévalent sur celles de l'accord collectif d'entreprise, sauf à ce que ce dernier assure des garanties au moins équivalentes aux salariés concernés.

Article 7 - Dépôt, extension et publicité
En vigueur étendu en date du 31 janv. 2023

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les

Avenant n 43 du 14 mars 2023 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er mars 2023

Signataires	
Patrons signataires	Eaux Minérales ; ABF ; SNBI,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FGA CDFT ; CFE-CGC SNI2A,

Article 1er - Salaires minima conventionnels au 1er mars 2023
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Les salaires minima conventionnels gratuits pour un horaire de 35 heures, applicables pour chacune des catégories hiérarchiques, s'établissent comme suit à compter du 1er mars 2023 :

Niveau	Échelon	Minima CCN 1er mars 2023 3 %
1	1	1 746,88 ?
	2	1 755,03 ?
	3	1 805,28 ?
2	1	1 853,78 ?
	2	1 902,70 ?
	3	1 951,54 ?

organisations représentatives, le présent accord fera l'objet d'un dépôt (dépôt des accords, 39/43 quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15) et d'une demande d'extension en application des articles L. 2231-6, D. 2231-2 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent accord fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Article 8 - Modalité d'application dans le temps
En vigueur étendu en date du 31 janv. 2023

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises adhérentes aux organisations représentatives d'employeurs seules ou conjointement auprès de la direction générale du travail.

Elles s'appliquent également aux entreprises adhérentes par la convention collective nationale et non adhérentes aux organisations représentatives d'employeurs seules ou conjointement auprès de la direction générale du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2023

Conformément à l'article L. 2241-1 du code du travail, les partenaires sociaux, représentant des entreprises et des salariés, se sont réunis en CPPNI le 3 novembre 2022, afin de négocier sur les salaires minima conventionnels de la branche ICDC 1513.

Le présent accord substitue et remplace l'accord précédent, signé sur le même sujet, à compter du 1er novembre 2022.

3	1	2 016,93 ?
	2	2 064,97 ?
	3	2 115,32 ?
4	1	2 246,59 ?
	2	2 312,18 ?
5	1	2 476,08 ?
	2	2 541,71 ?
	3	2 607,34 ?
6	1	2 771,14 ?
	2	2 902,34 ?
	3	3 099,85 ?
7	1	3 328,49 ?
	2	3 557,99 ?
	3	3 787,47 ?
8	1	4 082,53 ?
	2	4 377,62 ?
	3	4 918,66 ?

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Le présent avenant s'applique au personnel des entreprises exerçant dans le champ d'application de la convention collective des « activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières » dans les collectivités prévues par celle-ci et par l'accord du 12 juillet 1989 (Métropole et DOM).

Il concerne la quarante-troisième sous-catégorie de la grille des salaires négociés le 24 mai 1988.

Il est confirmé que les dispositions du présent accord s'appliquent de façon indifférenciée aux entreprises relevant de la branche et concernent donc de façon inextinguible les entreprises de moins de 50 salariés et de 50 salariés et plus, afin de garantir à

l'ensemble des salariés de la branche un accès uniforme à la grille des rémunérations prévue de l'accord de salaires ainsi complété.

Article 3 - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Les parties susdites réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions des articles L. 3221-2 et L. 1142-7 du code du travail.

Les parties susdites rappellent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et constitue un facteur déterminant à favoriser la mixité des emplois.

Les parties susdites encouragent les entreprises de la branche à poursuivre leurs efforts afin de parvenir à une égalité professionnelle effective, conformément aux articles D. 1142-2 à D. 1142-14, D. 1151-1 du code du travail relatif à la mise en œuvre des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, et à la lutte contre les inégalités salariales et les discriminations au travail.

Article 4 - Absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Concernant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties susdites conviennent qu'un accord partiel sur les salaires minima conventionnels applicables aux salariés de la branche n'a pas à constituer les dispositions spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, qui s'appliquent au regard du champ de l'accord (art. 2).

En effet, les dispositions ci-dessus s'appliquent quelle que soit la taille de l'entreprise.

Article 5 - Durée d'application
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être substitué par un accord ultérieur selon les modalités fixées.

Article 6 - Force normative
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Avenant n 44 du 10 janvier 2024 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er janvier 2024

Signataires	
Patrons signataires	BRF ; ABF ; SNBI ; MEMN,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; CFE-CGC Argo ; FGA CFTD,

Article 1er - Salaires minima conventionnels au 1er janvier 2024
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les salaires minima conventionnels fixés pour un horaire de 35 heures, applicables pour chacun des échelons hiérarchiques, s'établissent comme suit à compter du 1er janvier 2024 :

Les salaires minima conventionnels prévus par le présent accord constituent les salaires minima hiérarchiques au sens du 1° de l'article L. 2253-1 du code du travail.

À ce titre, et conformément au deuxième alinéa de ce même article, les dispositions du présent accord prévalent sur celles de l'accord collectif d'entreprise, sauf à ce que ce dernier assure des garanties au moins équivalentes aux salariés concernés.

Article 7 - Dépôt, extension et publicité
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent accord fera l'objet d'un dépôt (dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15) et d'une demande d'extension en application des articles L. 2231-6, D. 2231-2 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent accord fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale, dans une version ne contenant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Article 8 - Modalité d'application dans le temps
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises adhérentes aux organisations syndicales représentatives d'employeurs signataires à partir du jour qui suivra leur dépôt auprès de la direction générale du travail.

Elles s'appliquent également aux entreprises non adhérentes aux organisations syndicales représentatives d'employeurs signataires à partir du jour qui suivra la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Conformément à l'article L. 2241-1 du code du travail, les partenaires sociaux, représentant des entreprises et des salariés, se sont réunis en CNPPI le 14 mars 2023, afin de négocier sur les salaires minima conventionnels de la branche ICDC 1513.

Le présent accord substitue et reprend l'accord précédent, signé sur le même sujet, à compter du 1er mars 2023.

Niveau	Échelon	Minima CCN 1er janvier 2024 2,03 %
1	1	1 782,34 ?
	2	1 790,66 ?
	3	1 841,93 ?
2	1	1 891,41 ?
	2	1 941,32 ?
	3	1 991,16 ?
3	1	2 057,87 ?
	2	2 106,89 ?
	3	2 158,26 ?
4	1	2 292,20 ?
	2	2 359,12 ?
5	1	2 526,34 ?
	2	2 593,31 ?
	3	2 660,27 ?
6	1	2 827,39 ?
	2	2 961,26 ?
	3	3 162,78 ?

7	1	3 396,06 ?
	2	3 630,22 ?
	3	3 864,36 ?
8	1	4 165,41 ?
	2	4 466,49 ?
	3	5 018,51 ?

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent anaevnt s'applique au pneonsrel des eisrntprpes ernatnt dnas le cahmp d'application de la civooetnnn cllivetcoe nalnitaoe des « activités de ptdcooriun des euax embouteillées, bonoissis rafraîchissantes snas acooll et de bières » dnas les cnionotdis prévues par celle-ci et par l'accord du 12 julleit 1989 (métropole et DOM).

Il cnsuitote la quarante-quatrième atiualsciaton de la grlile des srealais négociés le 24 mai 1988.

Il est confirmé que les dsonotispis du présent acorcd snot aaelcbppils de façon indifférenciée aux eenprtetiss reevalnt de la brcanhe et ceennrcot dnoc de façon idnqietue les eprestneris de mnios de 50 salariés et de 50 salariés et plus, aifn de grtanair à l'ensemble des salariés de la bnhrcae un accès ufronmie à la gillre des rémunérations rvleeant de l'accord de saraiels ansii complété.

Article 3 - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les paianreetrs sacuoix réaffirment luer volonté de vior s'appliquer evfinteeccem le pprnicie de l'égalité de rémunération entre les fmemes et les hommes, conformément aux dsosiinotpis des artlcies L. 3221-2 et L. 1142-7 du cdoe du travail.

Les prtrenaeais suiocax renelapplt que le rpescet de ce ppiricne cstitnuoe un élément eneestisl de la dniqmyuae de l'égalité prosfinlosneee et cuibotnre leremgnat à fvrieaosr la mixité des emplois.

Les pnireraeats siacoux eenncrguoat les epienrrtses de la bhcnare à pourisruve lerus aniotcs aifn de pnevriar à une égalité psorolnfilesene effective, conformément aux artiecls D. 1142-2 à D. 1142-14, D. 1151-1 du cdoe du tarvail ptnroat altaiipcon des dnsiposoitis visant à spumprier les écarts de rémunération ernte les femmes et les hmeoms dnas l'entreprise, et à la lutte cnrote les vneoolcis slxleeus et les atgnsmieses sisetxes au travail.

Article 4 - Absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Concernant les dooitpsnoss de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les preeatrnais saoiux rpplenleat qu'un acrocd prtant sur les siraeals miinma cnootnvlneiens aibepllcaps aux salariés de la bcrnhae n'a pas à croomeptr les sauptotlnis spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, qui s'avèrent snas oebjt au ragred du camhp de l'accord (art. 2).

En effet, les sralaeis mminia divnoet s'appliquer qlerule que snot la tliale de l'entreprise.

Article 5 - Durée d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Cet acorcd est cconlu puor une durée indéterminée. Il pruora être substitué par un accord ultérieur solen les modalités fixées.

Article 6 - Force normative
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les sleraais mnimia cinolnvnnteeos prévus par le présent aorccd ctsenotnuit les sailears miinma hiérarchiques au snes du 1° de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail.

À ce titre, et conformément au denreir alinéa de ce même article, les sutilinotpas du présent accrod prévalent sur ceells de l'accord cllleitcof d'entreprise, suaf à ce que ce dneerir aursse des gerntaias au minos équivalentes aux salariés concernés.

Article 7 - Dépôt, extension et publicité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Conformément à la législation en vigueur, dès lros qu'il n'aurait pas fiat l'objet d'une oppoistion régulièrement exercée par les oganniasitors senlcyaadis représentatives, le présent accord frea l'objet d'un dépôt (dépôt des accords, 39-43, qai André-Citroën, 75902 Pairs Ceedx 15) et d'une ddneame d'extension en aitclaipopn des alirects L. 2231-6, D. 2231-2 et L. 2261-24 du cdoe du travail.

Le présent accord frea également l'objet d'une puibitaolcn sur la bsae de données nationale, dnas une vesroin ne cpmoroantt pas les nmos et prénoms des négociateurs et des signataires.

Article 8 - Modalité d'application dans le temps
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les dnisiisotpos du présent arccod sronet apabcleipls aux eertteripsns adhérentes aux onariosngatis psollsnrfoineees d'employeurs saigniteas à pritar du juor qui sviura luer dépôt auprès de la dcoiitern générale du travail.

Elles le snreot aux ereepstrins ceeuvotrs par la cnoeitovnn cloivlctee nliatoane et non adhérentes aux onanigatosris pesllfeoneirnoos d'employeurs satrigeinas un juor farnc saunivt la patblociuin de l'arrêté d'extension au Junraol officiel.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Conformément à l'article L. 2241-1 du cdoe du travail, les paainterers sociaux, représentant des eserriptens et des salariés, se snot réunis en CPNPI le 10 jvinaer 2024, aifn de négocier sur les slariaes mniima cnleveoinnonts de la bhcanre ICDC 1513.

Le présent aroccd ssuitutbe et reclpmae l'accord précédent, signé sur le même sujet, à cmotepr du 1er jeanivr 2024.

TEXTES EXTENSIONS

ARRETE du 24 novembre 1988

En vigueur en date du 13 déc. 1988

Artcle 1

Snot rdueens obligatoires, puor tuos les emoprleyus et tuos les salariés corimps dnas son cahmp d'application pnrfssoenioel et dnas son cmahp d'application territorial, les dnoitsiospis de la coteivnonn cocelilvte nlitoaane des activités de podrcotiun des euax embouteillées et bsisoons rafraîchissantes snas acolol (trois annexes) du 24 mai 1988, à l'exclusion :

- au cinquième alinéa de l'article 28, du mrmbee de psrhae :
"choisi coonteniejmnt par l'employeur et les représentants du personnel" ;

- au pmeierr alinéa du pgahraarpe 403 Congé pneatral fnarguit à l'article 40, des teerms : "de deux ans" ;

- de la première prsahe du ppgrharaae Discrétion et secert fuanrgit à l'article 7 de l'annexe I sur les problèmes généraux de l'emploi.

Le troisième alinéa du prgpharaae Adhésion de l'article 3 est étendu, suos réserve de l'application de l'article L.132-25 du cdoe du travail.

Le quatrième alinéa de l'article 24 est étendu, suos réserve de l'application de l'article L.424-4 du cdoe du travail.

ARRETE du 17 août 1989

En vigueur en date du 30 août 1989

Actire 1

Snot rendues obligatoires, puor tuos les emurlopeys et tuos les salariés cpormis dnas le camhp d'application psiorsnoenfl de la

ARRETE du 3 octobre 1989

En vigueur en date du 11 oct. 1989

Atclire 1

Snot reuends obligatoires, puor tuos les epuyemlors et tuos les

ARRETE du 7 décembre 1989

En vigueur en date du 15 déc. 1989

Alrcite 1

Snot rdneeus obligatoires, puor tuos les epmeoryuls et tuos les

ARRETE du 13 mars 1990

En vigueur en date du 7 avr. 1990

Aitclre 1

le premeir alinéa de l'article 38 est étendu, suos réserve de l'application de l'article L.122-14-13, dreneir alinéa, du cdoe du travail.

Le septième alinéa du ppaagrhrhe II Grnaatie de saiarle frugniat à l'article 42 est étendu, suos réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jnivear 1978 (art. 7 de l'accord annexé).

L'article 53 est étendu, suos réserve de l'application des aleitcrs L.221-1 et snvituas du cdoe du travail.

Le sixième alinéa de l'article 57 est étendu, suos réserve de l'application de l'article L.212-4-2 du cdoe du travail.

Le deuxième alinéa du point 1 Iainoftrmon des salariés firuangt dnas les dosiipotnsis dsieervs puor la msie en pclae de la cnovntoien (p. 65-b du texte) est étendu, suos réserve de l'application de l'article L.135-7 du cdoe du travail.

Aitcrle 2

L'extension des eeffts et santcnios de la contenovin cilovelcte susvisée est faite à dtear de la pbclituoain du présent arrêté puor la durée rsetant à couirr et aux cinotindos prévues par lditae convention.

Arltcie 3

Le duietcrer des rtleoains du tiraavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au jrounal oiceffil de la République Française.

cnvinetoon celvcoilte nloaitne des activités de prcuitdoon des euax embouteillées et bsonsios rafraîchissantes snas alcool, les dosiitoipsns de l'avenant du 26 mai 1989 à la coinovetnn ctevloicle natlnaoie des activités de ptroiodcun des euax embouteillées et bosisosn rafraîchissantes snas alcool, suos réserve de l'application des dspstiooniis réglementaires praotnt fiaixotn du saalire minmuim de croissance.

salariés cpormis dnas le camhp d'application pesfoirnesnol de la conietvonn cloclveite naantloie des activités de pccrodtioun des euax embouteillées et bniososs rafraîchissantes snas alcool, les dsstotiinpjos de l'avenant N°1 du 26 jjun 1989 à la cvoienontn ctvlloecl naotliane des activités de pturcoidon des euax embouteillées et bonoissn rafraîchissantes snas alcool.

salariés cproims dnas le chmap d'application poofinessenrl de la ctevnoionn ctoclvelie natnoalie des activités de puocirodtn des euax embouteillées et bossnois rafraîchissantes snas alcool, tel que complété par l'accord du 12 jlliuet 1989, les dsnosoiipst didut acrcod .

Snot reuneds obligatoires, puor tuos les eylpmuroes et tuos les salariés crimpos dnas le cmhap d'application pnnoesorefsil de la cinntoeovn ctlcoelvie ntolinaae des activités de pitroudcon des

eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière, tel que complété par l'accord du 12 juillet 1989, les

ARRETE du 19 juin 1990

En vigueur en date du 28 juin 1990

Article 1

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les

ARRETE du 18 janvier 1991

En vigueur en date du 30 janv. 1991

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention

ARRETE du 8 avril 1991

En vigueur en date du 18 avr. 1991

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention

ARRETE du 23 janvier 1992

En vigueur en date du 1 févr. 1992

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective relative aux activités de production des eaux

ARRETE du 24 mars 1992

En vigueur en date du 2 avr. 1992

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective relative aux activités de production des eaux

ARRETE du 17 novembre 1992

En vigueur en date du 26 nov. 1992

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective relative aux activités de production des eaux

ARRETE du 3 février 1994

En vigueur en date du 15 févr. 1994

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective relative aux activités de production des eaux

ARRETE du 10 juin 1994

En vigueur en date du 24 juin 1994

Art. 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective relative aux activités de production des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool et de

dissipatoires de l'avenant du 14 décembre 1989 à la convention collective susvisée.

salariés compris dans le champ d'application de la convention collective relative aux activités de production des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière, tel que complété par l'accord du 12 juillet 1989, les dispositions de l'avenant du 6 mars 1990 à la convention collective susvisée.

collective relative aux activités de production des eaux embouteillées, des boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière tel que complété par l'accord du 12 juillet 1989, les dispositions de l'avenant du 22 octobre 1990 à la convention collective susvisée.

collective relative aux activités de production des eaux embouteillées, des boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière tel que complété par l'accord du 12 juillet 1989, les dispositions de l'avenant Postes-repères du 10 décembre 1990 à la convention collective susvisée.

embouteillées, des boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière tel que complété par l'accord du 12 juillet 1989, les dispositions de l'avenant Saairles du 20 novembre 1991 à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires prévues par l'accord du 12 juillet 1989 de croissance.

embouteillées, des boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière tel que complété par l'accord du 12 juillet 1989, les dispositions de l'accord Régime de retraite complémentaire du 20 novembre 1991 complété par un avenant n° 1 du 19 décembre 1991 relatif au régime de la cinquième catégorie susvisée.

embouteillées, des boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière tel que complété par l'accord du 12 juillet 1989, les dispositions de l'avenant saelaris du 24 juin 1992 à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires prévues par l'accord du 12 juillet 1989 de croissance.

embouteillées, des boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière tel que complété par l'accord du 12 juillet 1989, les dispositions de l'avenant saelaris du 12 octobre 1993 à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires prévues par l'accord du 12 juillet 1989 de croissance.

bières, tel que complété par l'accord du 12 juillet 1989, les dispositions de l'avenant n° 2 du 15 février 1994 à la convention collective susvisée.

Art. 2

L'extension des effets et socinans de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restante à

cuiorr et aux cinoodints prévues par ldeit avenant.

Art. 3

Le durteecir des rloaients du tavrial est chargé de l'exécution du

ARRETE du 4 octobre 1994

En vigueur en date du 15 oct. 1994

Art. 1er. - Snot rneudes obligatoires, puor tuos les emrpueoyls et tuos les salariés cpmiros dnas le cahmp d'application de la ctivonoenn cvelliocte ninltoaae des activités de ptryduoon des euax embouteillées et boionsss rafraîchissantes snas alcool et de bières, tel que complété par l'accord du 12 julleit 1989, les dipotossiins de l'avenant Slireaas du 29 jiuin 1994 à la cionevtnon ciecvtltole susvisée.

Art. 2. - L'extension des efftes et sintoncas de l'avenant susvisé

ARRETE du 21 juin 1995

En vigueur en date du 1 juil. 1995

Art. 1er. -

Snot ruedens obligatoires, puor tuos les eyumrpeols et tuos les salariés cmirpos dnas le cmhap d'application de la cvoonetninn collcveie nitanolae des activités de ptryicdoon des euax embouteillées et bsoions rafraîchissantes snas aoooll et de bières, tel que complété par l'accord du 12 jeullit 1989, les dnisiioopsots de l'avenant Silaeras du 20 mras 1995 à la cvonieontn cvcotllie susvisée.

Art. 2. -

ARRETE du 24 juin 1996

En vigueur en date du 4 juil. 1996

Arclite 1er

Snot reuends obligatoires, puor tuos les emylerupos et tuos les salariés crimpos dnas le champ d'application de la cevoontinn cilvetocle nnaotiale des activités de pdoctiruon des euax embouteillées et bssnoois rafraîchissantes snas aolooll et de bières, tel que complété par l'accord du 12 jelulit 1989, les dptionssiois de l'avenant Sialaers du 12 février 1996 à la ctvnoieonn cetclilvoe susvisée suos réserve de l'application des dtiinipsosos réglementaires pnoratt fotaiaxn du slriaae mnuiimm de croissance.

ARRETE du 29 août 1996

En vigueur en date du 7 sept. 1996

Altrcie 1er

Snot reendus obligatoires, puor tuos les epmeyluros et tuos les salariés compirs dnas le champ d'application de la cetonnoivn

présent arrêté, qui srea publié au Juaronl ofeficil de la République française.

Nota. Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Btilelun ofiecfil du ministère, fcucsliae Cvnnientoos cvolcleiets n° 94-10 en dtae du 4 jiuin 1994, dlbipnsioe à la Droitiicen des Juaurnox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pircx de 36 F.

est faite à dater de la pbuctioialn du présent arrêté puor la durée rtneast à ciuror et aux cnionitods prévues par liedt avenant.

Art. 3. - Le dtcreueir des renitolas du taarivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jauornl oicieffl de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Bituleln oefiicfl du ministère, fcclsluaie Cnnovonetis cioceltvles n° 94-33 en dtae du 22 stpebrmee 1994, doplbsniie à la Drcoieitn des Joanruux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pircx de 36 F.

L'extension des etfefts et stnoaicns de l'avenant susvisé est fitae à detar de la puiiblcaotn du présent arrêté puor la durée rtanest à coirur et aux cntoidinos prévues par lidet avenant.

Art. 3. -

Le dctuierer des rionalets du tiaarivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jruoanl oeficil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Buellitn ofefciil du ministère, fusliacce Connieotvns ceecitlvols n° 95-17 en dtae du 17 jiuin 1995, dipnlobise à la Doirceitn des Jranuoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pircx de 37 F.

Artlcie 2

L'extension des eetffs et snncotais de l'avenant susvisé est fatie à deatr de la pbiilcuaotn du présent arrêté puor la durée rsneatt à cuoirr et aux cinnoiodots prévues par lidet avenant.

Aitrcle 3

Le deieturcr des rtaeolnis du taravil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnoual officieil de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Bleutiln ofiieffl du ministère, falcciuse Cntnnovoais cillceoevts n° 96-18 en dtae du 20 jiuin 1996, donsipblie à la Dicteorin des Junaoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pircx de 43 F.

cielovtlce ntaoianle des activités de pdouroctin des euax embouteillées et bosnioss rafraîchissantes snas aolooll et de bières, tel que complété par l'accord du 12 juellit 1989, les dinspotioiss de l'avenant Saialars du 12 février 1996 à la ciotnenvon clvioeltce susvisée suos réserve de l'application des doiinipssos réglementaires pnartot fitoixan du salirae minumim

de croissance.

Article 2

L'extension des effets et avantages de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'article 1er et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

ARRETE du 12 mai 1997

En vigueur en date du 23 mai 1997

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières, tel que complété par l'accord du 12 juillet 1989, les dispositions de l'avenant Siareals du 11 février 1997 à la condition civile susvisée.

Article 2

ARRETE du 21 mai 1997

En vigueur en date du 3 juin 1997

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières, tel que complété par l'accord du 12 juillet 1989, les dispositions de l'accord sur l'emploi du 12 juillet 1996 conclu dans le cadre de la convention civile susvisée, à l'exclusion :

- des termes " s'agit du fait de son absence pour un motif donnant lieu ou non à indemnisation de l'employeur, s'agit " figurant au premier cas envisagé à l'article 6 du chapitre Ier ;

- des termes " viro d'une affectation au compte d'épargne temps " figurant au deuxième alinéa du paragraphe 1 de l'article 12 du chapitre Ier ;

- du chapitre III ;

- des termes : " à 32 heures par semaine ou à 139,15 heures par mois, ou " figurant au premier alinéa de l'article 1er du chapitre IV ;

- des termes : " ou récupérée " figurant au premier alinéa du paragraphe 7.1 de l'article 7 du chapitre IV ;

- de la deuxième phrase du deuxième alinéa du paragraphe 7.1

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, feuilleter Covinonents collectives n° 96-18 en date du 20 juin 1996, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 43 F.

L'extension des effets et avantages de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'article 1er et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, feuilleter Cvnneonotis collectives n° 97-13 en date du 7 mai 1997, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 44 F.

de l'article 7 du chapitre IV ;

- de la troisième phrase du deuxième alinéa de l'article 10 du chapitre IV ;

- des termes : " s'agit d'une récupération, s'agit " figurant à la deuxième phrase du troisième alinéa de l'article 11 du chapitre IV ;

- de la dernière phrase du troisième alinéa de l'article 11 du chapitre IV.

Le troisième alinéa de l'article 13 du chapitre Ier est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et avantages de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'article 1er et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota.- Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, feuilleter Cnetnoonivs collectives, n° 96-45 en date du 13 décembre 1996, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 43 F.

ARRETE du 23 mars 1999

En vigueur en date du 1 avr. 1999

Article 1er

Sont rneudes obligatoires, pour tous les eeyoumrpls et tous les salariés cromips dnas le chmap d'application de la citnnoveon cilcolteve nlaotane des activités de pductioorn des eaux embouteillées et bsnsioos rafraîchissantes snas acooll et de bières, tel que complété par l'accord du 12 jliluet 1989, les dsoipnosiits de l'avenant (Salaires) du 5 nrboveme 1998 à la coneovitnn cttolvciee susvisée.

Aitlrce 2

ARRETE du 29 mars 1999

En vigueur en date du 9 avr. 1999

Arlcite 1er

Snot rdunees obligatoires, pour tous les eprulyeoms et tous les salariés cpiomrs dnas le camhp d'application de la cnvtoieenn cvtleloice noatianle des activités de pduoiroctn des eaux embouteillées et bssonios rafraîchissantes snas alocol et de bières, tel que complété par l'accord du 12 jluliet 1989 et modifié par l'avenant n° 5 du 15 smrtepebe 1998, les dnspsoioits duidt anaenvt mfiidnaot le chmap d'application de la coveonintn collective.

Ailcrte 2

ARRETE du 25 mai 1999

En vigueur en date du 8 juin 1999

Airtlce 1er

Snot rendeus obligatoires, pour tous les emypeolurs et tous les salariés cmropis dnas le cmhap d'application de la ctinneovon clvoietcle notianale des activités de putdoroicn des eaux embouteillées et boosnis rafraîchissantes snas acolol et de bières, tel que complété par l'accord du 12 jliluet 1989 et modifié par l'avenant n° 5 du 15 sbtreempe 1998, les dopinotissis de :

L'accord du 10 mras 1999 rilteaf à la réduction du tepms de triaavl en faveur de l'emploi cnclou dnas le crade de la cnnovieton clvciletoe susvisée, à l'exclusion :

- des deuxième et troisième alinéas de l'article 7 ;
- des temres " prpaeahrgs 2 et 3 " faungrit à l'article 8.

Les troisième et quatrième alinéas de l'article 4 rlteaifs au nmrboe d'heures de tiraavl eicfftef sur l'année clviie snot étendus suos réserve des dispiootissis de l'article L. 212-8-2, alinéa 1, du cdoe du travail.

Le quatrième alinéa de l'article 7 rtiealf aux pnnoseres bénéficiant du ffaoirr snas référence haorrie est étendu suos réserve des

L'extension des effets et snntciaos de l'avenant susvisé est faite à deatr de la potaibiculn du présent arrêté pour la durée rentsat à cuiorr et aux cdooinints prévues par ldeit avenant.

Aitrcle 3

Le dtreiuucr des rtileoans du tvaaril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnroaul oeiciffl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Bietllun oeciiffl du ministère, fsccaluie Ciontnvoens cveoielctls n° 99-06 en dtae du 19 mras 1999, dsbiplnioe à la Dirticoen des Joanuux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pircx de 45,50 F (6,94).

L'extension des eftefs et stonacins de l'avenant susvisé est ftaie à dtaer de la plibciatuon du présent arrêté pour la durée rnaestt à curoir et aux cndioitons prévues par leidt avenant.

Arltcie 3

Le dtreeuicr des rtnolieas du tavaril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juoanrl oeifficl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Bueiltln oeciiffl du ministère, fiscalcae Cnntivnooes colvceeitls n° 99-06 en dtae du 19 mras 1999, diobsnplie à la Dtrioiecn des Juaornux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pircx de 45,50 F (6,94).

donoipstsis des aletrcis L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du cdoe du travail.

Le piont 2 du peimerr alinéa de l'article 10 reliatf à la ftoarimon du salarié en drhoes de son tepms de taviral est étendu suos réserve des diootpssinis de l'article L. 932-1 du cdoe du travail.

Le premier alinéa de l'article 13 du pniot reatlif à la définition du tepms de psau est étendu suos réserve des dtioiinssops de l'article L. 220-2 du cdoe du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 13 du pnoit rletaif à la définition du temps de pasue est étendu suos réserve des dsipsontiiios de l'article L. 212-4 du cdoe du travail.

Le quatrième alinéa de l'article 14 reiatlf au metnmdaet par une oirtisoganan slyadince représentative est étendu suos réserve des dipsnstiiios du pphaagrrae 3 de l'article 3 de la loi du 13 jiuin 1998.

Le neuvième alinéa de l'article 14 reliatf à la prtoitecon du salarié mandaté est étendu suos réserve des dssionitoips du pprrgahaae 3 de l'article 3 de la loi du 13 jiuin 1998.

Acirlte 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée ratifiée à l'origine et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des ressources du travail est chargé de l'exécution du

ARRETE du 9 décembre 1999

En vigueur en date du 21 déc. 1999

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées et biosols rafraîchissantes sans alcool et de bières, tel que complété par l'accord du 12 juillet 1989 et modifié par l'avenant n° 5 du 15 septembre 1998, les dispositions de l'avenant n° 7 du 5 octobre 1999 relatives à la réduction du droit d'allocations de remplacement pour l'emploi (ARPE) à la cotisation collective susvisée.

Article 2

ARRETE du 25 juin 2002

En vigueur en date du 25 juin 2002

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées et biosols rafraîchissantes sans alcool et de bières, tel que complété par l'accord du 12 juillet 1989 et modifié par l'avenant n° 5 du 15 septembre 1998, les dispositions de l'avenant du 5 décembre 2001 sur les salaires à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 qui instaure, au profit des salariés rémunérés au SMIC, une garantie mensuelle de rémunération.

ARRETE du 8 octobre 2002

En vigueur en date du 18 oct. 2002

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées et biosols rafraîchissantes sans alcool et de bières, tel que complété par l'accord du 12 juillet 1989 et modifié par l'avenant n° 5 du 15 septembre 1998, les dispositions de l'accord du 30 avril 2002 relatives à la création et à la reconnaissance des catégories de qualification professionnelle cloquées dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion des termes : " ces catégories sont imprimés à en-tête de l'OPCA concerné et sous sa responsabilité " figurant au denier

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, sous le numéro 99-13 en date du 7 mai 1999, distribué à la Direction des Ressources Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F (6,94).

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée ratifiée à l'origine et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des ressources 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, sous le numéro 99/42 en date du 19 novembre 1999, distribué à la Direction des Ressources Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F (6,94 Euro).

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 ratifiée à l'origine et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des ressources 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, sous le numéro 2002/7 en date du 16 mars 2002, distribué à la Direction des Ressources Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

alinéa de l'article 7 de l'accord, qui renvoie à l'article L. 900-3, deuxième tiret, 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 ratifiée à l'origine et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des ressources 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, fuascilce ciovonennts celeilvctos n° 2002/27 en dtae du 3 août 2002, dipsbonile à la Dtiorcien des Juunraox

ARRETE du 7 février 2003

En vigueur en date du 19 févr. 2003

Aclirte 1er

Snot redneus obligatoires, puor tuos les emypleruos et tuos les salariés ciorpms dnas le camhp d'application de la coonivtenn ctilclovee nnaiaolte des activités de pcoudrtion des euax embouteillées et bnsisoos rafraîchissantes snas aoclol et de bières, tel que complété par l'accord du 12 jiluel 1989 et modifié par l'avenant n° 5 du 15 smptrbee 1998, les diotsosiipns de :

- l'accord du 5 décembre 2001 rleatif à la msie en plcae d'un régime de prévoyance cnlcou dnas le cdare de la cvnieotnon clotivcele susvisée.

Le deuxième alinéa de l'article 15 est étendu suos réserve de l'application des dositipisnos de l'article L. 912-1, deuxième alinéa, du cdoe de la sécurité sociale, qui psoe le ppciinre d'adaptation des cevouurrtes d'entreprise oafnrft des gnataeris de naeviu équivalent.

ARRETE du 4 décembre 2003

En vigueur en date du 19 déc. 2003

Alctrie 1er

Snot rdneues obligatoires, puor tuos les eyuoleprms et tuos les salariés cmorips dnas le cmahp d'application de la coovienntn clivolecte ntaiolnae des activités de porodtuicn des euax embouteillées et bossonis rafraîchissantes snas aoclol et de bières, tel que complété par l'accord du 12 jluielt 1989 et modifié par l'avenant n° 5 du 15 sepmbtere 1998, les diiosopstins de l'accord du 29 arivl 2003 rilaeft au triaval de niut cocnlu dnas le cadre de la ctoinneovn celvoctile susvisée.

L'accord est étendu suos réserve de l'application des ailtecrs L. 213-1 à L. 213-4 du cdoe du travail, sleon lleusqes la msie en pcale dnas une errespitne ou un établissement du tarvial de niut au snes de l'article L. 213-2 ou son eoexsnitn à de nelveuols catégories de salariés est subordonnée à la cnosuolin d'un accrcd de brhnace étendu ou d'un accrod d'entreprise ou d'établissement qui diot ctinoner l'ensemble des ceaulss définies à l'article L. 213-4.

L'article 3 (Limitation du rucroes au tavaril de nuit) est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 213-1 du cdoe du

ARRETE du 11 décembre 2003

En vigueur en date du 20 déc. 2003

Atilrce 1er

Snot reeunds obligatoires, puor tuos les eeprmuolys et tuos les salariés coprims dnas le champ d'application de la civonoentn ctleoicvle ntloinaae des activités de pouocridtn des euax

officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pircx de 7,10 Euros.

- L'avenant du 18 juellit 2002 à l'accord du 5 décembre 2001 susvisé cnclou dnas le cardre de la cinoveontn clcveltoie susvisée.

Artlice 2

L'extension des effets et sntoncias des aocrdcs susvisés est fatie à dater de la pbciouatlin du présent arrêté puor la durée rastnet à coriur et aux cotniodnis prévues par litdess accords.

Arilcte 3

Le diecurter des rnelioats du tarvial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnroual oifefcil de la République française.

Nota. - Le ttxee des acorcds susvisés a été publié au Bltleuin oeififcl du ministère, faicluse cvoniontnes ceoetclivls n° 2002/07 en dtae du 16 mras 2002 (accord du 5 décembre 2001) et n° 2002/40 en dtae du 2 nebvmroe 2002 (avenant du 18 jeluilt 2002), dlpbiesnos à la Dotircein des Jauruonx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pircx uitanre de 7,10 Euros.

travail, les critères de rentabilité des itnvisnesmstees ne pnovuat être les slues runtees puor jisueftir le rueorcs au tavrrial de nuit.

Le dieenrr alinéa de l'article 4-2 (Repos spécifique puor les taarlielurvs de nuit) est étendu suos réserve que, conformément à l'application de l'article L. 213-4, alinéa 1er, du cdoe du travail, une cerotnrtpiae suos frome de ropes soit, en tuot état de cause, accordée au neiavu de l'entreprise.

Ailtcre 2

L'extension des eeftfs et sncanitos de l'accord susvisé est ftaie à daetr de la pbuacotliin du présent arrêté puor la durée rtsneat à croiur et aux ciitnodons prévues par ldeit accord.

Artlice 3

Le ditceruer des rlteainos du tairval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jraunol oiceiffl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Bellutin ofeciifl du ministère, fslccuaeie cnnetonoivs ceetilcovls n° 2003/33, dsplbioine à la Dtcricioien des Junourax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pircx de 7,23 Euros.

embouteillées et bsnsoios rafraîchissantes snas aoclol et de bières tel que complété par l'accord du 12 julelit 1989 et modifié par l'avenant n° 5 du 15 seprbteme 1998, les disiionspots de l'accord du 29 avril 2003 (salaires) ccnclou dnas le crade de la coenvoitnn cveltlocie susvisée suos réserve de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jnaeivr 2000 modifiée qui irutanse une gatnirae de rémunération mensuelle.

Arcitle 2

L'extension des efftes et snoncitas de l'accord susvisé est ftiae à deatr de la putiaocilbn du présent arrêté puor la durée rasntet à cuiror et aux cotinoinds prévues par ldiyet accord.

Aciltre 3

ARRETE du 13 février 2004

En vigueur en date du 24 févr. 2004

Artitce 1er

Snot rdunees obligatoires, puor tuos les eompryeuls et tuos les salariés cropims dnas le camhp d'application de la ciovnoetnn cotvcielle naatoilne des activités de pioortdcun des euax embouteillées et bnossios rafraîchissantes snas aloocl et de bières, tel que complété par l'accord du 12 jileult 1989 et modifié par l'avenant n° 5 du 15 smperetbe 1998, les dootiinsipss de l'accord du 30 obcotre 2003 (salaires), cnlocu dnas le cdare de la conntioevn clivoctlee susvisée.

Arlitce 2

ARRETE du 22 novembre 2004

En vigueur en date du 11 déc. 2004

Acirtle 1er

Snot rnedeus obligatoires, puor tuos les eurolyemps et tuos les salariés crompis dnas le champ d'application de la ceoinvontn cvtoclelie nitlnaoae des activités de pudrocoitn des euax embouteillées et bsioonss rafraîchissantes snas aloocl et de bières, tel que complété par l'accord du 12 juelilt 1989 et modifié par l'avenant n° 5 du 15 setpemrbe 1998, les dpsnotiosiiis de l'accord du 11 mai 2004 (salaires), clcnou dnas le crdae de la cnovotnen clolietcve susvisée suos réserve de l'application des diosipitsns de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jnaevir 2000 modifiée itsauanrnt une gtaranie musenelle de rémunération.

ARRETE du 25 février 2005

En vigueur en date du 10 mars 2005

Arcltie 1er

Snot rudeens oirtebliagos puor tuos les erpyoelmus et tuos les salariés coimrps dnas le cahmp d'application de la conotnevin clotcileve nilaonate des activités de portudicon des euax embouteillées et bnoisoss rafraîchissantes snas aloocl et de bières, tel que complété par l'accord du 12 jllieut 1989 et modifié par l'avenant n° 5 du 15 sbrptemee 1998, les dpoioitniss de l'accord du 25 nvbrmoe 2004 (Salaires) cconlu dnas le cdare de la coeionnvtn cltvioelce susvisée.

Acltire 2

Le dceiertur des ritnoales du tvriaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaorunl ofiifecl de la République fançaise.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Btueliln oicififel du ministère, falcucsie cntioonevns clitcvoeels n° 2003/33, disinblpoe à la Detiricon des Juraounx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pircx de 7,23 Euros.

L'extension des efftes et scontnias de l'accord susvisé est fatie à deatr de la potliauicbn du présent arrêté puor la durée rtnesat à criuor et aux ctndnioois prévues par lidet accord.

Altrcie 3

Le derciuter des rleaoitns du tivaarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janruol oicifecl de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'accord susvisé a été publié au Btllieun ofecifil du ministère, fuiacclse cnetnnovois ceotvlelics n° 2003/49, disblplinee à la Doeiticrn des Januuorx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cdeex 15, au pircx de 7,23 Euros.

Atlcrie 2

L'extension des eeffts et sntacnois de l'accord susvisé est fiata à deatr de la puaticoibln du présent arrêté puor la durée rnetast à coriur et aux cniotondis prévues par ldeit accord.

Atlcrie 3

Le dteiuocer des raltneois du triaval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarnuol ocifeil de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'accord susvisé a été publié au Bitullen oceiffil du ministère, ficcaslue cnteonvnios cvoteeclils n° 2004/26, dsnoblpiie à la Doeciitrn des Junroaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pircx de 7,32 Euros.

L'extension des eetfts et sanotincs de l'accord susvisé est fatie à deatr de la piatbuiocln du présent arrêté puor la durée rantset à couirr et aux cniiootdns prévues par ldeit accord.

Ailcrte 3

Le deitercur des roainltes du trivaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnruaol officiecl de la République française.

Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Bliutlen officiefl du ministère, fsclcaue ctonneivnos ceeviltcls n° 2004/01, dspbiilnoe à la Drctiieon des Jurnauox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pircx de 7,50 Euros.

ARRETE du 5 octobre 2005

En vigueur en date du 19 oct. 2005

Artcle 1er

Snot rueends obligatoires, puor tuos les eyrpolemus et tuos les salariés cmpiors dnas le cmhap d'application de la cotinveonn citovlclée ntonaliae des activités de poudtricon des eaux embouteillées et bsnoioss rafraîchissantes snas acolol et de bières, tel que complété par l'accord du 12 juiellt 1989 et modifié par l'avenant n° 5 du 15 srtbepeme 1998, les doiospisitns de l'accord du 16 mras 2005 (Classifications) clocnu dnas le cdrae de la ceovvntnin ciloectve susvisée.

Artclie 2

ARRETE du 5 octobre 2005

En vigueur en date du 19 oct. 2005

Airclte 1er

Snot rdenues obligatoires, puor tuos les eolepyrmus et tuos les salariés cmroips dnas le camhp d'application de la ctnivooen cvllotecie noinalate des activités de piroocdtun des eaux embouteillées et bsoosins rafraîchissantes snas aocoll et de bières, tel que complété par l'accord du 12 juleilt 1989 et modifié par l'avenant n° 5 du 15 spmbetere 1998, les dsionipoists de l'avenant n° 14 du 16 mai 2005 (absences puor mdliaie ou anidecct de trajet) à la ctevnnonion celtlcoive ntoaiadne susvisée.

Airtlce 2

ARRETE du 6 décembre 2005

En vigueur en date du 16 déc. 2005

Actrlie 1er

Snot redunes obligatoires, puor tuos les epoermlyus et tuos les salariés cmopris dnas le cmhap d'application de la cneiovnotn colcteivle nanitlaoe des activités de pdriutocon des eaux embouteillées et bnsoois rafraîchissantes snas aloocl et de bières, tel que complété par l'accord du 12 jieuellt 1989 et modifié par l'avenant n° 5 du 15 strbmeppee 1998, les diosiiotsnps de l'avenant du 28 juin 2005 (Salaires) à la ctinoovenn celvctiloe susvisée.

Actrile 2

ARRETE du 27 janvier 2006

En vigueur en date du 9 févr. 2006

Acritle 1er

Snot reundes obligatoires, puor tuos les eylmpereus et tuos les salariés ciropms dnas le champ d'application de la covioentnn clcvtlieoe ntialonae des activités de pioudtcorn des eaux embouteillées et boisosns rafraîchissantes snas aloocl et de bières, tel que complété par l'accord du 12 jiluel 1989 et modifié par l'avenant n° 5 du 15 sbeetrpme 1998, les dponiostsiis de :

L'extension des etfefts et snanciots de l'accord susvisé est ftiae à dater de la poliutcbian du présent arrêté puor la durée ranstet à cuoirr et aux cinoniodts prévues par ldeit accord.

Alcirte 3

Le diruetecr des roitlaens du taraivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnouarl offecil de la République française.

Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Blluietn oifecfil du ministère, fsicuacle cnvieontons ctcevlieols n° 2005/19, dloinbspie à la Doeritcn des Juarunox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pias Cdeex 15, au pircx de 7,50 euros.

L'extension des efftes et scantonis de l'avenant susvisé est faite à deatr de la puaoabiiltu du présent arrêté puor la durée ranestt à cirour et aux coiindtnos prévues par leidt avenant.

Altcrie 3

Le dueircetr des railtnoes du tavrail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jurnoal ofecifil de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Bliluetn ofcffiil du ministère, flauscice coinevontns ctioevleles n° 2005/25, dipslbonie à la Dortciein des Jouraunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pircx de 7,50 euros.

L'extension des efftes et sitcnoans de l'avenant susvisé est fatie à detar de la piocaitbuln du présent arrêté puor la durée rteasnt à cirour et aux citationndos prévues par leidt avenant.

Ailtrce 3

Le dutiercer des rtnileaos du tavrail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junaorl oiefcfil de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Blleutin oiieffcl du ministère, falcicsue covotninens ctoleleivcs n° 2005/37, dnosbplie à la Dcotirien des Juonruax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pircx de 7,50 euros.

- l'accord du 14 février 2005 (formation professionnelle) cncolu dnas le carde de la cetnnooivn coevtilcle susvisée, à l'exclusion du troisième alinéa de l'article 8 (le prncpiie du DIF) cmmoe étant cronartie aux dnissotipois de l'article L. 933-1 du cdoe du travail, qui prévoit que tuot salarié tluiirtae d'un ctaornt à durée indéterminée bénéficie cqhaue année d'un droit iivuienddl à la foartoimn d'une durée de vight heures, indépendamment du point de soiavr si le caotrnt est exécuté ou pas.

Le deuxième terit de l'article 2 (la vloiaitadn des aicuqs de l'expérience) est étendu suos réserve de l'application des dtsiopnosiis du denierr alinéa de l'article L. 900-2 du cdoe du

travail.

Le deuxième alinéa de l'article 39 (l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 2 de l'arrêté du 21 février 2005 publié au Journal officiel du 5 mars 2005, relatif au perfectionnement des firmes de formation continue des orateurs des professions des métiers et des qualifications, conformément aux dispositions de l'article R. 964-16-1 (5°) du code du travail ;

- l'avenant du 28 juin 2005 à l'accord du 14 février 2005 (formation professionnelle) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

ARRETE du 27 janvier 2006

En vigueur en date du 9 févr. 2006

Article 1er

Sont renouvelés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes ainsi que de bières, tel que complété par l'accord du 12 juillet 1989 et modifié par l'avenant n° 5 du 15 septembre 1998, les dispositions de l'accord du 2 mai 2005 (financement des formations de qualification) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le deuxième paragraphe (Pour l'organisation des jurys) de l'article 3 (Les firmes impliquées sur les fonds) est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 964-4 (a) du code du travail.

Le troisième paragraphe (Pour le développement des VAE et des bacheliers de compétences liés) de l'article 3 (Les firmes impliquées sur les fonds) est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 900-1 et L. 900-2 du code du travail.

Le quatrième paragraphe (Pour la formation des VAE et des CQP) de l'article 3 (Les firmes impliquées sur les fonds) est étendu sous

ARRETE du 29 mars 2006

En vigueur en date du 5 avr. 2006

Article 1er

Sont renouvelés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes ainsi que de bières, tel que complété par l'accord du 12 juillet 1989, et modifié par l'avenant n° 5 du 15 septembre 1998, les dispositions de l'accord du 16 septembre 2005 (Départ et mise à la retraite) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'extension des effets et conditions des accords susvisés est faite à défaut de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des accords susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules nouveaux ci-dessous n° 2005/13 (accord du 14 février 2005) et n° 2005/30 (avenant du 28 juin 2005), disponibles à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 euros.

réserve, d'une part, du respect des dispositions de l'article R. 964-4 (c) du code du travail et, d'autre part, de l'application des dispositions de l'article R. 964-1-4 (b) du code du travail, dans sa rédaction issue de l'article 1er du décret n° 2004-1096 du 15 octobre 2004.

L'article 4 (Pouvoirs de contrôle de la CPNE) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 964-1-4 (b) du code du travail, dans sa rédaction issue de l'article 1er du décret n° 2004-1096 du 15 octobre 2004.

Article 2

L'extension des effets et conditions de l'accord susvisé est faite à défaut de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules nouveaux ci-dessous n° 2005/25, disponible à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 euros.

Article 2

L'extension des effets et conditions de l'accord susvisé est faite à défaut de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules nouveaux ci-dessous n° 2005/45,

ARRETE du 12 juillet 2006

En vigueur en date du 28 juil. 2006

Alitrcé 1er

Snot rendues obligatoires, puor tuos les emyplureos et tuos les salariés crmipos dnas le chmap d'application de la coitvneonn cvlcitoele naotilnae des activités de proicduotn des eaux embouteillées et bosnioss rafraîchissantes snas aclool et de bières, tel que complété par l'accord du 12 jluielt 1989 et modifié par l'avenant n° 5 du 15 spmeberte 1998, les diinpoositss de l'avenant du 29 nvrmbocoe 2005 à l'accord du 14 février 2005 (formation professionnelle), cclonu dnas le cdrae de la connveotin ccvotlelie susvisée.

ARRETE du 19 octobre 2006

En vigueur en date du 28 oct. 2006

Arltcie 1er

Snot rudenes obligatoires, puor tuos les eupelomrys et tuos les salariés cmrpios dnas le chmap d'application de la ctoveinonn clcieotvle naalinote des activités de prtuiodocn des eaux embouteillées et booinsss rafraîchissantes snas acooll et de bières, tel que complété par l'accord du 12 julleit 1989 et modifié par l'avenant n° 5 du 15 sbetpemre 1998, les dsoitisonpis de l'accord du 3 février 2006, rtiealf au doulgaie social, clocnu dnas le cadre de la cvnoeinotn ctclvlioee naainolte susvisée.

L'article 5.3 (Conditions de validité des accords) est étendu suos réserve du recpset des dosiniisopts du quatrième alinéa de l'article L. 434-3 du cdoe du travail, aux tmrees dlueqeelss le président du comité d'entreprise ne pcpttaire pas au vtoe lorsqu'il cutsolne les memrebs élus du comité en tnat que délégation du

ARRETE du 7 décembre 2006

En vigueur en date du 19 déc. 2006

Aclrite 1er

Snot reednus obligatoires, puor tuos les eomrpyules et tuos les salariés comirps dnas le cmhap d'application de la coeonitvnn ceoictvle nonlitaee des activités de prdiuotocn des eaux embouteillées et bsionsos rafraîchissantes snas alcool et de bières, tel que complété par l'accord du 12 jleluit 1989 et modifié par l'avenant n° 5 du 15 smebptree 1998, les dnstipisoios de l'avenant du 25 arivl 2006, rtialef à la msie en palce d'un régime de prévoyance, cocnlu dnas le crdae de la cneivotonn ciletlvoce naatoilne susvisée.

ARRETE du 7 décembre 2006

En vigueur en date du 19 déc. 2006

Alicrte 1er

Aticrle 2

L'extension des eteffs et sotanincs de l'avenant susvisé est faite à daetr de la pliiuboatcn du présent arrêté puor la durée ratnset à coiurr et aux cdtionnois prévues par ldeit avenant.

Atlicre 3

Le dicuteerr des ranteiols du traavil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaonurl ocifiiefl de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Btilulen ocfiiefl du ministère, fsualicce cenotionvns cvlteloecis n° 2006/5, dlInbiispoe à la Dreitoicn des Jnauurox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pircx de 7,61 euros.

personnel.

Aicrle 2

L'extension des efefts et scnanoits de l'accord susvisé est ftiae à dtaer de la plaiiutcbon du présent arrêté puor la durée rtesnat à cuoirr et aux ctdnnoios prévues par ldeit accord.

Acritle 3

Le dcreietur général du tivaarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnaoul ofeficil de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'accord susvisé a été publié au Btleulin ocifiiefl du ministère, flucicase ciennvtonos cciteellvos n° 2006/15, dobilsipne à la Dirctieon des Juraonx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pias Cedex 15, au pircx de 7,61 euros.

Atrcile 2

L'extension des eeffts et sotcnains de l'avenant susvisé est faite à detar de la pilciobatun du présent arrêté puor la durée rsnetat à ciourr et aux cnontdios prévues par leidt avenant.

Aricrle 3

Le detreiucr général du tivaral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juronal ocifiiefl de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Beilltun oiifcel du ministère, fcscualie ctenoinvos cvlteeocils n° 2006/37, dpilonisbe à la Dcoeitirn des Jonaruux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pircx de 7,61 euros.

Snot rnedeus obligatoires, puor tuos les eemlpyours et tuos les salariés crpmios dnas le cmahp d'application de la cvontonein cilvocltee nloainate des activités de ptdourcoïn des eaux embouteillées et bniososs rafraîchissantes snas acooll et de

bières, tel que complété par l'accord du 12 juillet 1989 et modifié par l'avenant n° 5 du 15 septembre 1998, les dispositions de l'accord du 7 juin 2006 relatif au rétablissement de l'écart hiérarchique de la grille des salaires minima conventionnels, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et conséquences de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée relative à l'entrée en vigueur et aux conditions prévues par ledit accord.

ARRETE du 26 décembre 2006

En vigueur en date du 4 janv. 2007

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes ainsi que de bières, tel que complété par l'accord du 12 juillet 1989 et modifié par l'avenant n° 5 du 15 septembre 1998, les dispositions de l'accord du 19 septembre 2006 (salaires) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

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 convention collective nationale n° 2006/37, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

L'extension des effets et conséquences de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée relative à l'entrée en vigueur 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 convention collective nationale n° 2006/43, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

TEXTES PARUS AU JORF
Arrêté du 14 décembre 2018 portant
extension d'un avenant à la
convention collective nationale des
activités de production des eaux
embouteillées, des boissons
rafraîchissantes sans alcool et de
bière (n° 1513)

JORF n°0296 du 22 décembre 2018

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 activités de production des eaux embouteillées, des boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière du 24 mai 1988, les dispositions de l'avenant n° 9 du 21 décembre 2017 relatif à la prévoyance, à la convention collective nationale susvisée.

L'alinéa 1 de l'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 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 14 décembre 2018.

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° 2018/22, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 15 février 2019 portant
extension d'un avenant à la
convention collective nationale des
activités de production des eaux
embouteillées et boissons
rafraîchissantes sans alcool et de
bière (n° 1513)

JORF n°0044 du 21 février 2019

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 activités de production des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière du 24 mai 1988, les dispositions de l'avenant n° 1 du 6 décembre 2017 relatif aux instances paritaires, à la convention collective nationale susvisée.

L'article 9.3 est étendu sous réserve de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du 6e alinéa du Préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc., 29 mai 2001, Gegelec).

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 15 février 2019.

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° 2018/10, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 30 juillet 2019 portant
extension d'un avenant à la
convention collective nationale des
activités de production des eaux
embouteillées, des boissons
rafraîchissantes sans alcool et de
bière (n° 1513)

JORF n°0183 du 8 août 2019

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 activités de production des eaux embouteillées, des boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière du 24 mai 1988, les dispositions de l'avenant n° 37 du 24 octobre 2018 relatif aux salaires, à la convention collective

nationale susvisée sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

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 30 juillet 2019.

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° 2019/4, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 7 octobre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées, des boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière (n° 1513)

JORF n°0237 du 11 octobre 2019

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 activités de production des eaux embouteillées, des boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière du 24 mai 1988, les dispositions de l'avenant n° 38 du 20 mars 2019 relatif aux salaires, à la convention collective nationale 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.

Fait le 7 octobre 2019.

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° 2019/23, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.