

BISCOTTERIES, BISCUITERIES, CEREALES PRETES
A CONSOMMER OU A PREPARER,
CHOCOLATERIES, CONFISERIES, ALIMENTS DE
L'ENFANCE ET DE LA DIETETIQUE,
PREPARATIONS POUR ENTREMETS ET DESSERTS

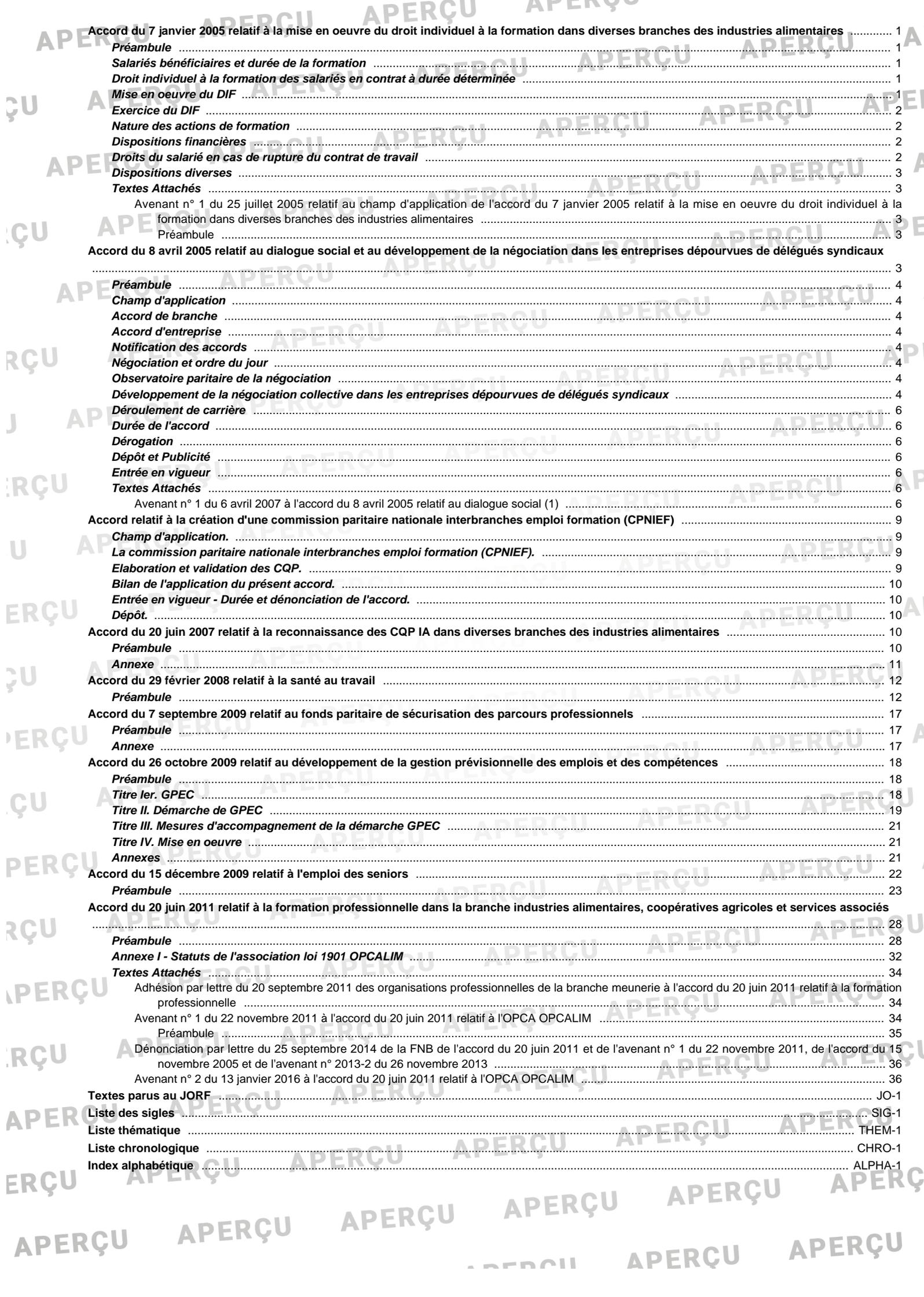
IDCC

Brochure 3270

TEXTE INTÉGRAL

17/11/2021

Pâtisserie de conservation, fabrication de préparations pour petits déjeuners en poudre ou granulés, fabrication d'aliments à base de fruits à coque, graines salées pour apéritif, fabrication de céréales, soufflés, grillées ou autrement transformées, de tapioca



Accord du 7 janvier 2005 relatif à la mise en oeuvre du droit individuel à la formation dans diverses branches des industries alimentaires	1
<i>Préambule</i>	1
<i>Salariés bénéficiaires et durée de la formation</i>	1
<i>Droit individuel à la formation des salariés en contrat à durée déterminée</i>	1
<i>Mise en oeuvre du DIF</i>	1
<i>Exercice du DIF</i>	2
<i>Nature des actions de formation</i>	2
<i>Dispositions financières</i>	2
<i>Droits du salarié en cas de rupture du contrat de travail</i>	2
<i>Dispositions diverses</i>	3
<i>Textes Attachés</i>	3
Avenant n° 1 du 25 juillet 2005 relatif au champ d'application de l'accord du 7 janvier 2005 relatif à la mise en oeuvre du droit individuel à la formation dans diverses branches des industries alimentaires	3
<i>Préambule</i>	3
Accord du 8 avril 2005 relatif au dialogue social et au développement de la négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux	3
<i>Préambule</i>	4
<i>Champ d'application</i>	4
<i>Accord de branche</i>	4
<i>Accord d'entreprise</i>	4
<i>Notification des accords</i>	4
<i>Négociation et ordre du jour</i>	4
<i>Observatoire paritaire de la négociation</i>	4
<i>Développement de la négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux</i>	4
<i>Déroulement de carrière</i>	6
<i>Durée de l'accord</i>	6
<i>Dérogation</i>	6
<i>Dépôt et Publicité</i>	6
<i>Entrée en vigueur</i>	6
<i>Textes Attachés</i>	6
Avenant n° 1 du 6 avril 2007 à l'accord du 8 avril 2005 relatif au dialogue social (1)	6
Accord relatif à la création d'une commission paritaire nationale interbranches emploi formation (CPNIEF)	9
<i>Champ d'application.</i>	9
<i>La commission paritaire nationale interbranches emploi formation (CPNIEF).</i>	9
<i>Elaboration et validation des CQP.</i>	9
<i>Bilan de l'application du présent accord.</i>	10
<i>Entrée en vigueur - Durée et dénonciation de l'accord.</i>	10
<i>Dépôt.</i>	10
Accord du 20 juin 2007 relatif à la reconnaissance des CQP IA dans diverses branches des industries alimentaires	10
<i>Préambule</i>	10
<i>Annexe</i>	11
Accord du 29 février 2008 relatif à la santé au travail	12
<i>Préambule</i>	12
Accord du 7 septembre 2009 relatif au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels	17
<i>Préambule</i>	17
<i>Annexe</i>	17
Accord du 26 octobre 2009 relatif au développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	18
<i>Préambule</i>	18
<i>Titre Ier. GPEC</i>	18
<i>Titre II. Démarche de GPEC</i>	19
<i>Titre III. Mesures d'accompagnement de la démarche GPEC</i>	21
<i>Titre IV. Mise en oeuvre</i>	21
<i>Annexes</i>	21
Accord du 15 décembre 2009 relatif à l'emploi des seniors	22
<i>Préambule</i>	23
Accord du 20 juin 2011 relatif à la formation professionnelle dans la branche industries alimentaires, coopératives agricoles et services associés	28
<i>Préambule</i>	28
<i>Annexe I - Statuts de l'association loi 1901 OPCALIM</i>	32
<i>Textes Attachés</i>	34
Adhésion par lettre du 20 septembre 2011 des organisations professionnelles de la branche meunerie à l'accord du 20 juin 2011 relatif à la formation professionnelle	34
Avenant n° 1 du 22 novembre 2011 à l'accord du 20 juin 2011 relatif à l'OPCA OPCALIM	34
<i>Préambule</i>	35
Dénonciation par lettre du 25 septembre 2014 de la FNB de l'accord du 20 juin 2011 et de l'avenant n° 1 du 22 novembre 2011, de l'accord du 15 novembre 2005 et de l'avenant n° 2013-2 du 26 novembre 2013	36
Avenant n° 2 du 13 janvier 2016 à l'accord du 20 juin 2011 relatif à l'OPCA OPCALIM	36
Textes parus au JORF	JO-1
Liste des sigles	SIG-1
Liste thématique	THEM-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

Accord du 7 janvier 2005 relatif à la mise en oeuvre du droit individuel à la formation dans diverses branches des industries alimentaires

Signataires	
Organisations patronales	L'Alliance 7 ; L'association des entreprises de produits alimentaires élaborés (ADEPALE) ; La chambre syndicale française de la levure (CSFL) ; La chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France (CSRCSF) ; Le syndicat national des fabricants de sucre de France (SNFS) ; Le comité français du café ; Le syndicat français des fabricants de café soluble ; Le syndicat national de l'industrie et du commerce du café (SNICC) ; La FEDALIM pour le compte de : - syndicat national des fabricants de bouillons et de potages (SNFBP) ; - fédérations des industries condimentaires de France (FICF) ; - syndicat national des fabricants de vinaigres (SNFV) ; - syndicat national des transformateurs de poivres, épices, aromates et vanille (SNPE) ; - syndicat du thé et des plantes à infusion (STEPI) ; - syndicat de la chicorée de France (SCF) ; - fédération française des industriels charcutiers, traiteurs, transformateurs de viandes (FICT) ; - fédération nationale des industries laitières (FNIL) ; - syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets, crèmes glacées (SFIG) ; - syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France (SIFPAF).
Organisations de salariés	La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture et de l'alimentation (FGTA) FO ; La fédération des syndicats des commerces, services et force de vente (CSFV) CFTC ; La fédération du personnel d'encadrement de la production de la transformation, de la distribution des services et organismes agroalimentaires et des cuirs et peaux CFE-CGC,

L'accord du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle aborge cet accord pour les industries alimentaires

Préambule

En vigueur non étendu

Les parties signataires soulignent l'intérêt qu'elles portent au développement de l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle.

Elles décident de s'approprier le nouveau dispositif innovant, créé par l'accord national interprofessionnel (ANI) du 5 décembre 2003, repris par la loi du 4 mai 2004 et tel que modifié par l'ANI du 7 janvier 2009 ainsi que par la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie qui doit contribuer à rendre les salariés plus acteurs de leur évolution professionnelle.

C'est pourquoi elles souhaitent mettre en oeuvre effectivement, au profit des salariés et des entreprises, ce droit individuel à la formation tout en prenant en compte les spécificités des industries alimentaires.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

Salariés bénéficiaires et durée de la formation

Article 1er

En vigueur non étendu

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps complet, à l'exclusion des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation, ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 20 heures.

Le salarié à temps partiel bénéficie du droit individuel à la formation au prorata de son temps de travail par rapport à la durée légale du travail. Par exception, le salarié dont la durée du travail est au moins égale à 80 % de la durée légale ou conventionnelle du travail bénéficie de 20 heures de DIF par an. Par exception, le salarié qui ne justifie pas de l'acquisition de DIF auprès d'un autre employeur, dont la durée du travail est au moins égale à deux tiers de la durée légale du travail bénéficie de 20 heures de DIF par an.

Le cumul des droits ouverts est égal à une durée plafonnée à 120 heures sur 6 ans. Ce plafond de 120 heures s'applique également aux salariés travaillant à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis pro rata temporis.

L'employeur doit informer annuellement par écrit les salariés du total des droits acquis au titre du DIF.

Les partenaires sociaux conviennent que, pour déterminer l'ouverture du droit individuel à la formation visé aux articles L. 6323-1 et suivants du code du travail, l'ancienneté des salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée s'appréciera au 1er janvier de chaque année civile.

Le salarié à temps complet bénéficiera, à terme échu, de 20 heures par année civile complète d'appartenance juridique à l'entreprise.

Sont prises en compte pour le calcul du DIF, les périodes de suspension du contrat de travail pour cause :

- d'accident de travail ;
- de maladie professionnelle ;
- de congé de maternité ;
- de congé de paternité ;
- de maladie lorsque ces périodes sont assimilées, par la convention collective dont relève la branche, à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés ;
- de congé d'adoption ;

- de congé de présence parentale ;

- de congé de soutien familial ;

- de congé parental d'éducation.

En cas d'année civile incomplète, le salarié bénéficie d'un DIF intégrant les droits acquis pro rata temporis entre la date d'embauche et la fin de la première année civile. Celui-ci pourra être mis en oeuvre au terme de l'année civile suivant la date d'entrée.

NOTA : Arrêté du 18 octobre 2005 :

(1) Accord étendu, à l'exclusion du septième alinéa de l'article 1er (Salariés bénéficiaires et durée de la formation), comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 933-1 du code du travail.

Droit individuel à la formation des salariés en contrat à durée déterminée

Article 2

En vigueur non étendu

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

L'organisme collecteur paritaire agréé au titre du congé individuel de formation pour les entreprises de 10 salariés et plus assure la prise en charge des frais de formation, de transport et d'hébergement ainsi que de l'allocation de formation due à ces salariés.

Mise en oeuvre du DIF

Article 3

En vigueur non étendu

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

Le choix de l'action de formation envisagée et ses modalités de réalisation sont arrêtés par accord écrit du salarié et de l'employeur éventuellement dans le cadre de l'entretien professionnel visé à l'article 1-1 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle, ou suite à une demande écrite du salarié.

Article 3.1

Demande du salarié

La demande d'exercice du DIF porte sur des actions de formation définies à l'article 5 suivant.

La demande écrite du salarié doit être déposée avant le début de la formation, au moins :

- 2 mois avant pour les formations d'une durée au plus égale à 1 semaine (35 heures) ;

- 3 mois avant pour les formations d'une durée supérieure.

Elle comporte :

- l'objet, le coût, le lieu, la durée, les dates et heures de l'action de formation.

1. Pour l'action de formation :

La demande doit comporter le programme de la formation souhaitée, la dénomination du prestataire pressenti.

2. Pour l'action de bilan de compétences :

La demande doit comporter la dénomination de l'organisme prestataire

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Champ d'application	Champ d'application (Accord du 29 février 2008 relatif à la santé au travail)	Article 5	16
	Champ d'application (Accord du 29 février 2008 relatif à la santé au travail)	Article 5	16
	Champ d'application (Accord du 29 février 2008 relatif à la santé au travail)	Article 5	16
Harcèlement	Sécurité (Accord du 29 février 2008 relatif à la santé au travail)	Article 1	12
	Sécurité (Accord du 29 février 2008 relatif à la santé au travail)	Article 1	12

Liste chronologique

Date	Texte	Page
2005-01-07	Accord du 7 janvier 2005 relatif à la mise en oeuvre du droit individuel à la formation dans diverses branches des industries alimentaires	1
2005-04-08	Accord du 8 avril 2005 relatif au dialogue social et au développement de la négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux	3
2005-07-25	Avenant n° 1 du 25 juillet 2005 relatif au champ d'application de l'accord du 7 janvier 2005 relatif à la mise en oeuvre du droit individuel à la formation dans diverses branches des industries alimentaires	3
2006-06-28	Accord relatif à la création d'une commission paritaire nationale interbranches emploi formation (CPNIEF)	9
2007-04-06	Avenant n° 1 du 6 avril 2007 à l'accord du 8 avril 2005 relatif au dialogue social (1)	6
2007-06-20	Accord du 20 juin 2007 relatif à la reconnaissance des CQP IA dans diverses branches des industries alimentaires	10
2008-02-29	Accord du 29 février 2008 relatif à la santé au travail	12
2009-03-07	Arrêté du 26 février 2009 modifiant l'arrêté du 11 février 2009 portant extension d'un avenant à l'accord professionnel relatif à la création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans diverses branches des industries alimentaires (n° 2473)	JO-1
2009-09-07	Accord du 7 septembre 2009 relatif au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels	17
2009-10-26	Accord du 26 octobre 2009 relatif au développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	
2009-12-15	Accord du 15 décembre 2009 relatif à l'emploi des seniors	
2010-07-21	Arrêté du 12 juillet 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des biscotteries, biscuiteries, pâtisseries à consommer ou à préparer, chocolateries, confiseries, aliments de l'enfance et de la diététique, des préparations pour entremets, desserts ménagers, et des glaces, sorbets et crèmes glacées (n° 2410)	
2010-10-16	Arrêté du 8 octobre 2010 portant extension d'un accord national professionnel pour le développement de la GPEC dans les industries alimentaires (n° 2897)	
2011-06-16	Arrêté du 7 juin 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des biscotteries, biscuiteries, pâtisseries à consommer ou à préparer, chocolateries, confiseries, aliments de l'enfance et de la diététique, des préparations pour entremets, desserts ménagers, et des glaces, sorbets et crèmes glacées (n° 2410)	
2011-06-20	Accord du 20 juin 2011 relatif à la formation professionnelle dans la branche industries alimentaires, coopératives agricoles et artisans associés	
2011-07-23	Arrêté du 18 juillet 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des biscotteries, biscuiteries, pâtisseries à consommer ou à préparer, chocolateries, confiseries, aliments de l'enfance et de la diététique, des préparations pour entremets, desserts ménagers, et des glaces, sorbets et crèmes glacées (n° 2410)	
2011-09-20	Adhésion par lettre du 20 septembre 2011 des organisations professionnelles de la branche meunerie à l'accord du 20 juin 2011 relatif à la formation professionnelle	
2011-11-22	Avenant n° 1 du 22 novembre 2011 à l'accord du 20 juin 2011 relatif à l'OPCA OPCALIM	
2012-04-26	Arrêté du 19 avril 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des biscotteries, biscuiteries, céréales prêtes à consommer ou à préparer, chocolateries, confiseries, aliments de l'enfance et de la diététique, des préparations pour entremets et desserts ménagers, et des glaces, sorbets et crèmes glacées (n° 2410)	
2012-08-12	Arrêté du 7 août 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des biscotteries, biscuiteries, pâtisseries à consommer ou à préparer, chocolateries, confiseries, aliments de l'enfance et de la diététique, des préparations pour entremets, desserts ménagers, et des glaces, sorbets et crèmes glacées (n° 2410)	
2013-04-30	Arrêté du 19 avril 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des biscotteries, biscuiteries, pâtisseries à consommer ou à préparer, chocolateries, confiseries, aliments de l'enfance et de la diététique, des préparations pour entremets, desserts ménagers et des glaces, sorbets et crèmes glacées (n° 2410)	
2014-09-25	Dénonciation par lettre du 25 septembre 2014 de la FNB de l'accord du 20 juin 2011 et de l'avenant n° 1 du 22 novembre 2011 à l'accord du 20 juin 2011 relatif à l'OPCA OPCALIM, de l'accord du 20 juin 2011 relatif à la formation professionnelle et de l'avenant n° 2013-2 du 26 novembre 2013	
2016-01-11		

Remarques

I. Signataires

- a. *Organisations patronales*
- b. *Syndicats de salariés*

II. Champ d'application

- a. *Champ d'application professionnel*
- b. *Champ d'application territorial*

III. Contrat de travail - Essai

- a. *Contrat de travail*
- i. Contrat de travail initial
- ii. Modification du contrat et mutation
- b. *Période d'essai*
- i. Durée de la période d'essai
- ii. Préavis de rupture pendant l'essai
- c. *Ancienneté*

IV. Classification

- a. *Critères classants*
- i. Connaissances requises ou expérience équivalente
- ii. Technicité / Complexité
- iii. Initiative / Autonomie
- iv. Responsabilité
- v. Animation / Encadrement
- vi. Communication
- b. *Grille de pesée des critères classants*
- c. *Grille de classification*

V. Salaires et indemnités

- a. *Rémunérations minimales*
- i. Ressource brute conventionnelle annuelle (RCA)
- ii. Rémunération mensuelle brute garantie hiérarchisée (RMGH)
- iii. Barème d'assiette de primes (BAP)
- b. *Rémunération des jeunes salariés de moins de 18 ans*
- c. *Prime de froid et de chaleur*
- d. *Prime de froid et de chaleurs dans les entreprises de fabrication de glaces et sorbets*
- e. *Prime d'ancienneté*
- f. *Prime annuelle*
- g. *Contreparties aux opérations d'habillage et de déshabillage*
- h. *Rappel en dehors de l'horaire normal*
- i. *Arrêt de travail pendant l'horaire normal*
- j. *Remplacement*
- k. *Emplois multiples*
- l. *Majoration pour travail du dimanche*
- m. *Majoration pour travail d'un jour férié*
- n. *Garantie de rémunération en cas de reclassement d'un senior (accord du 15 décembre 2009 étendu)*

VI. Temps de travail, repos et congés

- a. *Temps de travail*
- i. Durée du travail
- ii. Heures supplémentaires
- iii. Mesures d'assouplissement dans l'organisation hebdomadaire du travail
- iv. Modalités de mise en oeuvre de la RTT
- v. Personnel cadre non dirigeant et personnel commercial itinérant
- vi. Temps partiel
- vii. Travail intermittent
- viii. Travail de nuit
- b. *Repos et jours fériés*
- i. Repos
- ii. Jours fériés
- c. *Congés*
- i. Congés payés
- ii. Autres congés
- iii. Compte épargne-temps (CET)

VII. Déplacements professionnels

- a. *T.A.M.*
- b. *Cadres*

VIII. Formation professionnelle

- a. *Organisme(s) paritaire(s) collecteur(s) agréé(s) (OPCA)*
- b. *Le compte personnel de formation (CPF) (ex DIF)*
- c. *Les contrats de professionnalisation*
- i. Durée du contrat de professionnalisation
- ii. Rémunération minimale
- iii. Fonction tutorale
- d. *Mise en oeuvre de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)*
- i. Les bénéficiaires et les objectifs de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)
- ii. Durée de la Pro-A
- iii. Le tutorat
- e. *CQP IA*

IX. Maladie, accident du travail, maternité

a. Maladie et accident

- i. Garantie d'emploi
- ii. Indemnisation

b. Maternité

- i. Aménagement des horaires
- ii. Indemnisation du congé de maternité

X. Prévoyance et retraite complémentaire

a. Retraite complémentaire

b. Régime de prévoyance

- i. Institutions de prévoyance
- ii. Bénéficiaires
- iii. Salaire de référence
- iv. Garanties
- v. Cotisations

XI. Rupture du contrat

a. Préavis de démission ou de licenciement

- i. Durée du préavis
- ii. Heures de liberté pour recherche d'emploi

b. Indemnité de licenciement

c. Retraite

- i. Départ à la retraite
- ii. Mise à la retraite

Remarques

la brochure CCN 3270 est remplacée par la brochure CCN 3384

Pour vous permettre de savoir à qui et quand doit-on appliquer les dispositions, par principe, sauf disposition contraire, par application des dispositions légales :

- les accords doivent être appliqués par les adhérents des organisations patronales signataires aussitôt que la formalité du dépôt est accomplie. Le texte concerné sera reproduit en italique.
- lorsque l'accord nécessite un agrément, seul son obtention rend opposable le texte aux adhérents des organisations patronales signataires. La référence de l'agrément sera alors mentionnée.

Les non adhérents doivent appliquer le contenu de l'accord au lendemain de la publication au JORF de son arrêté d'extension. Le texte concerné sera reproduit en caractère droit.

Pour optimiser l'efficacité de la portée des alertes, y seront mentionnées les organisations patronales signataires.

I. Signataires

a. Organisations patronales

Alliance des syndicats des industries de la biscotterie, de la biscuiterie, des céréales prêtes à consommer ou à préparer, de la chocolaterie, de la

15.8 F	Biscotterie, biscuiterie, pâtisserie de conservation
15.8 K	Chocolaterie, confiserie
15.8 T	Fabrication d'aliments adaptés à l'enfant et diététiques, à l'exception des laits pour nourrissons
15.8 V	Industries alimentaires nca (non classées ailleurs) ; en ce qui concerne la fabrication de préparations pour entremets, de desserts lactés de conservation, petits déjeuners en poudre ou granulés, etc.
15.6 B	Autres activités de travail des grains en ce qui concerne la fabrication de céréales soufflées, grillées ou autrement transformées (pour le petit déjeuner notamment)
15.6 D	Fabrication de produits amylacés en ce qui concerne le tapioca
15.3 F	Transformation et conservation des fruits en ce qui concerne la fabrication d'aliments à base de fruits à coque (à l'exclusion des châtaignes et marrons autres que confits), arachides et autres graines, notamment consommés à l'apéritif
10.52 Z	Fabrication de glaces et sorbets (NAF Rev. 2), à l'exception des entreprises immatriculées au répertoire des métiers (*)

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

(*) Dispositions non étendues

Ne sont pas compris dans le champ d'application de la présente convention :

- les travailleurs à domicile
- les voyageurs représentants placiers (VRP), ceux-ci étant régis par la convention collective nationale interprofessionnelle du 3 octobre 1975.

b. Champ d'application territorial

Territoire français, y compris les DOM.

III. Contrat de travail - Essai

a. Contrat de travail

i. Contrat de travail initial

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

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

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

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

ii. Modification du contrat et mutation

confiserie, des aliments de l'enfance et de la diététique, des préparations pour entremets et desserts ménagers « l'Alliance 7 »

Syndicat des fabricants industriels de Glaces, Sorbets, Crèmes glacées (adhésion)

b. Syndicats de salariés

Fédération générale agroalimentaire (FGA) CGT

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

Fédération des syndicats des commerces, services et forces de ventes (CSFV) CFTC

Fédération du personnel d'encadrement de la production, de la transformation, de la distribution, des services et organismes agroalimentaires et cuirs et peaux (FNAA) CFE-CGC

Fédération nationale agroalimentaire et forestière (FNAF) CGT

II. Champ d'application

a. Champ d'application professionnel

La Convention collective règle les rapports entre employeurs et salariés travaillant dans les établissements appartenant à des entreprises dont l'activité relève des codes NAF suivants :

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

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

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

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

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

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

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

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

b. Période d'essai

i. Durée de la période d'essai

Les durées de la période d'essai indiquées par la présente convention collective n'étant plus applicables depuis le 1^{er} juillet 2009, il convient de faire application des dispositions légales :