
Boulangerie - pâtisserie industrielle

BROCHURE JO 3102

IDCC 1747

Convention collective nationale du 13 juillet 1993 révisée par Avenant n° 10 du 11 octobre 2011

[Étendue par arr. 19 déc. 2012, JO 23 déc., applicable à compter du lendemain de la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel⁽¹⁾

(1) Les dispositions du Chapitre 4 du Titre 6 prendront effet dès le 1^{er} janvier 2012.

]

(Annulée et remplacée par la Convention Collective «Boulangerie-pâtisserie industrielle et œufs»
du 1^{er} octobre 2024)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des entreprises de boulangerie et pâtisserie françaises (FEBPF).

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CGT ;

FO.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Titre 1

Dispositions générales

Chapitre 1

Champ d'application

Article 1

Champ professionnel

Mod. par Avenant n° 8, 26 oct. 2006, étendu par arr. 30 oct. 2007, JO 8 nov., applicable à compter du 1^{er} nov. 2006

Avenant n° 29, 15 avr. 2019, non étendu, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEB ;

SNIPO.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT.

La présente convention est rédigée conformément aux articles L. 131-1 et suivants du Code du travail (Avenant n° 29, 15 avr. 2019, non étendu : les termes « aux articles L. 131-1 et suivants du Code du travail » sont remplacés par les termes « aux articles L. 2221-1 et suivants du Code du travail »).

Elle règle, sur le territoire national, les rapports et conditions de travail entre les employeurs définis ci-après et les salariés liés avec eux par un contrat de travail. Elle s'applique aux départements d'outre-mer à compter du 1^{er} janvier 1999.

Les activités concernées sont principalement référencées à la nomenclature des activités françaises par les codes NAF : 15-8A - et 15-8B - (Avenant n° 29, 15 avr. 2019, non étendu : les références « 15-8 A et 15-8 B » sont remplacés par les références « 1071A, 1071B, 1085Z, 1089Z et 5610C (anciens 15-8 A et 15-8 B) »).

Les employeurs concernés sont ceux assurant la fabrication, et/ou la transformation, et/ou la vente de produits de

boulangerie, de pâtisserie et/ou viennoiserie. Est incluse dans ce champ l'activité de transformation de produits typiques de boulangerie ou de viennoiserie ou de pâtisserie, en produits salés à consommer en l'état.

Le caractère industriel de ces activités résulte des spécialités ci-après :

A. Fabrication et vente de produits non finis de boulangerie, pâtisserie et/ou viennoiserie (crus - frais ou surgelés, précuits - frais ou surgelés -, crus et précuits conservés par une autre méthode que la surgélation).

B. Transformation, cuisson et vente de produits cités à l'alinéa précédent (les établissements exerçant cette activité sont généralement dénommés «terminaux de cuisson», que la cuisson s'effectue ou non devant le consommateur).

C. Fabrication et vente de produits frais de pâtisserie, le caractère industriel résultant du fait que la vente au détail est inférieure à la moitié des ventes totales de pâtisserie.

D. Fabrication et vente de produits finis frais de boulangerie et/ou viennoiserie dans les établissements ayant un caractère industriel, c'est-à-dire répondant au moins à trois des critères ci-dessous :

1. panifier au moins 5400 quintaux par an,
2. employer au moins 20 personnes, dont au moins deux cadres, y compris le patron, quel que soit la statut juridique de celui-ci,
3. justifier d'une surface de cuisson d'au moins 30 m²,
4. la vente de pain au détail est inférieure à 30 % de la vente totale de pain.

Ressortent également de cette dernière catégorie les chaînes de magasins telles que définies ci-après, exerçant les activités de fabrication et vente de produits frais de pâtisserie et de fabrication et vente de produits finis frais de boulangerie et/ou viennoiserie.

Sont considérées comme chaînes de magasins, les chaînes ayant au moins deux magasins, juridiquement indépendants tels que des franchisés ou des sociétés ayant des participations en capital au sein d'un même groupe, distribuant les mêmes produits, sous la même enseigne et ayant une gestion ou une organisation centralisée. À titre d'exemple, peuvent relever d'une organisation centralisée, des méthodes de vente, une publicité ou des services supports communs.

(Al. ajouté par Avenant n° 29, 15 avr. 2019, non étendu) Les employeurs concernés sont, enfin, ceux dont l'activité exclusive ou principale, qui relève des nomenclatures 1089Z (ancien 158 V) et 4633Z (ancien 513G), porte sur un ou plusieurs des domaines suivants :

- emballage d'œufs ;
- transformation d'œufs.

Article 2 **Durée**

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée, sauf dénonciation dans les conditions prévues à l'article 4 ci-après.

Article 3 **Révision**

La présente convention est révisable à tout moment par accord des parties signataires. Les demandes de révision sont effectuées par lettre recommandée avec accusé de réception, à toutes les parties contractantes. Elles sont accompagnées d'un projet concernant les points dont la révision est demandée. La commission paritaire se réunit dans un délai maximal de 3 mois à compter de la date de réception de la demande.

Article 4 **Dénonciation**

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

Elle doit être suivie dans les 3 mois, à l'initiative de la partie la plus diligente, de la demande d'ouverture de négociations paritaires en vue de la conclusion d'une nouvelle convention.

Article 5 **Avantages antérieurs**

L'application des dispositions de la présente convention collective qui se substituent à celles antérieures ne peut entraîner la réduction ou la suppression des avantages particuliers dont les salariés auraient antérieurement bénéficié.

Chapitre 2

Dialogue social au niveau de la branche

Article 6

Validité des accords de branche

La validité des accords de branche est subordonnée à l'absence d'opposition des *organisations syndicales représentatives au plan national*(Termes exclus de l'extension par arr. 19 déc. 2012, JO 23 déc.) au sein de la branche.

L'opposition doit être écrite, motivée et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge en séance à l'ensemble des organisations représentatives au plan national au sein de la branche, dans un délai de 15 jours à compter de la date de notification d'un accord.

La notification des accords de branche est faite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception aux partenaires sociaux ou par remise d'un exemplaire de l'accord signé, contre récépissé.

Article 7

Réunions périodiques de concertation syndicale

Les parties contractantes conviennent de se rencontrer régulièrement pour évoquer les enjeux de la profession, qu'il s'agisse des classifications et des salaires minimaux, de la formation et de la promotion professionnelles, de la durée et de l'aménagement du temps de travail, de l'emploi, des nouvelles techniques, de l'adaptation du personnel en place, de l'intégration des jeunes et de toute question ayant une incidence sur la profession et sur son personnel, car elles n'entendent pas, à la signature de la convention, dresser une liste exhaustive des sujets, ni limiter les thèmes à débattre.

Le nombre actuel d'entreprises ne justifierait pas une commission spécialisée sur chaque sujet.

Aussi les parties conviennent-elles de créer une seule commission chargée d'étudier tous les problèmes en instance ou qui se poseraient dans la profession.

Cette commission se réunit au moins 3 fois par an, la première réunion devant, en début de séance, prévoir les sujets à étudier dans l'année.

Elle comprend des représentants de chaque syndicat de salariés représentatif au plan national, et autant de représentants des organisations patronales représentatives. Elle peut se faire assister de toute personnalité qualifiée, en ayant recours à des intervenants extérieurs.

Une ou plusieurs *organisations syndicales représentatives au plan national*(Termes exclus de l'extension par arr. 19 déc. 2012, JO 23 déc.) dans la branche peuvent exercer un droit de saisine et ainsi formuler des demandes relatives aux thèmes de négociation qu'elles souhaitent voir engagés.

Ces demandes écrites doivent être adressées aux organisations patronales qui en informent l'ensemble des organisations syndicales. Ces demandes doivent être inscrites à l'ordre du jour de la séance de négociation la plus proche.

Ce droit de saisine ne se substitue pas aux thèmes de négociation obligatoire.

Article 8

Indemnisation des mandataires syndicaux

Il importe que chaque syndicat reste parfaitement libre de désigner les mandataires de son choix pour le représenter et participer aux réunions paritaires organisées par les organisations patronales représentatives.

Celles-ci s'engagent à rembourser sur justificatifs à 2 personnes par organisation syndicale représentative, les frais de déplacement avancés sur la base du tarif de 2^e classe de la SNCF, ainsi que les frais de repas pour 2 personnes par syndicat dans une limite maximale fixée chaque année à la première réunion paritaire.

Les salariés des entreprises relevant de la présente convention, mandatés par leur organisation syndicale, qui participent à une réunion ou à un groupe de travail paritaire à l'échelon national seront autorisés à s'absenter par leur employeur.

Ils devront en informer celui-ci au préalable et s'efforcer, en accord avec lui, de réduire le plus possible la gêne que leur absence pourrait apporter à la marche normale de l'établissement dans lequel ils travaillent.

À chaque réunion ou groupe de travail paritaire, les représentants salariés indiqueront sur la feuille de présence :

- leur nom,
- la raison sociale de leur employeur,
- l'adresse de l'établissement où ils sont employés.

Le secrétariat de l'organisation patronale leur délivrera, à l'issue de chaque réunion, une attestation de présence à remettre à leur employeur.

Ils seront rémunérés, par leur employeur, comme s'ils avaient normalement travaillé.

Article 9

Commission de conciliation

Elle a pour objet de tenter de résoudre par la négociation les conflits collectifs qui pourraient surgir dans une entreprise, afin d'aboutir à une solution amiable.

Elle est saisie par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés ou d'employeurs qui désignent ses représentants concernés par le litige.

La commission comprend :

- 2 représentants de ou des organisations syndicales nationales des salariés impliqués dans le litige en cause ;
- autant de représentants des organisations patronales représentatives.

La demande de réunion est écrite et relate l'origine et l'étendue du différend. Les organisations patronales en assurent l'envoi aux organisations syndicales concernées, si elles sont plusieurs.

La commission se réunit au plus tard dans les 20 jours à compter de sa saisine.

Les réunions ont lieu soit au siège des organisations patronales représentatives, soit localement.

La commission de conciliation entend, ensemble, les deux parties intéressées, assistées chacune de son représentant syndical.

Le recours à la commission n'exclut pas la possibilité de porter les litiges individuels devant les tribunaux compétents.

Article 10

Observatoire paritaire de la négociation collective

Les parties signataires conviennent de constituer un observatoire paritaire de la négociation collective chargé du suivi des accords dans la branche à tous les niveaux conformément aux dispositions de l'article L. 2232-10 du code du travail.

10.1

Composition

L'observatoire paritaire de la négociation collective est composé d'un représentant par organisation syndicale représentative et d'un nombre égal de représentants des organisations patronales représentatives.

10.2

Missions

L'observatoire paritaire de la négociation collective est destinataire d'une copie des accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement conclus dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités industrielles de la boulangerie et pâtisserie.

Il dresse un bilan annuel des négociations de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement.

À cet effet, la commission paritaire de validation visée à l'article 11 lui transmettra une fois par an un bilan quantitatif et qualitatif des dossiers instruits par ladite commission.

L'examen de ces dossiers pourra être l'occasion de recommandations à l'attention des membres de la commission paritaire de validation.

À l'issue d'une enquête effectuée, d'une part, auprès des employeurs et, d'autre part, auprès des représentants des organisations syndicales représentatives, un bilan d'application des accords conclus par les représentants élus du personnel et les salariés mandatés sera présenté à la commission.

Il formule également des propositions sur les thèmes de négociation à engager au regard des dispositions législatives et conventionnelles.

10.3

Fonctionnement

Tous les 2 ans, l'observatoire est présidé alternativement par un membre d'une organisation syndicale représentative et par un représentant des organisations patronales représentatives. Les réunions de l'observatoire donnent lieu à l'établissement d'un procès-verbal. L'observatoire se réunit au moins une fois par an.

Avant chaque réunion, une copie du bilan à étudier est adressée aux membres de l'observatoire, en même temps que leur convocation, et ceci au plus tard 15 jours avant la date fixée pour la réunion.

Le secrétariat de l'observatoire est assuré par les organisations patronales.

Tous les accords recensés par l'observatoire sont mis à la disposition de ses membres qui peuvent les consulter auprès de son secrétariat.

Article 11

Commission paritaire nationale de validation

Il est instauré une commission paritaire nationale de validation conformément aux dispositions de l'article L. 2232-23 du code du travail.

11.1

Composition

La commission paritaire nationale de validation est composée en nombre égal de deux représentants par *organisation syndicale représentative au plan national* (*Termes exclus de l'extension par arr. 19 déc. 2012, JO 23 déc.*) dans la branche et d'un nombre égal de représentants des organisations patronales représentatives.

11.2

Missions

La commission paritaire nationale a pour mission de valider les accords conclus par les représentants élus du personnel, préalablement à leur dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Ainsi, elle s'assure de la conformité de ces accords aux dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

À cet effet, l'employeur adresse au secrétariat de la commission paritaire nationale de validation un exemplaire de l'accord dont il demande la validation.

La commission paritaire nationale de validation transmettra chaque année à la commission paritaire nationale de branche un bilan des accords conclus dans le cadre de l'examen annuel du rapport prévu à l'article L. 2241-2 du code du travail.

11.3

Fonctionnement

Tous les 2 ans, la commission est présidée alternativement par un membre d'une organisation syndicale représentative au plan national et par un représentant des organisations patronales.

Les réunions de la commission donnent lieu à l'établissement d'un procès-verbal établi par son secrétariat. Ce procès-verbal est adressé aux membres de la commission.

Sous réserve qu'elle soit saisie, la commission de validation se réunit au moins 1 fois par trimestre selon le calendrier qu'elle établit au début de chaque année.

Une copie des accords à examiner est adressée aux membres de la commission en même temps que la convocation, au plus tard /15 jours avant la date fixée pour la réunion.

Les accords soumis à la commission paritaire de validation devront être obligatoirement accompagnés :

- d'une fiche signalétique dûment complétée comportant l'identification de l'entreprise, l'effectif annuel, le nombre de salariés et les types d'emplois concernés par l'accord ;
- d'une copie de procès-verbal des dernières élections professionnelles établis sur la base du modèle CERFA ;
- d'une copie, le cas échéant, du procès-verbal de négociation signé entre les parties.

Les avis de la commission sont pris à la majorité des membres présents. Le collège salarié dispose d'un nombre de voix égal au nombre d'organisations syndicales représentatives le composant. Le collège employeurs dispose d'un nombre de voix égal à celui détenu par le collège salarié.

En cas d'absence d'un de ses représentants, un membre de la commission pourra donner pouvoir à un autre membre. Ce pouvoir devra être présenté aux membres présents avant le vote sur la validation de l'accord.

Le vote a lieu par collège.

Les décisions sont adoptées si, dans chaque collège, elles recueillent la majorité des voix des membres présents ou représentés, ou si elles ne font pas l'objet d'une opposition majoritaire.

Les décisions prises par la commission paritaire de validation sont consignées dans un procès-verbal signé par les membres présents de la commission.

Ce procès-verbal comportera les mentions suivantes :

- les membres présents ;
- les membres représentés ;
- le nombre de voix en faveur ou en défaveur de l'accord.

Lorsque l'accord est approuvé, la commission établit un procès-verbal de validation.

Dans le cas contraire, l'accord est réputé non écrit et un procès-verbal de non-conformité est établi.

Dans tous les cas, la commission transmettra une copie du procès-verbal de validation ou de non-validation à cha-

cune des parties signataires de l'accord, entreprise et représentants du personnel.

Le secrétariat de la commission est assuré par les organisations patronales.

Article 12 **Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle**

Il est instauré, conformément aux dispositions de l'article R. 2241-9 du Code du travail, une Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP).

12.1 **Composition de la CPNEFP**

La commission est composée d'un collège salarial comprenant deux membres par *organisation syndicale représentative sur le plan national* (Termes exclus de l'extension par arr. 19 déc. 2012, JO 23 déc.), et d'un collège employeurs comprenant autant de représentants désignés par les organisations patronales représentatives.

Tous les deux ans, chaque collège choisit parmi ses membres alternativement un Président et un Vice-Président.

12.2 **Missions de la CPNEFP**

Sur l'emploi, la commission est compétente afin :

- d'étudier la situation de l'emploi dans la branche professionnelle et de ses évolutions, notamment par un rapport annuel sur la situation de l'emploi,
- d'étudier l'évolution des qualifications et des emplois, notamment en regard des évolutions technologiques,
- de collecter et d'examiner les informations concernant les statistiques des licenciements économiques intervenus dans la branche au cours de l'année, lorsqu'ils concernent plus de 10 salariés dans l'entreprise.

Sur la formation professionnelle, la commission est compétente sur tous les points évoqués par les accords nationaux interprofessionnels sur la formation professionnelle.

Elle doit notamment s'attacher à traiter les points suivants :

- étudier les besoins de formation de la branche professionnelle et leur évolution,
- examiner les modalités de mise en œuvre des orientations définies par la branche professionnelle en matière de formation professionnelle,
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle existants pour les différents niveaux de qualification et faire toutes propositions aux pouvoirs publics et organismes intéressés sur les mesures propres à assurer l'utilisation de ces moyens,
- aider à l'insertion professionnelle des jeunes par la détermination et la mise en place de formations spécifiques et par la réalisation de démarches appropriées auprès des organismes publics de placement,
- concevoir, faire homologuer, valider les certificats de qualification professionnelle et autres certificats relatifs à la formation et à la compétence des salariés, existants ou à venir, correspondant aux besoins exprimés par la branche,
- suivre l'application des accords conclus dans le cadre de la négociation quinquennale de branche sur les orientations et les moyens en matière de formation professionnelle.

12.3 **Fonctionnement de la CPNEFP**

La commission se réunit au moins 1 fois par semestre sur convocation du Président et du Vice-Président ou à la demande d'un tiers au moins des membres d'un collège. Les organisations patronales représentatives assurent le secrétariat et collectent les questions de l'ordre du jour soumises en temps utile par les membres de la commission. Le président et le Vice-Président approuvent l'ordre du jour avant diffusion de la convocation, accompagnée de tous les documents nécessaires à la préparation de la réunion.

Les frais de déplacement sont remboursés conformément au 2^{ème} alinéa de l'article 8 de la convention collective des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie.

La réunion ne peut se tenir qu'en présence de la moitié au moins des membres de chaque collège.

En cas de vote, chaque membre présent dispose d'une voix. Il peut également détenir un pouvoir émanant d'un membre absent appartenant au même collège.

La première réunion a pour objet principal de faire le bilan de l'année écoulée. La seconde réunion doit au moins traiter du programme des actions à entreprendre l'année suivante.

La commission peut décider d'inviter toute personne à titre d'expert sur une question précise.

Il est établi un procès-verbal de réunion, approuvé par le Président et le Vice-Président, et transmis aux entreprises

par le secrétariat. Chaque fois que nécessaire, les observations et avis de la commission sont transmis aux organismes compétents.

Chapitre 3

Dialogue social au niveau de l'entreprise et droit syndical

Article 13

Information - Négociation

Il importe essentiellement que, dans toutes les entreprises quelles qu'en soient la structure et l'importance, l'information montante et descendante puisse circuler au mieux à tous les échelons de la hiérarchie.

Afin de faciliter la négociation, les parties signataires insistent sur l'intérêt qu'il y a à respecter scrupuleusement les dispositions réglementaires et, à défaut, à adopter toute mesure appropriée.

Article 14

Libertés syndicales et d'opinions

Ces libertés doivent être strictement respectées dans l'entreprise. Elles sont prévues dans le détail aux articles L. 2141-5 et suivants et L. 1132-1 et suivants du code du travail et sanctionnées par l'article 416-3 du code pénal.

Il est rappelé simplement dans le présent article, pour mémoire, qu'il ne doit pas être tenu compte de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de l'ethnie, de la race, de la religion, de l'appartenance syndicale, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'âge, de la situation de famille, des caractéristiques génétiques, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, ou une race, des opinions politiques, des activités syndicales ou mutualistes, des convictions religieuses, de l'apparence physique, du patronyme, de l'état de santé ou du handicap, pour tout ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de promotion ou de licenciement ou l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, les mesures discriminatoires, directes ou indirectes, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat.

Le personnel s'engage à respecter ces principes vis-à-vis de leurs collègues et, pour les personnes investies d'autorité ou chargées d'animer, à l'égard des personnes placées sous leurs ordres ou travaillant avec elles.

Les parties contractantes s'engagent à rappeler à leurs adhérents la nécessité d'appliquer les dispositions ci-dessus rappelées, de façon stricte, les seules exceptions étant les cas légalement prévus de priorités d'emploi ou de réembauchage.

Article 15

Délégués du personnel et comités d'entreprise

La représentation des différentes catégories de salariés par des délégués du personnel et au sein des comités d'entreprise est régie, sauf accord d'entreprise plus favorable, par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

15.1

Élection des représentants du personnel

Pour faciliter les élections en évitant les contentieux, les parties conviennent des modalités suivantes applicables dans les entreprises ayant 11 salariés et plus, sauf accord d'entreprise contraire.

La répartition du personnel dans les collèges électoraux se fait en groupant dans :

- le 1^{er} collège, les ouvriers et les employés,
- le 2^e collège, les techniciens, les agents de maîtrise et les cadres,
- un 3^e collège, le cas échéant, en matière de comité d'entreprise ou d'établissement, si le nombre de cadres dans la société ou l'établissement est au moins égal à 25.

15.2

Réunion

Les heures passées en réunion organisée par le chef d'entreprise par les délégués du personnel ou les membres du comité d'entreprise sont, pour l'ensemble des intéressés considérées comme temps de travail effectif.

15.3

Budget des activités sociales et culturelles

Lorsqu'il existe un comité d'entreprise, le financement des œuvres sociales est assuré par une subvention de l'entreprise égale à 0,3 % des salaires de l'année précédente, indépendamment de la subvention de fonctionnement prévue

par l'article L. 2325-43 du code du travail.

Ce pourcentage de 0,3 % inclut les subventions et les dépenses d'œuvres sociales existant au moment de la signature de la présente convention.

Lorsque dans les entreprises de plus de 50 salariés, il n'existe pas de comité d'entreprise, la subvention de l'alinéa précédent est versée aux délégués du personnel.

Article 16

Conflits collectifs

En cas de conflits collectifs, toutes les parties en cause mettront tout en œuvre afin d'engager au plus tôt toutes les procédures possibles de concertation et de négociation, qu'elles soient conventionnelles, notamment par la saisine de la commission de conciliation, ou qu'elles résultent de la réglementation en vigueur.

Article 17

Accords d'entreprise et d'établissement

La négociation d'entreprise s'effectue, en principe, avec un délégué syndical.

Toutefois, à défaut de représentants d'organisations syndicales désignés au sein d'une société, il est possible de négocier des accords collectifs dans les conditions fixées aux articles 18 et 19 ci-après.

La validité des accords d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives, ayant recueilli au moins la moitié des suffrages valablement exprimés au premier tour des dernières élections des membres titulaires au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires.

L'opposition doit être écrite, motivée et notifiée à l'ensemble des signataires de l'accord d'entreprise ou d'établissement, dans un délai de 8 jours à compter de la date de notification de cet accord.

La notification des accords d'entreprise est faite par lettre recommandée, avec demande d'avis de réception aux partenaires sociaux ou par remise d'un exemplaire de l'accord signé, contre récépissé.

Dans l'attente des premières élections organisées dans l'entreprise ou l'établissement après la loi du 20 août 2008, en cas de carence aux dernières élections professionnelles, lorsqu'un délégué syndical a été désigné dans l'entreprise ou dans l'établissement, la validité d'une convention ou d'un accord d'entreprise est subordonnée à l'approbation de cette convention ou de cet accord par la majorité des salariés.

Article 18

Négociation avec les représentants élus du personnel

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-23 du Code du travail, dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, pourront négocier et conclure des accords collectifs de travail sur toutes les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif.

Toutefois, les parties signataires conviennent que la négociation d'entreprise devra strictement respecter les conditions de non-dérogation aux accords de branche fixées par les organisations syndicales et patronales.

Ainsi, les accords négociés dans le cadre des présentes dispositions ne pourront déroger dans un sens moins favorable aux salariés aux dispositions de la convention collective.

18.1

Moyens accordés aux élus du personnel

Les représentants élus du personnel bénéficient d'un crédit d'heures individuel de délégation spécial fixé par accord avec l'employeur, préalablement à l'ouverture des négociations. À défaut d'accord, ce crédit ne pourra dépasser 10 heures.

Une copie des présentes dispositions sera communiquée par l'employeur aux élus du personnel 1 mois avant d'engager une négociation.

Ce crédit d'heures a pour objet la préparation de la négociation ainsi que l'information des salariés durant le processus de négociation.

Ces heures sont considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées comme telles.

Dans l'hypothèse où les thèmes et leur complexité le justifieraient, les représentants élus du personnel pourront bénéficier d'une formation spéciale à la négociation collective, dont le principe et les modalités seront fixés par accord avec l'employeur. Les heures consacrées à cette formation seront considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées comme telles.

Le temps passé aux réunions de négociation avec le ou les représentants élus du personnel est également considéré comme du temps de travail effectif.

Le terme de la négociation est constaté par la signature d'un accord collectif ou par un procès-verbal de désaccord.

18.2

Conditions de validité des accords

Les accords, pour être valablement conclus, devront être adoptés, par la représentation du personnel, à la majorité des membres titulaires élus présents.

Les accords conclus avec les représentants élus du personnel peuvent être à durée déterminée ou à durée indéterminée.

En cas d'accord conclu pour une durée déterminée, celle-ci ne peut excéder 4 ans.

En cas d'accord conclu pour une durée indéterminée, celui-ci devra être révisé tous les 3 ans et, en tout état de cause, à l'occasion de tout renouvellement des institutions représentatives du personnel si une liste d'origine syndicale était déposée.

L'accord, dès sa conclusion, sera transmis par l'employeur à la commission paritaire nationale de validation visée à l'article 11. L'employeur transmettra également la copie des procès-verbaux des dernières élections des représentants du personnel. Les accords ainsi conclus ne pourront acquérir la qualité d'accords collectifs de travail qu'après approbation par la commission paritaire de validation.

L'accord, après approbation par la commission paritaire de validation, doit être déposé par l'employeur, accompagné du procès-verbal de validation et de la copie des procès-verbaux des dernières élections professionnelles, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Article 19

Négociation avec un salarié mandaté

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-24 du code du travail, les entreprises dépourvues de délégué syndical et lorsqu'un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel, peuvent conclure des accords d'entreprise ou d'établissement, avec un ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs *organisations syndicales reconnues représentatives au plan national* (Termes exclus de l'extension par arr. 19 déc. 2012, JO 23 déc.) sur toutes les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif.

Toutefois, les parties signataires conviennent que la négociation d'entreprise devra strictement respecter les conditions de non-dérogação aux accords de branche fixées par les organisations syndicales et patronales.

Ainsi, les accords négociés dans le cadre des présentes dispositions ne pourront déroger dans un sens moins favorable aux salariés aux dispositions de la convention collective.

19.1

Le mandat

19.1.1

Conditions du mandatement

Au minimum un mois avant l'engagement de la négociation, l'employeur informe les organisations syndicales représentatives de sa décision d'engager des négociations, par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette lettre devra exposer le ou les thèmes de négociation envisagés.

Une copie des présentes dispositions sera communiquée par l'employeur au salarié mandaté un mois avant d'engager une négociation.

Le ou les mandats établis par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives, comportant l'indication du nom du mandataire et son objet, devront être délivrés au salarié mandaté et à l'employeur par l'organisation syndicale mandante, préalablement à l'ouverture de la négociation, par lettre recommandée avec accusé de réception.

19.1.2

Exercice du mandat

Le mandat est limité à la négociation pour laquelle il est délivré. Le mandataire est tenu d'une obligation d'information du syndicat mandant.

Préalablement à l'engagement de la négociation, l'employeur devra s'assurer du contenu et de l'étendue du mandat dévolu par le salarié mandaté, et définira le calendrier des réunions de négociation. De même, préalablement à la signature de l'accord définitif, un exemplaire du projet d'accord devra être adressé à l'organisation syndicale mandante.

19.1.3

Terme du mandat

Le mandat prend fin soit à la date de signature de l'accord, soit à la date du retrait du mandat par le syndicat mandataire, soit à la date où le salarié décide de mettre fin à son mandat.

Le retrait du mandat par le syndicat mandataire doit être notifié à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception.

La décision de mettre fin au mandat, à l'initiative du salarié, doit être notifiée par écrit à l'employeur et à l'organisation syndicale mandante.

Le mandat prend également fin en cas d'échec des négociations constaté par procès-verbal, établi par l'employeur et le salarié mandaté. Le procès-verbal doit établir les points de désaccord et être adressé à l'organisation syndicale mandante.

19.2

Moyens accordés aux salariés mandatés

Les salariés mandatés bénéficient d'un crédit d'heures individuel de délégation spécial fixé par accord avec l'employeur, préalablement à l'ouverture des négociations. À défaut d'accord, ce crédit ne pourra dépasser 10 heures. Ce crédit d'heures a pour objet la préparation de la négociation ainsi que l'information des salariés durant le processus de négociation.

Ces heures sont considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées comme telles.

Dans l'hypothèse où les thèmes et leur complexité le justifieraient, les salariés mandatés pourront bénéficier d'une formation spéciale à la négociation collective, dont le principe et les modalités seront fixés par accord avec l'employeur. Les heures consacrées à cette formation seront considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées comme telles.

Le temps passé aux réunions de négociation avec le ou les salariés mandatés est également considéré comme du temps de travail effectif.

Le terme de la négociation sera constaté par la signature d'un accord collectif ou par un procès-verbal de désaccord.

19.3

Protection des salariés mandatés

Les salariés mandatés bénéficient de la protection prévue par l'article L. 2411-1 du code du travail, dès que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de leur désignation. Cette protection demeure applicable pendant une période de 12 mois à compter du terme du mandat.

19.4

Conditions de validité des accords

L'accord d'entreprise signé par un salarié mandaté devra être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages valablement exprimés.

Cette approbation intervient après la conclusion de l'accord d'entreprise ou d'établissement.

Les salariés devront pour cela être informés 15 jours au moins avant la date prévue du scrutin, de l'heure et du lieu de celui-ci, du contenu de l'accord, du texte de la question soumise à leur vote. À défaut d'approbation par les salariés consultés, l'accord est réputé non écrit.

La consultation a lieu pendant le temps de travail, au scrutin secret et sous enveloppe, et son organisation matérielle incombe à l'employeur.

Le résultat du vote fait l'objet d'un procès-verbal dont la publicité est assurée dans l'entreprise par voie d'affichage. Ce procès-verbal doit être annexé à l'accord approuvé, lors de son dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes. Le procès-verbal est également adressé à l'organisation mandante.

Titre 2

Contrat de travail

Chapitre 1

Conclusion du contrat de travail

Article 20

Principes généraux

Les entreprises doivent privilégier la promotion interne.

Dans ce cadre, elles s'engagent à favoriser et à anticiper les évolutions de carrière, les promotions, les mutations, les changements de postes ou d'horaires, en fonction des souhaits, des opportunités et des compétences des salariés.

Article 21

Égalité professionnelle

Les partenaires sociaux affirment leur attachement au principe de non-discrimination tel qu'énoncé à l'article L. 1132-1 du Code du travail.

Plus particulièrement, les entreprises devront strictement respecter le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment pour l'accès à l'emploi, à la formation, la promotion professionnelle, les conditions de travail et la rémunération.

À cet égard, le rapport visé à l'article L. 2323-57 du Code du travail relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, soumis pour avis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, comprend des indicateurs pertinents susceptibles de déceler des différences de traitement.

Afin d'assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les entreprises assujetties à la négociation annuelle obligatoire visée à l'article L. 2242-1 du Code du travail, devront engager une négociation sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de les atteindre, à partir des indications figurant au rapport présenté au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Article 22

Ancienneté

Pour l'application de la présente convention, l'ancienneté s'entend de la durée du contrat de travail en cours depuis l'embauche, sans qu'il y ait lieu de déduire la durée des absences pour maladie d'une durée inférieure aux périodes de garantie d'emploi visées à l'article 36, pour accident du travail ou maladie professionnelle, pour événements familiaux tels que fixés à l'article 34, pour congé de maternité ou adoption et pour congés payés.

Aux termes des dispositions légales, la durée d'un contrat ou de contrats successifs à durée déterminée, qui aurait immédiatement précédé la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée, est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté.

De même, en cas d'embauche après une mission, d'un salarié mis à disposition par une entreprise de travail temporaire, la durée des missions accomplies au cours des six mois précédents au sein de l'entreprise utilisatrice est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté.

Article 23

Contrat de travail à durée indéterminée

Le contrat de travail de droit commun est le contrat de travail à durée indéterminée.

Dès lors, sauf stipulation particulière, le contrat de travail est conclu pour une durée indéterminée.

Le contrat de travail existe entre les parties dès l'embauche, c'est-à-dire dès le début de la période d'essai.

L'engagement doit faire l'objet d'un document écrit sous forme de lettre d'embauche ou de contrat de travail.

Ce document, remis ou envoyé au plus tard dès le début de la période d'essai, doit préciser l'identité des parties, la date de début du contrat, l'emploi, la catégorie professionnelle correspondante et la classification conventionnelle, la rémunération mensuelle pour la durée du travail convenue, le lieu de travail, la référence à la présente convention collective ainsi que toutes conditions particulières éventuelles, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles.

Le contrat de travail est rédigé en deux exemplaires originaux, dont un pour chacune des parties.

L'examen médical d'embauche, obligatoire en application des dispositions réglementaires, conditionne la validité de l'engagement.

Article 24

Contrat de travail à durée déterminée

Les contrats de travail conclus pour une durée indéterminée constituant la norme, les entreprises sont incitées à limiter, au maximum, l'utilisation de contrats à durée déterminée.

Toutefois, dès lors qu'il est conclu pour l'un des motifs limitativement prévus par les dispositions légales, le contrat de travail peut être à durée déterminée.

La validité du contrat de travail à durée déterminée est subordonnée au respect de conditions de forme.

Ainsi, le contrat de travail à durée déterminée est obligatoirement établi par écrit et doit prévoir sa durée prévisible ainsi que les mentions obligatoires visées par les dispositions légales et réglementaires et notamment le motif de recours.

Le contrat est transmis au salarié, au plus tard, dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche.

Les salariés sous contrat à durée déterminée ont les mêmes droits et les mêmes obligations que ceux liés par un contrat à durée indéterminée.

Article 25

Période d'essai

25.1

Période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée

La période d'essai doit être prévue obligatoirement dans le contrat de travail ou la lettre d'embauche prévue à l'article 23.

La période d'essai a pour objet de permettre 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.

En tout état de cause, la durée de la période d'essai ne peut être supérieure à :

- deux mois, pour les ouvriers et les employés,
- trois mois, pour les agents de maîtrise et les techniciens,
- quatre mois, pour les cadres.

La période d'essai peut être renouvelée une seule fois.

Ce renouvellement doit faire l'objet d'un accord écrit entre les parties, avant le terme de la période d'essai initiale.

La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut excéder :

- trois mois, pour les ouvriers et les employés,
- cinq mois, pour les agents de maîtrise et les techniciens,
- sept mois, pour les cadres.

S'agissant d'une période de travail effectif, la durée des suspensions du contrat de travail, de quelque nature qu'elles soient, qui interviendraient pendant la période d'essai, prolongerait celle-ci d'autant.

Il peut être mis fin à la période d'essai, à tout moment, sous réserve du respect d'un délai de prévenance.

Lorsqu'il est mis fin par l'employeur au contrat, au cours de la période d'essai, il en informe le salarié dans un délai ne pouvant être inférieur à :

- 24 heures en deçà de huit jours de présence,
- 48 heures entre huit jours et un mois de présence,
- deux semaines après un mois et jusqu'à trois mois de présence,
- un mois après trois mois de présence.

La notification de la rupture de la période d'essai à l'initiative de l'employeur pourra intervenir jusqu'à son dernier jour, sous réserve du versement au salarié d'une indemnité compensatrice pour la partie du délai de prévenance non effectuée.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci en informe l'employeur dans un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à huit jours.

Dans tous les cas, la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Pendant la période d'essai, chaque salarié doit être classé au niveau de qualification correspondant à son emploi. Il bénéficie ainsi du salaire minimal de sa catégorie.

En cas de rupture du contrat pendant la période d'essai ou à son terme, les salaires contractuellement prévus sont

du pour la période travaillée, ainsi que les primes, indemnités éventuelles et notamment, l'indemnité compensatrice de congés payés lorsque le temps de travail effectif du salarié aura été au moins égal à 10 jours.

25.2

Période d'essai du contrat de travail à durée déterminée

En matière de contrat à durée déterminée, la période d'essai ne peut excéder un jour par semaine de contrat, dans la limite de deux semaines si la durée initiale du contrat est au plus égale à six mois et d'un mois si la durée du contrat est supérieure à six mois.

La durée de la période d'essai, exprimée en jours, doit s'entendre comme étant déterminée en jours ouvrés, c'est-à-dire en jours travaillés. La semaine doit s'entendre comme la semaine civile.

Lorsque la relation contractuelle de travail à durée déterminée se poursuit à durée indéterminée, la durée du contrat à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail à durée indéterminée, sauf s'il s'agit d'un emploi exigeant des qualités et des compétences différentes de celui précédemment occupé.

Article 26

Obligation de discrétion et de non-concurrence

À titre général, une collaboration loyale implique le respect d'une obligation de discrétion par tout salarié.

Tout salarié s'interdit donc de divulguer, tant à l'extérieur qu'à l'intérieur de l'entreprise, les informations confidentielles dont il pourrait avoir connaissance de par l'exercice de ses fonctions et, en particulier, celles ayant trait aux secrets et procédés de fabrication ainsi qu'aux tarifs et conditions générales de vente.

En outre, afin d'assurer la sauvegarde de ses intérêts, l'entreprise peut interdire à un salarié, postérieurement à la rupture de son contrat de travail, quel qu'en soit le motif, de créer ou d'exploiter une entreprise concurrente, de lui apporter son concours ou ses services, sous quelque forme que ce soit et notamment, dans le cadre d'un contrat de travail.

Dans la mesure où de telles clauses restreignent la liberté du travail, elles ne sont valables qu'aux conditions suivantes.

Cette interdiction ne peut résulter que d'une stipulation expresse du contrat de travail, de la lettre d'engagement ou d'un avenant au contrat initial.

Afin que le salarié conserve la possibilité d'exercer des activités correspondant à sa formation et à son expérience professionnelle, l'existence d'une telle interdiction ne se justifie qu'en raison de la spécificité de l'emploi du salarié concerné. Ainsi, elle ne peut concerner les ouvriers et les employés, excepté ceux qui exercent une fonction commerciale de prospection de clientèle.

L'obligation de non-concurrence ne peut excéder une durée de deux années.

L'obligation doit être limitée géographiquement. Celle-ci ne peut excéder, s'agissant des cadres, à l'exception de ceux employés par une société présente sur un ou des marchés internationaux, le territoire national. S'agissant des autres catégories de salariés, elle est limitée au département du lieu de travail et aux départements limitrophes.

La contrepartie financière à l'obligation de non-concurrence doit au moins être égale à 40 % du salaire moyen des trois derniers mois d'activité, étant précisé que toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé prorata temporis.

L'employeur peut renoncer à l'obligation de non-concurrence, à condition d'en informer le salarié concerné par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge, au plus tard dans les 15 jours suivant le terme des relations contractuelles.

En cas de violation par le salarié de son obligation de non-concurrence, la contrepartie financière cesse d'être due, sans préjudice des dommages et intérêts dont il pourrait être redevable.

Article 27

Modification du contrat

Toute modification du contrat de travail, contrairement au changement des conditions de travail, doit faire l'objet d'une proposition écrite de l'employeur, précisant la ou les modification(s) envisagée(s), ainsi que sa date d'entrée en vigueur.

Lorsque la modification envisagée ne repose pas sur un motif économique, le salarié concerné dispose, pour faire connaître son acceptation ou son refus, d'un délai de réflexion au moins égal à deux semaines, à compter de la réception de la proposition.

Lorsqu'il s'agit d'une modification pour motif économique, l'employeur doit informer le salarié par lettre recommandée avec accusé de réception qu'il dispose d'un mois de réflexion à compter de sa réception, pour faire connaître

son refus. À défaut de réponse dans ce délai, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

Lorsque la modification du contrat entraîne la modification de la qualification, impliquant une diminution de la rémunération, le salarié bénéficie, à compter de la prise d'effet de la modification, excepté si celle-ci intervient dans le cadre d'une sanction disciplinaire, d'une indemnité différentielle dégressive calculée sur le salaire de base comme suit :

- 100 % de la différence pendant 2 mois,
- 75 % de la différence pendant les 2 mois suivants,
- 50 % de la différence pendant les 2 mois suivants,
- 25 % de la différence pendant les 2 mois suivants.

Article 28 **Remplacement temporaire**

En cas de remplacement temporaire sur un poste de qualification supérieure, dont la durée excède dix jours, le salarié, qui assure l'ensemble des fonctions du titulaire du poste, perçoit pendant la durée du remplacement une indemnité de remplacement égale à la différence entre le salaire minimal de la catégorie du salarié remplacé et le salaire minimal de sa catégorie.

Si le même salarié assure, au cours d'une période de douze mois, plusieurs remplacements successifs dans le même emploi, le délai de 10 jours ne lui est opposable qu'une seule fois.

Chapitre 2 **Exécution du contrat de travail**

Article 29 **Salaires**

Les minima conventionnels sont établis par accord paritaire entre les organisations patronales et syndicales représentatives, en référence à la classification conventionnelle de la profession.

Les minima conventionnels sont fixés sur la base de la durée légale du travail.

Le salaire est la contrepartie du travail. Il est dû par l'employeur pour le travail effectivement fourni. La rémunération est fixée dès l'embauche, sur une base mensuelle. Elle est établie pour une durée de travail effectif correspondant à la durée légale hebdomadaire ou conventionnelle, si elle est inférieure. Elle peut aussi être établie de façon forfaitaire. Les salaires sont versés chaque mois à intervalle régulier.

Article 30 **Mensualisation**

Les salariés sont rémunérés une fois par mois. Leur rémunération est indépendante, pour un horaire de travail déterminé, du nombre de jours effectivement travaillés dans le mois. Un acompte peut être demandé au cours du mois.

Pour les salariés non rémunérés sur la base d'un forfait en heures ou en jours, la rémunération mensuelle correspond à cent cinquante et une heures, soixante-sept par mois pour un horaire de travail de trente-cinq heures par semaine. Le taux horaire s'obtient en divisant le salaire mensuel par cent cinquante et une heures soixante-sept.

Les heures d'absence sont déduites du salaire mensuel en divisant celui-ci par le nombre d'heures effectivement travaillées dans l'entreprise pour le mois considéré.

Article 31 **Treizième mois**

À compter du 1^{er} janvier 2013, tout salarié titulaire d'un contrat de travail au 31 décembre de chaque année bénéficie d'un treizième mois dans les conditions suivantes.

Le treizième mois est accordé à tout salarié ayant au moins 5 ans d'ancienneté au 31 décembre de chaque année. Il est égal à un mois du salaire de référence défini ci-dessous.

Les salariés ayant au moins 3 ans d'ancienneté et moins de 5 ans bénéficient, dans les mêmes conditions, d'un demi treizième mois.

Le treizième mois est calculé sur la base du salaire de base annuel moyen des 12 mois de l'année civile en cours, duquel sont déduites les périodes d'absence de quelque nature que ce soit, et auquel s'ajoutent les heures supplémentaires ainsi que toutes majorations d'origine légale ou conventionnelle.

Toutefois, les congés payés ainsi que les absences résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle dans la limite d'un an, de la réalisation d'actions de formation professionnelle obligatoire et du DIF réalisé pendant

le temps de travail ou de l'utilisation des heures de délégation par les représentants du personnel ne donneront pas lieu à déduction.

Il est versé en même temps que la rémunération du mois de décembre. Le treizième mois n'est pas dû en cas de départ en cours d'année.

À titre de période transitoire, le treizième mois sera accordé dans les conditions suivantes au titre de l'année 2012. Ainsi, les salariés ayant au moins 3 ans d'ancienneté et moins de 5 ans bénéficieront de 40 % (au lieu de la moitié) du treizième mois qui leur serait dû en application des dispositions ci-dessus et les salariés ayant au moins 5 ans d'ancienneté bénéficieront de 70 % (au lieu de 100 %) du treizième mois qui leur serait dû en application des dispositions ci-dessus,

Le treizième mois se substitue à tout avantage accordé en application des dispositions conventionnelles antérieures relatives à la gratification de fin d'année.

Toutefois, dès lors que le montant de la gratification de fin d'année calculé conformément aux dispositions conventionnelles antérieurement applicables dont aurait bénéficié le salarié serait supérieur au cours de la période transitoire ci-dessus, au montant du treizième mois calculé conformément aux dispositions ci-dessus, le salarié aura droit au maintien du versement du montant de la gratification de fin d'année qui lui aurait été octroyé.

Article 32 **Indemnités de frais professionnels**

Il est attribué une indemnité, dite pour frais professionnels, à tout le personnel participant au cycle de production en site industriel et occupé à un travail en continu, en équipe ou posté, d'une durée effective d'au moins 6 heures consécutives.

Cette indemnité, qui constitue un remboursement de frais, est égale, par jour de travail effectif, à une fois la valeur, au 1^{er} janvier de chaque année, du minimum garanti fixé par voie réglementaire et à une fois et demie ce même minimum lorsque le travail continu s'effectue de nuit, c'est-à-dire pour tout poste incluant une période de travail comprise entre 0 et 3 heures du matin, ou une période de travail effectif d'au moins 6 heures consécutives entre 21 heures et 9 heures.

Article 33 **Congés payés**

Les congés annuels sont accordés et indemnisés conformément à la réglementation en vigueur.

La période de congé prévue à l'article L. 3141-13 du Code du travail est fixée du 1^{er} mai au 30 avril de l'année suivante.

Les règles de fractionnement restent applicables conformément aux articles L. 3141-17 à L. 3141-19 du Code du travail.

En raison des importantes variations de la charge de travail en fonction de la localisation géographique et des activités spécifiques de chaque établissement, les congés ne sont pas pris pendant la période de surcroît annuel de travail.

Cette période est limitée à 10 semaines par établissement et par an. Elle est fractionnable en deux périodes au maximum. Les dates précises de début et fin de cette (ou ces) période(s) sont affichées par le chef d'établissement dans la deuxième quinzaine de décembre, après consultation des représentants du personnel.

Article 34 **Congés exceptionnels pour événements familiaux**

Mod. par Avenant 29 sept. 2020, étendu par arr. 2 avr. 2021, JO 10 avr., applicable à compter de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEB.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

CFE CGC Agro alimentaire ;

FGTA FO.

Les congés exceptionnels pour événements familiaux sont accordés aux salariés dans les cas suivants :

| | |
|--|---------|
| Mariage du salarié ou pour la conclusion d'un PACS | 4 jours |
| Naissance ou adoption d'un enfant | 3 jours |
| Mariage ou PACS d'un enfant (1) | 1 jour |

| | |
|---|---------|
| Décès du conjoint lié par le mariage ou du partenaire lié par un PACS | 3 jours |
| Décès d'un enfant (2) | 7 jours |
| Décès des père ou mère, du beau-père ou de la belle-mère (3) | 3 jours |
| Journée de défense et de citoyenneté (JDC) | 1 jour |
| Décès d'un grand-parent | 2 jours |
| Décès d'un frère ou d'une sœur | 3 jours |
| Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant (4) | 2 jours |
| Déménagement d'un salarié (y compris en cas de mobilité interne à l'entreprise) dans la limite d'un déménagement tous les 5 ans | 1 jour |

(1) (2) (4) Enfant par lien de filiation naturelle ou adoption

(2) Il est rappelé les dispositions issues de la Loi n° 2020-692 du 8 juin 2020 visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant : un salarié aura droit à un congé de 7 jours ouvrés (au lieu de 5 jours auparavant) en cas de décès :

- D'un enfant âgé de moins de 25 ans ;

- D'un enfant, quelque soit son âge, s'il était lui-même parent ;

- D'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié.

Un congé dit «congé de deuil» cumulable avec le congé pour décès (décrit ci-dessus) sera accordé pour une durée de 8 jours ouvrables en cas du décès :

- De son enfant âgé de moins de 25 ans ;

- Ou d'une personne de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente.

Le salarié pourra prendre ces 8 jours de façon fractionnée (dans des conditions qui seront détaillées dans un décret à paraître) mais il devra prendre ce congé dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant.

La durée de ce congé spécifique ne peut pas être déduite du nombre de jours de congés payés annuels du salarié. Ce congé est étendu aux agents publics.

Il est partiellement pris en charge par la sécurité sociale.

Il est rappelé également les termes de l'article L. 3142-4 du Code du travail sur le champ de la négociation collective sur la durée des congés. Pour mettre en œuvre le droit à congé du salarié défini à l'article L. 3142-1, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche détermine la durée de chacun des congés mentionnés au même article L. 3142-1 qui ne peut être inférieure à :

1° Quatre jours pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;

2° Un jour pour le mariage d'un enfant ;

3° Trois jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption;

4° Cinq jours pour le décès d'un enfant ou sept jours ouvrés lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente ;

5° Trois jours pour le décès du conjoint, du partenaire fixe par un pacte civil de solidarité, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;

6° Deux jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.

Les partenaires sociaux conviennent que la durée du congé spécial tel que prévu pour le décès d'un enfant (7 jours) n'est pas conditionnée à l'âge de l'enfant (25 ans). Cette durée est donc fixée pour le décès d'un enfant de tout âge.

(3) Parents et beaux-parents du conjoint lié par le mariage ou du partenaire lié par un PACS

Ces congés exceptionnels sont accordés à condition d'avoir été effectivement demandés pendant une période raisonnable au cours de laquelle est intervenu l'évènement justifiant l'absence.

Ces absences sont considérées comme du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés.

Ces absences ne s'imputent pas au solde de congés payés du salarié.

Article 35

Absences

Tout salarié absent doit avertir son employeur, ou le faire avertir, avant le début du travail, sauf circonstances exceptionnelles et, en tout état de cause, au cours de la journée d'absence, par tout moyen à sa convenance.

Article 36

Absences pour maladie ou accident

En cas de maladie ou d'accident, le salarié absent doit, après avoir prévenu son employeur dans les conditions fixées à l'article précédent, lui faire parvenir dans les 48 heures un certificat médical justificatif.

Lorsque son absence a duré au moins 21 jours en cas de maladie ou au moins 8 jours en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, il prévient l'employeur de son intention de reprendre son travail afin que celui-ci puisse organiser la visite obligatoire de reprise du travail.

Lorsque la maladie a été justifiée dans les conditions visées ci-dessus, le salarié bénéficie d'une période de garantie d'emploi, pendant laquelle l'employeur ne peut procéder à son licenciement, en raison des perturbations que ces absences causent au fonctionnement de l'entreprise imposant son remplacement définitif.

Cette période de garantie d'emploi est fixée à :

-
- 3 mois, entre 1 et 2 ans d'ancienneté,
 - 6 mois, entre 2 et 10 ans d'ancienneté,
 - 9 mois, au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Au-delà de cette période, l'employeur peut engager une procédure de licenciement dans le respect des dispositions légales.

En cas d'absences successives, leur durée totale se cumule au cours des 12 mois qui précèdent le dernier arrêt pour apprécier, le cas échéant, la durée de la période de garantie d'emploi restant à courir.

Si un salarié est déclaré inapte à son emploi par le médecin du travail et qu'il ne peut être reclassé, malgré les efforts de formation et d'adaptation que doit mettre en œuvre l'employeur, son contrat de travail peut être rompu du fait de son inaptitude.

Dans ce cas, l'employeur doit respecter la procédure légale de licenciement.

Cette rupture ouvre droit à une indemnité dont le montant est égal à l'indemnité légale ou à l'indemnité conventionnelle, si elle est plus favorable.

Chapitre 3

Rupture du contrat de travail

Article 37 **Préavis**

En cas de rupture du contrat de travail après la période d'essai et sauf faute grave ou lourde, la durée du préavis réciproque est égale, en fonction de l'ancienneté du salarié, à :

- 1 mois pour une ancienneté inférieure à deux ans,
- 2 mois pour une ancienneté d'au moins deux ans, excepté pour les cadres, pour lesquels cette durée est fixée à 3 mois.

Le point de départ du préavis est fixé à la date de première présentation de la lettre de notification de la rupture. Pendant le préavis exécuté, le salarié licencié a droit, pendant son temps de travail, à une demi-journée d'absence rémunérée par semaine de préavis, pour rechercher un nouvel emploi.

Ces demi-journées sont fixées par accord avec l'employeur. À défaut d'accord, elles sont fixées alternativement par l'une ou l'autre des parties. Elles peuvent aussi, par accord entre l'employeur et le salarié, être cumulées en fin de préavis.

Le droit aux demi-journées pour recherche d'emploi cesse lorsque le salarié a trouvé un nouvel emploi, ce dont il doit immédiatement aviser l'employeur.

Le salarié licencié qui justifie d'un nouvel emploi dont la prise d'effet interviendrait pendant le préavis peut interrompre ce dernier, après information de son employeur. La partie du préavis non exécutée ne sera pas rémunérée.

L'employeur peut dispenser le salarié d'accomplir tout ou partie du préavis. Le salarié a alors droit à une indemnité compensatrice, proportionnelle à la durée du préavis non exécuté et correspondant aux salaires et avantages qu'il aurait perçus, s'il avait travaillé pendant cette période.

Article 38 **Indemnité de licenciement**

En cas de licenciement non motivé par une faute grave ou lourde, il est attribué au salarié licencié ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, une indemnité distincte de l'indemnité compensatrice de préavis, égale à 2/10^e de mois par année d'ancienneté, majorée de 2/15^e de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

L'indemnité est calculée sur la base du 12^{ième} de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, du 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 prorata temporis.

Article 39 **Démission**

Le salarié qui envisage de démissionner doit en informer son employeur par lettre recommandée avec avis de réception, ou lettre remise en mains propres contre décharge.

La date de première présentation de cette notification marque le point de départ du préavis mentionné à l'article 37, dont la durée peut être réduite après accord de l'employeur.

Article 40

Départ à la retraite

Le salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse doit en informer l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception, ou lettre remise en mains propres contre décharge, et observer le préavis prévu à l'article 37.

Le salarié a droit à une indemnité calculée selon les modalités suivantes :

- 1/2 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté,
- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté,
- 1 mois et demi de salaire après 15 ans d'ancienneté,
- 2 mois de salaire après 25 ans d'ancienneté,
- 3 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

L'indemnité est calculée sur la base du 12^{ième} de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ à la retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, du 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 prorata temporis.

Article 41

Mise à la retraite

La mise à la retraite d'un salarié ne peut intervenir avant 65 ans.

De 65 à 69 ans, l'employeur qui envisage de mettre à la retraite un salarié doit l'interroger par écrit, dans un délai de 3 mois précédant sa date anniversaire, sur son intention de quitter volontairement l'entreprise, pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

En cas de réponse négative du salarié dans un délai d'un mois, l'employeur ne peut mettre l'intéressé à la retraite pendant l'année qui suit sa date anniversaire. Il pourra réitérer sa demande, dans les mêmes conditions l'année suivante et cela, le cas échéant, chaque année, jusqu'aux 69 ans inclus du salarié.

Dans tous les cas, la mise à la retraite doit être notifiée par écrit par l'employeur, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en mains propres contre décharge.

La date de première présentation de cette notification marque le point de départ du préavis mentionné à l'article 37.

Le salarié mis à la retraite a droit à l'indemnité légale de licenciement ou à l'indemnité conventionnelle, si elle est plus favorable.

Article 42

Rupture conventionnelle

L'employeur et le salarié peuvent convenir des conditions de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée qui les lie, conformément aux dispositions des articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du Code du travail. La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties. L'employeur et le salarié conviennent du principe de la rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens. Au cours des entretiens, chaque partie peut se faire assister dans les conditions fixées par l'article L. 1237-12 du Code du travail.

L'accord des parties est matérialisé par la signature d'une convention, qui fixe les conditions de la rupture.

Elle devra notamment préciser le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, qui est au moins égale à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, si elle lui est plus favorable. Cette indemnité est due quelle que soit l'ancienneté du salarié.

Elle devra également indiquer la date de rupture du contrat de travail, celle-ci intervenant au plus tôt le lendemain du jour de l'homologation.

La validité de la convention de rupture est subordonnée à son homologation par l'autorité administrative, conformément à la procédure fixée par l'article L. 1237-14 du Code du travail.

La rupture conventionnelle du contrat de travail des salariés protégés reste soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail dans les conditions fixées à l'article L. 1237-15 du Code du travail.

Titre 3

Durée, aménagement et organisation du temps de travail

Les parties signataires ont souhaité rappeler dans le présent titre les principes généraux concernant la durée du travail et les modalités d'aménagement et d'organisation du temps de travail dans les conditions ouvertes par le légis-

lateur.

Chapitre 1

Durée du travail

Article 43

Durée du travail

La durée légale du travail est fixée à 35 heures de travail effectif par semaine.

La durée maximale du travail au cours d'une même semaine civile ne doit normalement pas dépasser quarante-six heures.

Cependant, après information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, pendant les périodes de surcroît de travail, la durée maximale hebdomadaire peut atteindre quarante-huit heures sur douze semaines, consécutives ou non, dans l'année.

Les horaires effectifs habituellement pratiqués dans l'entreprise ne doivent pas dépasser en moyenne quarante-deux heures par semaine au cours de six mois consécutifs.

Article 44

Heures supplémentaires

Est considérée comme heure supplémentaire, toute heure de travail effectif réalisée au-delà de 35 heures hebdomadaires.

44.1

Majoration des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires donnent lieu à majoration de salaire dont le taux est fixé à 25 % pour les huit premières heures et à 50 % pour les suivantes.

44.2

Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos

Les entreprises pourront remplacer tout ou partie des heures supplémentaires et/ou des majorations y afférentes par un repos compensateur, après information et consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Le personnel des services concernés doit être informé de l'application de cette disposition au moment de l'exécution de ces heures.

Par ailleurs, le personnel sera informé chaque mois de son droit à repos.

Article 45

Repos hebdomadaire

45.1

Principes généraux

Le repos hebdomadaire s'entend de 24 heures de repos consécutives auxquelles s'ajoutent 11 heures de repos quotidien.

Les horaires de travail des salariés à temps plein peuvent être répartis de manière égale ou inégale sur 6 jours par semaine.

Cet horaire de travail peut, conformément à l'article L. 3121-53 du Code du travail, être repartitionné de manière égale ou inégale sur un nombre de jours inférieur.

45.2

Dérogations

En raison des caractéristiques propres à la profession, du fait notamment de la fabrication permanente de produits frais, les entreprises peuvent, en application des articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du Code du travail, être amenées à faire travailler leur personnel le dimanche, en leur faisant bénéficier du repos hebdomadaire un autre jour de la semaine.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 3132-14 du Code du travail, le repos hebdomadaire peut être donné par roulement par les entreprises ayant une activité industrielle, nécessitant une organisation du travail en continu. En effet, en raison des exigences de la clientèle française et internationale et des impératifs économiques qui en résultent, il importe que soient assurés les besoins quotidiens, notamment en produits frais ou surgelés, tant de la clientèle privée que de l'hôtellerie que des collectivités locales ou établissements publics tels que les hôpitaux, qui exigent des livrai-

sons tous les jours de la semaine afin de pouvoir faire face à leurs propres exigences en matière de restauration, de distribution ou de vente. De même, les volumes fabriqués et les investissements lourds nécessaires à leur élaboration exigent, dans la plupart des cas, une organisation du travail en équipes successives sans interruption.

Lorsqu'il est dérogé au repos dominical dans les conditions ci-dessus, le repos hebdomadaire est porté à deux jours, consécutifs ou non, excepté pour le personnel de livraison, le personnel de prise de commande, les établissements employant moins de quatre salariés à la production et aux salariés des magasins ouverts moins de sept jours par semaine.

L'octroi de deux jours de repos hebdomadaire pourra être suspendu pendant une période au plus égale à 12 semaines consécutives ou non par année, en raison des impératifs de production.

Les entreprises sont incitées à faire en sorte que ces deux jours de repos hebdomadaire soient consécutifs.

Pour les magasins ouverts 7 jours sur 7, ces deux jours de repos doivent être consécutifs au moins 20 fois dans l'année et inclure un dimanche au moins 15 fois dans l'année.

Article 46 **Majoration pour travail du dimanche**

Les salariés bénéficient, pour les heures de travail effectuées le dimanche de 0 h à 24 h, d'une majoration de 15 % calculée sur leur taux horaire de base.

Article 47 **Équipes de suppléance**

Les entreprises peuvent recourir à la mise en place d'équipes de suppléance dans la mesure où la nature de leur activité implique l'obligation de fonctionner durant le week-end.

Ces équipes peuvent être mises en place sur une période d'un à trois jours du vendredi au lundi.

Les salariés travaillant en équipe de suppléance pourront également être amenés à remplacer l'équipe de semaine pendant l'ensemble des jours de repos collectifs de cette dernière, qu'il s'agisse de jours de repos hebdomadaire, des jours fériés ou des congés annuels.

47.1 **Mise en œuvre**

Les présentes dispositions seront mises en œuvre après négociation avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

À défaut d'accord ou, en l'absence d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, ces dispositions sont appliquées après information et consultation des instances représentatives du personnel. Dans ce cadre, l'employeur informera, outre le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, le comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, les délégués du personnel, du nombre de salariés amenés à travailler en équipe de suppléance et des modalités pratiques de leur retour éventuel à un horaire de semaine.

Les équipes de suppléance devront, en priorité, être composées de salariés volontaires.

47.2 **Rémunération**

Chaque heure effectuée en horaire de suppléance sera majorée de 50 % par rapport à celle qui serait due pour une durée équivalente effectuée suivant l'horaire normal de l'entreprise.

Cette majoration vise toutes les heures effectuées dans le cadre des équipes de suppléance, quels que soient les jours concernés (vendredi, samedi, dimanche ou lundi).

Cette majoration inclut les majorations de salaire prévues pour le travail du dimanche et le travail de nuit.

En revanche, cette majoration s'ajoute à la majoration accordée par la convention collective pour le travail des jours fériés.

Les salariés en équipe de suppléance effectuant un poste de travail de 12 heures consécutives bénéficient au cours de cette période d'un temps de pause minimum consécutif ou non de 30 minutes, se substituant au temps de pause prévu par l'article L. 3121-33 du Code du travail.

Lorsque la durée quotidienne du travail de nuit des salariés en équipe de suppléance est de plus de 8 heures, les salariés bénéficient d'une pause supplémentaire dans les conditions des dispositions sur le travail de nuit.

47.3 **Formation**

Les salariés travaillant en équipe de suppléance bénéficient des mêmes droits que les salariés travaillant en horaire de semaine en matière de formation professionnelle.

À ce titre, leurs besoins de formation seront pris en compte dans le plan de formation annuel.

Chaque formation effectuée en semaine se fera dans le respect des durées maximales journalières et hebdomadaires de travail et fera l'objet d'un paiement prorata temporis au taux normal ou, majoré le cas échéant, en cas d'heures supplémentaires.

En revanche, les salariés en équipes de suppléance acquerront un nombre d'heures au titre de leur droit individuel à la formation sur la base d'un travail à temps complet.

47.4

Retour à l'équipe de semaine

Dès qu'un emploi de semaine de même qualification devient disponible, les salariés travaillant en équipe de suppléance ont un droit de retour prioritaire en équipe de semaine.

Afin de faciliter ce retour en équipe de semaine, l'employeur informe les salariés concernés par voie d'affichage des postes disponibles.

Si le salarié souhaite bénéficier d'un retour en équipe de semaine, il en fait la demande par écrit.

L'employeur accède dans la mesure du possible à cette demande. Dans le cas contraire, il adresse une réponse écrite motivée dans les 15 jours à compter de la réception de la demande.

En cas d'afflux de demandes, un ordre de priorité est établi en fonction de la situation familiale, de l'ancienneté et/ou de l'âge du demandeur.

47.5

Surveillance médicale particulière

Les salariés travaillant en équipe de suppléance bénéficient d'une surveillance médicale renforcée. Les visites médicales périodiques sont effectuées tous les ans par la médecine du travail et peuvent être plus fréquentes en cas de nécessité.

Article 48

Jours fériés

Les jours fériés sont ceux prévus par la réglementation en vigueur.

Le chômage des jours fériés est indemnisé conformément aux dispositions légales.

Les salariés peuvent être amenés à travailler un jour férié.

Dans ce cas, les entreprises font bénéficier aux salariés soit d'une majoration de 115 % calculée sur le taux horaire de base, soit d'une majoration de 15 % calculée sur le taux horaire de base et d'un repos de même durée accordé dans les huit jours qui précèdent ou dans les trente jours qui suivent le jour férié travaillé.

Chapitre 2

Temps partiel

Article 49

Travail à temps partiel

Est considéré comme salarié à temps partiel tout salarié dont la durée hebdomadaire de travail est inférieure à la durée légale du travail ou conventionnelle.

Le contrat de travail à temps partiel est obligatoirement conclu par écrit et doit comporter, outre les mentions prévues à l'article 23 de la présente convention collective, la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail, 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 jour travaillé seront communiqués par écrit au salarié et les limites dans lesquelles le salarié peut effectuer des heures complémentaires.

Les salariés travaillant à temps plein peuvent demander à passer à temps partiel. Cette modification ne peut être imposée. La demande motivée doit être faite par écrit au moins trois mois avant la date souhaitée. L'employeur accède dans la mesure du possible à cette demande si des emplois de cette nature sont disponibles dans l'entreprise. Dans le cas contraire, il adresse une réponse écrite motivée au plus tard trois mois après réception de la demande.

En cas d'afflux de demandes, un ordre de priorité est établi en fonction de la situation familiale, de l'ancienneté et/ou de l'âge du demandeur.

Article 50

Organisation du travail à temps partiel

Aucune journée de travail ne peut être d'une durée inférieure à 3 heures consécutives. Indépendamment de toute pause, il ne peut y avoir qu'une interruption par journée de travail. Dans ce cas, une des deux plages de travail doit être au moins égale à 3 heures.

Lorsque l'interruption est supérieure à 2 heures, dans la limite de 3 heures, les heures accomplies après l'interruption sont majorées de 10 %.

L'amplitude journalière de travail ne peut excéder 10 heures.

Le nombre d'heures complémentaires éventuelles effectuées au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat.

Les heures complémentaires accomplies au-delà du 1/10^{ième} de la durée contractuelle sont majorées de 25 %.

Le délai de prévenance en cas de modification des horaires habituels est de 8 jours ouvrés.

Toutefois, il peut être ramené à 3 jours ouvrés en cas d'urgence. À titre de contrepartie, lorsque l'entreprise est contrainte de modifier l'horaire habituel de façon importante ou lorsqu'une telle modification intervient dans ce délai réduit, le salarié concerné bénéficie, lors de la modification, pour compenser la gêne résultant de ces perturbations de son emploi du temps, d'une indemnité forfaitaire qui ne peut être inférieure à la valeur de quatre heures de salaire ou de son équivalent en temps, au choix du salarié. Est qualifiée d'importante, toute modification décalant le jour de repos ou comportant un transfert des heures du matin à l'après-midi ou vice-versa ou devant durer plusieurs semaines en fonction d'une modification structurelle.

Article 51

Passage à temps plein

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité pour les emplois à temps plein de leur qualification. Ils doivent être avisés soit individuellement, soit collectivement, lorsque l'employeur envisage d'embaucher.

Les salariés à temps partiel bénéficient de tous les droits reconnus aux salariés à temps plein, notamment en ce qui concerne les possibilités de promotion, de carrière et de formation.

Lorsqu'ils existent, les droits et avantages en temps sont calculés en proportion du temps moyen de travail effectif des 12 derniers mois.

En cas d'afflux de demandes, un ordre de priorité est établi en fonction de la situation familiale, de l'ancienneté et/ou de l'âge du demandeur.

Chapitre 3

Répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail

Les modalités de mise en œuvre, de la répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année et du travail intermittent, en application des présentes dispositions pourront, le cas échéant, être précisées au niveau de chaque entreprise.

Article 52

Répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail

52.1

Mise en œuvre

Les présentes dispositions seront mises en œuvre après négociation avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

À défaut d'accord ou, en l'absence d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, ces dispositions sont appliquées après information et consultation des instances représentatives du personnel. Dans ce cadre, l'employeur informera, outre le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, le comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, les délégués du personnel, des modalités de mise en œuvre des présentes dispositions.

52.2

Période de référence et répartition

Conformément à l'article L. 3122-2 du Code du travail, la durée du travail peut être répartie sur une période supérieure à la semaine.

Ainsi, le temps de travail hebdomadaire peut être mesuré et décompté sur une période de référence au plus égale à 12 mois consécutifs, les heures de travail effectuées au-delà de 35 heures par semaine se compensant arithmétiquement avec les semaines où la durée du travail est inférieure à 35 heures.

Les variations d'horaires ne pourront avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire du travail à plus de 46 heures par semaine ou, à titre plus favorable, à une durée inférieure fixée par l'entreprise. Les heures excédant cette limite ne pourront être compensées et devront être rémunérées le mois au cours duquel elles sont effectuées.

Il est établi un programme indicatif pour chaque période qui donne lieu à l'information des représentants du personnel.

Ce programme indicatif est affiché au sein des locaux de travail.

Ce programme indicatif devra préciser, les horaires collectifs de chaque établissement ou unité de travail qui peuvent être organisés de diverses façons pour adapter le mieux possible, au cours de la période, les rythmes de travail aux nécessités fixées par la clientèle.

52.3

Délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail des salariés

La programmation des horaires de travail planifiée à l'article No. 52-2 pourra être modifiée dans les conditions définies ci-après.

Sauf circonstances imprévisibles, les salariés sont prévenus des changements de leurs horaires de travail dans les délais suivants :

— s'il s'agit d'une augmentation ou d'une diminution de la durée hebdomadaire prévue, au moins une semaine à l'avance,

— s'il s'agit seulement d'un changement de l'horaire de travail, sans modification de la durée hebdomadaire, 48 heures à l'avance.

En cas de circonstances imprévisibles rendant nécessaire une modification immédiate de la programmation, les salariés concernés sont avertis au moins 24 heures à l'avance.

52.4

Rémunération

La rémunération mensuelle des salariés sera lissée sur la base de l'horaire mensuel moyen, indépendamment de l'horaire réellement accompli.

Constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà du seuil légal annuel fixé à l'article L. 3122-4 du Code du travail ou, en cas de période inférieure à une année, les heures effectuées au-delà du seuil correspondant à 35 heures multipliées par le nombre de semaines au cours de cette période.

Ces heures supplémentaires, à titre plus favorable que les dispositions légales, seront majorées de 50 %.

Les absences ne peuvent être récupérées.

En cas d'absences, celles-ci seront déduites, proportionnellement au nombre d'heures d'absence constatées par rapport au nombre d'heures réelles du mois considéré.

En cas d'absence donnant lieu à indemnisation, celle-ci sera calculée sur la base de la rémunération lissée.

52.5

Période incomplète

Lorsqu'un salarié, du fait d'une embauche ou d'une rupture du contrat, n'a pas accompli la totalité de la période de référence, une régularisation est effectuée en fin de période ou à la date de la rupture du contrat.

S'il apparaît que le salarié a accompli une durée du travail supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, il est accordé au salarié un complément de rémunération équivalant à la différence de rémunération entre celle correspondant aux heures réellement effectuées et celles rémunérées.

Ce complément de rémunération est versé avec la paye du premier mois suivant le dernier mois de la période de référence, ou lors de l'établissement du solde de tout compte.

Si les sommes versées sont supérieures à celles correspondant au nombre d'heures réellement accomplies, une compensation est faite avec la dernière paye ou la paye du premier mois suivant l'échéance de la période de référence, entre les sommes dues par l'employeur et cet excédent.

52.6

Dispositions particulières pour les salariés à temps partiel

Sous réserve d'adaptations, la répartition des horaires de travail telle que fixée dans le programme indicatif prévu à l'article 52.2 s'applique aux salariés à temps partiel, qui devront en recevoir communication écrite au plus tard une semaine avant le début de la période.

La modification des horaires se fera par écrit dans les conditions fixées à l'article 52.3.

Constituent des heures complémentaires, les heures effectuées au-delà de la moyenne de la durée contractuelle cal-

culée sur la période de référence, dans la limite du tiers de cette durée.

Les heures complémentaires accomplies au-delà du 1/10^{ième} de la durée annuelle sont majorées de 25 %.

Article 53

Travail intermittent

Les dispositions du présent article sont conclues dans le cadre de l'article L. 3123-31 et suivants du Code du travail.

53.1

Emplois concernés

Des contrats de travail intermittent peuvent être conclus afin de pourvoir les emplois permanents qui, par nature, comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Ainsi, conformément à l'article L. 3123-31 du Code du travail, des contrats de travail intermittents pourront être mis en place pour les emplois permanents suivants :

- personnel de vente,
- chauffeur, livreur et préparateur de commandes,
- opérateur de fabrication et de conditionnement.

Le nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent ne peut être supérieur à 10 % de l'effectif mensuel moyen de l'année précédente de la société au jour de l'embauche.

53.2

Le contrat de travail intermittent

Le contrat de travail intermittent devra être établi dans les conditions de l'article L. 3123-33 du Code du travail.

Il devra obligatoirement faire l'objet d'un écrit et comporter les clauses suivantes :

- la qualification du salarié,
- les éléments de la rémunération,
- la durée annuelle minimale de travail du salarié,
- les périodes de travail,
- la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

53.3

Heures complémentaires

Sauf accord du salarié, les heures dépassant la durée annuelle fixée au contrat ne pourront excéder le tiers de cette durée. Les heures excédentaires seront rémunérées en plus de la durée annuelle.

53.4

Rémunération

Sauf demande du salarié, la rémunération mensuelle des salariés intermittents est calculée sur la base de l'horaire moyen pratiqué sur l'année, indépendamment de l'horaire réellement accompli.

Les congés et absences rémunérés de toute nature sont payés sur la base du salaire mensuel lissé.

Pour les congés et absences non rémunérés, chaque heure non effectuée est déduite de la rémunération mensuelle lissée.

53.5

Entrée ou sortie en cours de période annuelle

Lorsqu'un salarié, du fait d'une embauche ou d'une rupture du contrat, n'a pas accompli la totalité de la période annuelle, une régularisation est effectuée en fin de période ou à la date de la rupture du contrat.

S'il apparaît que le salarié a accompli une durée du travail supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, il est accordé au salarié un complément de rémunération équivalant à la différence de rémunération entre celle correspondant aux heures réellement effectuées et celles rémunérées.

Ce complément de rémunération est versé avec la paye du premier mois suivant le dernier mois de la période de référence, ou lors de l'établissement du solde de tout compte.

Si les sommes versées sont supérieures à celles correspondant au nombre d'heures réellement accomplies, une compensation est faite avec la dernière paye ou la paye du premier mois suivant l'échéance de la période de référence, entre les sommes dues par l'employeur et cet excédent.

Chapitre 4

Conventions de forfait annuel en jours

Article 54

Mise en œuvre des conventions de forfaits annuels en jours

Des modalités spécifiques de mise en œuvre des conventions de forfaits annuels en jours pourront, en application des dispositions du présent accord, être précisées au niveau de chaque entreprise.

Article 55

Salariés concernés

Conformément à l'article L. 3121-43 du Code du travail, un forfait annuel en jours sur l'année peut être convenu avec :

- les salariés cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, dont la catégorie des emplois se situe au minimum au niveau CA2 de la classification conventionnelle, et qui les conduit à ne pas suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés,
- les salariés, relevant la catégorie des emplois se situant au minimum au niveau TA2 de la classification conventionnelle, dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées, occupant des fonctions itinérantes, c'est-à-dire exerçant principalement leur activité hors des locaux de l'entreprise, de techniciens ou de commerciaux. Les salariés concernés devront au minimum être rémunérés au salaire correspondant à leur niveau de classification conventionnelle majoré de 10 %

Article 56

Nombre de jours travaillés dans l'année

La mise en œuvre de convention individuelle de forfait nécessite l'accord express du salarié par le biais d'une clause insérée à son contrat de travail.

Le contrat de travail fixe les conditions d'application de la convention de forfait et détermine notamment le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini.

Ce nombre de jours est fixé au maximum à 217 jours par an auquel s'ajoute un jour au titre de la journée de solidarité.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

Article 57

Modalités de décompte des jours travaillés et suivi

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés.

Afin de décompter le nombre de journées travaillées, ainsi que celui des journées de repos prises, l'employeur établira un document de contrôle à chaque début de mois pour le mois précédent faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos.

Ce document de contrôle devra être cosigné par le salarié, chaque mois pour le mois précédent.

Le salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours bénéficiera, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoquées la charge de travail de l'intéressé, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que la rémunération du salarié.

En vue de cet entretien annuel, un état récapitulatif des journées travaillées ainsi que des journées de repos hebdomadaires, de congés payés, de congés conventionnels ou de repos sera établi.

Au cours duquel seront évoquées l'organisation et la charge de travail de l'intéressé et l'amplitude de ses journées d'activité. Cette amplitude et cette charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

Le comité d'entreprise est consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfait ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

Article 58

Règles relatives aux repos quotidien et hebdomadaire

Le salarié doit bénéficier d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le salarié doit également bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire de 24 heures, auquel s'ajoute le repos quo-

tidien de 11 heures, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le salarié ne pourra être amené à travailler plus de 6 jours consécutifs par semaine civile.

Article 59 **Rémunération**

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée et devra tenir compte des conditions particulières de travail et notamment du travail éventuel les jours fériés, la nuit et le dimanche.

Chapitre 5 **Convention de forfait annuel en heures**

Article 60 **Mise en œuvre des conventions de forfaits annuels en heures**

Des modalités spécifiques de mise en œuvre des conventions de forfaits annuels en heures pourront être, en application des dispositions du présent accord, précisées au niveau de chaque entreprise.

Article 61 **Salariés concernés**

Peuvent conclure une convention de forfait en heures sur l'année en application de l'article L. 3121-42 du code du travail :

— les salariés cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés. Plus précisément, les catégories visées sont les responsables de service et les salariés cadres disposant d'une expertise ou d'une compétence particulière, indispensable au fonctionnement de leur service ou de l'entreprise, mais ne disposant pas d'une autonomie suffisante dans l'organisation de leur emploi du temps.

— les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps. Plus précisément, les catégories visées sont les salariés occupant des fonctions itinérantes, c'est-à-dire exerçant principalement leur activité hors des locaux de l'entreprise, de techniciens ou de commerciaux ainsi que les salariés disposant d'une expertise ou d'une compétence particulière, indispensable au fonctionnement de leur service ou de l'entreprise.

Article 62 **Durée annuelle**

La mise en œuvre de convention individuelle de forfait annuelle en heures nécessite l'accord express du salarié par le biais d'une clause insérée à son contrat de travail ou d'un avenant à son contrat de travail.

Le contrat de travail fixe les conditions d'application de la convention de forfait et détermine notamment le nombre d'heures par année complète, sur la base duquel le forfait est défini.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre d'heures de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

Article 63 **Modalités de décompte des heures travaillées et suivi**

Les salariés concernés devront organiser leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel en respectant les limites maximales quotidiennes et hebdomadaires définies par accord collectif ou, à défaut, les limites légales.

Chaque mois, ils devront remettre à la direction, un relevé des heures accomplies au cours du mois précédent. Ce relevé établi par auto-déclaration devra en particulier mentionner les durées quotidiennes et hebdomadaires de travail réalisées par chaque salarié concerné, afin que puissent être identifiés les éventuels non respects des limites quotidiennes et hebdomadaires définies ci-dessus.

Le comité d'entreprise est consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfait ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

Article 64 **Rémunération**

La rémunération sera déterminée contractuellement, sans qu'elle puisse être inférieure à la rémunération minimale correspondant à 1600 heures auxquelles s'ajoutent sept heures au titre de la journée de solidarité, augmentée du paiement des heures supplémentaires à taux majoré.

Chapitre 6

Travail de nuit

Article 65

Mise en œuvre

Le recours au travail de nuit se justifie dans la profession par la nécessité d'assurer la poursuite de l'activité économique et des services à la collectivité.

Il importe en effet que soient assurés les besoins quotidiens notamment en produits frais ou surgelés tant de la clientèle privée et de l'hôtellerie que des collectivités locales telles que les écoles et hôpitaux qui exigent des livraisons aux premières heures du jour afin de pouvoir faire face à leurs propres exigences en matière de restauration, de distribution ou de vente.

De même, les volumes fabriqués et les investissements lourds nécessaires à leur élaboration exigent, dans la plupart des cas, une organisation du travail en équipes successives sans interruption.

Sa mise en place ou son extension à de nouveaux services ou à de nouvelles catégories de salariés doit faire l'objet, avant toute mise en place, d'une négociation dans l'entreprise avec les instances habilitées et, à défaut, d'une information et d'une consultation du comité d'entreprise, ainsi que du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel. Cette information précise les motifs et les raisons économiques de cette mise en place, les catégories de salariés concernés et l'organisation du travail envisagée.

Article 66

Définition du travail de nuit

Le travail de nuit tel que défini par la loi se situe de 21 heures à 6 heures.

Conformément au 2^e alinéa de l'article L. 3122-29 du Code du travail, une autre plage horaire de 9 heures consécutives, choisie entre 21 heures et 7 heures peut, lorsque l'activité spécifique de l'établissement le justifie, être substituée à celle citée ci-dessus, par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, sur autorisation de l'inspecteur du travail après consultation des délégués du personnel et avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, sous réserve du respect des limites horaires fixées par la législation en vigueur.

Article 67

Durée du travail de nuit

Si, conformément à la loi, la durée quotidienne ne doit pas normalement excéder 8 heures par jour, les parties signataires reconnaissent que, dans la profession, en raison des inéluctables écarts de production causés par la demande de la population, cette durée peut, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, varier dans les proportions suivantes :

- elle peut, au maximum, être fixée à 9 heures, dans la limite de 12 semaines par an,
- elle peut être portée à 10 heures, dans la limite de 2 semaines par an,
- pour les équipes de suppléance de fin de semaine, cette durée peut être portée à 12 heures.

Les salariés bénéficient, au cours du poste de nuit, d'un temps de pause de 20 minutes au moins leur permettant de se reposer et de se restaurer. Lorsque la durée quotidienne du travail de nuit est de plus de 8 heures, le salarié bénéficie d'une pause supplémentaire de 10 minutes.

Lorsque l'organisation du travail le justifie, la durée hebdomadaire du travail de nuit peut, conformément à l'article L. 3122-34 du Code du travail, dépasser la limite de 40 heures, sans toutefois pouvoir dépasser une durée moyenne de 42 heures calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives. Cette moyenne peut, exceptionnellement, être portée à 44 heures, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Article 68

Contreparties au travail de nuit

Les heures effectuées entre 21 h et 6 h du matin ou dans la plage horaire définie à l'article 66 sont majorées de 25 %.

Les majorations ci-dessus peuvent être remplacées, à la demande expresse du salarié, par des temps équivalents de repos. Les intéressés doivent aviser l'employeur de ce choix, pour le mois en cours, avant le 15 du mois.

Lorsqu'ils optent pour le repos de remplacement, celui-ci doit être pris dans les 3 mois, par journée(s) entière(s). Les intéressés avisent l'employeur de la date du repos au moins 2 semaines à l'avance pour un repos de moins de 3 jours et 1 mois à l'avance pour un repos d'une durée supérieure.

Article 69

Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit, pour l'application des présentes dispositions, tout salarié qui :

- soit accomplit au moins deux fois par semaine, selon son horaire habituel de travail, au moins trois heures consécutives de travail effectif dans la plage horaire définie à l'article 66.
- soit cumule, au cours de l'année civile, au moins 270 heures effectuées dans la plage horaire définie à l'article 68.

Article 70

Contreparties accordées aux travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit, répondant à la définition ci-dessus bénéficient, en sus de la rémunération prévue à l'article 68, d'un repos complémentaire aux repos habituels, calculé en fonction du nombre d'heures de nuit effectuées au cours de l'année, dans les conditions suivantes :

| Nombre d'heures effectuées | Nombre de jours de repos |
|----------------------------|--------------------------|
| dans la plage de nuit | par an |
| 270 | 1 |
| 540 | 2 |
| 800 | 3 |
| 1 075 | 4 |
| 1 350 | 5 |
| 1 600 | 6 |

Le salarié peut demander à en recevoir une partie sous forme de rémunération, dans la limite maximale de la moitié.

Les journées de repos sont prises au fur et à mesure des droits acquis et au plus tard dans les 6 mois de l'arrêt des comptes, par accord entre les parties. À défaut d'accord, elles seront prises pour moitié à l'initiative de l'employeur et pour moitié à l'initiative du salarié. Elles peuvent être accolées à des jours de congés payés.

Article 71

Protection des travailleurs de nuit

71.1

Affectation de jour

Tout travailleur de nuit qui le souhaite peut demander à reprendre ou occuper un poste de jour correspondant à ses qualifications.

Les postes vacants correspondants sont alors pourvus par ordre des demandes. Toutefois, les salariés qui justifient d'obligations familiales impérieuses ou de quinze années consécutives ou non de travail de nuit dans leur carrière professionnelle bénéficient d'une priorité d'affectation.

La liste des emplois vacants de jour est portée à la connaissance des salariés après information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

71.2

Affectation de nuit

Tout salarié qui souhaite reprendre ou occuper un poste de nuit correspondant à ses qualifications bénéficie d'une priorité d'affectation.

Tout salarié peut refuser une affectation à un poste de nuit s'il justifie d'obligations familiales impérieuses, sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

71.3

Inaptitude au travail de nuit

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à occuper son poste habituel de nuit, il est affecté à un poste de jour correspondant à sa qualification. Si un tel poste n'est pas disponible, les avantages pécuniaires inhérents au travail de nuit lui sont maintenus pendant deux semaines.

Toutes les solutions possibles de reclassement doivent être étudiées, ainsi que les éventuelles formations nécessaires. Les représentants du personnel sont informés et consultés sur les possibilités de reclassement conformément aux dispositions légales.

Lorsque le reclassement n'aura pas été possible ou en cas de refus par le salarié du reclassement proposé, la rupture du contrat pourra être prononcée conformément à la législation en vigueur.

71.4

Conditions de travail et surveillance médicale

Le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel sont consultés sur les mesures destinées à améliorer les conditions de travail et la protection de la santé des travailleurs de nuit.

Ceux-ci bénéficient d'une surveillance médicale renforcée. Les visites médicales périodiques sont effectuées tous les six mois par la médecine du travail et peuvent être plus fréquentes en cas de nécessité. Toute nouvelle affectation à un poste de nuit n'est effective qu'après délivrance d'une fiche d'aptitude par le médecin du travail.

Les travailleurs handicapés peuvent être affectés à un poste de nuit dans les mêmes conditions d'aptitude et de surveillance.

71.5

Formation professionnelle

Les travailleurs de nuit doivent pouvoir bénéficier des diverses actions de formation inscrites dans le plan de formation de l'entreprise. Les entreprises s'engagent à veiller aux moyens permettant de favoriser au maximum l'accès de ces salariés à la formation professionnelle, notamment en leur permettant d'occuper un poste de jour pendant le temps de la formation.

Les travailleurs de nuit en formation inscrite au plan de formation de l'entreprise bénéficient de la rémunération qu'ils auraient perçue s'ils avaient normalement travaillé de nuit.

Au cours de l'examen annuel du plan de formation de l'entreprise, le comité d'entreprise est tenu informé des actions de formation suivies par les travailleurs de nuit.

71.6

Femmes enceintes

Les salariées occupées à un poste de nuit, enceintes ou ayant accouché, bénéficient de plein droit des dispositions de l'article L. 1225-9 du Code du travail.

Ainsi, la salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, répondant à la définition de travailleur de nuit, est affectée sur sa demande à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé postnatal.

Elle est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée pendant le congé postnatal et après son retour de ce congé pour une durée n'excédant pas un mois lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état.

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

Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de la rémunération.

71.7

Égalité entre les hommes et les femmes

Aucune considération de sexe ne doit être retenue en ce qui concerne les conditions de travail, la rémunération, la formation professionnelle ou l'évolution de carrière des salariés occupant un poste de nuit. Il est rappelé aux entreprises que toutes mesures doivent être prises pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment lors de l'affectation à un poste de nuit, qu'il s'agisse d'une embauche ou d'une mutation.

71.8

Autres dispositions

Au moment de l'affectation à un poste de nuit ou à l'occasion de la répartition des équipes, l'entreprise doit s'assurer que le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport entre son domicile et l'entreprise.

L'affectation à un poste de nuit ne doit pas faire obstacle à l'exercice d'un mandat de représentation des salariés dans l'entreprise. Les entreprises et les instances représentatives du personnel doivent se concerter sur les moyens facilitant l'exercice d'un tel mandat.

Chapitre 7

Astreintes

Des astreintes pourront être mises en œuvre en raison des contraintes de production inhérentes au secteur d'activité liées au fonctionnement continu de certaines installations ou de certains services et afin de répondre aux exigences de la clientèle.

Il pourra également être recouru à la mise en place d'astreintes en raison des dispositifs de surveillance et de contrôle continu nécessaire à la production, notamment en matière informatique, de maintenance et de sécurité.

Article 72

Mise en œuvre

Les modalités de mise en œuvre des astreintes sont précisées au niveau de chaque entreprise, après consultation des instances représentatives du personnel.

Article 73

Définition de l'astreinte

Le régime des astreintes est défini comme la période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit s'organiser afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme du temps de travail effectif.

Excepté pendant le temps d'intervention, qui inclut le temps de trajet, l'astreinte n'est pas assimilée à du temps de travail effectif.

Article 74

Organisation des astreintes

Les catégories de personnel, quel que soit leur niveau de responsabilité, susceptibles d'effectuer des astreintes, ainsi que les modalités pratiques d'organisation de celles-ci, sont précisées au niveau de chaque entreprise, après consultation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Chaque salarié concerné pourra effectuer au maximum vingt semaines d'astreinte par an, sauf accord écrit du salarié.

Article 75

Modalités d'organisation des astreintes

La programmation individuelle des périodes d'astreinte devra être portée à la connaissance de chaque salarié concerné un mois à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins un jour franc à l'avance.

En fin de mois, chaque employeur devra remettre à chaque salarié concerné un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante.

Le salarié doit bénéficier d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Le salarié doit bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire de 24 heures, auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Article 76

Compensation des astreintes

Les périodes d'astreinte seront compensées au moyen d'une contrepartie financière, à raison de 3,5 fois le montant du Minimum Interprofessionnel Garanti (MIG) par jour d'astreinte, majorée de 50 % les dimanches et les jours fériés.

Les interventions ponctuelles effectuées pendant le temps d'astreinte ainsi que le temps de trajet sont qualifiés de temps de travail effectif et feront l'objet d'une rémunération comme tels.

Si des frais de déplacement étaient engagés par les salariés pour les interventions entre le domicile et le lieu de travail, ceux-ci sont indemnisés sous forme d'indemnités kilométriques selon le barème en vigueur dans l'entreprise.

Chapitre 8

Compte épargne temps

Les entreprises qui le souhaitent, relevant de la présente convention peuvent mettre en place, dans les conditions définies ci-après, un compte épargne temps.

Elles définissent, après information et consultation des représentants du personnel, les modalités et les limites

d'affectation et d'utilisation du compte épargne temps.

Article 77

Salariés bénéficiaires

L'accès au compte épargne temps est ouvert aux salariés qui bénéficient d'une ancienneté définie par l'entreprise.

Article 78

Alimentation du compte épargne temps

Il est ouvert au nom de chaque salarié adhérent au compte épargne temps, un compte individuel sur lequel est inscrit l'ensemble des droits qu'il a affecté.

Ce compte épargne temps peut, en effet, être alimenté, à la seule initiative du salarié, en jours de repos ou heures de travail et/ou par des éléments de rémunération.

78.1

Alimentation du compte en jours de repos ou heures de travail

Il peut être porté sur le compte individuel de chaque salarié, les différents temps suivants :

- les jours de congés payés acquis au-delà de 24 jours ouvrables. Il est toutefois précisé que les jours de congés payés légaux, à savoir la 5^{ème} semaine, ne pourront pas être utilisés dans le cadre du compte épargne en complément de rémunération,
- les heures de repos compensateurs accordées en remplacement du paiement de tout ou partie des heures supplémentaires et de leurs majorations,
- les repos compensateurs pour travail de nuit dans la limite maximale de la moitié correspondant à celle que le salarié peut percevoir sous forme de rémunération,
- la contrepartie obligatoire en repos accordée pour toute heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent annuel,
- les jours de repos pour les salariés bénéficiaires de convention de forfait annuel en jours,
- les heures effectuées par les salariés titulaires d'une convention de forfait en heures en application de l'article L. 3121-42 au-delà de la limite fixée par leur convention individuelle,
- les jours de repos liés à la réduction du temps de travail,

L'ensemble de ces temps sont affectés et gérés en jours ouvrés.

Dans ce cadre, si le salarié affecte une journée sur son CET, il lui sera crédité un jour ouvré. S'il affecte une heure sur son CET, il lui sera crédité 0,143 jour ouvré soit 1/7^{ième} de jour.

78.2

Alimentation du compte par des éléments de rémunération

Peuvent être également affectés par le salarié :

- tout ou partie des primes versées par l'entreprise,
- tout ou partie de la prime qui viendrait à être versée en application d'un accord d'intéressement,
- à l'issue de la période d'indisponibilité prévue aux articles L. 3324-10 et L. 3332-25 du Code du travail, tout ou partie des sommes issues de la répartition de la réserve spéciale de participation et de celles versées par le salarié ou par l'entreprise dans le plan d'épargne entreprise.

Les éléments ainsi placés dans le compte épargne-temps sont convertis à la date de leur affectation, en temps équivalent de repos, proportionnellement au salaire de l'intéressé par la formule alternative suivante :

- Pour les salariés rémunérés sur une base horaire :

Temps de repos en heures affecté au CET = (horaire mensuel contractuel × somme affectée) / salaire mensuel.

- Pour les salariés bénéficiant de convention de forfait annuel en jours sur la base de 218 jours :

Temps de repos en jours affecté au CET = somme affectée / (rémunération forfaitaire annuelle contractuelle / 261).

78.3

Modalités d'alimentation

Chaque salarié aura la faculté de faire connaître à la direction de l'entreprise, au moyen d'un formulaire et selon les modalités prévues par la direction, les éléments qu'il entend affecter au compte épargne temps.

Une information est donnée au salarié au minimum une fois par an sur la situation de son CET dès lors qu'il y a effectué au moins un versement au cours de l'année écoulée.

78.4

Modalités de gestion

Le CET est tenu par l'employeur ou par un organisme extérieur à l'entreprise auquel l'employeur aura confié la gestion après information et consultation des représentants du personnel et qui recevront une information annuelle.

Article 79

Utilisation des droits affectés au compte épargne temps

Les salariés pourront utiliser les droits affectés au compte épargne temps :

- soit à la constitution d'un complément de rémunération,
- soit à la constitution d'une épargne sous forme de jours de repos,
- soit en combinant ces deux possibilités.

79.1

Octroi d'un complément de rémunération

Les salariés pourront utiliser les droits affectés au compte épargne temps afin de se constituer un complément de rémunération.

Ainsi, les salariés pourront demander le versement d'un complément de salaire correspondant aux droits portés au crédit de leur compte.

À ce titre, il convient de convertir des unités de temps, en unités monétaires, selon les modalités suivantes :

- 1 heure affectée sur le CET = 1 heure payée sur la base du salaire mensuel de base en vigueur au jour de l'utilisation,
- 1 jour ouvré affecté sur le CET = 7 heures payées sur la base du salaire mensuel de base en vigueur au jour de l'utilisation.

Dans ce cadre, chaque salarié qui affectera à son compte épargne temps un des éléments prévus à l'article 78, pourra percevoir en même temps que sa rémunération du mois en cours, un complément de rémunération immédiat correspondant aux éléments affectés au compte épargne temps.

Les sommes versées ont le caractère de salaire et donnent lieu, lors de leur versement, aux prélèvements sociaux et fiscaux.

79.2

Utilisation du capital de jours de repos

79.2.1

Prise des jours de repos

Le compte épargne temps peut notamment être utilisé pour indemniser en tout ou partie les congés sans solde suivants :

- congé pour création ou reprise d'entreprise,
- congé sabbatique,
- congé consécutif à maternité,
- congé parental d'éducation et sa prolongation
- congé de solidarité internationale,
- congé de fin de carrière ou une retraite anticipée
- congé pour accompagnement d'une personne en fin de vie,
- congé pour enfant malade,
- congé pour convenances personnelles.

À l'exclusion des congés pour convenances personnelles et de fin de carrière, les modalités de prise des congés ci-dessus sont celles définies par la loi.

L'utilisation du temps en congé épargné devra se faire après épuisement des congés légaux, conventionnels et jours de réduction du temps de travail éventuels.

S'agissant des congés pour convenances personnelles et de fin de carrière, leur durée minimale et maximale seront fixées par l'entreprise.

Tout départ dans ce cadre nécessitera l'accord de l'entreprise. Le salarié concerné fera connaître son intention au moins trois mois avant la date de départ effective de façon à permettre l'organisation du service et l'embauche éventuelle d'une personne en remplacement. L'entreprise devra répondre dans un délai d'un mois suivant la demande du salarié.

79.2.2 Indemnisation du congé

Pendant son congé, les droits acquis par le salarié peuvent être versés au choix 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 épuisement,
- en mensualités fixes lissées pendant toute la durée du congé calculée sur la base du total des droits acquis divisés par la durée du congé, en nombre de mois.

Les sommes versées ont le caractère de salaire et donnent lieu, lors de leur versement, aux prélèvements sociaux et fiscaux.

79.2.3

Plafond

Les droits acquis sont plafonnés à six fois le plafond mensuel des contributions d'assurance chômage.

Article 80 Clôture du compte

Le compte épargne temps sera clôturé lors du départ du salarié de la société, pour quelque motif que ce soit.

Il sera versé une indemnité correspondant à la conversion monétaire des droits acquis non utilisés au moment de la renonciation.

Titre 4 Hygiène et sécurité

Chapitre 1 Information et formation des travailleurs

Article 81 Information des salariés sur la sécurité au travail

Chaque salarié reçoit lors de son embauche toutes les informations nécessaires relatives aux mesures d'hygiène et de sécurité en vigueur dans l'entreprise ainsi que sur les risques pour sa santé et sa sécurité et les mesures prises pour y remédier.

Cette information, formulée de manière compréhensible, doit être renouvelée chaque fois que nécessaire.

Le temps consacré à cette information doit être considéré comme du temps de travail effectif, cette information devant se dérouler pendant l'horaire de travail.

Tout salarié doit recevoir une information adaptée sur la sécurité liée à son poste de travail et à son environnement dans l'entreprise. Cette information doit permettre au salarié d'acquiescer les comportements et les gestes adaptés en toutes circonstances.

L'information doit être actualisée régulièrement.

L'employeur doit informer les salariés des consignes incendie, des instructions d'évacuation et de l'identité des personnes chargées de la mise en œuvre des mesures prises en cas d'alerte.

L'employeur doit afficher l'adresse et le numéro d'appel des services de secours d'urgence et doit établir les règles à porter à la connaissance de tous pour les premiers secours en cas d'accident ou de maladie. Il doit également afficher les modalités d'accès du document unique d'évaluation des risques.

Les postes de travail présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité figurent sur une liste établie par l'employeur après avis du médecin du travail et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ou à défaut des délégués du personnel, qui est tenue à la disposition de l'inspecteur du travail.

Article 82 Formation des salariés en matière d'hygiène et de sécurité

82.1 Bénéficiaires de la formation

Une formation générale pratique et appropriée doit être dispensée aux salariés lors de leur embauche, aux salariés lors d'un changement de poste ou de technique, aux travailleurs temporaires, aux salariés qui reprennent leur travail après un arrêt de travail d'au moins 21 jours si le médecin du travail le prescrit.

Cette formation doit être répétée chaque fois que nécessaire.

L'employeur doit dispenser une formation renforcée aux salariés sous contrat à durée déterminée et aux travailleurs temporaires qui sont affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité.

L'employeur doit également assurer toute formation nécessaire à l'accueil des stagiaires dans l'entreprise.

L'employeur devra organiser une formation particulière au profit de certains salariés ou dans certaines situations de travail présentant des risques particuliers.

82.2

Modalités de la formation

La formation a pour objet d'expliquer au salarié l'utilité des mesures de prévention prescrites afin d'assurer sa propre sécurité et, le cas échéant, celle des autres personnes occupées dans l'entreprise, en fonction des risques à prévenir.

L'étendue de l'obligation de formation varie selon la taille de l'établissement, la nature de son activité, le caractère des risques qui y sont constatés et le type d'emploi occupé par le salarié concerné.

Il est rappelé que, conformément aux dispositions légales, trois types de formation doivent être assurées :

- la formation relative à la sécurité dans la circulation des personnes,
- la formation à la sécurité dans l'exécution du travail,
- la formation aux dispositions à tenir en cas d'accident ou de sinistre.

Le temps consacré à la formation doit être considéré comme du temps de travail effectif, cette formation devant se dérouler pendant l'horaire de travail.

Le financement des actions de formation à la sécurité est à la charge de l'employeur qui ne peut imputer cette charge sur sa contribution à la formation continue, sauf si ces actions entrent dans les catégories d'actions de formation fixées à l'article L. 6313-1 du Code du travail.

82.3

La consultation des représentants du personnel

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont obligatoirement consultés sur les conditions générales d'organisation, et notamment les programmes, ainsi que sur les modalités d'exécution des actions de formation, y compris celles des salariés sous contrat à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire affectés à des postes à risques.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail coopère à la préparation des actions de formation et veille à leur mise en œuvre effective. Les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont consultés sur le contenu des programmes inscrits dans le plan de formation de l'entreprise et leur mise en œuvre effective.

En vue de la consultation sur la formation professionnelle, le chef d'entreprise doit informer le comité d'entreprise des actions de formation à la sécurité qui ont été menées au cours de l'année écoulée en faisant ressortir le montant des sommes imputées sur la participation au développement de la formation professionnelle continue.

Dans les entreprises occupant plus de 300 salariés, un rapport écrit et détaillé ainsi qu'un programme des actions de formations à la sécurité proposées pour l'année à venir au bénéfice des nouveaux embauchés, des travailleurs changeant de poste ou de technique et des salariés temporaires, sont remis au comité d'entreprise.

Chapitre 2

Prévention des risques professionnels

Article 83

La démarche de prévention des risques

83.1

L'évaluation des risques

Afin d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur a l'obligation de prendre des mesures de prévention des risques professionnels.

La mise en place d'une évaluation des risques a pour objet d'appréhender l'ensemble des risques professionnels inhérents à chaque unité de travail en fonction des dangers identifiés en vue d'étudier chaque action préventive à mettre en œuvre.

L'évaluation doit favoriser le dialogue social et permettre à l'employeur de définir les priorités avant de lancer un plan d'action de prévention et des méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection

des travailleurs.

83.2

Obligation de transcrire dans un document unique les résultats de cette évaluation

L'employeur doit transcrire et mettre à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs qu'il est tenu de mener dans son entreprise.

Ce document unique doit comporter un inventaire des risques ou de facteurs de risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement ainsi qu'une analyse des conditions d'exposition des travailleurs à ceux-ci.

Ce document doit être mis à jour au moins une fois par an et lors de toute décision d'aménagement importante modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, ou lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

Il doit être tenu à la disposition des salariés, des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, des délégués du personnel, du médecin du travail, de l'inspecteur du travail, des agents de services de prévention, des organismes de sécurité sociale et des organismes professionnels de santé et de sécurité ainsi que des inspecteurs de la radioprotection.

Un avis indiquant les modalités d'accès à ce document est affiché à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail ou au même emplacement que le règlement intérieur dans les établissements dotés d'un tel règlement.

Le document unique est utilisé pour l'élaboration du rapport et du programme annuel de prévention des risques professionnels soumis pour avis au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Il permet d'établir un plan d'amélioration de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail par la mise en œuvre d'actions de prévention et d'amélioration adaptées.

Article 84

Les acteurs de la prévention des risques professionnels

84.1

Principes généraux

L'employeur, en raison du pouvoir de direction qu'il exerce, est responsable de la préservation de la sécurité et de la santé physique et mentale des travailleurs placés sous son autorité.

Cette obligation doit s'analyser en une obligation de sécurité de résultat.

L'employeur doit fixer dans le règlement intérieur ou des notes de service, les instructions permettant aux salariés de respecter les règles de sécurité.

L'encadrement doit collaborer à la politique de prévention définie par l'employeur.

L'encadrement doit assurer un contrôle et un suivi de l'application de cette politique de prévention en tenant compte des capacités des salariés.

Il appartient à chaque salarié de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes qui dépendent de lui.

84.2

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

La mise en place d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est obligatoire dans tout établissement occupant habituellement au moins 50 salariés.

84.2.1

Les missions des membres du CHSCT

La mission du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés, à l'amélioration des conditions de travail, à l'analyse et à la prévention des risques professionnels afin d'élaborer un programme annuel de prévention.

Il doit veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires dans ces domaines, ainsi que du bon entretien et du bon usage des dispositifs de protection.

Pour ce faire, il peut procéder à des inspections dans les conditions légales et réglementaires.

Il doit être informé et consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail.

Il est informé des exercices pratiques en fonction des risques particuliers des établissements.

Il reçoit toute information et possède tout élément lui permettant d'effectuer un contrôle efficace et d'assurer un rôle préventif pour le respect des missions qui lui sont confiées.

Il procède à des enquêtes dans les cas prévus par la loi et notamment en matière d'accident du travail et de maladies professionnelles.

84.2.2

Les réunions du CHSCT

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail se réunit au moins tous les trimestres.

Il est également réunit à la demande motivée de deux de ses membres, représentants du personnel, ou à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves.

Il peut avoir recours à un expert agréé en cas de risque grave et en cas de projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail, et en cas de risques technologiques.

Le comité dispose de temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

84.2.3

La formation des membres du CHSCT

Les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient d'une formation adaptée à leur mission, quel que soit l'effectif de l'établissement, dès leur première désignation.

Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant plus de 4 ans.

Cette formation est d'une durée maximale de cinq jours dans les entreprises de 300 salariés et plus et de trois jours pour les entreprises de moins de 300 salariés.

Les modalités de prise de ces journées de formation sont celles prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Cette formation sera prise en charge par l'employeur dans les conditions légales en vigueur.

84.2.4

Absence de CHSCT

En l'absence de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ce sont les délégués du personnel qui sont investis des missions dévolues aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

En vue d'améliorer la prévention des risques dans les entreprises dépourvues de délégués du personnel ou de CHSCT, les organisations signataires recommandent aux employeurs de désigner un salarié chargé des conditions d'hygiène et de sécurité. Afin d'exercer cette mission qu'il aura acceptée et proposer des actions d'amélioration, celui-ci bénéficiera d'une formation adaptée comparable à celle des membres du CHSCT.

84.3

Le Médecin du Travail

Le médecin du travail joue un rôle privilégié d'interface entre le milieu professionnel et le salarié et assure le suivi médical périodique de chaque salarié en situation de travail.

Il est habilité à conduire les examens ou à prescrire les examens complémentaires nécessaires à la détermination de l'aptitude au poste de travail.

Le médecin du travail est membre de droit du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et il assiste aux réunions à titre consultatif.

Il est consulté pour l'élaboration de toute nouvelle technique de production apportant une modification significative.

L'employeur veille à mettre à disposition du médecin du travail les moyens nécessaires au bon déroulement de sa mission.

Les postes comportant des risques de maladies professionnelles seront signalés au médecin du travail afin que les titulaires fassent l'objet d'une surveillance médicale spéciale.

Chapitre 3

Prescriptions particulières en matière d'hygiène et de sécurité

Article 85

Risques consécutifs aux équipements de travail

L'employeur doit prendre les mesures d'organisation appropriées, notamment en utilisant des équipements méca-

niques pour éviter la manutention manuelle des charges. Lorsque celle-ci ne peut être évitée, il doit mettre à la disposition des travailleurs les moyens permettant de limiter l'effort physique et de réduire le risque encouru.

Les salariés concernés doivent recevoir une information sur les risques qu'ils encourent dans l'exécution des tâches de manutention ainsi qu'une formation pratique sur les gestes et les postures devant assurer leur sécurité.

L'employeur doit prendre en compte la dangerosité des produits pouvant engendrer des réactions allergiques.

Les équipements de travail et les moyens de protection doivent être conçus et construits de façon à ce que leur mise en place, leur utilisation et leur entretien n'exposent pas les personnes à un risque d'atteinte à leur sécurité et à leur santé. Les moyens de protection détériorés et dont la réparation n'est pas susceptible de garantir une parfaite sécurité doivent être immédiatement remplacés et mis au rebut.

Article 86

Premiers secours

Dans les établissements industriels, lorsque l'effectif est au moins égal à 200 salariés, un local destiné aux premiers secours, facilement accessibles avec les brancards et pouvant contenir les installations et le matériel de premiers secours, doit être aménagé. Les locaux médicaux peuvent être utilisés comme locaux de premiers secours sous réserve de remplir les conditions.

En raison de l'importance déterminante que peut revêtir, dans certains cas, l'intervention rapide des premiers soins aux blessés, les entreprises prendront toutes mesures utiles en vue d'une organisation efficace des premiers secours. Les entreprises doivent disposer d'un salarié secouriste dans les conditions visées à l'article R. 4224-15 du Code du travail.

Le sauveteur secouriste du travail ne doit pas limiter son action à la gestion des incidents, mais doit également devenir un véritable acteur de prévention. Il doit exercer son rôle dans et hors de l'entreprise en apportant son concours dans la politique de prévention par la recherche des risques a priori et dans la rédaction du document unique visé à l'article 83.2.

Article 87

Matériels de sécurité

Les employeurs s'engagent à veiller à la qualité et à l'efficacité du matériel de protection et à rechercher, en concertation avec les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou les délégués du personnel, les moyens les plus appropriés pour assurer la sécurité des travailleurs. Les salariés doivent respecter les consignes prises pour la prévention des accidents et notamment celles concernant le port de matériels de protection individuels. Tout manquement ne peut engager la responsabilité de l'entreprise.

Des effets de protection seront fournis pour certains postes particuliers exposant les vêtements des ouvriers à une détérioration prématurée et anormale. L'entretien des dispositifs ou des effets de protection est assuré par l'employeur qui en conserve la propriété.

Les ouvriers travaillant dans les chambres froides sont munis, par les soins de l'établissement, de vêtements appropriés. Ils doivent avoir des boissons chaudes à leur disposition. Les conditions de travail doivent permettre aux salariés d'utiliser correctement les dispositifs de sécurité ou de protection mis à leur disposition.

Article 88

Propreté

88.1

Vestiaires et sanitaires

Les entreprises veillent à mettre à la disposition du personnel, dans les locaux de l'entreprise et en nombre suffisant, les moyens d'assurer sa propreté individuelle notamment des lavabos munis de dispositifs pour le nettoyage et la désinfection des mains ainsi que d'essuie-mains à n'utiliser qu'une seule fois, douches et vestiaire.

Les installations sanitaires doivent être isolées des lieux de travail et des lieux de stockage, les vestiaires et les lavabos sont installés dans des locaux séparés.

Des vestiaires collectifs devront être prévus, pourvus d'un nombre de sièges suffisant et d'armoires individuelles, ininflammables, munies d'une serrure ou d'un cadenas et mis à disposition du personnel.

Des lavabos doivent être placés à proximité des toilettes.

L'employeur doit faire procéder à l'entretien régulier de ces locaux.

88.2

Hygiène et vêtements de travail

Compte tenu du caractère d'industrie alimentaire des activités visées par la présente convention, le personnel s'engage à observer la plus grande propreté corporelle et à suivre scrupuleusement les prescriptions légales et pro-

fessionnelles sur l'hygiène et la fabrication des produits alimentaires. Les règlements intérieurs des établissements prévoiront toutes dispositions à cet égard.

Des dispositifs suffisants doivent se trouver dans les locaux de travail pour le nettoyage et la désinfection des mains et du matériel de travail, ces dispositifs doivent se trouver le plus près possible des postes de travail. Les robinets ne doivent pas pouvoir être actionnés à la main. Ces installations doivent être pourvues d'eau courante, de produits de nettoyage et de désinfection ainsi que d'essuie-mains.

Les employeurs fournissent des vêtements de travail appropriés au poste de travail.

Article 89 Restauration

Des réfectoires seront mis, si possible, à la disposition du personnel qui souhaiterait prendre ses repas dans l'établissement.

Un local de restauration aménagé est obligatoire si au moins vingt-cinq personnes désirent prendre leur repas habituellement sur les lieux de travail.

Ce local doit permettre une restauration dans de bonnes conditions d'hygiène et de sécurité.

Article 90 Entreprises extérieures et sécurité

L'entreprise doit prendre les mesures nécessaires dès le premier jour de la mission du salarié en accord avec l'entreprise de travail temporaire, afin que celui-ci bénéficie d'un même niveau de protection et de sécurité que les salariés de l'entreprise

Il incombe à l'employeur de l'entreprise utilisatrice d'assurer la coordination générale des mesures de prévention qu'il arrête et de celles arrêtées par les employeurs d'entreprises extérieures.

Les actions de formation ou de sensibilisation à la sécurité sont mises également en place auprès des salariés des entreprises extérieures qui doivent être adaptées aux risques encourus par ceux-ci.

Toute personne intervenante appartenant au personnel d'une entreprise extérieure à l'établissement doit être formée au préalable aux règles de sécurité par son employeur, qui l'informe des risques particuliers existant sur le site où elle est appelée à travailler.

Lorsque la nature de ses risques propres et le volume des opérations réalisées par les entreprises extérieures le justifient, l'entreprise utilisatrice s'assure que des actions appropriées ont bien été dispensées.

Titre 5 Formation professionnelle

Chapitre 1 Contrat et période de professionnalisation

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au développement de la professionnalisation afin de permettre, par une personnalisation des parcours de formation, une meilleure égalité d'accès entre les hommes et les femmes à la formation professionnelle continue et ainsi favoriser la mixité, l'égalité et l'évolution professionnelle dans le secteur.

Les parties signataires confirment que la vocation première et prioritaire des actions de professionnalisation dans le secteur est d'attirer, d'accueillir et de recruter des jeunes et des demandeurs d'emploi qui souhaitent s'intégrer dans la profession de la boulangerie et de la pâtisserie industrielles, ainsi que de maintenir dans leur emploi les salariés déjà actifs.

Article 91 Le contrat de professionnalisation

91.1 Objet du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification :

- soit reconnue dans les classifications de la convention collective de branche,
- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP),

— soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP), figurant sur une liste préétablie par la CPNEFP.

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat, s'agissant d'un contrat à durée déterminée, ou de l'action professionnalisation, s'agissant d'un contrat à durée indéterminée, à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui favorise son accession à une qualification professionnelle.

91.2

Public concerné

Pour favoriser leur accès à l'emploi et aux métiers proposés par les entreprises ayant des activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie, le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux «jeunes de moins de 26 ans» sans qualification professionnelle ou voulant compléter leur formation initiale afin d'accéder aux métiers souhaités,
- aux demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi,
- aux personnes sans qualification ou de qualification de niveaux VI ou V,
- aux personnes titulaires d'un revenu financé par un fonds de solidarité,
- aux personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé ou d'un CUI.

91.3

Durée du contrat

Le contrat de professionnalisation peut être conclu à durée déterminée ou indéterminée.

Lorsque le contrat est à durée indéterminée, la période de professionnalisation a une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Lorsque le contrat est à durée déterminée, celui-ci est conclu pour une durée comprise entre 6 et 12 mois.

La durée du contrat à durée déterminée ou la durée de l'action de professionnalisation peuvent être portées à 24 mois pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou lorsque la formation suivie, ayant pour but l'obtention d'une qualification professionnelle ou un diplôme d'état, le justifie.

91.4

Durée de la formation théorique

Les actions d'évaluation, de professionnalisation, d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée comprise entre 20 %, sans être inférieure à 150 heures, et 40 % de la durée totale du contrat de professionnalisation ou de la période de professionnalisation, notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou pour ceux qui visent des formations diplômantes.

91.5

Renouvellement du contrat à durée déterminée

Le contrat peut être renouvelé une fois, dans les conditions prévues à l'article 91.3, si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée en raison :

- de l'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie,
- de la maternité,
- de la maladie,
- d'un accident du travail,
- de la défaillance de l'organisme de formation.

91.6

Rémunération

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de vingt-six ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation pendant le contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure à 75 % du SMIC.

Pour les titulaires d'un Baccalauréat professionnel, d'un Brevet professionnel, d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle de niveau IV, âgés de moins de 26 ans, la rémunération ne peut être inférieure à 85 % du SMIC.

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins vingt-six ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation pendant le contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure à 100 % du SMIC, sans que celle-ci soit inférieure à 85 % de la rémunération

minimale conventionnelle de la branche pour le poste effectivement occupé.

91.7

Information des institutions représentatives du personnel

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, s'ils existent, sera tenu informé du nombre de contrat de professionnalisation réalisés dans l'entreprise.

Article 92

Période de professionnalisation

92.1

Objet de la période de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi professionnelle des salariés en contrat à durée indéterminée et de salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée déterminée ou indéterminée.

Ainsi, les actions de formation de la période de professionnalisation ont pour objectif de permettre aux bénéficiaires d'acquérir une qualification.

Dans ce cadre, les parties conviennent de fixer prioritairement ces actions à des formations permettant d'acquérir une des qualifications suivantes :

- soit reconnue dans les classifications de la convention collective de branche,
 - soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP),
 - soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP) figurant sur une liste préétablie par la CPNEFP,
- sans toutefois exclure d'autres types de formations, si celles-ci sont conformes à l'objet fixé ci-dessus.

92.2

Public concerné

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes :

- aux salariés dont la qualification est jugée insuffisante au regard de l'évolution des techniques et des organisations selon les définitions de la branche, ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise et ayant au moins 20 ans d'activité professionnelle ou âgés de 45 ans,
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'entreprise,
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité,
- aux salariés qui reprennent leur activité professionnelle après un congé parental d'éducation,
- aux travailleurs handicapés,
- aux bénéficiaires d'un contrat unique.

92.3

Mise en œuvre de la professionnalisation

Les actions de formation de la période de professionnalisation peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative :

- du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF),
- de l'employeur après accord écrit du salarié, en application de l'article L. 6321-6 du Code de Travail.

92.4

Information des institutions représentatives du personnel

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, s'ils existent, sera tenu informé du nombre de périodes de professionnalisation réalisées dans l'entreprise.

Article 93

Prise en charge des coûts de la professionnalisation

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation donneront lieu à un financement de l'OPCA de la branche en application des règles proposées par la CPNEFP ou, à défaut, selon les règles définies par l'OPCA.

Les dépenses exposées par les employeurs au-delà du montant forfaitaire sont imputables sur la participation au financement de la formation professionnelle continue.

Les parties, sur proposition de la CPNEFP, conviennent de fixer les plafonds horaires de prise en charge par l'OPCA des frais pédagogiques et des frais annexes pour les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sur les

bases suivantes, en lieu et place des dispositions réglementaires.

Période de professionnalisation :

- 15 euros pour les actions non prioritaires au sens de l'article 91.1 ci-dessus,
- 25 euros pour les actions prioritaires permettant d'acquérir une des qualifications énumérées à l'article 92 ci-dessus,
- 40 euros pour les actions inscrites dans une démarche de VAE.

Contrat de professionnalisation :

- 15 euros pour les actions prioritaires permettant d'acquérir une qualification répertoriée au RNCP (titre homologué ou diplôme) ou reconnue dans les classifications de la branche,
- 25 euros, pour les actions prioritaires permettant d'acquérir une des qualifications ouvrant droit à un CQP reconnu par la branche, directement ou par accord interprofessionnel dont elle serait signataire ou adhérente.

Les montants ci-dessus constituent des plafonds maximaux des remboursements qui ne peuvent dépasser les frais réels engagés.

Article 94 Tutorat

94.1 Principe

Afin de contribuer à la réussite des contrats et périodes de professionnalisation et de manière plus générale au développement de la transmission des compétences au sein des entreprises, le tutorat doit être renforcé et développé dans les activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie.

94.2 Missions du tuteur

Le tuteur a pour mission :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et guider le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel,
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles pour le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle,
- veiller à la cohérence entre les activités professionnelles et les objectifs de certification recherchés,
- assurer la liaison pédagogique entre les organismes de formation et les salariés en contribuant à l'acquisition par le bénéficiaire de compétences professionnelles ou en l'initiant aux différentes activités professionnelles,
- participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

Au-delà de la fonction tutorale ainsi décrite, les partenaires sociaux considèrent la compétence tutorale comme transversale, relevant d'une culture à déployer pour chacun dans l'entreprise, à l'égard de tout nouvel embauché, quel que soit son statut. Cette culture doit contribuer à la qualité de l'accueil, à la communication des messages essentiels comme ceux relatifs à la santé et à la sécurité au travail, à l'accompagnement, à l'intégration et à la fidélisation. Toute démarche visant à sensibiliser l'ensemble des salariés à la nécessité de partager ses compétences, est encouragée.

94.3 Choix du tuteur

L'employeur, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés volontaires de l'entreprise. La personne choisie doit justifier d'une expérience professionnelle de deux ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

94.4 Organisation du tutorat et formation

Préalablement à l'exercice de la première fonction tutorale, le salarié doit bénéficier d'une préparation et d'une formation spécifique prise en charge selon les règles définies par la CPNEFP incluant les objectifs pédagogiques et des éléments de programme liés à l'exercice de ladite fonction. Cette formation sera prise en charge par l'OPCA.

Les partenaires sociaux considèrent que le tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de professionnalisation : ils incitent donc les entreprises à valoriser la fonction tutorale exercée par les salariés.

Le tuteur rend compte de sa mission à son employeur.

Chapitre 2

Droit Individuel à la Formation (PIF)

Article 95

Salariés bénéficiaires et durée de la formation

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 un an d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures. Pendant les périodes de suspension du contrat de travail pour maladie professionnelle, accident du travail, congé de maternité et de paternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial, congés payés ou congé parental d'éducation, le salarié continue d'acquérir ses droits à DIF.

Le cumul des droits ouverts est égal à une durée plafonnée à 120 heures.

Les partenaires sociaux conviennent que, pour déterminer l'ouverture de droit individuel à la formation, l'ancienneté des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée s'appréciera au 31 décembre de chaque année.

Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au 31 décembre au titre du DIF, au plus tard le dernier jour du mois suivant la fin de la période de référence.

Les signataires conviennent d'adapter le DIF à l'attention des travailleurs reconnus handicapés. Ils bénéficient d'une majoration de 25 % de leur DIF, lorsqu'un accord est formalisé avec leur employeur sur la formation suivie.

Les salariés à temps partiel bénéficient d'un droit individuel à la formation déterminé dans les conditions suivantes :

- 20 h par an pour les salariés dont la durée de travail effectif est supérieure à 1200 heures par an.
- 15 h par an pour les salariés dont la durée de travail effectif est supérieure à 800 heures et inférieure ou égale à 1200 heures.
- 10 h par an pour les salariés dont la durée de travail effectif est inférieure ou égale à 800 heures.

Pour l'application des présentes dispositions, il est possible de substituer à la période courant du 1^{er} janvier au 31 Décembre de chaque année, toute autre période de douze mois consécutifs.

Article 96

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

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée peuvent bénéficier du droit individuel à la formation calculé prorata 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.

Article 97

Mise en œuvre du droit individuel à la formation

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

Il doit obtenir l'accord de son employeur sur la formation souhaitée.

Le choix de l'action de formation envisagée est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur notamment dans le cadre de l'entretien professionnel ou d'une demande écrite du salarié.

Le DIF a pour objet de favoriser toute formation débouchant sur une qualification :

- soit reconnue dans les classifications de la convention collective de branche,
- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles,
- soit figurant dans une liste des formations prioritaires établie par la CPNEFP.

97.1

Demande du salarié

97.1.1

Action de formation

L'accord ou la demande d'exercice du DIF porte sur des actions de formation définie à l'article 99 ci-après.

La demande du salarié doit comporter les mentions suivantes :

- nature de l'action de formation,
- intitulé de l'action,
- modalités de déroulement de l'action,

-
- durée de l'action, date de début et de fin de l'action,
 - coût de l'action,
 - dénomination du prestataire pressenti,
 - programme de la formation souhaitée.

97.1.2

Action de bilan de compétences

L'accord ou la demande doit comporter les mentions suivantes : dates et durée du bilan de compétences, dénomination de l'organisme prestataire choisi sur la liste des organismes agréés par le Fongecif.

97.1.3

Action de validation des acquis de l'expérience

L'accord ou la demande doit comporter les mentions suivantes :

- diplôme, titre ou certificat de qualification postulé,
- dates, nature et durée des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience,
- dénomination de l'autorité ou de l'organisme délivrant la certification.

97.2

Réponse de l'employeur

Suite à la demande écrite du salarié, l'employeur dispose d'un délai d'un mois à réception d'un dossier complet. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation du choix de l'action de formation.

97.2.1

Accord de l'employeur

Si l'employeur accepte la demande du salarié, l'employeur et le salarié concluent un accord relatif à la mise en œuvre du DIF contenant les éléments suivants :

- le programme de la formation,
- la durée, les dates de début, de fin et les horaires de la formation,
- les modalités de réalisation (pendant, et/ou hors temps de travail).

97.2.2

Désaccord sur le choix de l'action de formation

Si l'employeur n'est pas d'accord sur le choix de l'action de formation, il doit refuser par écrit au salarié le suivi de l'action de formation.

Lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, le Fongecif assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme.

Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions prévues par les articles L. 6323-13 et suivants du Code du travail et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L. 6332-14 du Code de travail.

La durée de la formation ainsi réalisée se déduit du contingent d'heures de formation acquis au titre du DIF.

Les membres du comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, seront informés annuellement du suivi des demandes au titre du DIF.

Article 98

Exercice du droit individuel à la formation

Les heures de formation liées au droit individuel à la formation s'exercent en dehors du temps de travail, sauf accord entre le salarié et l'employeur pour qu'elles s'exercent en tout ou partie pendant le temps de travail.

Les heures de formation exercées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié, déterminée selon les modalités définies par décret.

Les heures de formation suivies pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération selon les modalités fixées par le Code du travail.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie de la législation de la Sécurité Sociale relative à la protection

en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article 99 **Nature des actions de formation**

Les parties signataires souhaitent que le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF soit arrêté conjointement au cours d'un entretien à l'initiative du salarié ou de l'employeur, et notamment au cours de l'entretien professionnel prévu à l'article 1 de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Le DIF peut s'articuler avec le plan de formation ou pendant la période de professionnalisation sans les suppléer.

Les organisations signataires décident de retenir des actions de formation pouvant favoriser l'acquisition ou l'élargissement d'une qualification, l'élargissement du champ professionnel d'activité, la polyvalence, l'autonomie.

Dans cette perspective, elles jugent prioritaires les spécialités de formation suivantes :

- formation aux métiers de la boulangerie, pâtisserie, viennoiserie,
- qualité,
- hygiène et sécurité sanitaire des aliments,
- informatique, traitement de l'information et réseaux, informatique industrielle,
- ressources humaines, management et gestion des entreprises,
- montage et maintenance des équipements,
- transport, manutention, magasinage, logistique,
- achat, vente, négociation commerciale, marketing,
- finances, comptabilité, gestion,
- secrétariat, bureautique, informatique de gestion,
- communication et information,
- prévention des accidents du travail, des maladies professionnelles et des conditions de travail,
- environnement et risques industriels,
- développement durable,
- réglementation professionnelle,
- développement personnel, alphabétisation, savoirs de base,
- développement des compétences linguistiques professionnelles du salarié.

Il s'agit de formations techniques ou professionnelles en lien avec les métiers ou emplois existants dans les différents secteurs entrant dans le champ d'application de l'accord.

La CPNEFP révisera tous les 3 ans la liste des priorités ainsi donnée à titre indicatif et tiendra informé l'OPCA de ces choix.

Article 100 **Dispositions financières**

Les frais de formation, les frais de déplacement et d'hébergement sont à la charge de l'employeur et sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue ou sur la contribution de 0,50 % versée au titre du financement des périodes de professionnalisation, lorsque l'action de formation répond aux critères définis dans la limite des financements disponibles.

Article 101 **Portabilité du DIF**

101.1 **Portabilité du DIF pendant le préavis**

En cas de licenciement non consécutif à une faute lourde, et si le salarié en fait la demande avant la fin du préavis, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, multiplié par le montant forfaitaire visé au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14 du Code du travail, permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

À défaut d'une telle demande, la somme n'est pas due par l'employeur.

Lorsque l'action mentionnée au premier alinéa est réalisée pendant l'exercice du préavis, elle se déroule pendant le temps de travail.

En cas de démission, l'exercice du droit individuel à la formation est de droit sous réserve que l'action de formation

ou de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience soit engagée avant la fin du préavis.

En cas de départ en retraite, les droits acquis au titre du DIF ne sont pas transférables, ni portables.

L'employeur précise dans la lettre de notification du licenciement, sauf en cas de faute lourde, les droits acquis par le salarié au titre de son droit individuel à la formation et la possibilité offerte au salarié de demander avant la fin du préavis une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

101.2

Portabilité du DIF à l'issue du préavis

Un mécanisme de financement de la portabilité du droit individuel à la formation est mis en place pour les ruptures de contrat de travail ouvrant droit à la prise en charge par le régime d'assurance-chômage.

Toutefois, la portabilité du DIF ne s'applique pas aux salariés licenciés pour faute lourde.

Les salariés concernés pourront affecter les sommes correspondantes au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées, comme suit :

— Par les demandeurs d'emploi, au financement des actions de formation, de bilan de compétence ou de VAE. La mobilisation de ces sommes a lieu en priorité pendant la période de prise en charge de l'intéressé par le régime d'assurance chômage, et chaque fois que possible, au cours de la première moitié de sa période d'indemnisation chômage. *Elle se fait en accord avec le référent chargé de l'accompagnement de l'intéressé (Phrase exclue de l'extension par arr. 19 déc. 2012, JO 23 déc.).*

— Par un salarié, au financement d'actions de formation, de bilans de compétences ou de VAE. La mobilisation de ces sommes se fait en accord avec son nouvel employeur et a lieu pendant les 2 années suivant son embauche. En cas désaccord sur l'utilisation du DIF portable, le salarié pourra mobiliser son DIF portable pour financer un bilan de compétences, une VAE ou une formation dans les domaines prioritaires de la branche à laquelle son entreprise appartient. Cette action se déroule hors du temps de travail sans que l'employeur soit tenu de verser l'allocation de formation.

Ces heures de formation sont normalement valorisées sur la base d'un montant forfaitaire visé au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14 du Code du travail.

Par exception, si un salarié licencié pour motif économique, adhère à la convention de reclassement personnalisé, le DIF doublé est versé à Pôle Emploi et est valorisé sur la base d'un montant égal à 50 % de la moyenne des salaires nets des 3 derniers mois travaillés par heure de formation.

Les organismes paritaires collecteurs agréés financeront cet abondement selon les modalités définies ci-après :

— l'OPCA dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié a acquis ses droits abondera le financement des actions mises en œuvre pendant la durée de la prise en charge par le régime d'assurance-chômage,

— l'OPCA dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié est embauché abondera le financement des actions mises en œuvre dans la nouvelle entreprise dans les conditions vues ci-dessus.

À l'expiration du contrat de travail, l'employeur mentionne sur le certificat de travail prévu à l'article L. 1234-19 du code du travail :

— le solde du nombre d'heures acquises par le salarié au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, ainsi que la somme correspondante à ce solde calculée comme vu ci-dessus,

— ainsi que les coordonnées de l'organisme collecteur paritaire OPCA compétent pour financer le DIF.

Article 102

Mutation d'un salarié

En cas de mutation d'un salarié entre deux entreprises appartenant au même groupe au sens de l'article L. 2331-1 du Code du travail, les heures que l'intéressé a acquises au titre du droit individuel à la formation, sont transférées auprès de son nouvel employeur.

Article 103

Plan de formation

Le plan de formation est le document de référence de l'entreprise en matière de formation professionnelle qui présente la politique de formation en lien avec les orientations générales et les actions de formation que l'entreprise entend mettre en œuvre.

Aucune distinction, notamment entre les hommes et les femmes du point de vue de la mise en œuvre de la formation dans l'entreprise ne peut être opérée ni tolérée.

Conformément aux dispositions légales, le plan de formation est structuré en fonction de deux types d'actions :

- les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise,
- les actions liées au développement des compétences des salariés.

Le comité d'entreprise doit être régulièrement consulté, dans le cadre de deux réunions distinctes :

- sur l'exécution des plans de formation année par année,
- sur le projet de plan de formation pour l'année à venir.

Dans les entreprises ou établissements de plus de 200 salariés, le comité d'entreprise constitue une commission formation. Dans ce cas, les délibérations du comité en matière de formation professionnelle sont préparées par un examen préalable de la commission formation.

Les commissions formation ou les comités d'entreprise ou d'établissement auront connaissance des demandes de formation des salariés et de leur aboutissement. Ils donnent leur avis sur les problèmes pouvant se poser se rapportant au congé individuel de formation et au programme d'accueil et d'insertion des jeunes.

Ils seront informés des évolutions technologiques prévues et de leurs incidences sur les compétences et les aptitudes requises.

Article 104 **Bilan de compétences**

Le bilan de compétences est une action de formation qui contribue à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

En tant qu'outil personnel d'évaluation, même effectué à la demande de l'employeur, la synthèse du bilan de compétences reste à la stricte propriété du salarié.

Article 105 **Entretien professionnel**

Pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié ayant au minimum deux années d'activité dans l'entreprise bénéficie, au moins tous les deux ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise.

Cet entretien professionnel a lieu à l'initiative du salarié, de l'employeur ou de son représentant.

L'entretien professionnel se déroulera pendant le temps de travail effectif.

Celui-ci a pour finalité de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et en fonction de la situation de l'entreprise.

Au cours de l'entretien professionnel sont abordés notamment les points suivants :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle,
- l'identification des objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis au bénéfice du salarié pour lui permettre d'améliorer ses compétences ou de renforcer sa qualification,
- l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus,
- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son DIF (éventualité qui doit être laissée à l'initiative du salarié),
- les conditions de réalisation de la formation.

À la fin de cet entretien, un document signé des deux parties sera remis au salarié. Ce document reprendra les points évoqués lors de cet entretien et les décisions qui en découlent.

Article 106 **Entretien professionnel pour les salariés de 45 ans et plus**

Dans les entreprises et groupes d'entreprise employant au moins 50 salariés, l'employeur organise pour chacun de ses salariés, dans l'année qui suit leur 45^{ème} anniversaire, un entretien professionnel au cours duquel il informe le salarié notamment sur ses droits en matière d'accès à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

Cet entretien a pour objectif de faire le point, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise, sur les compétences, les besoins de formation, la situation et l'évolution professionnelle du collaborateur.

Chapitre 3 **Certificats de qualification professionnelle**

Conscients des enjeux de la formation professionnelle dans la profession, les parties affirment leur volonté de développer des formations débouchant sur des qualifications sanctionnées par des certificats de qualification professionnelle (CQP).

Les certificats de qualification professionnelle ainsi créés sont proposés à toutes les entreprises et à tous les salariés

de la profession remplissant les conditions requises.

Ils ont pour objet de favoriser la gestion des emplois et des compétences, quelle que soit la forme de leur contrat de travail.

Les certificats de qualification professionnelle reconnaissent un ensemble de savoir-faire et d'aptitudes professionnelles nécessaires à l'exercice d'un emploi.

Les certificats de qualification professionnelle sont proposés par les entreprises aux salariés entrant dans la profession ainsi que les salariés souhaitant faire reconnaître leurs compétences.

L'acquisition du certificat de qualification professionnelle donne aux stagiaires un niveau de qualification reconnu par l'ensemble des employeurs de la branche.

Ils ont pour objet de favoriser la gestion des emplois et des compétences, notamment la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Ainsi, les parties signataires s'entendent pour reconnaître dans le secteur les CQP existants et pour développer la création de nouveaux CQP.

Article 107 **Champ d'application**

Le dispositif de délivrance des CQP concerne toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie.

Article 108 **Définition**

Le CQP atteste, au moyen d'un titre délivré par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) de la branche de l'acquisition d'une qualification spécifique et reconnue par la convention collective nationale, à travers une formation adaptée aux besoins des entreprises de la boulangerie-pâtisserie industrielle.

L'obtention d'un CQP correspond donc à la reconnaissance professionnelle nationale d'une qualification spécifique pour l'exercice d'un emploi au sein de la branche professionnelle.

Article 109 **Condition d'accès**

Sont concernés :

- les demandeurs d'emploi et les jeunes de 16 à 25 ans dans le cadre d'un contrat de professionnalisation,
- les salariés appartenant à des entreprises d'autres branches,
- les salariés en activité dans une entreprise de la branche,
- dans le cadre du plan de formation de l'entreprise,
- dans le cadre du droit individuel à la formation,
- dans le cadre de la période de professionnalisation,
- dans le cadre du congé individuel de formation.

Les partenaires sociaux reconnaissent qu'acquérir ou conforter une qualification professionnelle validée par un CQP peut être soit une demande de l'entreprise, soit résulter d'une démarche personnelle permettant une évolution professionnelle du salarié. Dans ce cas, elle requiert toutefois l'accord de l'employeur qui appréciera l'opportunité de la démarche, notamment quant au niveau des connaissances et aptitudes de base minimales que cette démarche nécessite.

Une évaluation des pré requis sera en tout état de cause nécessaire pour évaluer les acquis relatifs aux savoirs et savoir-faire professionnels détenus ou non par chaque candidat par rapport à ceux exigés par le CQP, afin d'identifier les besoins éventuels de formation individualisés et ainsi de mieux définir le plan de formation des candidats au CQP.

L'admission aux actions de formation est matérialisée par une inscription auprès d'un organisme les dispensant, conformément aux dispositions prévues par le présent accord.

La qualification professionnelle s'obtient au moyen d'actions de formation dont le contenu et les modalités sont définis dans un cahier des charges approuvé par la CPNEFP et annexé à la décision de création du CQP considéré.

Article 110 **Création d'un CQP**

110.1

Rapport d'opportunité et analyse des certifications existantes

Les CQP sont créés par la CPNEFP, seule instance habilitée à représenter la profession dans ce domaine et sont délivrés sous sa responsabilité exclusive.

L'opportunité de créer un CQP doit être appréciée par la CPNEFP au vu d'un rapport d'opportunité établi par l'organisation qui en formule la demande.

La commission peut être, elle-même, à l'origine de la création d'un CQP à partir de l'analyse de l'emploi, en s'appuyant notamment sur les informations produites par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications quant aux métiers émergents ou aux évolutions de compétences à anticiper.

110.2

Cahier des charges pédagogique et positionnement du CQP

Si après étude du rapport d'opportunité et des certifications existantes, la CPNEFP décide de mettre en œuvre la procédure de création d'un CQP, elle procède ou fait procéder à l'élaboration :

- d'un référentiel professionnel comportant la dénomination et les caractéristiques du métier ou de l'emploi visé,
- un référentiel de compétences (savoirs théoriques et pratiques, savoir-faire,...) correspondant au CQP,
- un référentiel de certification, comprenant la liste des compétences à maîtriser par le candidat au CQP ainsi que les modalités de certification des capacités (évaluation, validation des acquis de l'expérience).

La CPNEFP précise également la dénomination du CQP retenu.

110.3

Durée, renouvellement, modification et suppression de CQP

Un CQP est créé pour une durée initiale de 5 ans.

Six mois avant la fin d'un CQP, la commission examine les résultats du CQP, les évolutions de l'emploi dans le secteur concerné et décide du renouvellement avec ou sans aménagement du CQP ou de sa suppression.

Le renouvellement d'un CQP s'effectue pour une durée de 5 ans. Le nombre de renouvellements n'est pas limité. Les organisations membres de la commission peuvent demander la modification des référentiels des CQP.

En cas de suppression, les actions de formation en cours seront menées à leur terme jusqu'à la délivrance des certificats dont les titulaires pourront se prévaloir.

En cas de modification du CQP, celles-ci sont apportées à tout cycle de formation débutant après la décision de la commission.

Dans tous les cas, le bénéfice du CQP reste acquis aux salariés ayant obtenu leur diplôme.

110.4

Délibération de la commission

Pour la création d'un CQP, la CPNEFP siégeant en matière de formation, prend sa décision après avoir notamment débattu de l'intérêt que doit représenter la création d'un CQP pour les entreprises de la branche, par un vote à la majorité qualifiée des 2/3 des voix des membres de la commission.

Les procédures de révision ou de suppression de CQP sont prises selon la même règle de majorité qualifiée.

À la date de signature de la présente convention collective 17 CQP ont déjà été validés dans les conditions du cahier des charges défini ci-après.

Les parties conviennent que chaque CQP doit, dès sa création, faire l'objet d'un enregistrement dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Article 111 **Dispositif de validation**

111.1

Adaptation des référentiels aux réalités de l'entreprise

Les référentiels CQP de la branche peuvent être adaptés aux réalités de fonctionnement de l'entreprise qui met en œuvre un projet CQP, pour tenir compte de situations spécifiques.

Chaque connaissance et savoir-faire professionnel du référentiel national doit cependant trouver une correspondance dans le référentiel adapté à l'entreprise.

111.2 Réfèrent

La démarche de formation qualifiante validée par un CQP nécessite la mise en place d'un réfèrent.

Dans ce cadre, les missions du réfèrent recouvrent la participation à l'intégration et à la mise en œuvre du référentiel de compétences, la transmission dans ce cadre des savoir-faire et de son expérience professionnelle ainsi que la participation à l'évaluation continue du candidat.

111.3 Tuteur

Un tuteur doit être désigné pour chaque salarié s'engageant dans une démarche de CQP.

Il est souhaitable de n'avoir qu'un seul tuteur par salarié concerné qui peut être le responsable hiérarchique ou toute autre personne qualifiée, possédant un niveau de compétences correspondant au minimum au métier concerné par le CQP visé et exercé pendant une période minimale d'un an.

Afin d'assurer au mieux ces missions, il convient de s'assurer que le tuteur justifie d'un niveau de compétences adapté, susceptible d'être au préalable complété par une formation spécifique, lui permettant de développer ses capacités de communication, de transmission et d'évaluation.

111.4 Modalités d'évaluation

L'évaluation des savoirs et savoir-faire professionnels s'effectue en continu et par des épreuves finales, selon les référentiels de compétences figurant au cahier des charges du CQP correspondant.

L'évaluation en continu est facilitée par un livret de suivi qui a pour but de :

- suivre dans le temps l'évolution du candidat et l'acquisition progressive des compétences, tant au plan théorique que pratique,
- faciliter les échanges entre le candidat, le réfèrent ainsi que l'appréciation future du jury.

Ce livret est élaboré suivant un modèle-type approuvé par la commission.

Ce livret de suivi est rempli conjointement par le réfèrent désigné par l'entreprise et, le cas échéant, par le(s) formateur(s). Il peut être consulté par le candidat au CQP, notamment dans le cadre de points périodiques.

Ces opérations d'évaluation en continu apportent une contribution importante à l'appréciation globale du parcours de qualification du candidat, quant à chacun des domaines de compétences à acquérir ou valider.

Seuls sont admis à se présenter à l'examen final les candidats qui ont préalablement satisfait à l'ensemble des évaluations et mises en situation selon les modalités prévues par le cahier des charges propre à chaque CQP.

Les épreuves finales d'évaluation sont donc proposées au candidat à l'issue de la démarche CQP.

Elles comportent des épreuves écrites ou orales propres à chaque domaine de compétences pour évaluer l'acquisition des savoirs. Par ailleurs, une épreuve pratique au poste de travail peut permettre l'évaluation de la maîtrise de certains savoir-faire professionnels.

111.5 Jury

Le jury est désigné par la CPNEFP. Il est composé :

- d'un représentant de chaque collège,
- d'un représentant de l'OPCA désigné.

Les personnes désignées doivent avoir une expérience professionnelle reconnue dans le métier dont relève le CQP concerné et un niveau au moins équivalent à ce dernier. Elles doivent en outre être indépendantes des entreprises concernées par le CQP.

Le jury s'adjoit, à titre consultatif :

- le réfèrent et le tuteur
- un représentant de l'organisme de formation éventuellement partie de l'opération,
- un représentant de l'entreprise lorsque le CQP concerne une seule entreprise.

Le jury procède à l'évaluation finale des candidats et remplit la grille d'appréciation propre à chaque CQP.

Pour obtenir le CQP, le candidat devra avoir acquis un ensemble de savoir-faire primordiaux et des savoir-faire secondaires, tels que définis par le cahier des charges propre à chaque CQP.

Concernant l'évaluation finale, les critères d'obtention du CQP sont les suivants :

- quel que soit le domaine de compétences, une évaluation inférieure à 30 % est éliminatoire,

— la note obtenue doit être au moins égale à 70 % de la notation maximale, aucun domaine de compétence ne devant être inférieur à 50 %.

Le CQP est attribué lorsque l'ensemble de ces critères analysés par le jury est atteint, sachant que le jury peut être amené à prendre des décisions sur les cas litigieux à la majorité de ses membres.

Dans l'hypothèse où il se trouverait dans l'impossibilité de produire un avis favorable pour la délivrance du certificat, le jury du CQP indiquera les domaines de compétences qui devront faire l'objet d'un approfondissement et d'une nouvelle épreuve. La durée de validité d'une épreuve acquise ne peut excéder une période d'activité sans interruption dans l'entreprise de 2 années.

À l'issue de la délibération, les membres du jury signent le procès-verbal et émettent un avis, pris à la majorité.

Le certificat de qualification professionnelle est délivré paritairement par la CPNEFP, au vu des résultats aux épreuves et de l'avis du jury. Il est ensuite adressé au bénéficiaire par les services de l'OPCA désigné au plus tard 3 mois après le passage des épreuves.

La CPNEFP se réserve le droit de réexaminer les cas qu'elle estime litigieux.

Article 112 **Valorisation des CQP**

Contribuant au développement des compétences et de l'expertise professionnelle de son titulaire, ainsi qu'à sa reconnaissance par l'ensemble de la profession, la détention d'un CQP doit aussi être prise en compte à l'intérieur de l'entreprise.

Article 113 **Organisation de stages**

Tout organisme de formation agréé organisant des actions conduisant au CQP devra :

- déclarer tout démarrage de cycle spécifique ou indiquer les modalités d'admission dans un cycle permanent,
- s'engager à se conformer au cahier des charges pédagogiques,
- déclarer accepter les modalités d'évaluation finale,

L'ensemble de ces documents devra être adressé à la CPNEFP via son secrétariat.

Chapitre 4 **Financement de la formation professionnelle**

Article 114 **Champ d'application**

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective excepté pour ce qui concerne les :

- entreprises dont le code NAF ne relève pas de la branche mais qui, ne relevant d'aucun autre accord de branche obligatoire, appliquent volontairement la convention collective des entreprises de boulangerie et de pâtisserie industrielles,
- entreprises à activités multiples, pour tous leurs établissements dès lors que l'activité principale de l'entreprise relève du champ d'application de la convention collective des entreprises de boulangerie et de pâtisserie industrielles,
- sociétés holding des sociétés auxquelles cet accord s'applique,
- organisations professionnelles et groupements d'entreprises du secteur de la boulangerie et de la pâtisserie industrielles,
- organismes ou entreprises qui ont des liens économiques, juridiques ou de quelque autre nature avec les entreprises de boulangerie et de pâtisserie industrielles et dont l'activité est en rapport avec celle-ci et qui demandent leur adhésion à titre individuel. Les demandes d'adhésion individuelle doivent être agréées par le conseil d'administration de l'OPCA,
- comités d'entreprises des entreprises relevant du champ de cet accord, pour leurs propres salariés.

Article 115 **Financement de la formation professionnelle**

Les parties désignent l'OPCALIM en tant qu'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) des entreprises de la boulangerie et de la pâtisserie industrielles et des terminaux de cuisson, en vue de la collecte de la contribution à la formation professionnelle des entreprises de moins de 10 salariés et de la contribution de 0,5 % de la masse salariale des entreprises de 10 salariés et plus.

Afin de favoriser et de développer la formation professionnelle des salariés et de doter les entreprises des moyens nécessaires à la mise en œuvre de leurs besoins en formation, les partenaires sociaux décident d'adopter les dispositions suivantes.

115.1

Adhésion à l'organisme paritaire collecteur de la contribution à la formation professionnelle dans les activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie

L'OPCALIM devient l'OPCA pour les activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie ainsi que de toutes les entreprises définies à l'article 114 ci-dessus.

115.2

Contribution des entreprises

115.2.1

Entreprises employant moins de 10 salariés

Les entreprises employant moins de 10 salariés sont tenues de verser à l'OPCALIM une contribution fixée à 0,55 % de leur masse salariale brute.

La contribution se répartit de la manière suivante :

- 0,15 %, versé et mutualisé à la section «Professionnalisation» de l'OPCA, au titre notamment des actions de formation, d'accompagnement, d'évaluation, de bilan de compétences, du tutorat, de l'apprentissage ou du financement de l'observatoire des métiers, de validation des acquis de l'expérience professionnelle menée dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation et du droit individuel à la formation,
- le solde, soit 0,40 %, sera versé à la section «Plan de formation» de l'OPCA au titre notamment des actions de formation, de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience professionnelle menées dans le cadre du plan de formation et du droit individuel à la formation.

115.2.2

Entreprises employant 10 salariés et plus

Les entreprises employant au moins 10 salariés sont dans l'obligation de consacrer au financement des actions de formation professionnelle continue une participation minimale de 1,6 % de la masse salariale annuelle brute.

Cette participation se répartit comme suit :

- 0,5 % versé et mutualisé à la section «Professionnalisation» de l'OPCA, au titre notamment des actions de formation, d'accompagnement, d'évaluation, de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience réalisée dans le cadre des contrats et périodes de professionnalisation, des actions du DIF relatives aux priorités définies par les branches, de la formation des tuteurs, de l'apprentissage et de l'observatoire prospectif des qualifications et des métiers,
- une partie des 0,9 %, plafonnée à 0,32 % de la masse salariale annuelle, nonobstant les contributions volontaires des entreprises allant au-delà de 0,32 %. Cette contribution est affectée *au nom de l'entreprise(Terms exclu de l'extension par arr. 19 déc. 2012, JO 23 déc.)* à la section «Plan de Formation» de l'OPCA au titre notamment des actions de formation, de bilan de compétence et de validation des acquis de l'expérience menées dans le cadre du plan de formation et du droit individuel à la formation,
- 0,2 % au titre du CIF, versé au FONGECIF.

115.2.3

Reliquat de la contribution

La part du budget correspondant à l'obligation légale à laquelle est soumise l'entreprise et qui n'aurait pas été affectée à la formation au lendemain de la date légale de versement de l'année suivante est obligatoirement versée à l'OPCALIM.

115.2.4

Bilan

Un bilan période sera réalisé au second semestre de chaque année concernant l'utilisation des fonds visés aux articles 115.2.1 et 115.2.2 afin de définir leur répartition.

115.3

Utilisation des fonds

115.3.1

Section «Professionnalisation»

(Al. exclu de l'extension par arr. 19 déc. 2012, JO 23 déc.) Les signataires décident, afin de soutenir le développe-

ment de la formation au sein des entreprises visées par le présent accord, que les fonds collectés auprès des entreprises, quel que soit leur effectif salarié, au titre des fonds visés à l'article 115.2 ci-dessus, peuvent être utilisés indifféremment par toute entreprise sans tenir compte de sa participation réelle, à l'exception des fonds visés à l'article 115.4.

(Al. exclu de l'extension par arr. 19 déc. 2012, JO 23 déc.) Au plus tard le 31 décembre de chaque année, une partie des contributions définies aux articles 115.2.1 et 115.2.2 pourra être engagée afin de financer des actions collectives dédiées au développement de la formation ou des métiers. Le montant de ce prélèvement sera déterminé chaque année par la commission paritaire chargée de la branche au sein de l'OPCA.

115.3.2

Section «Plan de formation»

Les signataires conviennent qu'il peut être nécessaire de soutenir financièrement les entreprises occupant moins de 10 salariés, entrant dans le champ d'application du présent accord. À cet effet, il est instauré le principe d'une dotation sur les fonds mutualisés collectés au titre des fonds visés à l'article 115.2.2 auprès des entreprises employant au moins 10 salariés. Dans le cadre de la fongibilité, le montant de cette dotation sera fixé par les partenaires sociaux.

Les projets de formation doivent porter sur des actions de formation de salariés qui ne pourraient pas être réalisées sur la base de la seule contribution des entreprises de moins de 10 salariés. Les fonds sont attribués aux entreprises éligibles sur la base de critères relatifs à la formation et aux publics concernés, par la commission paritaire chargée de la branche au sein de l'OPCA, en liaison avec la CPNEFP de la branche, à la condition que des fonds mutualisés d'entreprises de plus de 10 salariés soient disponibles à cet effet.

115.4

Financement d'actions spécifiques

Les partenaires sociaux conviennent que l'OPCA pourra prendre en charge, notamment :

- l'investissement nécessaire à la formation ouverte à distance et à l'utilisation par les salariés concernés de ce mode de formation,
- les frais d'accompagnement et les frais de jurys liés aux CQP agréés par la CPNEFP de la branche, et notamment ceux relatifs aux missions confiées à l'OPCALIM. Ces frais seront financés sur le 0,32 % visé à l'article 115.2.2, dans la limite de 0,02 % de ladite masse salariale annuelle brute.

Titre 6

Retraite et prévoyance

Chapitre 1

Retraite complémentaire

Article 116

Personnel non cadre

Les entreprises adhèrent, pour l'ensemble de leur personnel, à l'exception des collaborateurs cadres et de ceux affiliés obligatoirement à une caisse des cadres, en application de la convention du 14 mars 1947, à une caisse de retraite relevant du régime ARRCO et, de préférence à l'UGRR-ISICA.

Le taux de cotisation est de 6 % sur la tranche A et de 16 % sur la tranche B.

La cotisation est répartie par moitié entre l'employeur et le salarié, la part incombant à ce dernier étant calculée et prélevée sur le salaire brut chaque mois et mentionnée sur le bulletin de paie.

Article 117

Personnel cadre

Les cadres doivent être affiliés à une caisse de retraite des cadres, conformément à l'accord du 14 mars 1947 et des textes subséquents.

Le taux de la cotisation au régime de retraite des cadres doit être au moins égal, pour la tranche B, à 16,24 %, dont 10,08 % à la charge de l'employeur et 6,16 % à la charge du cadre.

Le taux de cotisation sur la tranche A est de 6 %. Cette cotisation est répartie par moitié entre l'employeur et le salarié.

La part incombant à ce dernier étant calculée et prélevée sur le salaire brut chaque mois et mentionnée sur le bulletin de paie

Chapitre 2

Mensualisation

Article 118

Indemnisation de l'absence pour maladie ou accident

Tout salarié ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence résultant d'une maladie ou d'un accident, professionnel ou non, justifiée dans les conditions prévues à l'article 36, sous réserve d'être pris en charge par la Sécurité Sociale et d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des pays de l'Union européenne, du maintien de sa rémunération dans les limites suivantes.

Le salarié reçoit une indemnité complémentaire aux indemnités versées par la Sécurité Sociale lui assurant, pendant 3 mois, 90 % de la rémunération brute qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Au-delà de cette période, le salarié bénéficie des prestations en cas d'incapacité de travail prévues aux articles 120.1.3 et 121.1.4.

L'ancienneté s'apprécie au 1^{er} jour de l'absence.

Pour le calcul des indemnités dues au titre de chaque arrêt de travail, il est tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les douze mois antérieurs, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours des douze mois précédents, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas la durée ci-dessus.

Lorsque les indemnités journalières de la sécurité sociale sont réduites, elles sont réputées être servies intégralement pour le calcul de l'indemnité complémentaire.

L'indemnisation ne peut en aucun cas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait travaillé.

Cette indemnisation prend effet à compter du 8^e jour de l'absence. Ce délai de carence est supprimé en cas d'accident du travail, de trajet ou d'hospitalisation d'une durée supérieure à 30 jours.

L'indemnité complémentaire visée au présent article est versée sur présentation des bordereaux justificatifs du versement des indemnités journalières par la Sécurité Sociale.

Chapitre 3

Prévoyance

(Voir également «Dispositions harmonisées dans les secteurs de la boulangerie-pâtisserie industrielle et des œufs et des industries en produits d'œufs», «Régime de prévoyance»)

Article 119

Organismes désignés

Afin d'assurer la mutualisation des risques couverts par le régime de prévoyance, les partenaires sociaux désignent, en tant qu'organismes assureurs du régime conventionnel :

— AG2R Prévoyance, Institution de Prévoyance régie par le Code la Sécurité sociale sise 35 boulevard Brune 75014 Paris Cedex, comme organisme assureur des garanties de prévoyance visées au présent chapitre, à l'exclusion de la garantie rente éducation des salariés non cadres.

La collecte des cotisations et le versement des prestations correspondant aux garanties susvisées sont confiés à AG2R Prévoyance.

— l'OCIRP (Organisme Commun des Institutions de Rente et de Prévoyance), Union d'Institutions de Prévoyance régie par le code de la Sécurité sociale - 10, rue Cambacérès - 75008 Paris, comme organisme assureur de la garantie rente éducation des salariés non cadres, AG2R Prévoyance recevant délégation de l'OCIRP pour appeler les cotisations et régler les prestations.

Les modalités d'organisation de la mutualisation des risques couverts par le présent chapitre seront réexaminées par la Commission paritaire nationale de négociation, et ce dans un délai de cinq ans à compter de la date d'effet des présentes dispositions conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité Sociale.

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie, ont l'obligation d'adhérer auprès des organismes assureurs désignés.

Toutefois, les entreprises dotées au 30 avril 1980 d'un régime collectif de prévoyance pour les non cadres et au 7 mars 1983 d'un régime collectif de prévoyance pour les cadres, étendus le 10 avril 1994, peuvent rester assurées auprès de l'organisme auprès duquel elles ont antérieurement contracté, sous réserve que les garanties en place soient, risque par risque, plus favorables que celles définies au présent chapitre, les cotisations globales ne devant

pas être supérieures aux taux prévus pour les mêmes niveaux de garanties. En cas de résiliation de leur contrat de prévoyance, les entreprises concernées devront rejoindre les organismes assureurs désignés.

Les entreprises qui ne répondent pas à ces conditions plus favorables doivent résilier leur contrat, à sa date d'échéance annuelle, afin de rejoindre le régime mutualisé auprès des organismes assureurs désignés.

Les dispositions qui précèdent sont également applicables aux entreprises qui viendraient à entrer dans le champ d'application du présent régime, soit par suite de l'élargissement du champ d'application de la convention collective, soit par suite d'un changement d'activité de l'entreprise (fusion/absorption, restructuration, etc...).

L'entreprise qui adhère au présent régime de prévoyance doit, dès son adhésion, produire la liste déclarative des salariés en arrêt de travail à la prise d'effet des présentes dispositions, au moyen d'une liste déclarative des risques en cours.

Au vu de cette déclaration et selon le cas, seront garantis à la prise d'effet de l'adhésion de l'entreprise :

— l'indemnisation des arrêts de travail pour cause de maladie et d'accident en cours à la date d'effet de l'adhésion, pour les salariés dont le contrat de travail est en vigueur à la date d'effet de l'adhésion, alors qu'il n'existe aucun organisme assureur précédent ;

— les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières, rentes d'invalidité, rentes d'éducation en cours de service versées au titre d'un contrat précédent souscrit par l'adhérent, auprès d'un autre organisme assureur ;

— l'éventuel différentiel de garanties décès en cas d'indemnisation moindre prévue par un précédent contrat de prévoyance collective conclu par l'adhérent, au profit des salariés en arrêt de travail dont le contrat de travail n'est pas rompu à la date d'effet de l'adhésion.

En cas d'adhésion intervenant postérieurement à la date à laquelle l'entreprise avait l'obligation d'adhérer au présent régime de prévoyance, l'organisme assureur désigné procédera à l'analyse du risque propre à l'entreprise concernée et portant sur les garanties couvertes par le présent régime, et ce au regard des déclarations faites sur le nombre de salariés en arrêt de travail.

Le cas échéant une cotisation spécifique correspondant à la couverture de ces risques sera calculée par l'organisme assureur désigné, afin d'éviter tout déséquilibre éventuel du régime de prévoyance.

En application de l'article L. 932-12 du code de la sécurité sociale, les entreprises n'ont pas la faculté de dénoncer leur adhésion au présent régime.

En cas de non-renouvellement de la désignation des organismes assureurs, ceux-ci maintiendront les rentes en cours de service, à leur montant atteint à la date du non renouvellement, sauf transfert des provisions constituées auprès du nouvel organisme assureur.

Les partenaires sociaux organiseront les modalités de revalorisations futures.

En cas de changement d'organismes assureurs, AG2R Prévoyance et l'OCIRP maintiendront la garantie décès aux bénéficiaires d'indemnités journalières complémentaires et de rente d'invalidité, dans des conditions égales à celles prévues par le présent régime de prévoyance.

Article 120

Prévoyance du personnel non cadre

Mod. par Avenant n° 15, 16 oct. 2013, étendu par arr. 4 juill. 2014, JO 2 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des entreprises de Boulangerie et Pâtisserie française ;

Groupement indépendant des terminaux de cuisson (GITE).

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC CSFV ;

CFE CGC ;

FGTA FO.

Mod. par Avenant n° 16, 31 janv. 2014, étendu par arr. 18 juin 2015, JO 3 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEBPF ;

GITE.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV.

Mod. par Avenant n° 18, 7 avr. 2015, étendu par arr. 11 déc. 2015, JO 18 déc., applicable à compter du 7 avr. 2015⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEBPF ;

GITE.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE CGC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT.

Mod. par Avenant n° 20, 1er déc. 2015, étendu par arr. 21 févr. 2017, JO 3 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEBPF ;

GITE.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire CFDT ;

Fédération des syndicats CFTC CSFV ;

Fédération nationale agroalimentaire CFE CGC ;

FGTA FO ;

FNAF CGT.

Mod. par Avenant n° 22, 17 nov. 2016, étendu par arr. 17 oct. 2017, JO 24 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2017⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEBPF ;

GITE.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 30, 26 nov. 2019, étendu par arr. 10 juill. 2020, JO 2 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEBPF ;

GITE.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT Agroalimentaire ;

FGTA FO ;

CFE-CGC Agroalimentaire ;

FNAF CGT.

Mod. par Avenant 10 déc. 2020, étendu par arr. 13 déc. 2022, JO 6 janv. 2023, applicable à compter du 1^{er} janv. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CFE CGC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT.

(Avenant n° 18, 7 avr. 2015, étendu) Le personnel non cadre des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective bénéficie des garanties de prévoyance suivantes.

Pour l'application des dispositions ci-après, le personnel non cadre s'entend du personnel suivant : ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise à l'exception de ceux assimilés aux cadres par les dispositions de l'article 4 bis de la Convention collective nationale AGIRC du 14 mars 1947.

120.1 Garanties

120.1.1 Garanties Décès

120.1.1.1 Décès toutes causes

En cas de décès d'un salarié, il sera versé un capital, exprimé en pourcentage du salaire de référence, dans les conditions suivantes :

| | |
|--|-------------------------------|
| Célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge | 75 % du salaire de référence |
| Marié sans personne à charge | 110 % du salaire de référence |
| Majoration par personne à charge | 25 % du salaire de référence |

120.1.1.2 Invalidité absolue et définitive

Un salarié est en état d'invalidité absolue et définitive lorsqu'il est reconnu par la sécurité sociale soit comme invalide 3^{ème} catégorie, soit comme victime d'accident de travail ou maladie professionnelle bénéficiant de la rente pour incapacité permanente professionnelle, majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne.

Lorsque le salarié est en état d'invalidité absolue et définitive, le capital prévu en cas de décès, hors majoration éventuelle pour accident, lui est versé par anticipation sur sa demande.

Ce versement met fin à la garantie décès.

120.1.1.3 Décès par accident

En cas de décès accidentel du salarié, il est versé au bénéficiaire un capital supplémentaire égal à 100 % du capital décès toutes causes.

Le décès est accidentel lorsqu'il est provoqué par un événement extérieur, soudain et involontaire entraînant le décès du salarié dans les douze mois suivant l'accident.

120.1.1.4 Décès du conjoint postérieur ou simultané au décès du salarié

En cas de décès du conjoint survenant postérieurement ou simultanément au décès du salarié, il est versé un capital égal à 50 % du capital versé au décès du salarié, à l'exclusion de la majoration éventuelle pour décès accidentel.

Le conjoint ne doit être ni remarié, ni lié par un Pacs au jour de son décès.

Est considéré comme décès simultané à celui du salarié, le décès du conjoint survenant au cours du même événement :

- sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès,
- ou lorsque le décès du conjoint survient dans un délai de 24 heures avant le décès du salarié.

La prestation est répartie par parts égales entre les enfants à charge du conjoint, qui étaient initialement à la charge du salarié au jour de son décès.

120.1.1.5 Allocation Frais d'obsèques

En cas de décès du salarié ou de son conjoint ou d'un enfant à charge au sens fiscal, il est versé une allocation à la personne ayant réglé les frais d'obsèques et le justifiant sur facture, dans la limite des frais réellement engagés.

Le montant de cette allocation est égal à 100 % du Plafond mensuel de la Sécurité Sociale en vigueur au jour du décès.

120.1.1.6 Définitions

Personnes à charge

Sont considérées comme personnes à charge :

- les enfants de moins de 21 ans à charge au sens de la législation de la sécurité sociale, du salarié ou de son conjoint,

- les enfants de moins de 26 ans du salarié ou de son conjoint à charge au sens fiscal du salarié, à savoir :
 - les enfants pris en compte dans le quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable,
 - les enfants auxquels le salarié sert une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global.
- les enfants handicapés si, avant leur 21^{ème} anniversaire, ils sont titulaires de la carte d'invalidé civil et bénéficiaires de l'allocation des adultes handicapés,
- quel que soit leur âge, et sauf déclaration personnelle des revenus, les enfants infirmes, n'étant pas en mesure de subvenir à leurs besoins en raison de leur infirmité et pris en compte dans le quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable,
- les enfants du salarié nés «viables» moins de 300 jours après le décès du salarié,
- toute personne sans activité, reconnue à charge du salarié par l'administration fiscale pour le calcul du quotient familial.

Bénéficiaires du capital décès

Le capital Décès est versé au bénéficiaire que le salarié aura expressément désigné en cas de décès.

À toute époque, le salarié a la faculté de faire une désignation différente par lettre transmise à l'organisme assureur. À défaut de désignation expresse, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :

- à son conjoint non séparé de droit ou de fait,
- à défaut, à ses enfants, légitimes, reconnus ou adoptifs par parts égales entre eux,
- à défaut, à ses petits-enfants par parts égales entre eux,
- à défaut, à ses parents ou grands-parents survivants, par parts égales entre eux,
- à défaut, à sa succession pour suivre la dévolution légale.

La part de capital correspondant aux éventuelles majorations pour personne(s) à charge est versée aux personnes ouvrant droit à ces majorations. Lorsque l'enfant est mineur (ou majeur protégé), la majoration est versée à son représentant légal.

120.1.2

Garantie Rente éducation

En cas de décès du salarié, il est versé aux enfants à charge du salarié une rente éducation déterminée comme suit :

| | |
|-------------------------------|------------------------------|
| Enfant de moins de 16 ans | 8 % du salaire de référence |
| Enfant âgé de 16 ans à 18 ans | 12 % du salaire de référence |
| Enfant de plus de 18 ans | 16 % du salaire de référence |

Le montant des rentes est doublé pour les orphelins de père et de mère.

120.1.2.1

Enfants à charge

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

- jusqu'à leur 18^{ème} anniversaire, sans condition,
- jusqu'à leur 26^{ème} anniversaire, et sous condition, soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel,
 - d'être en apprentissage,
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle en alternance,
 - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès de Pôle Emploi comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle,
 - d'être employés dans un centre d'Aide par le Travail en tant que travailleurs handicapés.

Sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 21^{ème} anniversaire, équivalente à l'invalidité 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie de la Sécurité Sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidé civil.

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions indiquées ci-dessus, les enfants à naître et nés viables et les enfants recueillis - c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint du salarié décédé, qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

120.1.2.2 Payement de la rente

La rente est versée par trimestre et d'avance.

Elle prend effet à compter du premier jour du trimestre civil suivant le décès du salarié.

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 n'est plus à charge.

Lorsque l'enfant est mineur, elle est versée à son représentant légal. Lorsque l'enfant est majeur, elle lui est versée directement.

120.1.3 (Avenant n° 22, 17 nov. 2016, étendu) - Garantie Incapacité de travail

En cas d'incapacité temporaire de travail du salarié pour cause de maladie, accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, se poursuivant au-delà de la période de maintien de salaire assuré par l'employeur et donnant lieu à indemnisation de la Sécurité Sociale, le salarié perçoit des indemnités journalières complémentaires à hauteur de 72,5 % du salaire de référence jusqu'au 1095^{ème} jour d'arrêt de travail, au plus tard.

Pour les salariés dont l'ancienneté est inférieure à un an, l'indemnisation intervient à compter du 91^{ème} jour d'arrêt de travail continu.

Les indemnités journalières complémentaires sont versées sous déduction des indemnités journalières brutes de la Sécurité Sociale.

En cas d'épuisement des droits au maintien de salaire tels que définis dans la présente convention collective, l'indemnisation intervient après la période de franchise de 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, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Le service de la rente est maintenu sous réserve du versement de la rente d'invalidité de la sécurité sociale et au plus tard jusqu'à la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ou du décès du salarié.

120.1.4. (Avenant n° 22, 17 nov. 2016, étendu) Garantie Invalidité

En cas d'invalidité réputée permanente consécutive à une maladie ou à un accident, ou en cas d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, survenant pendant la période d'affiliation du salarié au présent régime, le salarié perçoit les prestations suivantes :

| | |
|--|---|
| Invalidité de 1 ^{ère} catégorie | 43,5 % du salaire de référence sous déduction de la rente brute versée par la Sécurité Sociale |
| Incapacité permanente professionnelle dont le taux est compris entre 33 % inclus et 66 %, | 48,5 % du salaire de référence sous déduction de la rente brute versée par la Sécurité Sociale |
| Invalidité de 2 ^{ème} ou 3 ^{ème} catégorie ou taux d'incapacité permanente professionnelle supérieur à 66 %, | 72,5 % du salaire de référence sous déduction de la rente brute versée par la Sécurité Sociale |

Est considéré comme invalide, le salarié reconnu invalide par la Sécurité Sociale conformément aux dispositions légales en vigueur.

Ainsi, la garantie invalidité du salarié est classée :

- en 1^{ère} catégorie, quand son état de santé lui permet de continuer à travailler,
- en 2^{ème} catégorie, quand son état de santé ne lui permet pas de continuer à travailler,
- en 3^{ème} catégorie, quand son état de santé ne lui permet pas de continuer à travailler et que l'assuré est dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

Lorsque le salarié, victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, perçoit à ce titre de la Sécurité Sociale une pension calculée en fonction d'un taux d'incapacité, la prestation est calculée par référence à la garantie d'invalidité.

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, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Lorsque la Sécurité Sociale réduit ses prestations, les prestations complémentaires versées sont diminuées à due concurrence.

Le service de la rente est maintenu sous réserve du versement de la rente d'invalidité de la sécurité sociale et au plus tard jusqu'à la liquidation d'une pension vieillesse de la Sécurité Sociale ou du décès du salarié.

120.1.5

(Avenant n° 16, 31 janv. 2014, étendu)

Salaire de référence

Le salaire annuel de référence servant de base au calcul du capital décès et de la rente éducation est le salaire brut complet, primes et indemnités comprises, ayant donné lieu à versement de cotisations sociales, éventuellement rétabli prorata temporis en cas d'embauche ou de maladie au cours de la période de référence, des 12 mois civils précédant le décès.

(Avenant n° 30, 26 nov. 2019, étendu) Le salaire annuel de référence servant de base au calcul des prestations, autres que le capital décès et la rente éducation, est le salaire brut complet, toutes primes et gratifications incluses, ayant donné lieu à versement de cotisations sociales, éventuellement rétabli prorata temporis en cas d'embauche ou de maladie au cours de la période de référence, des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'invalidité absolue et définitive.

Conformément à l'article 31 «treizième mois», il sera ramené au mois :

- par 12^{ème} pour les salariés ayant moins de 3 ans d'ancienneté
- par 12,5^{ème} pour les salariés ayant 3 à 5 ans d'ancienneté
- par 13^{ème} pour les salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté

120.2

(Avenant 10 déc. 2020, étendu) Cotisations

Les cotisations sont calculées sur la rémunération brute annuelle, toutes primes et indemnités confondues, supportant les charges sociales.

L'affectation des cotisations aux diverses prestations du régime est fixée comme suit :

| | Employeur TA-TB | Salarié TA-TB |
|-----------------------|--------------------|------------------|
| Décès | 0.103 | 0.036 |
| Rente Éducation | 0.084 | 0.036 |
| Allocation Obsèques | 0.007 | 0.003 |
| Incapacité de Travail | 0 | 0.311 |
| Invalidité | 0.690 | 0 |
| Total | 0.885 | 0.385 |

Les cotisations sont réglées par l'entreprise par trimestre à terme échu

Article 121

Prévoyance du personnel cadre

Mod. par Avenant n° 15, 16 oct. 2013, étendu par arr. 4 juill. 2014, JO 2 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des entreprises de Boulangerie et Pâtisserie française ;

Groupement indépendant des terminaux de cuisson (GITE).

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC CSFV ;

CFE CGC ;

FGTA FO.

Mod. par Avenant n° 16, 31 janv. 2014, étendu par arr. 18 juin 2015, JO 3 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEBPF ;

GITE.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV.

Mod. par Avenant n° 18, 7 avr. 2015, étendu par arr. 11 déc. 2015, JO 18 déc., applicable à compter du 7 avr. 2015⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEBPF ;

GITE.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE CGC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT.

Mod. par Avenant n° 22, 17 nov. 2016, étendu par arr. 17 oct. 2017, JO 24 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2017⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEBPF ;

GITE.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 30, 26 nov. 2019, étendu par arr. 10 juill. 2020, JO 2 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEBPF ;

GITE.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT Agroalimentaire ;

FGTA FO ;

CFE CGC Agroalimentaire.

(Avenant n° 18, 7 avr. 2015, étendu) Le personnel cadre des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective bénéficie des garanties de prévoyance suivantes.

Pour l'application des dispositions ci-après, le personnel cadre s'entend du personnel suivant : cadres relevant de l'article 4 de la Convention collective nationale AGIRC du 14 mars 1947 et techniciens et agents de maîtrise assimilés aux cadres par les dispositions de l'article 4 bis de la convention précitée.

121.1

Garanties

121.1.1

Garanties décès

121.1.1.1

Décès toutes causes

En cas de décès d'un salarié, il sera versé un capital, exprimé en pourcentage du salaire de référence, dans les conditions suivantes :

| | |
|--|-------------------------------|
| Célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge | 180 % du salaire de référence |
| Marié sans personne à charge | 250 % du salaire de référence |

| | |
|---|-------------------------------|
| Tout salarié avec une personne à charge | 300 % du salaire de référence |
| Majoration par personne à charge supplémentaire | 50 % du salaire de référence |

121.1.1.2 Invalidité absolue et définitive

Un salarié est en état d'invalidité absolue et définitive lorsqu'il est reconnu par la sécurité sociale soit comme invalide 3^{ème} catégorie, soit comme victime d'accident de travail ou maladie professionnelle bénéficiant de la rente pour incapacité permanente professionnelle, majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne.

Lorsque le salarié est en état d'invalidité absolue et définitive, le capital prévu en cas de décès, hors majoration éventuelle pour accident, lui est versé par anticipation sur sa demande.

Ce versement met fin à la garantie décès.

121.1.1.3 Décès par accident

En cas de décès accidentel du salarié, il est versé au bénéficiaire un capital supplémentaire égal à 100 % du capital décès toutes causes.

Le décès est accidentel lorsqu'il est provoqué par un événement extérieur, soudain et involontaire entraînant le décès du salarié dans les douze mois suivant l'accident.

121.1.1.4 Décès du conjoint postérieur ou simultané au décès du salarié

En cas de décès du conjoint survenant postérieurement ou simultanément au décès du salarié, il est versé un capital égal à 100 % du capital versé au décès du salarié, à l'exclusion de la majoration éventuelle pour décès accidentel.

Le conjoint ne doit être ni remarié, ni lié par un Pacs au jour de son décès.

Est considéré comme décès simultané à celui du salarié, le décès du conjoint survenant au cours du même événement :

- sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès,
- ou lorsque le décès du conjoint survient dans un délai de 24 heures avant le décès du salarié.

La prestation est répartie par parts égales entre les enfants à charge du conjoint, qui étaient initialement à la charge du salarié au jour de son décès.

121.1.1.5 Allocation Frais d'obsèques

En cas de décès du conjoint du salarié ou d'un enfant à charge du salarié au sens fiscal, il est versé une allocation à la personne ayant réglé les frais d'obsèques et le justifiant sur facture, dans la limite des frais réellement engagés.

En cas de décès d'un enfant à charge, cette allocation est égale à 100 % du Plafond mensuel de la Sécurité Sociale en vigueur au jour du décès.

En cas de décès du conjoint du salarié, cette allocation est égale à 200 % du Plafond mensuel de la Sécurité Sociale en vigueur au jour du décès.

121.1.1.6 Définitions

Personnes à charge

Sont considérés comme personnes à charge :

- les enfants de moins de 21 ans à charge au sens de la législation de la sécurité sociale, du salarié ou de son conjoint,
- les enfants de moins de 26 ans du salarié ou de son conjoint à charge au sens fiscal du salarié, à savoir :
 - les enfants pris en compte dans le quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable,
 - les enfants auxquels le salarié sert une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global.
- les enfants handicapés si, avant leur 21^{ème} anniversaire, ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile et bénéficiaires de l'allocation des adultes handicapés.
- quel que soit leur âge, et sauf déclaration personnelle des revenus, les enfants infirmes, n'étant pas en mesure

de subvenir à leurs besoins en raison de leur infirmité et pris en compte dans le quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable,

- les enfants du salarié nés «viables» moins de 300 jours après le décès du salarié,
- toute personne sans activité, reconnue à charge du salarié par l'administration fiscale pour le calcul du quotient familial.

Bénéficiaires du capital décès

Le capital Décès est versé au bénéficiaire que le salarié aura expressément désigné en cas de décès.

À toute époque, le salarié a la faculté de faire une désignation différente par lettre transmise à l'organisme assureur. À défaut de désignation expresse, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :

- à son conjoint non séparé de droit ou de fait,
- à défaut, à ses enfants, légitimes, reconnus ou adoptifs par parts égales entre eux,
- à défaut, à ses petits-enfants par parts égales entre eux,
- à défaut, à ses parents ou grands-parents survivants, par parts égales entre eux,
- à défaut, à sa succession pour suivre la dévolution légale.

La part de capital correspondant aux éventuelles majorations pour personne(s) à charge est versée aux personnes ouvrant droit à ces majorations. Lorsque l'enfant est mineur (ou majeur protégé), la majoration est versée à son représentant légal.

121.1.2

Garantie Rente éducation

En cas de décès du salarié, il est versé trimestriellement à terme d'avance, aux enfants à charge du salarié une rente éducation dont le montant annuel est égal à :

| | |
|--|---|
| Enfant de moins de 12 ans | 10 % du Plafond annuel de la Sécurité sociale |
| Enfant âgé de 12 ans à 17 ans | 12,5 % du Plafond annuel de la Sécurité Sociale |
| Enfant de plus de 18 ans jusqu'à la fin de ses études supérieures et au plus tard 26 ans | 15 % du Plafond annuel de la Sécurité sociale |

121.1.2.1

Enfants à charge

Sont considérés comme enfant à charge :

- les enfants de moins de 21 ans à charge au sens de la législation de la sécurité sociale, du salarié ou de son conjoint,
- les enfants de moins de 26 ans du salarié ou de son conjoint à charge au sens fiscal du salarié, à savoir :
 - les enfants pris en compte dans le quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable,
 - les enfants auxquels le salarié sert une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global.
- les enfants handicapés si, avant leur 21^{ème} anniversaire, ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile et bénéficiaires de l'allocation des adultes handicapés.
- quel que soit leur âge, et sauf déclaration personnelle des revenus, les enfants infirmes, n'étant pas en mesure de subvenir à leurs besoins en raison de leur infirmité et pris en compte dans le quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable,
- les enfants du salarié nés «viables» moins de 300 jours après le décès du salarié,

121.1.2.2

Payement de la rente

La rente est versée par trimestre et d'avance.

Elle prend effet à compter du premier jour du trimestre civil suivant le décès du salarié.

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 n'est plus à charge.

Lorsque l'enfant est mineur, elle est versée à son représentant légal. Lorsque l'enfant est majeur, elle lui est versée directement.

121.1.3 Garantie Rente de conjoint

En cas de décès du salarié, il est versé au conjoint survivant, non séparé judiciairement, une rente dont le montant annuel est égal à 25 % du salaire de référence et ce pour une durée de 5 ans.

La rente est versée trimestriellement et par avance. Elle est revalorisée pendant toute la durée du versement.

Le versement de la rente cesse en cas de mariage, de Pacs ou de décès du conjoint survivant.

121.1.4. (Avenant n° 22, 17 nov. 2016, étendu) - Garantie Incapacité de travail

En cas d'incapacité temporaire de travail du salarié pour cause de maladie, accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, se poursuivant au-delà de la période de maintien de salaire assuré par l'employeur et donnant lieu à indemnisation de la sécurité sociale, le salarié perçoit des indemnités journalières complémentaires à hauteur de 87,5 % du salaire de référence jusqu'au 1095^{ème} jour d'arrêt de travail, au plus tard.

Pour les salariés dont l'ancienneté est inférieure à un an, l'indemnisation intervient à compter du 91^{ème} jour d'arrêt de travail continu.

Les indemnités journalières complémentaires sont versées sous déduction des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale.

En cas d'épuisement des droits au maintien de salaire tels que définis dans la présente convention collective, l'indemnisation intervient après la période de franchise de 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, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Lorsque la Sécurité sociale réduit ses prestations, les prestations complémentaires versées sont diminuées à due concurrence.

Le service des indemnités journalières complémentaires cesse :

- à la date de cessation de versement des indemnités journalières de la Sécurité Sociale,
- lors de la reprise du travail du salarié,
- au décès du salarié,
- lors de la mise en invalidité par la Sécurité Sociale.

121.1.5. (Avenant n° 22, 17 nov. 2016, étendu) - Garantie Invalidité

En cas d'invalidité réputée permanente consécutive à une maladie ou à un accident, ou en cas d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, survenant pendant la période d'affiliation du salarié au présent régime, le salarié perçoit les prestations suivantes :

| | |
|---|--|
| Invalidité de 1 ^{ère} catégorie ou Incapacité permanente professionnelle dont le taux est compris entre 33 % inclus et 66 %, | 49,5 % du salaire de référence sous déduction de la rente brute versée par la Sécurité Sociale |
| Invalidité de 2 ^{ème} ou 3 ^{ème} catégorie ou taux d'incapacité permanente professionnelle supérieur à 66 %, | 82,5 % du salaire de référence sous déduction de la rente brute versée par la Sécurité Sociale |

Est considéré comme invalide, le salarié reconnu invalide par la Sécurité Sociale conformément aux dispositions légales en vigueur.

Ainsi, la garantie invalidité du salarié est classée :

- en 1^{ère} catégorie, quand son état de santé lui permet de continuer à travailler,
- en 2^{ème} catégorie, quand son état de santé ne lui permet pas de continuer à travailler,
- en 3^{ème} catégorie, quand son état de santé ne lui permet pas de continuer à travailler et que l'assuré est dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

Lorsque le salarié, victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, perçoit à ce titre de la Sécurité sociale une pension calculée en fonction d'un taux d'incapacité, la prestation est calculée par référence à la garantie d'invalidité.

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, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Lorsque la Sécurité sociale réduit ses prestations, les prestations complémentaires versées sont diminuées à due concurrence.

Le service de la rente est maintenu sous réserve du versement de la rente d'invalidité de la sécurité sociale et au plus tard jusqu'à la liquidation d'une pension vieillesse de la Sécurité Sociale ou du décès du salarié.

121.1.6

(Avenant n° 16, 31 janv. 2014, étendu)

Salaire de référence

Le salaire annuel de référence servant de base au calcul du capital décès, de la rente éducation et de la rente de conjoint, est le salaire brut complet, primes et indemnités comprises, ayant donné lieu à versement de cotisations sociales, éventuellement rétabli prorata temporis en cas d'embauche ou de maladie au cours de la période de référence, des 12 mois civils précédant le décès.

(Avenant n° 30, 26 nov. 2019, étendu) Le salaire annuel de référence servant de base au calcul des prestations, autres que le capital décès, la rente éducation et la rente de conjoint, est le salaire brut complet, toutes primes et gratifications incluses, ayant donné lieu à versement de cotisations sociales, éventuellement rétabli prorata temporis en cas d'embauche ou de maladie au cours de la période de référence, des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'invalidité absolue et définitive.

Conformément à l'article 31 «treizième mois, Il sera ramené au mois :

- par 12^{ème} pour les salariés ayant moins de 3 ans d'ancienneté
- par 12,5^{ème} pour les salariés ayant 3 à 5 ans d'ancienneté
- par 13^{ème} pour les salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté

121.2.

(Avenant n° 22, 17 nov. 2016, étendu) - Cotisations

Les cotisations sont calculées sur la rémunération brute annuelle, toutes primes et indemnités confondues, supportant les charges sociales. Elles sont partagées entre l'employeur et le salarié à raison de :

- sur la tranche A : 2,05 % entièrement à la charge de l'employeur,
- sur la tranche B : 1,297 % pour l'employeur et 1,223 % pour le salarié.

L'affectation des cotisations aux diverses prestations du régime est fixée comme suit :

| | Employeur | | Salarié | |
|-----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | Tranche A | Tranche B | Tranche A | Tranche B |
| Décès | 1,300 | 0,488 | - | 0,461 |
| Incapacité de travail | 0,250 | 0,345 | - | 0,325 |
| Invalidité | 0,500 | 0,464 | - | 0,437 |
| Total | 2,05 | 1,297 | - | 1,223 |

Les cotisations sont réglées par l'entreprise par trimestre à terme échu.

Article 122

Dispositions communes

Mod. par Avenant n° 14, 16 oct. 2013, étendu par arr. 5 janv. 2015 JO 10 janv., applicable dès sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des entreprises de boulangerie et pâtisserie françaises ;

Groupement indépendant des terminaux de cuisson (GITE).

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE-CGC ;

FGTA FO.

Mod. par Avenant n° 20, 1^{er} déc. 2015, étendu par arr. 21 févr. 2017, JO 3 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(1) Signatures :

Organisation(s) patronale(s) :

FEBPF ;

GITE.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire CFDT ;

Fédération des syndicats CFTC CSFV ;

Fédération nationale agroalimentaire CFE CGC ;

FGTA FO ;

FNAF CGT.

122.1

(Avenant n° 20, 1^{er} déc. 2015, étendu) Portabilité des droits

Sont bénéficiaires des régimes de prévoyance du présent chapitre, les anciens salariés des entreprises de la branche, dont la rupture du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvre droit au régime d'indemnisation de l'assurance chômage.

Ils bénéficient du maintien des garanties dès le lendemain de la fin de leur contrat de travail.

La durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, dans la limite de 12 mois.

Le maintien des garanties est obligatoire.

Les anciens salariés susvisés devront fournir chaque mois à l'assureur un document attestant de leur prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le bénéfice des régimes cessera dans les hypothèses suivantes :

— en cas de reprise d'une activité professionnelle et de cessation concomitante du bénéfice du régime d'assurance chômage. Dans une telle hypothèse, il appartiendra au salarié concerné d'en informer l'entreprise ou l'assureur et de transmettre le justificatif de cessation du régime d'assurance chômage,

— en cas de décès.

Le financement du maintien de ces garanties est assuré dans le cadre de la mutualisation du régime.

L'indemnisation au titre de la garantie Incapacité de travail telle que définie à l'article 120.1.3 et 121.1.4 interviendra à compter du 91^{ème} jour d'incapacité de travail continué.

Les prestations sont versées jusqu'au 1095^{ème} jour d'incapacité ou jusqu'à la mise en invalidité et au plus tard à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale.

En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne peut conduire l'intéressé à percevoir une indemnisation supérieure au montant de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle il ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période. Si l'allocation chômage n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des conditions du régime d'assurance chômage applicables au jour de l'incapacité.

122.2

Maintien de la garantie en cas de suspension du contrat de travail et cessation des garanties de prévoyance

Les garanties prévues par le présent régime de prévoyance sont suspendues en cas de périodes non rémunérées.

Toutefois, les garanties sont maintenues, moyennant paiement des cotisations, au salarié dont le contrat de travail est suspendu, dès lors que pendant cette période il bénéficie d'une rémunération partielle ou totale de l'employeur ou d'indemnités journalières ou rentes versées par la Sécurité Sociale en cas d'incapacité de travail ou d'invalidité.

Le droit à garantie, cesse en cas de 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 de l'organisme assureur désigné : dans ce cas le droit à garantie est assuré jusqu'au terme du versement des prestations,

— s'il ouvre droit au dispositif de portabilité visé à l'article 122.1 ci-dessus.

Le droit à garantie cesse également au décès du salarié.

122.3

Maintien de la garantie en cas de décès

122.3.1

Salarié ou ancien salarié bénéficiant du maintien de la garantie décès en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion

Les garanties en cas de décès, telles qu'elles sont définies ci-dessus, sont maintenues en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion à l'AG2R Prévoyance et à l'OCIRP comme organismes mutualisateurs du Régime de Prévoyance conventionnel, au salarié ou ancien salarié en arrêt de travail pour maladie, accident, invalidité bénéficiant des prestations complémentaires d'incapacité de travail ou d'invalidité.

121.3.2

Définition de la garantie décès maintenue en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion

La garantie maintenue en cas de résiliation ou de non renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion s'applique à tout décès survenu postérieurement au 1^{er} janvier 2002.

N'entre pas dans le maintien de la garantie en cas de résiliation ou de non renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion, l'invalidité absolue et définitive (I.A.D.) du salarié ou de l'ancien salarié survenant postérieurement à la date d'effet de la résiliation ou du non renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion.

La revalorisation du salaire de référence servant au calcul des prestations cesse à la date d'effet de la résiliation ou du non renouvellement de la désignation.

Les exclusions de garanties telles que prévues dans la notice d'information remise aux salariés s'appliquent également à la garantie décès maintenue en cas de résiliation ou de non renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion.

La garantie décès, telle que définie ci-dessus, est maintenue jusqu'à la date d'acquisition de la pension du régime de base de l'assurance vieillesse.

122.4

Exclusions

Les exclusions de garanties en cas de décès, d'invalidité absolue et définitive mais également au titre de la rente éducation sont celles figurant dans la notice remise aux salariés.

122.5

Revalorisation

Les prestations incapacité de travail, les rentes d'invalidité, les rentes éducation et les rentes de conjoint en cours de service depuis un an sont revalorisées annuellement. Le taux de revalorisation est fixé par décision du Conseil d'Administration de l'AG2R Prévoyance.

La rente éducation des salariés non cadres est revalorisée chaque année sur décision du conseil d'administration de l'OCIRP.

122.6

Comité paritaire de suivi du régime de prévoyance

(Avenant n° 14, 16 oct. 2013, étendu)

Le suivi du présent régime de prévoyance par les partenaires sociaux est effectué par un comité paritaire de suivi, constitué entre les représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'avenant n° 10 du 11 octobre 2011.

Le comité a pour mission d'assurer le suivi du régime de prévoyance au mieux des intérêts des salariés et des entreprises de la branche professionnelle.

Il rend compte, chaque année, et aussi souvent que nécessaire, de ses travaux à la commission paritaire nationale qui a, seule, compétence pour apporter au régime de prévoyance les modifications nécessaires par voie d'avenants à la convention collective.

Les parties conviennent que, sauf circonstances exceptionnelles le justifiant, le comité se réunira aux mêmes dates que le comité paritaire de gestion et de suivi du régime de remboursement complémentaire des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation.

Chapitre 4 Frais de santé

(Voir également «Dispositions harmonisées dans les secteurs de la boulangerie-pâtisserie industrielle et des œufs et des industries en produits d'œufs», «Frais de santé»)

Article 123

Principes généraux

Les présentes dispositions marquent la volonté de la branche de s'investir dans la santé des salariés appartenant aux entreprises relevant de son champ d'application, en leur accordant notamment une meilleure prise en charge de leurs dépenses de santé.

C'est dans ce contexte que les parties décident que les dispositions du présent chapitre seront applicables à compter du 1^{er} janvier 2012, sans attendre leur extension.

C'est dans le cadre de cet objectif que les présentes dispositions s'inscrivent, dans la mesure où il a pour objet la mise en place d'un régime conventionnel complémentaire et collectif de remboursement des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation.

Ce régime répond aux trois objectifs suivants :

- la mutualisation des risques au niveau professionnel qui, d'une part, permet de palier les difficultés rencontrées par certaines entreprises de la profession, généralement de petite taille, lors de la mise en place d'une protection sociale complémentaire et, d'autre part, garantit l'accès aux garanties collectives, sans considération, notamment, d'âge ou d'état de santé,
- la solidarité entre l'ensemble des entreprises et les salariés de la profession sous la forme, notamment, du développement d'un fonds de secours,
- la proximité par la gestion administrative d'un régime proche des salariés, grâce à l'intervention d'organismes implantés régionalement.

L'assurance complémentaire frais de santé proposée respecte les exigences légales d'un contrat responsable défini par les dispositions légales concernant :

- la réforme de l'assurance maladie issue de la loi du 13 août 2004, ayant posé comme principe fondamental la nécessaire maîtrise des dépenses de santé en France,
- les décrets des 29 septembre 2005 et 1^{er} août 2007,
- l'arrêté du 8 juin 2006, fixant les actes de prévention qualifiants pour le contrat responsable.

Les prestations prévues par le présent régime interviennent en complément du régime de la sécurité sociale et tous autres organismes.

Le contrat ne prend pas en charge :

- la majoration de la participation de l'assuré prévue aux articles L. 162-5-3 du Code de la sécurité sociale en cas de consultation d'un médecin en dehors du parcours de soins et L. 161-36-2 du code de la sécurité sociale, en cas de refus du droit d'accès au dossier médical personnel,
- les dépassements d'honoraires pratiqués par certains spécialistes lorsque l'assuré consulte sans prescription du médecin traitant et ce sur les actes cliniques et techniques pris en application du 18^o de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale, à hauteur au moins du montant du dépassement autorisé sur les actes cliniques,
- la participation forfaitaire de 1 euro à la charge des assurés sociaux, imputée sur les remboursements effectués par la sécurité sociale,
- les franchises prévues au III de l'article L. 322-2 du Code de la Sécurité sociale.

Le contrat prend en charge la participation de l'assuré au titre des prestations de prévention considérées comme prioritaires au regard de certains objectifs de Santé Publique et figurant sur la liste de prestations fixée par l'arrêté du 8 juin 2006.

Article 124 **Organisme assureur**

AG2R Prévoyance, Institution de Prévoyance régie par le Code la Sécurité sociale sise 35 boulevard Brune 75014 Paris, est désignée comme organisme assureur du présent régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé.

Les modalités d'organisation de la mutualisation du régime seront régulièrement réexaminées par le comité paritaire de gestion et de suivi. La désignation sera réexaminée dans un délai de cinq ans à compter de la date d'effet du présent régime.

L'adhésion de toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective au régime remboursement complémentaire de frais de soins de santé et l'affiliation des salariés de ces entreprises auprès de l'organisme assureur désigné ont un caractère obligatoire.

À cette fin, les entreprises concernées recevront un contrat d'adhésion et des bulletins d'affiliation.

Par exception, les entreprises disposant à la date de signature des présentes dispositions d'un contrat de frais de soins de santé à adhésion obligatoire au profit de leurs salariés, assurant des garanties *identiques ou(Terms exclus de l'extension par arr. 19 déc. 2012, JO 23 déc.)* supérieures à celles prévues par le présent régime, ne seront pas tenues d'adhérer à l'organisme désigné tant que ledit contrat sera en vigueur pour autant que la cotisation due par le salarié, à niveau de prestations identiques, ne dépasse pas celle prévue à l'article 130.

Les entreprises disposant à la date de signature des présentes dispositions d'un contrat de frais de soins de santé au profit de leurs salariés, assurant des garanties inférieures à celles prévues par le présent régime, devront adhérer à l'organisme désigné au plus tard le 1^{er} janvier de l'année qui suit la date d'extension des présentes dispositions. Le niveau des garanties est apprécié poste par poste. Les garanties maintenues à titre gratuit pour les ayants-droit

en cas de décès et pour les salariées en congé maternité font parties des postes concernés pour apprécier le caractère identique ou supérieur des garanties.

Article 125 **Bénéficiaires**

Mod. par Avenant n° 20, 1^{er} déc. 2015, étendu par arr. 21 févr. 2017, JO 3 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEBPF ;

GITE.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire CFDT ;

Fédération des syndicats CFTC CSFV ;

Fédération nationale agroalimentaire CFE CGC ;

FGTA FO ;

FNAF CGT.

125.1

(Avenant n° 20, 1^{er} déc. 2015, étendu) Bénéficiaires à titre obligatoire

En application des dispositions légales et réglementaires, le présent régime de remboursement de frais de santé bénéficie obligatoirement aux salariés titulaires d'un contrat de travail, quelle qu'en soit la nature, y compris les salariés en arrêt maladie indemnisés, directement par l'entreprise ou indirectement par un organisme tiers, à la date de prise d'effet des présentes dispositions.

Les salariés en suspension du contrat de travail sans rémunération, ni revenu de substitution provenant d'un régime de prévoyance, à la date d'application des présentes dispositions ne bénéficieront pas des garanties du présent régime le temps de leur absence non indemnisée, à l'exception de ceux qui souhaitent y adhérer en assurant entièrement à leur charge les cotisations.

125.2

(Avenant n° 20, 1^{er} déc. 2015, étendu) Dérogations au caractère obligatoire

Certains salariés ont la faculté, s'ils le souhaitent, de ne pas adhérer au présent régime, sans pour autant remettre en cause le caractère obligatoire.

Les salariés concernés sont les suivants :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les travailleurs saisonniers, étant précisé que ces derniers dès lors qu'ils sont titulaires d'un contrat à durée déterminée de moins de douze mois bénéficient d'une dispense d'affiliation qui est de droit,
- les salariés à temps très partiel ou apprentis, à l'exclusion des salariés à employeurs multiples qui devraient acquitter une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération, l'employeur pouvant dans ce cas décider d'acquitter la part salariale de cotisation,
- les salariés bénéficiaires de la couverture maladie universelle complémentaire instituée dans le cadre de la couverture maladie universelle ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé,
- les salariés qui bénéficient déjà, à la date d'effet du présent régime ou au moment de leur embauche si elle est postérieure, d'une couverture complémentaire obligatoire de remboursement de frais de santé au titre d'un autre emploi (salarié à employeurs multiples),
- les salariés qui bénéficient déjà, à la date d'effet du présent régime ou au moment de leur embauche si elle est postérieure, d'une couverture complémentaire individuelle de remboursement de frais de santé au titre d'un contrat d'assurance individuel. Cette dispense d'affiliation sera temporaire pour la durée restant à courir jusqu'à la date d'échéance du contrat individuel,
- les salariés qui bénéficient déjà, à la date d'effet du présent régime ou au moment de leur embauche si elle est postérieure, d'une couverture complémentaire obligatoire familiale de remboursement de frais de santé par leur conjoint.

Dans le cas particulier des couples travaillant dans la même entreprise, compte tenu du fait que la couverture de l'ayant droit est facultative, les salariés ont le choix de s'affilier ensemble ou séparément. Dans les deux cas, le caractère obligatoire n'est pas remis en cause et les contributions versées par l'employeur, soit pour couple, soit pour chacun des membres du couple, bénéficient de l'exclusion d'assiette.

Les salariés ci-dessus mentionnés devront formuler expressément et par écrit leur volonté de ne pas adhérer au présent régime, auprès de leur employeur, dans la limite d'un délai d'un mois à la date de mise en place du régime

de l'entreprise, ou pour ceux embauchés postérieurement, dans un délai d'un mois courant à compter de leur embauche. Cette demande comporte la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

En outre, ils seront tenus de communiquer, au moins une fois par an, les informations permettant de justifier de leur situation. À défaut, ils seront tenus d'adhérer et de cotiser au régime.

125.3

Extension des garanties aux ayants droit du salarié

Conformément à l'article 125.1 susvisé, seule l'adhésion des salariés est obligatoire.

Toutefois, les salariés peuvent opter facultativement pour une extension du présent régime à tout ou partie de leur famille, en optant pour la couverture ayant droit.

Est considéré comme ayant droit, le conjoint, le concubin (lié ou non par un Pacs avec le salarié) du salarié et les enfants à charge répondant à la définition suivante :

- les enfants de moins de 21 ans à charge du salarié ou de son conjoint ou de son concubin au sens de la législation Sécurité sociale et, par extension :
- les enfants de moins de 26 ans à charge du salarié au sens de la législation fiscale à savoir :
 - les enfants du salarié, de son conjoint ou de son concubin pris en compte dans le calcul du quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable,
 - les enfants du salarié auxquels celui-ci sert une pension alimentaire y compris en application d'un jugement de divorce, retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global,
- quel que soit leur âge, et sauf déclaration personnelle de revenus, les enfants infirmes, c'est-à-dire hors d'état de subvenir à leurs besoins en raison notamment de leur invalidité, au sens de la législation fiscale définie ci-après :
 - pris en compte dans le calcul du quotient familial,
 - ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable,
 - ou bénéficiaires d'une pension alimentaire que le salarié est autorisé à déduire de son revenu imposable.
- toutes personnes à charge du salarié au sens des assurances sociales.

Le salarié pourra opter pour ce dispositif optionnel à l'occasion de chaque échéance annuelle.

Il pourra y mettre fin lors de cette même échéance annuelle, sous réserve de respecter un délai de préavis de 2 mois.

Le financement de cette option sera à la charge exclusive du salarié.

En cas d'option, tout changement affectant la situation de famille du salarié assuré doit être porté à la connaissance de l'organisme assureur.

125.4

Autres bénéficiaires

Peuvent adhérer de manière facultative au présent régime, en acquittant l'intégralité de la cotisation :

- les anciens salariés retraités qui bénéficiaient du présent régime au moment de la liquidation de leurs droits à l'assurance retraite,
- les salariés en suspension du contrat de travail sans salaire, ni revenu de substitution provenant d'un régime de prévoyance dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article 125.1.

Article 126

Adhésion - Affiliation

À compter de la date d'effet du présent régime, les entreprises doivent affilier, par la signature d'un bulletin d'affiliation, les salariés bénéficiaires définis à l'article 125 auprès de l'organisme assureur désigné à l'article 124.

Tant qu'il est en vigueur, aucun salarié bénéficiaire ne peut quitter à titre individuel et de son propre fait le présent régime.

Article 127

Information

Conformément aux dispositions légales, une notice d'information, délivrée par l'organisme assureur à l'employeur, sera obligatoirement remise par ce dernier à chaque salarié de l'entreprise afin de lui faire connaître les caractéristiques du présent régime.

Les salariés seront informés, préalablement et individuellement, selon la même méthode, de toute modification des garanties.

Article 128
Garanties - Limite des garanties

Mod. par Avenant n° 20, 1^{er} déc. 2015, étendu par arr. 21 févr. 2017, JO 3 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEBPF ;

GITE.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire CFTD ;

Fédération des syndicats CFTC CSFV ;

Fédération nationale agroalimentaire CFE CGC ;

FGTA FO ;

FNAF CGT.

Mod. par Avenant n° 21, 17 nov. 2016, étendu par arr. 17 oct. 2017, JO 24 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2017⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEBPF ;

GITE.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAF CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 27, 7 mars 2019, étendu par arr. 15 janv. 2020, JO 22 janv., applicable à compter du 1^{er} avr. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEB ;

GITE.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAF CFE CGC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT.

Mod. par Avenant n° 29, 26 nov. 2019, étendu par arr. 10 juill. 2020, JO 2 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEBPF ;

GITE.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT Agroalimentaire ;

FGTA FO ;

CFE CGC Agroalimentaire.

Mod. par Avenant n° 32, 12 févr. 2021, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 26 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT.

Mod. par Avenant n° 32 bis, 18 mai 2021, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 26 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAF CFE CGC ;

FGA CFDT.

128.1

Garanties(Avenant n° 29, 26 nov. 2019, étendu)

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y compris les prestations versées par la Sécurité sociale, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

Tableau des garanties frais de santé

Abréviations :

BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement

CCAM : Classification commune des actes médicaux

DPTM (Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée) : OPTAM / OPTAM-CO

OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée

OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - Chirurgie-Obstétrique

€ : Euro

FR : Frais réels engagés par le bénéficiaire

HLF : Honoraires limites de facturation fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

PLV : Prix limites de vente fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

RSS : Remboursement Sécurité Sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement

TM : Ticket Modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR – RSS)

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y compris les prestations versées par la Sécurité sociale, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

| Hospitalisation | | | |
|---|----------------------|---|------------------|
| Nature des frais | | Niveaux d'indemnisation | |
| En cas d'hospitalisation médicale, chirurgicale et de maternité | | Conventionné | Non conventionné |
| Frais de séjour | | 130 % BR | |
| Forfait journalier hospitalier | | 100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur | |
| Honoraires : | | | |
| Actes de chirurgie (ADC) | | | |
| Actes d'anesthésie (ADA) | Adhérents DPTM : | 250 % BR | |
| Actes techniques médicaux (ATM) | Non adhérents DPTM : | 200 % BR | |
| Autres honoraires | | | |
| Chambre particulière | | 28 € | |
| Frais d'accompagnement | | | |
| Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif) | | 35 € | |

| Transport | |
|------------------------|-------------------------|
| Nature des frais | Niveaux d'indemnisation |
| Transport remboursé SS | 100 % BR |

| Soins courants | | |
|---|---|------------------|
| Nature des frais | Niveaux d'indemnisation | |
| | Conventionné | Non conventionné |
| Honoraires, médicaux : | | |
| Remboursés SS | | |
| Généralistes (Consultations et visites) | Adhérents DPTM : | 100 % BR |
| | Non adhérents DPTM : | 100 % BR |
| Spécialistes (Consultations et visites) | Adhérents DPTM : | 100 % BR |
| | Non adhérents DPTM : | 100 % BR |
| Actes de chirurgie (ADC) | Adhérents DPTM : | 100 % BR |
| Actes techniques médicaux (ATM) | Non adhérents DPTM : | 100 % BR |
| Actes d'imagerie» médicale (ADI) | Adhérents DPTM : | 100 % BR |
| | Non adhérents DPTM : | 100 % BR |
| Actes d'échographie (ADE) | | |
| Non remboursés SS | | |
| Acupuncture, Chiropractie, Ostéopathie, (si consultations pratiquées par un professionnel de santé recensé au répertoire ADELI ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS) | 35 € par acte limité à 4 actes par année civile | |
| Densitométrie osseuse | Néant | |
| Honoraires paramédicaux | | |
| Auxiliaires médicaux (actes remboursés SS) | 100 % BR | |
| Analyses et examens de laboratoire | | |
| Analyses et examens de biologie médicale remboursés SS | 100 % BR | |
| Médicaments : | | |
| Remboursés SS | 100 % BR | |
| Non remboursés SS | Néant | |
| Contraception | Crédit annuel par bénéficiaire de 1 % du PMSS | |
| Forfait automédication avec facture et sans prescription : fluidifiant bronchique, traitement des affections de la gorge, des inflammations et de la douleur, dé-congestionnant nasal et oropharynx | Néant | |
| Pharmacie (hors médicaments) : | | |
| Remboursée SS | 100 % BR | |
| Non remboursée SS | | |
| Vaccins contre la grippe et autres vaccins prescrits | Néant | |
| Sevrage tabagique | Crédit de 1 % du PMSS par année civile | |
| Matériel médical | | |
| Orthopédie, autres prothèses et appareillages remboursés SS (hors auditives, dentaires et d'optique) | 100 % BR + crédit de 1000 € par année civile | |
| Actes de prévention remboursés SS | | |
| Actes de prévention définis par la réglementation | 100 % de la BR | |

| Aides Auditives | | |
|--|--|------------------|
| Nature des Frais | Niveaux d'indemnisation | |
| | Conventionné | Non conventionné |
| Jusqu'au 31 décembre 2020 : | | |
| Aides auditives remboursées SS : | | |
| Aides auditives | 100 % BR + crédit de 1000 € par année civile | |
| Piles et autres consommables ou accessoires remboursés SS (*) | 100 % BR | |
| À compter du 1 ^{er} janvier 2021 : | | |
| Équipements 100 % santé (**) | | |
| Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 ^{ème} anniversaire | RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV (***) | |
| Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 ^{ème} anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^{ème} après correction) | | |
| Équipements libres (****) : | | |
| Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 ^{ème} anniversaire | 225 % BR (***) | |
| Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 ^{ème} anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^{ème} après correction) | 120 % BR (***) | |
| Piles et autres consommables ou accessoires remboursés SS (*) | 100 % BR | |
| (*) Pour les piles, la garantie s'applique dans la limite du nombre annuel de paquets fixé par l'arrêté du 14 novembre 2018. (**) Équipements de Classe I, tels que définis réglementairement. (***) La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par oreille, par période de 4 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai s'entendant pour chaque oreille indépendamment). (****) Équipements de Classe II, tels que définis réglementairement. S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la garantie couvre dans tous les cas, le montant minimal de prise en charge fixé par la réglementation en vigueur relative au «contrat responsable». La prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue par ailleurs dans la limite du plafond de remboursement prévu par cette même réglementation (1700 € RSS inclus au 1 ^{er} janvier 2021). | | |

| Dentaire | | |
|--|--|------------------|
| Nature des frais | Niveaux d'indemnisation | |
| | Conventionné | Non conventionné |
| Soins et prothèses 100 % Santé (*) | | |
| Inlay core | RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des HLF | |
| Autres soins prothétiques et prothèses dentaires | | |
| Prothèses | | |
| Panier maîtrisé (**) | | |
| Inlay, onlay | 100 % BR dans la limite des HLF | |
| Inlay core | 200 % BR dans la limite des HLF | |
| Autres soins prothétiques et prothèses dentaires | 200 % BR dans la limite des HLF | |
| Panier libre (***) | | |
| Inlay, onlay | 100 % BR | |
| Inlay core | 200 % BR | |
| Autres soins prothétiques et prothèses dentaires | 200 % BR | |
| Soins | | |

| Dentaire | | |
|---|----------------------------------|------------------|
| Nature des frais | Niveaux d'indemnisation | |
| | Conventionné | Non conventionné |
| Soins dentaires conservateurs, chirurgicaux ou de prévention | 100 % BR | |
| Autres actes dentaires remboursés SS | | |
| Orthodontie remboursée SS | 180 % BR | |
| Actes dentaires non remboursés SS | | |
| Soins prothétiques et prothèses dentaires, pour des actes codés dans la CCAM et ayant une base de remboursement SS | 100 % BR | |
| Parodontologie | Néant | |
| Implants dentaires (la garantie «implantologie» comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe : scanner, pilier...) | Crédit de 200 € par année civile | |
| Orthodontie | 110 % BR | |
| (*) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier 100 % santé, tels que définis réglementairement | | |
| (**) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier maîtrisé, tels que définis réglementairement. | | |
| (***) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier libre, tels que définis réglementairement. | | |

| Optique | | |
|---|--|------------------|
| Nature des frais | Niveaux d'indemnisation | |
| | Conventionné | Non conventionné |
| Équipements 100 % Santé (*) | | |
| Monture de classe A (quel que soit l'âge) (**) | RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale dans la limite des PLV | |
| Verres de classe A (quel que soit l'âge) (**) | | |
| Prestation d'appairage pour des verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux) | RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV | |
| Supplément pour verres avec filtres | RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV | |
| Équipement libres (***) | | |
| Monture de classe B (quel que soit l'âge) (**) | 85 € | |
| Verres de classe B (quel que soit l'âge) (**) | Montants indiqués dans la grille optique ci-après, en fonction du type de verres | |
| Prestations supplémentaires portant sur un équipement d'optique de classe A ou B | | |
| Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien-lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe A | 100 % BR dans la limite des PLV | |
| Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien-lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe B | 100 % BR dans la limite des PLV | |
| Supplément pour verres avec filtres de classe B | 100 % BR dans la limite des PLV | |
| Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme / système antiptosis / verres iséiconiques) | 100 % BR | |
| Autres dispositifs médicaux d'optique | | |
| Lentilles acceptées par la SS | 100 % BR + 5 % PMSS par an | |
| Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables) | 7 % PMSS par an | |

| Optique | | |
|--|---|------------------|
| Nature des frais | Niveaux d'indemnisation | |
| | Conventionné | Non conventionné |
| Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie) | Crédit de 7 % du PMSS par année civile et par œil | |

| Optique | | |
|---|-------------------------|------------------|
| Nature des frais | Niveaux d'indemnisation | |
| | Conventionné | Non conventionné |
| <p>(*) Équipements de classe A et prestations supplémentaires portant sur l'équipement de classe A pris en charge dans le cadre du «100 % santé», tels que définis réglementairement.</p> <p>Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.</p> <p>(**) Conditions de renouvellement de l'équipement :</p> <p>La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'arrêté du 3 décembre 2018 modifiant la prise en charge d'optique médicale de la Liste des Produits et Prestations (LPP) prévue à l'article L. 165-1 du Code de la Sécurité sociale, et rappelées ci-après :</p> <p>Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière prise en charge d'un équipement.</p> <p>Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale d'un an après le dernier remboursement d'un équipement.</p> <p>Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné à l'alinéa précédent s'applique.</p> <p>Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif de l'équipement optique concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement et dans ce cas, le délai de renouvellement s'apprécie distinctement pour chaque élément.</p> <p>Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans au moins l'une des situations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - variations de la sphère ou du cylindre d'au moins 0,5 dioptrie d'un verre, ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres ; - variation d'au moins 0,5 dioptrie de l'addition (pour un verre), ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres en cas de presbytie et en l'absence de variation de la vision de loin ; - somme des variations (en valeur absolue) de loin et de près d'au moins 0,5 dioptrie (pour un verre), en cas de presbytie et en présence de variation de la vision de loin ; - variation de l'axe du cylindre de plus de 20° pour un cylindre (+) inférieur ou égal à 1,00 dioptrie ; - variation de l'axe du cylindre de plus de 10° pour un cylindre (+) de 1,25 à 4,00 dioptries ; - variation de l'axe du cylindre de plus de 5° pour un cylindre (+) > 4,00 dioptries. <p>La justification d'une évolution de la vue (dans les limites rappelées ci-dessus) doit être effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit selon les dispositions de l'article D. 4362-12-1 du code de la santé publique lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance.</p> <p>Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.</p> <p>Par dérogation enfin, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières, précisées par la liste fixée ci-après et sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique : - glaucome ; - hypertension intraoculaire isolée ; - DMLA et atteintes maculaires évolutives ; - rétinopathie diabétique ; - opération de la cataracte datant de moins de 1 an ; - cataracte évolutive à composante réfractive ; - tumeurs oculaires et palpébrales ; - antécédents de chirurgie réfractive datant de moins de 6 mois ; - antécédents de traumatisme de l'œil sévère datant de moins de 1 an ; - greffe de cornée datant de moins de 1 an ; - kératocône évolutif ; - kératopathies évolutives ; - dystrophie cornéenne ; - amblyopie ; - diplopie récente ou évolutive ; - les troubles de réfraction associés à une pathologie générale : - diabète ; - maladies auto-immunes (notamment Basedow, sclérose en plaques, polyarthrite rhumatoïde, lupus, spondylarthrite ankylosante) ; - hypertension artérielle mal contrôlée ; - sida ; - affections neurologiques à composante oculaire ; - cancers primitifs de l'œil ou autres cancers pouvant être associés à une localisation oculaire secondaire ou à un syndrome paranéoplasique ; - les troubles de réfraction associés à la prise de médicaments au long cours : - corticoïdes ; - antipaludéens de synthèse ; - tout autre médicament qui, pris au long cours, peut entraîner des complications oculaires. <p>La mention par l'ophtalmologiste sur l'ordonnance de ces cas particuliers est indispensable à la prise en charge dérogatoire.</p> <p>La prise en charge de deux équipements est autorisée uniquement pour les patients ayant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une intolérance ou une contre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, et présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin. <p>Dans ce cas, la prise en charge peut couvrir deux équipements corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés.</p> <p>- une amblyopie et / ou un strabisme nécessitant une pénalisation optique. Pour ces patients, la prise en charge peut couvrir deux équipements de corrections différentes à porter en alternance.</p> <p>(***) Équipements de classe B, tels que définis réglementairement.</p> <p>Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.</p> | | |

Grille optique «verres classe B»

| Verres Unifocaux/Multifocaux/Progressif | Avec/Sans Cylindre | SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL | Montant en € par verre (RSS inclus) |
|--|-----------------------|---|--|
| | | | Adulte et enfant de 16 ans et + |
| Unifocaux | Sphériques | SPH de - 6 à + 6 (*) | 85 |
| | | SPH < - 6 ou > + 6 | 85 |
| | Sphéro cylindriques | SPH de - 6 à 0 et CYL ≤ + 4 | 85 |
| | | SPH > 0 et S ≤ + 6 | 85 |
| | | SPH > 0 et S > + 6 | 85 |
| | | SPH > 0 et S > + 6 | 85 |
| | | SPH < - 6 et CYL ≥ + 0,25 | 85 |
| | | SPH de - 6 à 0 et CYL > + 4 | 85 |
| Progressifs et Multifocaux | Sphériques | SPH de - 4 ou à + 4 | 85 |
| | | SPH < - 4 ou > + 4 | 85 |
| | Sphéro cylindriques | SPH de - 8 à 0 et CYL ≤ + 4 | 85 |
| | | SPH > 0 et S ≤ + 8 | 85 |
| | | SPH de - 8 à 0 et CYL > + 4 | 85 |
| | | SPH > 0 et S > + 8 | 85 |
| | | SPH < - 8 et CYL ≥ + 0,25 | 85 |

(*) Le verre neutre est compris dans cette classe.

| Autres frais | |
|---|-------------------------|
| Nature des frais | Niveaux d'indemnisation |
| Cure thermique remboursée SS : | |
| Frais de traitement et honoraires | Néant |
| Frais de voyage et hébergement | Néant |
| Fécondation in vitro | Néant |
| Forfait maternité | |
| Naissance ou adoption d'un enfant déclaré (cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré) | Forfait de 100 € |
| Téléconsultation | |
| Téléconsultation médicale | Néant |
| Garantie Assistance | |
| Assistance | Néant |

Les garanties du régime couvrent la prise en charge de la participation forfaitaire acquittée par le bénéficiaire en cas de réalisation d'un acte coûteux (qualifiée de forfait sur les actes dits «lourds») prévue au I de l'article R.160.16 du code de la Sécurité sociale.

(Avenant n° 32, 12 févr. 2021, étendu ; Avenant n° 32 bis, 18 mai 2021, étendu) Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y compris les prestations versées par la Sécurité sociale, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

| Hospitalisation | | |
|---|----------------------|---|
| Nature des frais | | Niveaux d'indemnisation |
| En cas d'hospitalisation médicale, chirurgicale et de maternité | | Conventionné Non conventionné |
| Frais de séjour | | 130 % BR |
| Forfait journalier hospitalier | | 100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur |
| Honoraires : | | |
| Actes de chirurgie (AOC) | | |
| Actes d'anesthésie (ADA) | Adhérents DPTM : | 250 % BR |
| Actes techniques médicaux (ATM) | Non adhérents DPTM : | 200 % BR |
| Autres honoraires | | |
| Chambre particulière | | 28 € par jour |
| Frais d'accompagnement | | |
| Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif) | | 35 € par jour |

| Transport | |
|------------------------|-------------------------|
| Nature des frais | Niveaux d'indemnisation |
| Transport remboursé SS | 100 % BR |

| Soins courants | | | |
|---|----------------------|---|------------------|
| Nature des frais | | Niveaux d'indemnisation | |
| | | Conventionné | Non conventionné |
| Honoraires médicaux : | | | |
| Remboursés SS | | | |
| Généralistes | Adhérents DPTM : | 100 % BR | |
| (Consultations et visites) | Non adhérents DPTM : | 100 % BR | |
| Spécialistes | Adhérents DPTM : | 100 % BR | |
| (Consultations et visites) | Non adhérents DPTM : | 100 % BR | |
| Actes de chirurgie (AOC) | Adhérents DPTM : | 100 % BR | |
| Actes techniques médicaux (ATM) | Non adhérents DPTM : | 100 % BR | |
| Actes d'imagerie médicale (ADI) | Adhérents DPTM : | 100 % BR | |
| Actes d'échographie (ADE) | Non adhérents DPTM : | 100 % BR | |
| Non remboursés SS | | | |
| Acupuncture, Chiropraxie, Ostéopathie (si consultations pratiquées par un professionnel de santé recensé au répertoire ADELI ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS) | | 35 € par acte limité à 4 actes par année civile | |
| Honoraires paramédicaux | | | |
| Auxiliaires médicaux (actes remboursés SS) | | 100 % BR | |
| Analyses tout examens de laboratoire | | | |

| Soins courants | | | |
|--|--|--|------------------|
| Nature des frais | | Niveaux d'indemnisation | |
| | | Conventionné | Non conventionné |
| Analyses et examens de biologie médicale remboursés SS | | 100 % BR | |
| Médicaments : | | | |
| Remboursés SS | | 100 % BR | |
| Non remboursés SS | | | |
| Contraception | | Crédit annuel par bénéficiaire de 1 % du PMSS | |
| Pharmacie (hors médicaments) : | | | |
| Remboursée SS (dont vaccins anti-grippe et autres vaccins) | | 100 % BR | |
| Non remboursée SS | | | |
| Vaccins anti-grippe et autres | | Forfait de 50 € par an et par bénéficiaire (sur présentation d'une prescription médicale et d'une facture) | |
| Sevrage tabagique | | Crédit de 1 % du PMSS par année civile | |
| Matériel médical | | | |
| Orthopédie, autres prothèses et appareillages remboursés SS (hors auditives, dentaires et d'optique) | | 100 % BR + crédit de 1 000 € par année civile | |
| Acte de prévention remboursés SS | | | |
| Actes de prévention définis par la réglementation | | 100 % BR | |

| Aides auditives | | |
|--|--|------------------|
| Nature des frais | Niveaux d'indemnisation | |
| | Conventionné | Non conventionné |
| Jusqu'au 31 décembre 2020 : | | |
| Aides auditives remboursées SS : | | |
| Aides auditives | 100 % BR + crédit de 1 000 € par année civile | |
| Piles et autres consommables ou accessoires, remboursés SS (*) | 100 % BR | |
| À compter du 1 ^{er} janvier 2021 : | | |
| Équipements 100 % Santé (**): | | |
| Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 ^{ème} anniversaire | RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV (***) | |
| Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 ^{ème} anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^{ème} après correction) | | |
| Équipements libres (****) : | | |
| Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 ^{ème} anniversaire | 225 % BR (***) | |
| Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 ^{ème} anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^{ème} après correction) | 120 % BR (***) | |

| Aides auditives | | |
|---|-------------------------|------------------|
| Nature des frais | Niveaux d'indemnisation | |
| | Conventionné | Non conventionné |
| Piles et autres consommables on accessoires remboursés SS (*) | 100 % BR | |

(*) Pour les piles, la garantie s'applique dans la limite du nombre annuel de paquets fixé par l'arrêté du 14 novembre 2018.

(**) Équipements de Classe I, tels que définis réglementairement.

(***) La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par oreille, par période de 4 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai s'entendant pour chaque oreille indépendamment).

(****) Équipements de Classe II, tels que définis réglementairement.

S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la garantie couvre dans tous les cas, le montant minimal de prise en charge fixé par la réglementation en vigueur relative au «contrat responsable». La prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue par ailleurs dans la limite du plafond de remboursement prévu par cette même réglementation (1 700 € RSS inclus au 1^{er} janvier 2021).

| Dentaire | | |
|---|--|------------------|
| Nature des frais | Niveaux d'indemnisation | |
| | Conventionné | Non conventionné |
| Soins et prothèses 100 % Santé (*) | | |
| Inlay core | RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des HLF | |
| Autres soins prothétiques et prothèses dentaires | | |
| Prothèses | | |
| - Panier maîtrisé (**) | | |
| Inlay, onlay | 100 % BR dans la limite des HLF | |
| Inlay core | 200 % BR dans la limite des HLF | |
| Autres soins prothétiques et prothèses dentaires | 200 % BR dans la limite des HLF | |
| - Panier libre (***) | | |
| Inlay, onlay | 100 % BR dans la limite des HLF | |
| Inlay core | 200 % BR dans la limite des HLF | |
| Autres soins prothétiques et prothèses dentaires | 200 % BR dans la limite des HLF | |
| Panier libre (****) | | |
| Inlay, onlay | 100 % BR | |
| Inlay core | 200 % BR | |
| Autres soins prothétiques et prothèses dentaires | 200 % BR | |
| Soins | | |
| • Consultation de dépistage gratuite en 2021 Soins dentaires conservateurs, chirurgicaux ou de prévention | 100 % BR | |
| Autres actes dentaires remboursés SS | | |
| Orthodontie remboursée SS | 180 % BR | |
| Actes dentaires non Remboursés SS | | |
| Soins prothétiques et prothèses dentaires, pour des actes codés dans la CCAM et ayant une base de remboursement SS | 100 % BR | |
| Implants dentaires (la garantie «implantologie» comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe : scanner, pilier...) | Crédit de 200 € par année civile | |

| Dentaire | | |
|---|-------------------------|------------------|
| Nature des frais | Niveaux d'indemnisation | |
| | Conventionné | Non conventionné |
| Orthodontie | 110 % BR | |
| (*) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier 100 % santé, tels que définis réglementairement. | | |
| (**) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier maîtrisé, tels que définis réglementairement. | | |
| (***) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier libre, tels que définis réglementairement. | | |

| Optique | | |
|---|--|------------------|
| Nature des frais | Niveaux d'indemnisation | |
| | Conventionné | Non conventionné |
| Équipements 100 % Santé (*) : | | |
| Monture de classe A (quel que soit l'âge) (**) | RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV | |
| Verres de classe A (quel que soit l'âge) (**) | | |
| Prestation d'appairage pour des verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux) | RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV | |
| Supplément pour verres avec filtres | RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV | |
| Équipements libres (***) : | | |
| Monture de classe B (quel que soit l'âge) (**) | 85 € | |
| Verres de classe B (quel que soit l'âge) (**) | Montants indiqués dans la grille optique ci-après, en fonction du type de verres | |
| Prestations supplémentaires portant sur un équipement d'optique de classe A ou B | | |
| Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien-lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe A | 100 % BR dans la limite des PLV | |
| Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien-lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe B | 100 % BR dans la limite des PLV | |
| Supplément pour verres avec filtres de classe B | 100 % BR dans la limite des PLV | |
| Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme / système antiphtosis / verres iséiconiques) | 100 % BR | |
| Autres dispositifs médicaux d'optique | | |
| Lentilles acceptées par la SS | 100 % BR + 5 % PMSS par an | |
| Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables) | 7 % PMSS par an | |

| Optique | | |
|---|---|------------------|
| Nature des frais | Niveaux d'indemnisation | |
| | Conventionné | Non conventionné |
| Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie) | Crédit de 7 % du PMSS par année civile et par œil | |

| Optique | | |
|---|-------------------------|------------------|
| Nature des frais | Niveaux d'indemnisation | |
| | Conventionné | Non conventionné |
| <p>(*) Équipements de classe A et prestations supplémentaires portant sur l'équipement de classe A pris en charge dans le cadre du «100 % santé», tels que définis réglementairement.</p> <p>Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.</p> <p>(**) Conditions de renouvellement de l'équipement :</p> <p>La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'arrêté du 3 décembre 2018 modifiant la prise en charge d'optique médicale de la Liste des Produits et Prestations (LPP) prévue à l'article L. 165-1 du Code de la Sécurité sociale, et rappelées ci-après :</p> <p>Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale d'un an après le dernier remboursement d'un équipement.</p> <p>Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné à l'alinéa précédent s'applique.</p> <p>Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif de l'équipement optique concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement et dans ce cas, le délai de renouvellement s'apprécie distinctement pour chaque élément.</p> <p>Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans au moins l'une des situations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - variations de la sphère ou du cylindre d'au moins 0,5 dioptrie d'un verre, ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres ; - variation d'au moins 0,5 dioptrie de l'addition (pour un verre), ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres en cas de presbytie et en l'absence de variation de la vision de loin ; - somme des variations (en valeur absolue) de loin et de près d'au moins 0,5 dioptrie (pour un verre), en cas de presbytie et en présence de variation de la vision de loin ; - variation de l'axe du cylindre de plus de 20° pour un cylindre (+) inférieur ou égal à 1,00 dioptrie ; - variation de l'axe du cylindre de plus de 10° pour un cylindre (+) de 1,25 à 4,00 dioptries ; - variation de l'axe du cylindre de plus de 5° pour un cylindre (+) > 4, 00 dioptries. <p>La justification d'une évolution de la vue (dans les limites rappelées ci-dessus) doit être effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit selon les dispositions de l'article D. 4362-12-1 du code de la santé publique lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance.</p> <p>Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.</p> <p>Par dérogation enfin, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières, précisées par la liste fixée ci-après et sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique : - glaucome ; - hypertension intraoculaire isolée ; - DMLA et atteintes maculaires évolutives ; - rétinopathie diabétique ; - opération de la cataracte datant de moins de 1 an ; - cataracte évolutive à composante réfractive ; - tumeurs oculaires et palpébrales ; - antécédents de chirurgie réfractive datant de moins de 6 mois ; - antécédents de traumatisme de l'œil sévère datant de moins de 1 an ; - greffe de cornée datant de moins de 1 an ; - kératocône évolutif ; - kératopathies évolutives ; - dystrophie cornéenne ; - amblyopie ; - diplopie récente ou évolutive ; - les troubles de réfraction associés à une pathologie générale : - diabète ; - maladies auto-immunes (notamment Basedow, sclérose en plaques, polyarthrite rhumatoïde, lupus, spondylarthrite ankylosante) ; - hypertension artérielle mal contrôlée ; - sida ; - affections neurologiques à composante oculaire ; - cancers primitifs de l'œil ou autres cancers pouvant être associés à une localisation oculaire secondaire ou à un syndrome paranéoplasique ; - les troubles de réfraction associés à la prise de médicaments au long cours : - corticoïdes ; - antipaludéens de synthèse ; - tout autre médicament qui, pris au long cours, peut entraîner des complications oculaires. <p>La mention par l'ophtalmologiste sur l'ordonnance de ces cas particuliers est indispensable à la prise en charge dérogatoire.</p> <p>La prise en charge de deux équipements est autorisée uniquement pour les patients ayant :</p> <ul style="list-style-type: none"> • une intolérance ou une contre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, et présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin. <p>Dans ce cas, la prise en charge peut couvrir deux équipements corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés.</p> <ul style="list-style-type: none"> • une amblyopie et/ou un strabisme nécessitant une pénalisation optique. Pour ces patients, la prise en charge peut couvrir deux équipements de corrections différentes à porter en alternance. <p>(***) Équipements de classe B, tels que définis réglementairement.</p> <p>Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.</p> | | |

128.2

Limites des garanties - Exclusions

Pendant la période de garantie, les exclusions et les limites de garantie ne s'appliquent pas lorsqu'elles ont pour effet d'empêcher les prises en charge minimales prévues par l'article R. 871-2 du code de la Sécurité Sociale.

Ne donnent pas lieu à remboursement :

- les frais de soins :
 - engagés avant la date d'effet de la garantie ou après la cessation de celle-ci. La date prise en considération est, dans tous les cas, celle figurant sur les décomptes de la Sécurité Sociale,
 - déclarés après un délai de deux ans suivant la date des soins pratiqués,
 - engagés hors de France. Toutefois, si la caisse de Sécurité sociale à laquelle le salarié est affilié prend en charge les frais engagés hors de France, ceux-ci seront pris en charge par l'organisme assureur sur la base de remboursement utilisée par la Sécurité Sociale et selon les garanties prévues par le présent régime,
 - non remboursés par les régimes de base de la Sécurité Sociale,
 - ne figurant pas à la Nomenclature Générale des Actes Professionnels ou à la Classification Commune des Actes Médicaux, et même s'ils ont fait l'objet d'une notification de refus ou d'un remboursement nul par le régime de base, sauf pour les actes prévus expressément dans le tableau de garanties.
 - engagés dans le cadre de la législation sur les pensions militaires,
 - engagés au titre de l'hospitalisation dans les centres hospitaliers de long séjour ou dans les unités de long séjour relevant des centres hospitaliers, dans les sections de cure médicale des maisons de retraite, des logements foyers ou des hospices,
- les participations forfaitaires et les franchises restant à la charge du salarié prévues à l'article L. 322-2 du Code de la Sécurité Sociale,
- la majoration de participation prévue aux articles L. 162-5-3 et L. 161-36-2 du Code de la Sécurité Sociale,
- les dépassements d'honoraires sur les actes cliniques et techniques pris en application du 18° de l'article L. 162-5 du Code de la Sécurité sociale, à hauteur au moins du montant du dépassement autorisé sur les actes cliniques.

Pour les frais conséquents à des actes soumis à entente préalable de la Sécurité Sociale, en l'absence de notification de refus à ces ententes préalables par les services de Sécurité Sociale, les règlements éventuels seront effectués après avis des praticiens-conseils de l'organisme assureur.

Pour les frais conséquents à des actes dont la cotation n'est pas conforme à la Nomenclature Générale des Actes Professionnels ou à la Classification Commune des Actes Médicaux, le remboursement est limité à la cotation définie par cette nomenclature ou cette classification.

Pour les frais conséquents à des actes dont les dépassements d'honoraires ne sont pas autorisés par les conventions nationales signées entre les régimes de base et les représentants des praticiens ou dans les cas où ces dépassements ne correspondent pas aux conditions conventionnelles, le remboursement est limité à la base de remboursement utilisée par la Sécurité Sociale.

Pour les médicaments figurant dans un groupe générique prévu au code de la santé publique et ayant fait l'objet d'un remboursement par l'organisme de Sécurité Sociale sur la base du tarif forfaitaire de responsabilité applicable à ce groupe de médicaments, le remboursement complémentaire effectué par l'organisme assureur se fera également sur la base du tarif forfaitaire de responsabilité applicable à ce groupe de médicaments.

À l'exception du forfait maternité, pour les actes ou postes de garantie exprimés sous la forme d'un crédit annuel, le crédit annuel correspond au montant maximum d'indemnisation. Ces crédits annuels et ces forfaits sont exclusifs, pour les actes ou postes de garantie concernés, de toutes autres indemnisations de la part de l'organisme assureur.

Afin de s'assurer du respect de ces principes, il pourra être demandé au salarié de fournir tout devis ou facture relatif, notamment, aux actes et frais dentaires ou d'optique envisagés.

Qu'ils soient demandés par l'organisme assureur ou produits spontanément par le salarié, les devis feront l'objet d'un examen par un professionnel de santé dans le respect des règles déontologiques s'appliquant aux praticiens. L'organisme assureur peut également missionner tout professionnel de santé pour procéder à une expertise médicale de l'assuré.

Dans un tel cas de figure les frais et honoraires liés à ces opérations d'expertise seront à la charge exclusive de l'organisme assureur.

La prise en charge des frais inhérents à des séjours en établissement psychiatrique en secteur non conventionné est limitée à 90 jours par année civile et fait l'objet d'un règlement sur la base du remboursement utilisée par le régime de Sécurité Sociale.

En l'absence de télétransmission par les organismes de base en cas de consultation d'un praticien du secteur non

conventionné, l'assuré doit transmettre l'organisme assureur une facture détaillée établie par son médecin, à défaut, l'indemnisation se fera sur la base de la garantie prévue pour les actes conventionnés.

128.3

Plafond des remboursements

En cas d'intervention en secteur non conventionné sur la base d'une prestation calculée par référence aux tarifs retenus par les régimes de base de la Sécurité sociale pour les actes effectués en secteur conventionné, la prestation ne pourra excéder celle qui aurait été versée si la dépense avait été engagée en secteur conventionné.

Les prestations complémentaires sont limitées aux frais réels dûment justifiés restant à charge du salarié, après intervention du régime de base de la Sécurité sociale, et/ou d'éventuels organismes complémentaires.

Article 129

Suspension de garantie

L'adhésion du salarié est maintenue dans les mêmes conditions que celles de la catégorie de personnel dont il relève:

- en cas d'arrêt de travail pour cause de congé d'adoption ou de paternité,
- en cas d'arrêt de travail pour accident du travail, accident de trajet ou maladie professionnelle,
- en cas de suspension du contrat de travail, avec maintien de salaire total ou partiel ou versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur.

Dans une telle hypothèse, l'entreprise poursuit normalement le versement de sa contribution pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre quote-part de cotisations, qui sera prélevée normalement.

Après la fin du maintien de salaire total ou partiel, le bénéfice du régime sera suspendu jusqu'à la reprise effective d'activité du salarié et chacune des parties sera dispensée du versement des contributions finançant ledit régime.

Dans ces conditions, les frais médico-chirurgicaux dont la date des soins se situe durant cette période de suspension ne donnent pas lieu à une prise en charge au titre du présent régime.

La suspension intervient à la date de cessation de l'activité professionnelle et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré.

Dans le cadre d'une suspension du contrat de travail sans salaire, ni revenu de substitution provenant d'un régime de prévoyance, les salariés ont la possibilité de demander à bénéficier du maintien du présent régime à titre individuel et facultatif, dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article 125.1.

Dans ce cas, les cotisations seront à la charge exclusive des salariés. Le précompte des cotisations ne sera pas assuré par l'employeur.

Pendant la période définie à l'article L. 331-2 du Code de la Sécurité Sociale au cours de laquelle l'assurée reçoit des prestations en nature de la Sécurité Sociale au titre du risque maternité et tant que le contrat de travail est en vigueur, les garanties du présent régime seront maintenues à la salariée sans payement des cotisations.

Toute reprise de travail met fin au bénéfice de la gratuité à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la reprise d'activité.

Article 130

Cotisations

Mod. par Avenant n° 21, 17 nov. 2016, étendu par arr. 17 oct. 2017, JO 24 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2017⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEBPF ;

GITE.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE CGC.

Les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de la prise d'effet du présent régime.

Les cotisations seront revues sans délai en cas de changement de ces textes.

Les parties signataires pourront également convenir d'une révision des garanties en tout ou partie à cette occasion.

Pour l'année 2017, les cotisations mensuelles contributions et taxes comprises, exprimées en pourcentage du PMSS sont détaillées dans le tableau ci-dessous :

| Cotisations (1) | Participation patronale | Participation salariale | Montant total |
|---|-------------------------|-------------------------|---------------|
| Salarié Régime général de la Sécurité Sociale | 0,482 | 0,458 | 0,94 |
| Salarié Régime local Alsace Moselle | 0,284 | 0,276 | 0,56 |
| Ayants-Droit Régime Général de la Sécurité Sociale | | 1,68 | 1,68 |
| Ayants-Droit Régime local Alsace Moselle | | 0,92 | 0,92 |
| (1) exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la Sécurité Sociale | | | |

Au 1^{er} janvier de chaque année, les cotisations seront indexées au minimum sur le dernier indice connu de l'évolution des dépenses de santé communiqué par les caisses nationales d'assurance maladie sauf si les résultats du régime compensent l'évolution de cet indice.

Les cotisations sont payables trimestriellement à terme échu. Elles doivent être versées à l'organisme assureur dans le premier mois de chaque trimestre civil pour le trimestre écoulé.

Les cotisations sont dues pour la totalité du mois au cours duquel les garanties sont accordées.

L'organisme assureur, en application de l'article L. 932-9 du code de la Sécurité sociale, procédera, sans suspension des garanties pour le salarié, au recouvrement des cotisations dues par l'entreprise en cas de non-paiement dans les délais.

Article 131 **Revalorisation de la cotisation**

Les cotisations peuvent être révisées et/ou modifiées au 1^{er} janvier par l'application d'un taux qui dépend :

- de l'évolution des dépenses de santé prévues sur la base des éléments fournis par les Caisses Nationales d'Assurance Maladie pour l'exercice en cours,
- de l'équilibre technique global du régime qui prend en compte l'équilibre (rapport prestations/cotisations) du régime frais de soins de santé.

Toute évolution des cotisations suivra la clé de répartition définie à l'article 130.

Le comité paritaire de gestion et de suivi du régime exerce un rôle prépondérant dans le cadre du pilotage du régime.

Article 132 **Prestations**

132.1 **Règlement des prestations**

L'organisme assureur procède aux versements des prestations au vu des décomptes originaux des prestations en nature ou le plus souvent grâce à la télétransmission établie avec les Caisses Primaires d'Assurance Maladie, ou le cas échéant encore sur pièces justificatives des dépenses réelles.

Les prestations garanties sont versées soit directement aux salariés, soit aux professionnels de santé par tiers payant.

Les modalités pratiques complémentaires du règlement des prestations (pièces justificatives...) seront détaillées dans le contrat d'adhésion de l'entreprise et la notice d'information remise aux salariés.

132.2 **Tiers payant**

Après l'enregistrement de l'affiliation du salarié auprès de l'organisme assureur, il lui est remis une carte santé permettant la pratique du tiers payant avec certaines professions de santé et l'obtention, le cas échéant, de prises en charge hospitalières, optiques, dentaires ou d'autres professions bénéficiant d'un accord de tiers payant.

Cette carte santé reste la propriété de l'organisme assureur.

L'entreprise s'engage à demander la restitution de la carte santé auprès du salarié, si elle est en cours de validité, dans le délai de quinze jours suivant la cessation définitive des garanties.

132.3 **Prescription**

Toutes actions dérivant du présent régime sont prescrites dans le délai de 2 ans à compter de l'événement qui y donne naissance.

132.4 Recours contre les tiers responsables

En cas de paiement des prestations par l'organisme assureur à l'occasion d'un accident comportant un tiers responsable, l'organisme assureur est subrogé au bénéficiaire des prestations dans son action contre le tiers responsable, dans la limite des dépenses qu'il a supportées, conformément aux dispositions légales.

Article 133 Maintien des garanties

Mod. par Avenant n° 21, 17 nov. 2016, étendu par arr. 17 oct. 2017, JO 24 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2017⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEBPF ;

GITE.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE CGC.

Pour le salarié et ses éventuels ayants-droit, la garantie cesse d'être accordée à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise ou, en cas de maintien des droits au titre de l'article 134 du présent régime, le dernier jour du mois au cours duquel le bénéficiaire cesse d'être garanti.

À titre exceptionnel et à condition que la totalité des cotisations mensuelles afférentes à la période de couverture aient été acquittées, la garantie peut être maintenue jusqu'à la fin du trimestre au cours duquel prend fin le contrat de travail.

133.1. (Avenant n° 21, 17 nov. 2016, étendu) Le salarié

Le régime de frais de santé prévu par les présentes dispositions pourra être maintenu au profit :

- des anciens salariés bénéficiaires de prestations d'incapacité ou d'invalidité,
- des anciens salariés bénéficiaires de prestations du Pôle Emploi,
- des anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite.

Les intéressés doivent en faire la demande auprès de l'organisme assureur dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ou la fin de la période de portabilité prévue à l'article 134.

Si les salariés en font la demande, ce maintien de garanties prendra effet au plus tard au lendemain de la demande.

Les garanties dont bénéficient les anciens salariés sont identiques à celles relatives aux prestations versées aux salariés de l'entreprise.

Les tarifs applicables aux anciens salariés visés par le présent article ne peuvent être supérieurs de plus de 50 pour cent aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs. Pour l'année 2017, la cotisation mensuelle, contributions et taxes comprises, sera appelée conformément au tableau ci-après :

| Cotisations (1) | Montant total |
|---|---------------|
| Adulte Régime général de la Sécurité Sociale | 1,20 % |
| Adulte Régime local Alsace Moselle | 0,70 % |
| Enfant Régime Général de la Sécurité Sociale | 0,73 |
| Enfants Régime local Alsace Moselle | 0,38 |
| (1) exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la Sécurité Sociale | |

À titre exceptionnel et à condition que la totalité des cotisations mensuelles afférentes à la période de couverture aient été acquittées, la garantie peut être maintenue jusqu'à la fin du trimestre au cours duquel prend fin le contrat de travail.

Les anciens salariés bénéficiaires d'une rente incapacité ou invalidité, d'une pension de retraite, ou s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, disposent d'un délai de 6 mois à compter de la cessation de leur contrat de travail ou le cas échéant, dans les 6 mois à compter de la période de portabilité pour demander à bénéficier du maintien de la garantie. La garantie prendra alors effet au plus tôt le lendemain de la cessation du contrat de travail

ou le cas échéant, au plus tôt à l'issue de la période prise en charge au titre du dispositif de portabilité.

Afin de garantir un haut degré de solidarité du régime - et notamment de solidarité intergénérationnelle par le biais de la mutualisation des cotisations des anciens salariés avec celles des salariés actifs - la cotisation est de 125 % de la cotisation des salariés actifs prévue à l'article 130 du présent régime.

133.2 **Les ayants-droits**

Lorsque leurs garanties cessent, les ayants-droit du salarié couvert par le présent régime peuvent bénéficier d'une couverture frais de santé sous réserve qu'ils en fassent la demande expressément à l'organisme assureur désigné.

En cas de décès d'un salarié bénéficiaire du présent régime, y compris en période de portabilité des droits, ses ayants-droit bénéficieront des garanties du présent régime, sans paiement des cotisations, pendant 12 mois à compter du premier jour du mois suivant le décès.

Ont la qualité d'ayant-droit les bénéficiaires visés à l'article 125.3 du présent régime.

À la fin de la période de gratuité, les ayants-droit pourront bénéficier d'une couverture frais de santé sous réserve qu'ils en fassent la demande expressément à l'organisme assureur désigné à l'article 124 du présent régime.

Article 134 **Portabilité des droits**

Mod. par Avenant n° 13, 16 oct. 2013, étendu par arr. 19 juin 2014, JO 2 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des entreprises de boulangerie et pâtisserie françaises ;

Groupement indépendant des terminaux de cuisson (GITE).

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE-CGC ;

FGTA FO ;

FNAF CGT.

Sont bénéficiaires du régime les anciens salariés des entreprises, dont la rupture du contrat de travail ouvre droit au régime d'indemnisation de l'assurance chômage.

Ils bénéficient du maintien des garanties du régime de remboursement frais de santé dès le lendemain de la fin de leur contrat de travail.

La durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, dans la limite de 12 mois.

Le maintien des garanties est obligatoire.

Le bénéfice du régime cessera dans les hypothèses suivantes :

— en cas de reprise d'une activité professionnelle et de cessation concomitante du bénéfice du régime d'assurance chômage. Dans une telle hypothèse, il appartiendra au salarié concerné de transmettre à l'entreprise ou à l'assureur le justificatif de cessation du régime d'assurance chômage,

— en cas de décès.

Le financement du maintien de ces garanties est assuré dans le cadre de la mutualisation du régime.

Les bénéficiaires de la portabilité des droits pourront, à l'issue de la période de portabilité, bénéficier d'un maintien de garanties de la couverture de remboursement de frais de santé dans les conditions de l'article 4 de la loi EVIN et des dispositions du contrat d'assurance.

Dans ce cas, le délai de 6 mois prévu à l'article 133 pour pouvoir effectuer une demande de maintien des garanties, est reporté au terme de la période de portabilité, laquelle peut atteindre 12 mois.

Article 135 **Fonds social**

Un fonds social est instauré au sein du présent régime ayant pour objet d'attribuer aux salariés des aides à caractère social dans le cadre du régime de remboursement des Frais de santé, mis en place par la profession.

Les aides à caractère exceptionnel sont versées aux salariés les plus défavorisés ou les plus en détresse, selon les critères définis par la Commission de Secours Paritaire. Elles interviennent pour compléter des dépenses médicales au-delà des prises en charge de la Sécurité Sociale et éventuellement du présent régime, sans pouvoir excéder les frais réels exposés par les salariés et dans les conditions et limites prévues par la réglementation sur les contrats

frais de santé responsables.

Les aides sont accordées par une Commission de Secours Paritaire créée pour gérer le Fonds de Secours. Elles possèdent le caractère de secours, c'est-à-dire exceptionnel, individuel, en fonction des besoins du salarié et sans condition d'ancienneté, de position hiérarchique, d'assiduité.

Article 136

Comité paritaire de gestion et de suivi du régime

Le suivi du présent régime par les partenaires sociaux est effectué par un comité paritaire de suivi et de gestion constitué sous forme d'association entre les représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de la présente Convention Collective.

Ce comité a pour vocation d'assurer le pilotage du régime au mieux des intérêts des salariés et entreprises de la Branche.

Il fonctionnera grâce à une indemnité de 1 % des cotisations brutes prélevées sur le compte de résultat prévu par l'article 131 du présent régime notamment pour :

- couvrir ses frais de fonctionnement (déplacements, salaires, secrétariat, édition),
- former et informer les négociateurs paritaires,
- financer les études et l'information nécessaires au fonctionnement du régime.

Les modalités de fonctionnement de ce comité seront détaillées aux statuts de l'association susmentionnée.

Titre 7

Classification

(Voir également «Dispositions harmonisées dans les secteurs de la boulangerie-pâtisserie industrielle et des œufs et des industries en produits d'œufs», «Classification»)

Article 137

Présentation de la méthode de classification professionnelle

La diversité des entreprises relevant de la branche professionnelle a créé l'obligation de déterminer une méthode de classification adaptable à l'ensemble des entreprises concernées et à toutes les fonctions.

La méthode retenue repose sur 6 critères classants communs à tous les emplois, permettant d'apprécier objectivement les composantes de chaque emploi et le degré de maîtrise, par chaque salarié, de son emploi.

Ainsi, afin de déterminer le positionnement de chaque emploi dans la grille de classification, celui-ci a fait l'objet d'une pesée résultant de l'évaluation de 6 critères classants.

Les critères classants sont les suivants :

- connaissances requises ou expérience équivalente,
- technicité, complexité,
- initiative, autonomie,
- responsabilité,
- animation, encadrement,
- communication.

Une définition générique de ces critères classants est donnée en annexe au présent titre.

Pour chacun de ces critères classants, il est attribué 9 degrés de maîtrise permettant d'effectuer la pesée de chaque emploi.

Le positionnement dans la grille de classification est fonction de la somme des degrés attribués pour chacun des 6 critères.

Ce positionnement s'exprime en niveaux pour les 3 catégories professionnelles que sont :

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

Les niveaux de qualification sont au nombre de 7 pour les ouvriers et les employés, au nombre de 5 pour les techniciens et les agents de maîtrise et de 5 pour les cadres, soit au total 17 niveaux.

La classification portant sur les emplois s'applique indépendamment de la personne et notamment du sexe, de l'origine, de l'âge et du handicap des salariés occupant les emplois objets de la présente classification et de toute autre

cause visée à l'article L. 1132-1 du code du travail.

Article 138 **Mise en œuvre de la classification professionnelle**

Chaque emploi se définit comme une situation de travail correspondant à un ou plusieurs postes de travail et mobilisant des activités et des compétences de même nature.

La classification des emplois vise donc à peser chaque emploi pour l'évaluer afin de définir un positionnement pour chacun d'entre eux.

Article 139 **Définition de l'emploi**

Un emploi est un ensemble d'un ou de plusieurs postes de travail mobilisant des activités et des compétences de même nature et suffisamment proches pour pouvoir être exercés par les mêmes personnes, moyennant adaptation ou formation.

Chaque emploi identifié dans l'entreprise fait l'objet d'une description par le biais d'une fiche emploi comprenant les rubriques suivantes :

- finalité,
- activités principales,
- compétence requise,
- contexte d'exercice.

La description de l'emploi doit faire apparaître les niveaux de maîtrise requis minimum et maximum des activités.

Article 140 **Double pesée de l'emploi**

L'emploi s'étend sur une fourchette de niveau/degrés (un ou plusieurs niveaux, un ou plusieurs degrés).

Une pesée minimum et une pesée maximum sont réalisées afin de définir la fourchette de points déterminant le seuil et le plafond du positionnement de l'emploi.

Pour chaque pesée, il est procédé à :

- l'identification du degré des critères classants (minimum et maximum),
- l'application des définitions par degré de chaque critère classant à l'emploi considéré telles que données en annexe au présent titre,
- la détermination du nombre de points associés pour chacun d'eux conformément à la grille de pesée des critères classants établie en annexe au présent titre,
- l'attribution du niveau/degré en fonction de différentes tranches de points correspondant à des degrés de maîtrise/expertise de l'emploi requis en application de la grille de classification fixée en annexe au présent titre.

Article 141 **Positionnement par catégories professionnelles**

Les catégories professionnelles ouvriers et employés relèvent des niveaux OE de la classification.

Les catégories professionnelles techniciens et agents de maîtrise relèvent des niveaux TA de la classification.

La catégorie professionnelle cadre relève des niveaux CA de la classification.

Article 142 **Mise en œuvre dans l'entreprise**

Préalablement à sa mise en œuvre, l'employeur informera et consultera le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel lorsqu'ils existent, de la mise en œuvre de la nouvelle grille de classification.

142.1 **Mise en place d'une commission paritaire de classification**

La nouvelle classification sera mise en œuvre dans l'entreprise par la création d'une commission paritaire de classification.

La composition de cette commission, le nombre et les dates des réunions ainsi que la formation dont pourront bénéficier ses membres seront définis par concertation entre les délégués syndicaux ou, à défaut, les représentants élus du personnel lorsqu'ils existent, et l'employeur.

En cas d'échec de la concertation ou en l'absence de représentants du personnel, l'entreprise met en œuvre la nouvelle classification par la création d'une commission de classification ayant même mission que la commission pari-

taire de classification.

Elle comprendra une délégation de la direction et une délégation du personnel dont le nombre variera en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Ainsi, pour les entreprises dont l'effectif se situe entre 1 et 49 salariés, la délégation du personnel sera composée de 2 membres.

Pour les entreprises dont l'effectif se situe entre 50 et 499 salariés, la délégation du personnel sera composée de 3 membres.

Pour les entreprises dont l'effectif est égal ou supérieur à 500 salariés, la délégation du personnel sera composée de 4 membres.

Afin de mener à bien sa mission, la délégation du personnel recevra une formation de 1 à 3 jours auprès de l'organisme de son choix. Les heures consacrées à cette formation seront considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées comme telles, les coûts pédagogiques, les frais de déplacement ainsi que l'hébergement seront à la charge de l'entreprise.

Cette formation pourra être inscrite dans le plan de formation de l'entreprise.

Par ailleurs, un module de formation élaboré de manière paritaire au niveau national sera mis à la disposition des membres de la délégation du personnel.

142.2

Missions de la commission paritaire de classification

La commission paritaire de classification a pour mission de définir les différents secteurs de l'entreprise, les filières de celle-ci ainsi que les emplois et les postes existant dans l'entreprise puis de classer ces postes au sein de chacun des emplois.

Pour faciliter une bonne mise en œuvre et application de cette nouvelle classification au sein de chaque entreprise, la commission paritaire de classification s'appuiera dans ses travaux sur l'utilisation du guide méthodologique classification élaboré par les partenaires sociaux.

La définition des profils d'emploi ainsi que la pesée des postes sont réalisées par l'entreprise avant validation par la commission paritaire de classification.

À défaut de validation par la commission paritaire de classification, l'entreprise met en œuvre la nouvelle classification.

Dans tous les cas, l'employeur notifiera ensuite à chaque salarié sa nouvelle classification telle qu'elle résulte des présentes dispositions par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge.

Chaque salarié pourra dans un délai de 1 mois à partir de la notification de sa classification faire valoir à son employeur, par lettre motivée, toute observation sur la classification qui lui aura été notifiée.

L'employeur disposera alors d'un délai de 1 mois pour faire part de ses éventuelles observations.

En cas de désaccord, le salarié pourra demander à l'employeur un réexamen de sa situation.

En cas de désaccord persistant, la commission paritaire de classification pourra être saisie afin de concilier les parties.

142.3

Évaluation régulière des emplois

La classification des emplois devra faire l'objet d'un réexamen par la commission paritaire de classification toutes les fois que l'entreprise aura modifié la structure des emplois. Une revue complète et, le cas échéant, une révision de la classification sera organisée tous les 5 ans.

Article 143

Bilan

Les parties signataires s'engagent à faire le point à l'expiration d'une année à compter de la date d'entrée en vigueur des présentes dispositions et à procéder à un bilan d'évaluation des résultats de son application. Elles pourront, en fonction de ce bilan, procéder aux ajustements conventionnels qu'elles estimeront nécessaires.

Article 144

Non-dérogação

Le présent titre s'impose aux établissements, entreprises et groupes qui ne peuvent y déroger que de manière plus favorable

ANNEXES

Annexe - 1 Critères classants

| Critères classants | Définition des critères créés | Précision |
|---|---|--|
| Connaissances Expérience équivalente | Connaissances théoriques et pratiques requises dans un emploi. Le degré de connaissance se mesure par un diplôme, une expérience équivalente, une habilitation interne... | Ce critère tient compte du niveau, de l'ampleur et de la variété des connaissances utilisées, que celles-ci aient été acquises par la formation scolaire ou par l'expérience : - connaissance de la discipline de base/Connaissances spécifiques - méthodes de raisonnement - connaissance du fonctionnement des services, des règles et des procédures... |
| Technicité Complexité | La complexité prend en compte la difficulté et la diversité des situations rencontrées dans l'emploi et le niveau de réflexion nécessaire pour effectuer les activités ou prendre les décisions inhérentes à l'emploi. | Ce critère tient compte - de la multiplicité et la diversité des tâches - de leur imbrication - de la poly compétence |
| Initiative Autonomie | Marge de manœuvre dont on dispose dans une situation de travail (dans la réalisation et dans l'organisation du travail). Elle se mesure par le type d'instruction reçu ou à disposition : consignes, directives, objectifs... Elle se traduit pour les premiers niveaux (OE) par le degré d'initiative requis sur l'emploi. | Ce critère tient compte : - de la nature des consignes et du contrôle à effectuer sur les résultats du travail réalisé par rapport aux consignes - de la fréquence des incidents et contre-ordres remettant en cause le plan de travail - de la part de liberté et de pouvoir d'élaboration propre de son travail, sur la base des consignes pour les transformer en actions ou décisions |
| Responsabilité | Influence de l'emploi sur le fonctionnement et le résultat de l'équipe, de l'entité ou de l'entreprise. Elle se mesure par l'impact des décisions et actions prises sur l'activité et l'organisation de l'entreprise. | Ce critère tient compte de la difficulté des décisions à prendre du fait : - de l'éventail des choix et de l'impact de la décision sur l'activité - du nombre et de la complexité des éléments à prendre en considération lors de la décision - des risques pris lors des choix |
| Animation Encadrement | Encadrement : Action d'encadrer des salariés au sens hiérarchique (organisation, contrôle, évaluation) Animation : Action de coordonner un groupe, de former, d'apporter des conseils techniques à un ou plusieurs salariés | Ce critère tient compte : - de la nature de la supervision exercée (hiérarchique ou spécifiquement technique) - de la fréquence de celle-ci - des effectifs supervisés et de la différence du niveau de qualification des personnes supervisées - de la facilité matérielle des contacts (proximité géographique - moyens de communication) - de l'importance de la formation à réaliser dans le cadre de l'unité dont le titulaire a la charge |
| Communication | Action d'entretenir des relations de travail verbales ou écrites, avec l'environnement externe ou interne : recueil, analyse, exploitation, transmission et présentation des informations | Ce critère tient compte : - du nombre et de la diversité des interlocuteurs - de l'importance des résultats à obtenir par cette action de communication - de la fréquence de la relation (permanente, périodique, épisodique) |

Annexe 2 - Définition des degrés pour chaque critère

Connaissances requises ou expérience équivalente

| Connaissances théoriques et pratiques requises dans un emploi. Le degré de connaissance se mesure par un diplôme, une expérience équivalente, une habilitation interne... | |
|--|--|
| Degré 9 | L'emploi requiert des connaissances approfondies et une expérience professionnelle permettant d'assurer la responsabilité de la totalité ou d'une partie des grandes fonctions de l'entreprise. |
| Degré 8 | L'emploi requiert la maîtrise de plusieurs spécialités professionnelles permettant d'avoir une vision globale. Il nécessite des connaissances approfondies et expériences professionnelles permettant de définir des politiques dans ses champs d'intervention. |
| Degré 7 | L'emploi requiert la maîtrise de spécialités professionnelles : - Connaissances approfondies dans un domaine principal qui permettent l'étude, la mise en œuvre et l'amélioration de moyens et procédés - Connaissances dans une spécialité complémentaire ou domaine de l'entreprise type : programmation, gestion du personnel, administration, gestion économique... Le niveau de connaissances équivaut à un niveau de Bac+4/Bac+5 → Ingénieurs/cad e diplômés débutants ou cadres classés comme t ls en raison d'une expérience professionnelle |
| Deg 6 | L'emploi requiert la maîtrise d'une spécialité professionnelle et des connaissances ponctuelles sur des activités spécifiques ou connexes qui permettent l'étude, la mise en œuvre et l'amélioration de moyens et procédés dans ces domaines. Le niveau de connaissances équivaut à un Bac+2 complété par une formation technique ou une expérience professionnelle. |
| Degré 5 | L'emploi exige la maîtrise d'une spécialité professionnelle (technique/administrative, commerciale...). Le niveau de connaissances équivaut à Bac+2 (BTS, DUT, DEUG) ou expérience équivalente → CQP Attaché commercial |
| Degré 4 | L'emploi exige la maîtrise d'une technique et une connaissance de l'environnement de travail (organisation, process...) Le niveau de connaissance équivaut à un niveau Bac éventuellement complétée par une formation technique ou une expérience équivalente → CQP encadrement intermédiaire |
| Degré 3 | L'emploi exige la maîtrise d'une technique professionnelle adaptée à l'emploi. En outre, l'emploi requiert des connaissances du produit fabriqué, des équipements ou des procédures administratives. Le niveau de connaissances équivaut à celui d'un Brevet Professionnel, éventuellement Bac, obtenu par un diplôme ou par une expérience professionnelle. → CQP conducteur de ligne, animateur 'équipe e production, agent logistique, agent de maintenance |
| Degré 2 | L'emploi requiert la connaissance d'une technique adaptée à l'emploi. Le niveau de connaissance équivaut à celui d'un CAP/BEP/CQP obtenu par un diplôme ou une expérience professionnelle → CQP conducteur de machine... |
| Degré 1 | L'emploi requiert une formation de base acquise lors de la scolarité obligatoire ou complétée le cas échéant pour une formation ou par une pratique professionnelle |

Technicité/Complexité

| La complexité prend en compte la difficulté et la diversité des situations rencontrées dans l'emploi et le niveau de réflexion nécessaire pour effectuer les tâches ou prendre les décisions inhérente à l'emploi. | | |
|--|--|--|
| Degré 9 | L'emploi requiert la conduite d'un domaine ou secteur d'activité à partir d'objectifs à moyen ou long termes : La technicité relève de la difficulté de traitement des problématiques rencontrées avec la prise en compte de l'ensemble des contraintes : marché, techniques, financières, humaines, évolution des objectifs et stratégies,... | |
| Degré 8 | L'emploi requiert la conduite d'une fonction ou d'un projet à partir d'objectifs à moyen terme La technicité relève : - de la maîtrise d'une multitude des paramètres (techniques, économiques, organisationnels...) - de l'appréhension rapide des questions de fabrication, d'étude, de recherches d'essais, d'achat, de vente... - la mise en œuvre d'actions/solutions nouvelles dans plusieurs disciplines en vue d'atteindre les objectifs | |
| Degré 7 | L'emploi requiert l'étude, la réalisation et la coordination d'activités différentes et complémentaires à partir d'objectifs de travail définis sur le moyen terme. La réalisation des travaux se traduit par la résolution de problèmes complexes et l'invention d'actions/solutions nouvelles dans une discipline complète en vue d'atteindre les objectifs | |
| Degré 6 | L'emploi requiert la mise en œuvre et la coordination de travaux complexes d'une activité à partir d'objectifs à court terme. La réalisation des travaux nécessite l'application et l'adaptation des actions en vue d'atteindre les objectifs. | |

| La complexité prend en compte la difficulté et la diversité des situations rencontrées dans l'emploi et le niveau de réflexion nécessaire pour effectuer les tâches ou prendre les décisions inhérente à l'emploi. | | |
|--|--|---------------------|
| Degré 5 | L'emploi requiert l'exécution des travaux complexes à partir d'objectifs spécifiques à court terme. La polycompétence correspond à l'application de techniques différentes et requises en totalité sur plusieurs postes de travail (faisant partie de l'emploi) | |
| Degré 4 | L'emploi requiert l'exécution de travaux complexes à partir de consignes précises et comportant des difficultés techniques La réalisation des opérations suppose : - Un savoir-faire basé sur des connaissances théoriques (spécialisation professionnelles) - Une compréhension globale des situations, des installations ou des systèmes de gestion La polycompétence correspond à l'application de techniques différentes requises en partie sur plusieurs postes de travail (faisant partie de l'emploi) | Polycompé- tence |
| Degré 3 | L'emploi requiert l'exécution de travaux qualifiés selon des directives précises (ordonnancement des activités à réaliser) La réalisation des opérations suppose la combinaison d'un savoir-faire pratique et/ou théorique du métier (produits, équipements, procédures) à partir d'éléments connus La polycompétence correspond à la maîtrise de plusieurs techniques connexes requises en totalité sur plusieurs postes de travail (faisant partie de l'emploi) F Techniques connexes : application de techniques voisines constituant un prolongement ou un complément de la technique exercée | |
| Degré 2 | L'emploi requiert l'exécution de travaux qualifiés et successifs selon des instructions précises ou modes opératoires La technicité relève de la maîtrise des basiques du métier : mise en œuvre d'actions connues et nombreuses, détection des dysfonctionnements... La polycompétence correspond à la maîtrise de plusieurs techniques connexes* requises en partie sur plusieurs postes de travail (faisant partie de l'emploi) F Techniques connexes : Application de techniques voisines constituant un prolongement ou un complément de la technique exercée | |
| Degré 1 | L'emploi requiert l'exécution de travaux simple, répétitifs, de courte durée et mettant en œuvre une connaissance limitée des moyens de travail et un savoir-faire pratique acquis par reproduction | |

Initiative/Autonomie

| Marge de manœuvre dont on dispose dans une situation de travail (dans la réalisation et dans l'organisation du travail). Elle se mesure par le type d'instruction reçu/à disposition : consignes, directives, objectifs... Elle se traduit pour les premiers niveaux (OE) par le degré d'initiative requis sur l'emploi. | |
|--|---|
| Degré 9 | Le travail est réalisé à partir de politiques fixant des objectifs à atteindre à long terme. L'emploi requiert la définition des méthodes et procédés à mettre en œuvre |
| Degré 8 | Le travail est réalisé à partir de programmes fixant des objectifs à atteindre à moyen ou long terme. L'activité requiert le choix des méthodes et procédés à mettre en œuvre, souvent prédéfinis pour réaliser les objectifs et mettre en œuvre la stratégie de l'entreprise. |
| Degré 7 | Le travail est réalisé à partir de programmes fixant des objectifs à atteindre (court/moyen terme). L'activité nécessite l'identification et la mise en œuvre de solutions nouvelles et adaptées aux objectifs à atteindre. Dans l'organisation du travail, l'emploi requiert d'adapter son activité pour faire face aux aléas et/ou aux demandes simultanées |
| Degré 6 | Le travail est réalisé à partir de programmes fixant le cadre d'action et les objectifs à atteindre. L'activité nécessite des propositions d'adaptation en fonction du contexte et soumises à validation L'emploi peut requérir une autonomie pour organiser son travail en fonction de l'activité (gestion du planning, priorisation des activités à gérer, visites clients) |
| Degré 5 | Le travail est réalisé à partir d'objectifs spécifiques. L'activité nécessite une autonomie qui se traduit par : - l'analyse des données en fonction des objectifs - le choix des moyens et méthodes les plus appropriés et connus. - la réalisation des ajustements afin d'atteindre les objectifs. Les contrôles ultérieurs permettent d'apprécier la réalisation |
| Degré 4 | Le travail est réalisé à partir de directives où tous les détails ne sont pas déterminés (critères de choix en partie définis) L'emploi requiert l'analyse des informations dans la cadre des directives, des procédures et techniques. Le contrôle de la bonne réalisation du travail a lieu à la fin des opérations |
| Degré 3 | Le travail est réalisé à partir de directives précises, les critères de choix étant clairement définis. L'emploi requiert un (auto) contrôle des résultats et la résolution des dysfonctionnements dans le cadre de procédures et de techniques. L'activité peut être soumise à des contrôles ponctuels en cours de réalisation par l'encadrant hiérarchique |

| Marge de manœuvre dont on dispose dans une situation de travail (dans la réalisation et dans l'organisation du travail). Elle se mesure par le type d'instruction reçu/à disposition : consignes, directives, objectifs... Elle se traduit pour les premiers niveaux (OE) par le degré d'initiative requis sur l'emploi. | |
|--|---|
| Degré 2 | Le travail est réalisé à partir d'instructions indiquant les actions à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles. Ces instructions peuvent être complétées par des documents techniques, des consignes orales complémentaires. Le travail est soumis à des contrôles fréquents |
| Degré 1 | Le travail est réalisé à partir d'instructions précises fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer. Le travail est soumis à un contrôle permanent |

Responsabilité

| Influence de l'emploi sur le fonctionnement et le résultat de l'équipe, de l'entité ou de l'entreprise. Elle se mesure par l'impact des décisions et actions prises sur l'activité et l'organisation de l'entreprise. | |
|--|--|
| Degré 9 | Les décisions et/ou actions peuvent avoir un impact sur l'entreprise/le groupe à moyen et long terme ayant des conséquences durables sur le personnel et/ou les moyens et/ou les matières et/ou les résultats et/ou les produits. |
| Degré 8 | Les décisions et/ou actions peuvent avoir un impact à moyen terme sur une ou plusieurs entités ayant des conséquences durables sur le personnel et/ou les moyens et/ou les matières et/ou les coûts et/ou les résultats et/ou les produits |
| Degré 7 | Les décisions et/ou actions peuvent avoir un impact à, moyen terme sur une entité ayant des conséquences durables sur le personnel et/ou les moyens et/ou les matières et/ou les coûts et/ou les résultats et/ou les produits |
| Degré 6 | Les décisions et/ou actions peuvent avoir un impact à court terme sur une entité avec une incidence sur un groupe ou sur l'activité technique |
| Degré 5 | L'emploi nécessite des décisions et/ou actions qui peuvent avoir un impact à court terme sur une activité globale |
| Degré 4 | L'emploi nécessite des décisions et/ou actions dont les effets se constatent au niveau d'une équipe ou d'une activité large et influencent l'environnement immédiat de l'emploi. |
| Degré 3 | Les opérations ont un impact sur d'autres postes du service mais n'influencent pas directement l'activité de l'équipe ou du service |
| Degré 2 | Les opérations ont un impact sur d'autres postes de l'environnement proche (poste connexes) mais n'influencent pas l'activité de l'équipe ou du service. |
| Degré 1 | Les opérations réalisées dans l'emploi ont peu d'impact sur d'autres postes de travail |

Animation Encadrement

| Encadrement : Action d'encadrer des salariés au sens hiérarchique (organisation, contrôle, évaluation) Animation : Action de coordonner un groupe, de former, d'apporter des conseils techniques à un ou plusieurs salariés | |
|--|---|
| Degré 9 | L'emploi requiert l'encadrement de cadres encadrant ou l'animation d'un domaine technique au plus haut degré Certains emplois sont directement concernés par ce type d'animation (ex : audit, risk management, qualité) |
| Degré 8 | L'emploi requiert l'encadrement d'un groupe (ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres) et l'animation transverse du personnel L'animation requise se traduit par la mise en œuvre d'un conseil technique correspondant à la maîtrise de plusieurs spécialités professionnelles. Certains emplois sont directement concernés par ce type d'animation (R&D, Qualité...) |
| Degré 7 | L'emploi requiert l'encadrement d'un groupe pouvant exercer des métiers différents (niveaux ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, et cadres débutants) L'animation se caractérise par un conseil technique correspondant à la maîtrise de spécialités professionnelles et se traduisant par l'identification, la mise en œuvre et la recherche de solutions nouvelles. |
| Degré 6 | L'emploi requiert l'encadrement d'un groupe (niveaux ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise) L'animation se caractérise par un conseil technique relevant de sa spécialité professionnelle ou de connaissances ponctuelles sur des activités spécifiques ou connexes ou par du tutorat de longue durée et/ou par la formation d'un groupe avec élaboration des outils pédagogiques. |

| Encadrement : Action d'encadrer des salariés au sens hiérarchique (organisation, contrôle, évaluation) Animation : Action de coordonner un groupe, de former, d'apporter des conseils techniques à un ou plusieurs salariés | |
|--|---|
| Degré 5 | L'emploi requiert l'encadrement d'un groupe (niveaux ouvriers et employés), notamment dans : - la répartition des tâches entre les membres de son équipe - la régulation de l'activité (charge/ressources) pour la bonne exécution du programme L'animation se caractérise par un conseil technique relevant de sa spécialité professionnelle ou par du tutorat de courte durée ou par de la formation d'un groupe restreint à partir d'un support existant. |
| Degré 4 | L'emploi requiert, la coordination du travail sans assumer les responsabilités d'un Agent de Maîtrise (Délégation d'autorité) L'animation se caractérise par le conseil technique correspondant à la technique professionnelle maîtrisée. |
| Degré 3 | L'emploi requiert l'entraînement au travail dans le cadre limité de sa spécialité (en binôme) |
| Degré 2 | L'animation se traduit par une activité d'intégration au poste de travail |
| Degré 1 | L'animation se traduit par une activité d'accueil sur les postes de travail |

Communication

| Action d'entretenir des relations de travail verbales ou écrites, avec l'environnement externe ou interne : recueil, analyse, exploitation, transmission et présentation des informations | |
|---|--|
| Degré 9 | L'emploi requiert la définition, la mise en œuvre au plus haut niveau et le contrôle de la communication au sein de l'entreprise et vis-à-vis de l'extérieur |
| Degré 8 | L'emploi requiert de la médiation et de la négociation en interne comme en externe, la communication étant un moyen pour rechercher l'accord d'interlocuteurs ayant des intérêts et points de vue différents dans l'entreprise |
| Degré 7 | L'emploi requiert d'argumenter et de convaincre dans son domaine d'activité pour obtenir l'adhésion des ateliers ou services proches. Des relations suivies avec les fournisseurs/clients (internes et externes) sont requises par l'emploi |
| Degré 6 | L'emploi nécessite la coopération avec les autres services ou ateliers pour organiser avec eux la bonne marche de son secteur (ex : développements techniques, innovations organisationnelles, négociations fournisseurs...) L'emploi requière des fournisseurs/clients (contacts externes) |
| Degré 5 | L'emploi nécessite la coordination d'informations internes ou externes à l'entreprise dans l'équipe de travail ou entre différents secteurs : transfert (ascendant et descendant), diffusion et explication des informations. La réalisation du travail nécessite le traitement des informations d'ordre quantitatif et qualitatif. |
| Degré 4 | La réalisation du travail nécessite un échange de toutes les informations nécessaires au bon fonctionnement du secteur incluant éventuellement des contacts externes occasionnels (fournisseurs/clients). La réalisation du travail nécessite le traitement des informations d'ordre quantitatif et qualitatif. |
| Degré 3 | La réalisation du travail nécessite un échange de toutes les informations nécessaires au fonctionnement de l'activité avec son atelier/service et avec les autres ateliers/services |
| Degré 2 | La réalisation du travail nécessite un échange d'informations permanent avec le groupe/l'équipe et éventuellement avec les autres ateliers ou services |
| Degré 1 | La communication requise à ce niveau correspond à un échange ponctuel d'informations utiles avec l'équipe |

Annexe 3 - Grille de Pesée

| Degrés | Connaissances Expériences | Technicité Com- plexité | Initiative Au- tonomie | Responsabili- té | Animation Enca- drement | Communica- tion | Total |
|--------|------------------------------|----------------------------|---------------------------|---------------------|----------------------------|--------------------|-------|
| D9 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 90 |
| D8 | 14 | 14 | 14 | 14 | 14 | 14 | 84 |
| D7 | 13 | 13 | 13 | 13 | 13 | 13 | 78 |
| D6 | 12 | 12 | 12 | 12 | 12 | 12 | 72 |
| D5 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 60 |
| D4 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 48 |

| Degrés | Connaissances Expériences | Technicité Com- plexité | Initiative Au- tonomie | Responsabili- té | Animation Enca- drement | Communica- tion | Total |
|--------|------------------------------|----------------------------|---------------------------|---------------------|----------------------------|--------------------|-------|
| D3 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 36 |
| D2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| D1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 |

Annexe 4 - Grille de Classification

(Voir également «Dispositions harmonisées dans les secteurs de la boulangerie-pâtisserie industrielle et des œufs et des industries en produits d'œufs», «Classification»)

| | Degrés | Nombre de points |
|---------------|--------|------------------|
| O/E | OE1 | 12-15 |
| | OE2 | 16-19 |
| | OE3 | 20-25 |
| | OE4 | 26-30 |
| | OE5 | 31-36 |
| | OE6 | 37-42 |
| | OE7 | 43-47 |
| TAM | TA1 | 48-52 |
| | TA2 | 53-57 |
| | TA3 | 58-62 |
| | TA4 | 63-67 |
| | TA5 | 68-72 |
| Cadres | CA1 | 73-75 |
| | CA2 | 76-79 |
| | CA3 | 80-83 |
| | CA4 | 84-87 |
| | CA5 | 88 à 90 |

SALAIRES

Dispositions conclues dans le cadre de la CCN Boulangerie-pâtisserie industrielle

Avenant n° 19 du 25 juin 2015

[Étendu par arr. 26 nov. 2015, JO 8 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des entreprises de boulangerie et pâtisserie françaises ;
Groupement indépendant des terminaux de cuisson (GITE).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Nationale Agroalimentaire CFE-CGC ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture de l'alimentation, des tabacs et des sections connexes - FGTA/FO.

Article 1

Le nouveau barème des salaires minimaux professionnels, fixé conformément à l'article 29 de la Convention Collective des Activités Industrielles de Boulangerie et Pâtisserie, est indiqué en annexe 1 du présent accord.

Il est applicable à compter du 1^{er} juillet 2015.

Article 2

Au 1^{er} octobre 2015, le barème fixé à l'annexe 2 entrera en vigueur en remplacement du barème de l'annexe 1.

Article 3

Les valeurs de ce barème constituent les salaires minimaux mensuels applicables, pour un travail effectif correspondant à la durée conventionnelle du travail en vigueur au jour de la signature - soit 151,67 h par mois ou 218 j par an -, à chacun des échelons de la grille hiérarchique résultant de la classification.

Article 4

Le présent avenant sera déposé conformément à la loi et les parties signataires en demandent instamment l'extension à Monsieur le Ministre du Travail.

Annexe 1 - Salaires minimaux au 1^{er} juillet 2015

| | degré | Nombre de points | Mini pour 151.67 h (euros) |
|-----|-------|------------------|----------------------------|
| OIE | OE1 | 12 - 15 | 1458 |
| | OE2 | 16 - 19 | 1470 |
| | OE3 | 20 - 25 | 1485 |
| | OE4 | 26 - 30 | 1517 |
| | OE5 | 31 - 36 | 1559 |
| | OE6 | 37 - 42 | 1623 |
| | OE7 | 43 - 47 | 1697 |
| TAM | TA1 | 48 - 52 | 1810 |
| | TA2 | 53 - 57 | 1931 |
| | TA3 | 58 - 62 | 2103 |
| | TA4 | 63 - 67 | 2252 |
| | TA5 | 68 - 72 | 2401 |

| | degré | Nombre de points | Mini pour 151.67 h (euros) |
|--------|-------|------------------|-------------------------------|
| Cadres | CA1 | 73 - 75 | 2554 |
| | CA2 | 76 - 79 | 2889 |
| | CA3 | 80 - 83 | 3366 |
| | CA4 | 84 - 87 | 3844 |
| | CA5 | 88 à 90 | 4343 |

Annexe 2 - Salaires minimaux au 1^{er} octobre 2015

| | degré | Nombre de points | Mini pour 151.67 h (euros) |
|--------|-------|------------------|-------------------------------|
| OIE | OE1 | 12 - 15 | 1458 |
| | OE2 | 16 - 19 | 1472 |
| | OE3 | 20 - 25 | 1485 |
| | OE4 | 26 - 30 | 1521 |
| | OE5 | 31 - 36 | 1564 |
| | OE6 | 37 - 42 | 1627 |
| | OE7 | 43 - 47 | 1702 |
| TAM | TA1 | 48 - 52 | 1816 |
| | TA2 | 53 - 57 | 1937 |
| | TA3 | 58 - 62 | 2110 |
| | TA4 | 63 - 67 | 2259 |
| | TA5 | 68 - 72 | 2408 |
| Cadres | CA1 | 73 - 75 | 2562 |
| | CA2 | 76 - 79 | 2897 |
| | CA3 | 80 - 83 | 3376 |
| | CA4 | 84 - 87 | 3856 |
| | CA5 | 88 à 90 | 4356 |

Avenant n° 23 du 19 avril 2017

[Étendu par arr. 6 sept. 2017, JO 14 sept.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des entreprises de boulangerie et pâtisserie françaises ;
GITE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération générale agroalimentaire CFDT ;
Fédération nationale agroalimentaire CFE CGC ;
FGTA FO.

Article 1

Le nouveau barème des salaires minimaux professionnels, fixé conformément à l'article 29 de la Convention Col-

lective des Activités Industrielles de Boulangerie et Pâtisserie, est indiqué en annexe 1 du présent accord.
Il est applicable à compter du 1^{er} avril 2017.

Article 2

Les valeurs de ce barème constituent les salaires minimaux mensuels applicables, pour un travail effectif correspondant à la durée conventionnelle du travail en vigueur au jour de la signature - soit 151,67 h par mois ou 218 j par an -, à chacun des échelons de la grille hiérarchique résultant de la classification.

Article 3

Le présent avenant sera déposé conformément à la loi et les parties signataires en demandant instamment l'extension à Monsieur le Ministre du Travail.

Annexe 1 - Salaires minimaux au 1^{er} avril 2017

| | Degré | Nombre de points | Mini pour 151.67 h (euros) |
|--------|-------|------------------|----------------------------|
| O/E | OE1 | 12 - 15 | 1481,00 |
| | OE2 | 16 - 19 | 1494,27 |
| | OE3 | 20 - 25 | 1507,27 |
| | OE4 | 26 - 30 | 1543,27 |
| | OE5 | 31 - 36 | 1586,27 |
| | OE6 | 37 - 42 | 1649,27 |
| | OE7 | 43 - 47 | 1724,27 |
| TAM | TA1 | 48 - 52 | 1834,16 |
| | TA2 | 53 - 57 | 1956,37 |
| | TA3 | 58 - 62 | 2131,10 |
| | TA4 | 63 - 67 | 2281,59 |
| | TA5 | 68 - 72 | 2432,08 |
| Cadres | CA1 | 73 - 75 | 2587,62 |
| | CA2 | 76 - 79 | 2925,97 |
| | CA3 | 80 - 83 | 3409,76 |
| | CA4 | 84 - 87 | 3894,56 |
| | CA5 | 88 à 90 | 4399,56 |

Avenant n° 24 du 5 avril 2018

[Étendu par arr. 27 déc. 2018, JO 30 déc., applicable à compter du 1^{er} avr. 2018]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des entreprises de boulangerie et pâtisserie françaises.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Générale Agroalimentaire CFDT ;

FGTA FO.

Article 1er

Le nouveau barème des salaires minimaux professionnels, fixé conformément à l'article 29 de la convention collective des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie, est indiqué en annexe I du présent accord.

Il est applicable à compter du 1^{er} avril 2018.

Article 2

Les valeurs de ce barème constituent les salaires minimaux mensuels applicables, pour un travail effectif correspondant à la durée conventionnelle du travail en vigueur au jour de la signature - soit 151,67 heures par mois ou 218 jours par an -, à chacun des échelons de la grille hiérarchique résultant de la classification.

Article 3

Le présent avenant sera déposé conformément à la loi et les parties signataires en demandent instamment l'extension à monsieur le ministre du travail.

Annexe I - Salaires minimaux au 1^{er} avril 2018

(En euros.)

| | Degré | Nombre de points | Salaire minimal (pour 151,67 heures) |
|--------|-------|------------------|---|
| O/E | OE1 | 12 - 15 | 1 500,00 |
| | OE2 | 16 - 19 | 1 512,80 |
| | OE3 | 20 - 25 | 1 525,96 |
| | OE4 | 26 - 30 | 1 561,79 |
| | OE5 | 31 - 36 | 1 605,31 |
| | OE6 | 37 - 42 | 1 669,06 |
| | OE7 | 43 - 47 | 1 744,96 |
| TAM | TA1 | 48 - 52 | 1 856,17 |
| | TA2 | 53 - 57 | 1 979,85 |
| | TA3 | 58 - 62 | 2 156,67 |
| | TA4 | 63 - 67 | 2 308,97 |
| | TA5 | 68 - 72 | 2 461,26 |
| Cadres | CA1 | 73 - 75 | 2 618,67 |
| | CA2 | 76 - 79 | 2 961,08 |
| | CA3 | 80 - 83 | 3 450,68 |
| | CA4 | 84 - 87 | 3 941,29 |
| | CA5 | 88 à 90 | 4 452,35 |

Avenant n° 28 du 7 mars 2019

[Étendu par arr. 6 janv. 2020, JO 10 janv., applicable à compter du 1^{er} avr. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des entreprises de boulangerie et pâtisserie françaises ;
GITE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération générale agroalimentaire CFDT ;
Fédération nationale agroalimentaire CFE CGC ;
FGTA FO.

Article 1er

Le nouveau barème des salaires minimaux professionnels, fixé conformément à l'article 29 de la convention collective des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie, est indiqué en annexe 1 du présent accord.

Il est applicable à compter du 1^{er} avril 2019 à toutes les entreprises, y compris celles de moins de 50 salariés.

Article 2

Les valeurs de ce barème constituent les salaires minimaux mensuels applicables pour un travail effectif correspondant à la durée conventionnelle du travail en vigueur au jour de la signature - soit 151,67 heures par mois ou 218 jours par an -, à chacun des échelons de la grille hiérarchique résultant de la classification.

Article 3

Le présent avenant sera déposé conformément à la loi et les parties signataires en demandent instamment l'extension à monsieur le ministre du travail.

Annexe 1 - Salaires minimaux au 1^{er} avril 2019

(En euros.)

| | Degré | Nombre de points | Salaire minimal (pour 151,67 heures) |
|--------|-------|------------------|---|
| O/E | OE1 | 12-15 | 1 527,00 € |
| | OE2 | 16-19 | 1 540,03 € |
| | OE3 | 20-25 | 1 553,43 € |
| | OE4 | 26-30 | 1 589,90 € |
| | OE5 | 31-36 | 1 634,21 € |
| | OE6 | 37-42 | 1 699,10 € |
| | OE7 | 43-47 | 1 776,37 € |
| TAM | TA1 | 48-52 | 1 889,58 € |
| | TA2 | 53-57 | 2 015,49 € |
| | TA3 | 58-62 | 2 195,49 € |
| | TA4 | 63-67 | 2 350,53 € |
| | TA5 | 68-72 | 2 505,56 € |
| Cadres | CA1 | 73-75 | 2 665,81 € |
| | CA2 | 76-79 | 3 014,38 € |
| | CA3 | 80-83 | 3 512,79 € |
| | CA4 | 84-87 | 4 012,23 € |
| | CA5 | 88-90 | 4 532,49 € |

Avenant n° 29 du 31 mars 2021

[Étendu par arr. 26 oct. 2021, JO 16 nov., à l'exception des entreprises et des salariés relevant du secteur d'activité des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs, exclus de l'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

CFE CGC agroalimentaire ;

FGTA FO.

Article 1er

Le nouveau barème des salaires minimaux professionnels, fixé conformément à l'article 29 de la Convention collective des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie, est indiqué en annexe 1 du présent accord.

Il est applicable à compter du 1^{er} avril 2021.

Le présent accord national paritaire est applicable à toutes les entreprises, y compris celles de moins de 50 salariés, relevant de la Convention collective des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie et appartenant à ce seul secteur d'activité, à l'exclusion du secteur d'activité des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (non applicable aux entreprises relevant de la Convention collective des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs - IDCC 2075).

Compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 2

Les valeurs de ce barème constituent les salaires minimaux mensuels applicables, pour un travail effectif correspondant à la durée conventionnelle du travail en vigueur au jour de la signature, soit 151,67 heures par mois ou 218 jours par an, à chacun des échelons de la grille hiérarchique résultant de la classification.

Il est également rappelé que conformément à l'article L. 2253-1 du Code du travail, la convention de branche définit les conditions d'emploi et de travail des salariés. Elle peut en particulier définir les garanties qui leur sont applicables en matière de salaires minimaux hiérarchiques et classifications.

Il est précisé que les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Article 3

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

Annexe 1 - Grille des minimas conventionnels mensuels applicables au 1^{er} avril 2021

| Catégories | Degrés | Salaires minima au 1 ^{er} avril 2021 |
|------------|--------|---|
| O/E | OE1 | 1 556,00 € |
| | OE2 | 1 569,03 € |
| | OE3 | 1 582,43 € |
| | OE4 | 1 613,00 € |
| | OES | 1 655,45 € |
| | OE6 | 1 721,19 € |
| | OE7 | 1 799,46 € |
| TAM | TA1 | 1 914,14 € |
| | TA2 | 2 041,69 € |
| | TA3 | 2 224,03 € |
| | TA4 | 2 381,09 € |
| | TAS | 2 538,13 € |
| Cadres | CA1 | 2 700,47 € |

| Catégories | Degrés | Salaires minima au 1 ^{er} avril 2021 |
|------------|--------|---|
| | CA2 | 3 053,57 € |
| | CA3 | 3 558,46 € |
| | CA4 | 4 064,39 € |
| | CAS | 4 591,41 € |

Avenant n° 30 du 18 novembre 2021

[Étendu par arr. 23 févr. 2022, JO 16 mars, applicable à compter du 1^{er} déc. 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FO.

Article 1er Barème - Date d'application

Le nouveau barème des salaires minimaux professionnels, fixé conformément à l'article 29 de la Convention collective des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie, est indiqué en annexe 1 du présent accord.

Il est applicable à compter du 1^{er} décembre 2021.

Le présent accord national paritaire est applicable à toutes les entreprises, y compris celles de moins de 50 salariés, relevant de la Convention collective des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie et appartenant à ce seul secteur d'activité, à l'exclusion du secteur d'activité des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (non applicable aux entreprises relevant de la Convention collective des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs - IDCC2075).

Compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 2 Valeurs du barème

Les valeurs de ce barème constituent les salaires minimaux mensuels applicables, pour un travail effectif correspondant à la durée conventionnelle du travail en vigueur au jour de la signature, soit 151,67 heures par mois ou 218 jours par an, à chacun des échelons de la grille hiérarchique résultant de la classification.

Il est également rappelé que conformément à l'article L. 2253-1 du Code du travail, la convention de branche définit les conditions d'emploi et de travail des salariés. Elle peut en particulier définir les garanties qui leur sont applicables en matière de salaires minimas hiérarchiques et classifications.

Il est précisé que les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Article 3 Clause de revoyure

Les partenaires sociaux prennent l'engagement de négocier une nouvelle grille dans le mois qui suit, lorsque le niveau OE1 sera inférieur au SMIC.

Article 4 Extension

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord

conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Annexe 1 - Grille des minimas conventionnels mensuels applicables au 1^{er} décembre 2021

| Catégories | Degrés | Salaires minima* au 1 ^{er} décembre 2021 |
|------------|--------|---|
| O/E | OE1 | 1 601,39 € |
| | OE2 | 1 614,42 € |
| | OE3 | 1 627,82 € |
| | OE4 | 1 658,39 € |
| | OE5 | 1 700,85 € |
| | OE6 | 1 766,58 € |
| | OE7 | 1 846,25 € |
| TAM | TA1 | 1 963,91 € |
| | TA2 | 2 094,78 € |
| | TA3 | 2 281,86 € |
| | TA4 | 2 443,00 € |
| | TA5 | 2 604,12 € |
| Cadres | CA1 | 2 770,68 € |
| | CA2 | 3 132,96 € |
| | CA3 | 3 650,98 € |
| | CA4 | 4 170,06 € |
| | CA5 | 4 710,79 € |

Avenant n° 33 du 5 avril 2022

[Étendu par arr. 11 août 2022, JO 24 août, applicable à compter du 1^{er} mai 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC;

CGT-FO.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant est applicable à toutes les entreprises, y compris celles de moins de 50 salariés, relevant de la Convention collective des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie et appartenant à ce seul secteur d'activité.

Par exception, les entreprises relevant du secteur d'activité des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075) ne sont pas visées par le présent avenant.

Compte tenu de la thématique du présent avenant, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 1er
Revalorisation des salaires minima conventionnels au 1^{er} mai 2022

À compter du 1^{er} mai 2022, les salaires minima conventionnels mensuels, des catégories ouvriers/ employés, techniciens agents de maîtrise et cadres, sont revalorisés.

En conséquence, au 1^{er} mai 2022, la grille des salaires minimaux mensuels applicables, pour un travail effectif correspondant à la durée conventionnelle du travail en vigueur au jour de la signature, soit 151,67 heures par mois ou 218 jours par an, s'établit comme suit pour les différentes catégories et degrés :

| Catégories | Degrés | Salaires minima conventionnels |
|------------|--------|--------------------------------|
| O/E | OE1 | 1647,40 € |
| | OE2 | 1660,56 € |
| | OE3 | 1674,10 € |
| | OE4 | 1704,97 € |
| | OE5 | 1747,86 € |
| | OE6 | 1814,25 € |
| | OE7 | 1894,71 € |
| TAM | TA1 | 2013,55 € |
| | TA2 | 2145,73 € |
| | TA3 | 2334,68 € |
| | TA4 | 2497,43 € |
| | TA5 | 2660,16 € |
| Cadres | CA1 | 2828,39 € |
| | CA2 | 3194,29 € |
| | CA3 | 3717,49 € |
| | CA4 | 4241,76 € |
| | CA5 | 4787,90 € |

Article 2
Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Les parties rappellent l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement celui d'égalité des rémunérations.

Article 3
Dépôt et Extension

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 34 du 21 septembre 2022

[Étendu par arr. 12 déc. 2022, JO 28 déc., applicable à compter du 1^{er} oct. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant est applicable à toutes les entreprises, y compris celles de moins de 50 salariés, relevant de la Convention collective des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie et appartenant à ce seul secteur d'activité.

Par exception, les entreprises relevant du secteur d'activité des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075) ne sont pas visées par le présent avenant.

Compte tenu de la thématique du présent avenant, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 1er

Revalorisation des salaires minima conventionnels au 1^{er} octobre 2022

À compter du 1^{er} octobre 2022, les salaires minima conventionnels mensuels, des catégories ouvriers/ employés, techniciens agents de maîtrise et cadres, sont revalorisés.

En conséquence, au 1^{er} octobre 2022, la grille des salaires minimaux mensuels applicables, pour un travail effectif correspondant à la durée conventionnelle du travail en vigueur au jour de la signature, soit 151,67 heures par mois ou 218 jours par an, s'établit comme suit pour les différentes catégories et degrés :

| Catégories | Degrés | Salaires minima conventionnels |
|------------|--------|--------------------------------|
| O/E | OE1 | 1682,40 € |
| | OE2 | 1695,56 € |
| | OE3 | 1709,10 € |
| | OE4 | 1739,97 € |
| | OE5 | 1782,86 € |
| | OE6 | 1849,25 € |
| | OE7 | 1929,71 € |
| TAM | TA1 | 2048,55 € |
| | TA2 | 2180,73 € |
| | TA3 | 2369,68 € |
| | TA4 | 2532,43 € |
| | TA5 | 2695,16 € |
| Cadres | CA1 | 2863,39 € |
| | CA2 | 3229,29 € |
| | CA3 | 3752,49 € |
| | CA4 | 4276,76 € |
| | CA5 | 4822,90 € |

Article 2

Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Les parties rappellent l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement celui d'égalité des rémunérations.

Article 3 Dépôt et Extension

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 35 du 12 avril 2023

[Étendu par arr. 26 juin 2023, JO 12 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CGT-FO.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant est applicable à toutes les entreprises, y compris celles de moins de 50 salariés, relevant de la Convention collective des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie et appartenant à ce seul secteur d'activité.

Par exception, les entreprises relevant du secteur d'activité des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075) ne sont pas visées par le présent avenant.

Compte tenu de la thématique du présent avenant, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 1er Revalorisation des salaires minima conventionnels au 1^{er} avril 2023

À compter du 1^{er} avril 2023, les salaires minima conventionnels mensuels, des catégories ouvriers/ employés, techniciens agents de maîtrise et cadres, sont revalorisés.

En conséquence, au 1^{er} avril 2023, la grille des salaires minimaux mensuels applicables, pour un travail effectif correspondant à la durée conventionnelle du travail en vigueur au jour de la signature, soit 151,67 heures par mois ou 218 jours par an, s'établit comme suit pour les différentes catégories et degrés :

| Catégories | Degrés | Salaires minima conventionnels |
|------------|--------|--------------------------------|
| O/E | OE1 | 1712,68 € |
| | OE2 | 1726,08 € |
| | OE3 | 1739,86 € |
| | OE4 | 1771,29 € |
| | OE5 | 1814,95 € |
| | OE6 | 1882,54 € |
| | OE7 | 1964,44 € |
| TAM | TA1 | 2085,42 € |
| | TA2 | 2219,98 € |
| | TA3 | 2412,33 € |
| | TA4 | 2578,01 € |

| Catégories | Degrés | Salaires minima conventionnels |
|------------|--------|--------------------------------|
| | TA5 | 2743,67 € |
| Cadres | CA1 | 2914,93 € |
| | CA2 | 3287,42 € |
| | CA3 | 3820,03 € |
| | CA4 | 4353,74 € |
| | CA5 | 4909,71 € |

Article 2 Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Les parties rappellent l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement celui d'égalité des rémunérations.

Article 3 Clause de revoyure

Les partenaires sociaux prennent l'engagement de négocier une nouvelle grille des salaires minima dès la prochaine augmentation du SMIC, conformément au calendrier 2023 des négociations de la branche.

Article 4 Dépôt et Extension

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 36 du 8 juin 2023

[Étendu par arr. 9 oct. 2023, JO 13 oct. à l'exception du secteur d'activité des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs exclu de l'extension, applicable à compter du 1^{er} juin 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

CFE CGC.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant est applicable à toutes les entreprises, y compris celles de moins de 50 salariés, relevant de la Convention collective des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie et appartenant à ce seul secteur d'activité.

Par exception, les entreprises relevant du secteur d'activité des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075) ne sont pas visées par le présent avenant.

Compte tenu de la thématique du présent avenant, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 1er
Revalorisation des salaires minima conventionnels au 1^{er} juin 2023

À compter du 1^{er} juin 2023, les salaires minima conventionnels mensuels, des catégories ouvriers/ employés, techniciens agents de maîtrise et cadres, sont revalorisés.

En conséquence, au 1^{er} juin 2023, la grille des salaires minimaux mensuels applicables, pour un travail effectif correspondant à la durée conventionnelle du travail en vigueur au jour de la signature, soit 151,67 heures par mois ou 218 jours par an, s'établit comme suit pour les différentes catégories et degrés :

| Catégories | Degrés | Salaires minima conventionnels |
|------------|--------|--------------------------------|
| O/E | OE1 | 1753,37 € |
| | OE2 | 1766,97 € |
| | OE3 | 1780,96 € |
| | OE4 | 1812,86 € |
| | OE5 | 1857,17 € |
| | OE6 | 1925,78 € |
| | OE7 | 2008,91 € |
| TAM | TA1 | 2131,70 € |
| | TA2 | 2268,28 € |
| | TA3 | 2463,51 € |
| | TA4 | 2631,68 € |
| | TA5 | 2799,83 € |
| Cadres | CA1 | 2973,65 € |
| | CA2 | 3351,73 € |
| | CA3 | 3892,33 € |
| | CA4 | 4434,05 € |
| | CA5 | 4998,36 € |

Article 2
Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Les parties rappellent l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement celui d'égalité des rémunérations.

Article 3
Dépôt et Extension

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

**Disposition conclues dans le cadre de l'harmonisation des secteurs de la
boulangerie-pâtisserie industrielle et des professionnels**

(Voir «Dispositions harmonisées dans les secteurs de la boulangerie-pâtisserie industrielle et des œufs et industries en produits d'œufs», «Salaires»)

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Rapprochement entre la Convention collective «Boulangerie - pâtisserie industrielle» et la Convention collective «Œufs et industries en produits d'œufs (centres immatriculés de conditionnement, commercialisation et transformation)»

Avenant n° 29 du 15 avril 2019

[Étendu par arr. 17 févr. 2020, JO 25 févr., applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEB ;

SNIPO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FGA CFDT.

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Préambule

Les branches professionnelles des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie (IDCC 1747) et des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075), ont décidé, d'un commun accord avec leurs organisations syndicales représentatives de salariés respectives, de procéder à leur rapprochement, avec pour objectif de créer une seule branche professionnelle au travers de l'élargissement du champ de la convention collective des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie à celui des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs.

Cette décision a été entérinée officiellement, en premier lieu, par les organisations patronales des deux branches au travers de leurs assemblées générales statutaires en date des 26 juin et 5 juillet 2018 et alors que la procédure prévue par l'article L. 2261-32 du Code du travail était en cours concernant la branche des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075).

Le 27 juin 2018, la branche des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie a évoqué ce projet en commission paritaire et le 19 juin 2018 et 22 novembre 2018, la même décision favorable était actée en commission paritaire de la branche des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs.

Cette démarche répond au souhait du législateur consacré par la Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et s'inscrit donc dans le cadre des dispositions des articles L. 2261-32 et L. 2261-33 du Code du travail.

Au-delà du contexte de restructuration des branches, ce projet part du constat que ces branches ont en commun de nombreuses caractéristiques présentant des conditions sociales et économiques analogues, au premier rang desquelles figurent :

- Une connaissance mutuelle des activités exercées au sein du même secteur agroalimentaire ;
- Des complémentarités de métiers et de process industriels forts ;
- Des conditions d'emploi des salariés proches ou similaires ;
- Des conditions initiales de formation ou des conditions de formation tout au long de la carrière professionnelle des personnels de ces branches connexes ou similaires, relevant du même OPCO OCAPIAT.

Ainsi, partant de leurs caractéristiques communes et du contexte de leurs échanges, il est apparu opportun d'engager le regroupement volontaire des deux branches, matérialisé par le présent accord.

Article 1 Champ d'application

Le champ d'application du présent accord collectif interbranches correspond à celui des conventions collectives des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en

produits d'œufs (IDCC 2075) et des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie (IDCC 1747).

À la date du présent accord, il est rappelé que le champ d'application de la convention collective des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075) est le suivant :

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

- emballage d'œufs ;
- transformation d'œufs.»

Le champ d'application étendu de la convention collective des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie (IDCC 1747) est, à la date du présent accord :

«La présente convention est rédigée conformément aux articles L. 131-1 et suivants du code du travail. Elle règle, sur le territoire national, les rapports et conditions de travail entre les employeurs définis ci-après et les salariés liés avec eux par un contrat de travail. Elle s'applique aux départements d'outremer à compter du 1^{er} janvier 1999.

Les activités concernées sont principalement référencées à la nomenclature des activités françaises par les codes NAF 15-8 A et 15-8 B.

Les employeurs concernés sont ceux assurant la fabrication, et /ou la transformation, et /ou la vente de produits de boulangerie, de pâtisserie et /ou viennoiserie. Est incluse dans ce champ l'activité de transformation de produits typiques de boulangerie ou de viennoiserie ou de pâtisserie, en produits salés à consommer en l'état.

Le caractère industriel de ces activités résulte des spécialités ci-après :

- a) Fabrication et vente de produits non finis de boulangerie, pâtisserie et /ou viennoiserie (crus-frais ou surgelés-, précuits-frais ou surgelés-, crus et précuits conservés par une autre méthode que la surgélation).
- b) Transformation, cuisson et vente de produits cités à l'alinéa précédent (les établissements exerçant cette activité sont généralement dénommés «terminaux de cuisson», que la cuisson s'effectue ou non devant le consommateur).
- c) Fabrication et vente de produits frais de pâtisserie, le caractère industriel résultant du fait que la vente au détail est inférieure à la moitié des ventes totales de pâtisserie.
- d) Fabrication et vente de produits finis frais de boulangerie et /ou viennoiserie dans les établissements ayant un caractère industriel, c'est-à-dire répondant au moins à 3 des critères ci-dessous :

1. Panifier au moins 5 400 quintaux par an ;
2. Employer au moins 20 personnes, dont au moins 2 cadres, y compris le patron, quel que soit le statut juridique de celui-ci ;
3. Justifier d'une surface de cuisson d'au moins 30 mètres carrés ;
4. La vente de pain au détail est inférieure à 30 % de la vente totale de pain.

Ressortent également de cette dernière catégorie les chaînes de magasins telles que définies ci-après exerçant les activités de fabrication et vente de produits frais de pâtisserie et de fabrication et vente de produits finis frais de boulangerie et /ou viennoiserie.

Sont considérées comme chaînes de magasins les chaînes ayant au moins 2 magasins, juridiquement indépendants tels que des franchisés ou des sociétés ayant des participations en capital au sein d'un même groupe, distribuant les mêmes produits, sous la même enseigne et ayant une gestion ou une organisation centralisée. À titre d'exemple, peuvent relever d'une organisation centralisée des méthodes de vente, une publicité ou des services supports communs.»

Article 2 **Objet de l'accord**

Le présent accord collectif interbranches a pour objet d'acter le regroupement volontaire des conventions collectives susvisées, conformément aux termes de l'article L. 2261-33 du Code du travail, par rattachement de la convention collective des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs à celle des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie.

Article 3 **Élargissement et modification du champ de la convention des activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie**

Le champ d'application de la convention collective des activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie, rappelé dans l'article 1 du présent accord, est modifié en ce qu'il s'élargit du champ d'application de la convention collective des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries

en produits d'œufs, également rappelé dans l'article 1 du présent accord.

Ainsi, il est ajouté à l'article 1^{er} du chapitre I^{er} du texte de base de la convention collective des activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie du 13 juillet 1993 mise à jour par avenant n° 10 du 11 octobre 2011, l'alinéa suivant :

«Les employeurs concernés sont, enfin, ceux dont l'activité exclusive ou principale, qui relève des nomenclatures 10892 (ancien 158 V) et 4633Z (ancien 513G), porte sur un ou plusieurs des domaines suivants :

- emballage d'œufs ;
- transformation d'œufs.»

Cet élargissement est l'occasion de mettre à jour les références au Code du travail et à la nomenclature NAF de l'article susvisé.

Ainsi, la référence «aux articles L. 131-1 et suivants du code du travail» est remplacée par : «aux articles L 2221-1 et suivants du Code du travail».

De plus, les références à la nomenclature des activités françaises par les codes NAF «15-8 A et 15-8 B» sont remplacées par les références actualisées de cette nomenclature, comme suit : «1071A, 10713, 1085Z, 1089Z et 5610C (anciens 15-8 A et 15-8 B)».

Il est expressément rappelé que l'élargissement de champ d'application susvisé ne fait pas obstacle, pendant la période transitoire visée dans l'article ci-après, à l'application exclusive des dispositions propres à la convention collective rattachée, celle des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs, pour les entreprises et salariés concernés, par son champ d'application antérieur, sous réserve des dispositions communes négociées et entrant en vigueur pendant ce délai.

Article 4 **Conditions du regroupement**

Le regroupement volontaire des conventions collectives susvisées est réalisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-33 du Code du travail.

Par conséquent, il est entendu que les stipulations conventionnelles applicables dans la convention collective des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs régissant des situations équivalentes à celles de la convention collective des activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie devront être adaptées par voie d'accord.

Il est entendu que les spécificités inhérentes aux métiers relevant antérieurement de la convention collective des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs pourront faire l'objet, d'une annexe spécifique à la convention collective des activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie modifiée conformément au présent accord.

En tout état de cause, il est acté qu'en l'absence de remplacement des stipulations de la convention collective des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs par des stipulations communes dans un délai de cinq (5) ans à compter de la date d'effet du présent accord, les dispositions de la convention collective des activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie, convention de rattachement, s'appliqueront à l'ensemble des entreprises et des salariés de son champ d'application modifié, sous réserve, le cas échéant des dispositions de l'annexe définie à l'alinéa précédent.

Il est expressément prévu que pendant toute la durée de la période transitoire de cinq (5) ans, les conventions collectives susvisées demeurent applicables séparément dans le respect de leurs champs antérieurs respectifs rappelés dans l'article 1 du présent accord.

Conscientes des conséquences de ce regroupement, les parties signataires conviennent de définir une méthode qui permettra d'aboutir ce processus dans les meilleures conditions.

Article 5 **Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés**

Compte-tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur effectif, les partenaires sociaux conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 6 **Purée et date d'entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur dès sa signature.

Article 7 Dépôt et extension

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales.

Les signataires du présent accord s'engagent à demander l'extension du présent accord auprès du Ministre chargé du travail concomitamment à son dépôt.

Accord du 2 février 2021

[Non étendu, applicable à la date de signature, sous réserve du droit d'opposition prévu par l'art. L. 2232-6 du Code du travail]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNIPO ;

FEB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE CGC ;

FO ;

CGT.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre des Ordonnances relatives à la réforme du Code du travail de septembre 2017, le dispositif de rapprochement des branches, initié par les Lois du 5 mars 2014 et du 8 août 2016 a été confirmé.

Ainsi, s'inscrivant dans les perspectives gouvernementales de réduction du nombre de conventions collectives, les partenaires sociaux des branches des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie (IDCC-1747) et des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC-2075) ont souhaité se réunir pour élaborer un accord définissant les modalités de négociation collective, afin de former un ensemble économique et social cohérent, notamment suite à la signature d'un accord de regroupement de branches à caractère volontaire le 15 avril 2019 (étendu).

Dans ce cadre, le présent accord est proposé, et a pour objet notamment de définir les moyens donnés aux partenaires sociaux dans le cadre de cette négociation de rapprochement des textes conventionnels pendant cette période de transition et d'organiser les modalités de négociation d'une Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation CPPNI, commune à la branche nouvellement créée par ce rapprochement.

Cet accord doit permettre de favoriser la mutualisation et la continuité d'un dialogue social constructif.

Ce projet a pour ambition de s'approcher au plus près des besoins des salariés des réalités des métiers, du contexte économique des entreprises et des spécificités sectorielles.

Ainsi, la notion de rapprochement des conventions implique la constitution d'un dispositif conventionnel commun et le cas échéant, le maintien de spécificités sectorielles.

La poursuite des travaux de rapprochement s'inscrit dans une perspective de maintien du rôle moteur et fondamental de la convention de branche telle qu'issue de la négociation avec les partenaires sociaux.

Un avenant au présent accord pourrait être négocié si d'autres branches professionnelles souhaitent rejoindre ultérieurement cette démarche de rapprochement.

Il est rappelé qu'en application de l'article L. 2261-33 du Code du travail, en cas de conclusion d'un accord collectif regroupant le champ de plusieurs Conventions collectives existantes, les partenaires sociaux disposent d'un délai de 5 ans pour négocier leur rapprochement dans le cadre d'un champ conventionnel commun.

À l'issue de ce délai, les dispositions de la Convention collective de rattachement s'appliquent automatiquement à défaut d'accord.

Il est précisé que, compte-tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions

spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Titre I

Modalités de négociation de la CPPNI commune

Article 1

Objet

Le présent accord a pour objet de mettre en place une instance de négociation temporaire destinée à négocier la CPPNI commune et les modalités de poursuite du dialogue social au sein des deux anciennes branches, le temps de la phase de transition de 5 ans emportant le maintien temporaire des dispositifs de la Convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC-2075).

Le présent accord prévoit donc :

- La composition, l'organisation et les moyens alloués à l'instance de négociation de la CPPNI ;*
- La méthode et les blocs thématiques de négociation.*

Cet accord est applicable aux deux secteurs d'activité : activités industrielles de boulangerie et pâtisserie (IDCC-1747) et activités des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC-2075).

Article 2

Composition, organisation et moyens alloués à l'instance temporaire de négociation

Article 2.1

Composition

La Commission nationale paritaire de négociation interbranches est composée comme suit :

- La délégation syndicale sera composée de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le périmètre de la branche nouvellement créée, avec au plus trois (3) représentants par organisation syndicale, permanent(s) de l'organisation compris ;*
- La délégation patronale sera composée des organisations patronales représentatives des deux champs d'application des conventions collectives concernées sans que le nombre total de participants, permanent(s) des organisations comprises, soit supérieur au nombre de représentants des organisations syndicales de salariés représentatives.*

La prise en charge des frais de restauration, transports et le cas échéant hébergement (cf. article 2.3), des participants à la Commission nationale paritaire de négociation interbranches est limitée à 2 par organisation syndicale de salariés reconnue représentative dans le périmètre de la branche nouvellement créée.

Afin d'optimiser les travaux de la Commission et la communication entre chacun des membres, il est préconisé que chacune des organisations désigne les mêmes interlocuteurs pour toutes les réunions.

Article 2.2

Organisation

Les parties s'entendent sur un principe d'une rencontre bimestrielle de la Commission paritaire nationale de négociation interbranches. Les réunions se tiendront en présentiel, sauf circonstances exceptionnelles (exemples non exhaustifs : épidémie, intempéries, etc.) et/ou d'un commun accord en application des règles de représentativité en vigueur. De plus, si nécessaire, des réunions supplémentaires pourront être décidées. Elles se tiendraient le cas échéant en visio-conférence, sauf commun accord entre les deux délégations de la Commission

Un calendrier annuel prévisionnel sera établi et pourra être révisé paritairement sur demande de l'une des organisations patronales ou syndicales et par décision commune.

Par ailleurs, les rencontres de la Commission paritaire nationale de négociation interbranches auront lieu l'après-midi.

Chaque organisation syndicale doit indiquer, dans la mesure du possible, le nom des participants et/ou le nombre de présents pour chacune des réunions, au plus tard 15 jours à l'avance.

Article 2.3

Moyens

La prise en charge des frais consécutifs aux réunions de la Commission nationale paritaire de négociations interbranches est assurée conformément aux règles suivantes :

Ces remboursements concernent les frais de transport, de repas et éventuellement d'hébergement engagés à l'occa-

sion de ces réunions. Ils sont pris en charge sur la base des frais réels, sur production des justificatifs correspondants, dans les conditions suivantes :

- Train : prix du billet SNCF aller/retour en seconde-classe ;
- Véhicule : indemnités kilométriques correspondant au trajet aller-retour effectué entre le domicile et la gare (ou l'aéroport), calculées pour la catégorie dont relève le véhicule, en application du barème fiscal et dans la limite d'une puissance fiscale de 7 CV ;
- Avion : prix d'un billet en seconde-classe dans le cas où le lieu de domicile du participant est situé à plus de 4 h du lieu de réunion par une ligne ferroviaire à grande vitesse ;
- Repas : montant de 25 € par repas ;
- Hébergement : nuit d'hôtel (chambre simple ou chambre double) pour un montant maximum de 90 € hors Paris et 110 € à Paris, dans le cas où le lieu de domicile du participant est situé à plus de 3 h du lieu de la réunion en transports en commun.

Les participants, dans la limite de 2 par organisation syndicale de salariés reconnue représentative dans le champ de la branche nouvellement créée (cf. article 2.1), sont remboursés par l'organisation patronale à laquelle l'entreprise dont est issue le salarié est adhérente.

Il est rappelé que les journées de réunion de négociation sont rémunérées comme temps de travail effectif pour les participants aux négociations conformément aux dispositions de chacune des Conventions collectives, y compris le temps de trajet domicile-lieu de réunion.

Les convocations seront adressées au moins 30 jours calendaires avant la réunion ; et les documents nécessaires à la préparation et à la tenue des échanges seront également transmis, dans la mesure du possible, au moins 30 jours calendaires avant la réunion.

Un compte rendu de chaque réunion sera établi par le secrétariat de la Commission nationale paritaire de négociation interbranches, assuré par la délégation patronale ; et adressé à l'ensemble des organisations syndicales participant aux négociations dans la mesure du possible dans les 15 jours calendaires suivants la réunion et au plus tard dans les 15 jours calendaires précédant la prochaine réunion.

Titre II

Modalités de négociation au niveau de la nouvelle branche

Article 3

Blocs thématiques

Dès signature du présent accord, les parties s'entendent à négocier en premier lieu un accord de mise en place d'une CPPNI commune afin de pouvoir se doter d'un cadre de négociation commun et permettre la signature et l'extension des accords collectifs.

Dans un second temps, les parties s'engagent à négocier, dans le cadre de la CPPNI commune, notamment les blocs thématiques suivants dans un ordre à définir entre les parties :

- ⇒ Le champ d'application ;
- ⇒ La représentation du personnel et droit syndical ;
- ⇒ Le contrat de travail (de la constitution à la rupture) ;
- ⇒ La durée du travail et l'organisation du temps de travail ;
- ⇒ La formation professionnelle ;
- ⇒ Les congés (dont congés spéciaux) et jours fériés ;
- ⇒ La protection sociale (garanties collectives prévoyance et frais de santé) ;
- ⇒ La santé au travail ;
- ⇒ L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- ⇒ Les classifications ;
- ⇒ Les salaires et accessoires de rémunération ;
- ⇒ L'emploi et maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.

Cette organisation thématique pourra être modifiée et/ou ajustée en fonction de l'avancement des négociations et/ou des évolutions législatives.

Article 4

Maintien temporaire du dialogue social au sein des branches dans leurs anciens périmètres

Pendant la période de transition de 5 ans, ayant débuté conformément aux dispositions légales à la date d'entrée en vigueur de l'arrêté de rapprochement des champs, soit à compter de sa date de signature le 23 avril 2019, il est précisé que, dans chaque secteur d'activité susvisé, des Commissions sectorielles paritaires pourront continuer de fonctionner afin de permettre des échanges spécifiques liés aux secteurs susvisés. Ces instances continueront ainsi d'être des lieux de discussion constructifs, sans pour autant avoir un rôle décisionnel (réservé à la CPPNI commune).

Il est expressément convenu que toutes les thématiques discutées et éventuellement négociées au sein de ces Commissions sectorielles paritaires devront faire l'objet d'une adoption par la CPPNI commune conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables.

Les parties s'engagent ainsi, dans le cadre du présent accord, à respecter et à faire appliquer au niveau de la CPPNI commune les travaux ressortant du dialogue social au niveau des Commissions sectorielles paritaires de chaque secteur, sous réserve de la conformité aux dispositions légales et réglementaires applicables et du champ d'application de la branche.

Titre III

Dispositions finales

Article 5

Utilisation du numérique

Les convocations aux réunions paritaires se feront en priorité par courrier électronique (sur demande spécifique par courrier postal).

Les organisations syndicales souhaitant recevoir sur papier les convocations et les documents de travail susvisés devront en faire la demande expresse auprès du secrétariat de la Commission. Il leur appartiendra de se munir de ces documents à chaque réunion.

Article 6

Durée et entrée en vigueur - Entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord est conclu sans limitation de durée. Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du Code du travail, il prendra effet à la date de signature, dans le respect des dispositions légales.

Il est rappelé que compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7

Publicité - Formalités de dépôt - Entrée en vigueur

Le texte du présent accord a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application des CCN des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie (IDCC-1747) et des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC-2075).

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et déposé auprès de la Direction Générale du Travail et du Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du Code du travail, en vue de son extension.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Article 8

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non-signataire du présent accord pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception, aux signataires du présent accord et fera l'objet d'un dépôt, par la partie la plus diligente, auprès des services du Ministère du travail dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Article 9

Révision

Les organisations signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision.

La procédure de révision devra être engagée conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les négociations concernant une demande de révision auxquelles seront invitées les parties signataires du présent accord ou ayant adhéré à ce dernier, devront s'ouvrir dans les trois mois suivant la date de réception de la demande de révision.

Accord de méthode du 5 avril 2022

[Non étendu, applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEB ;

SNIPO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par accord collectif de branche étendu en date du 15 avril 2019, les branches professionnelles des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie (IDCC n° 1747) et des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC n° 2075), ont acté, avec leurs organisations syndicales représentatives de salariés respectives, le rapprochement volontaire de leurs champs conventionnels, créant ainsi une seule branche professionnelle.

Cette démarche répondait au souhait du législateur consacré par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et s'inscrit donc dans le cadre des dispositions des articles L. 2261-32 et L. 2261-33 du code du travail.

Au-delà du contexte de restructuration des branches, ce projet a vocation à mettre en avant les points communs et les ambitions de ces secteurs, à savoir :

- Une connaissance et une reconnaissance mutuelle des activités exercées au sein du secteur agroalimentaire ;*
- La poursuite d'un dialogue social de qualité et de la négociation collective dans l'intérêt des salariés et des entreprises ;*
- La valorisation des compétences, du savoir-être et du savoir-faire des salariés contribuant à la compétitivité des entreprises ;*
- La complémentarité des filières et des processus industriels ;*
- La possibilité de construire des outils répondant aux besoins des salariés et des entreprises en matière, notamment, d'attractivité et d'évolution des métiers.*

Fort de ce constat, les partenaires sociaux entendent désormais harmoniser les dispositions de la Convention Collective Nationale des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie et de la Convention Collective Nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs.

Ainsi, les dispositions conventionnelles issues des conventions collectives nationales régissant des situations communes nécessitent l'ouverture d'une négociation entre les partenaires sociaux et les spécificités inhérentes aux métiers relevant antérieurement de la Convention Collective Nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs peuvent faire l'objet d'une annexe spécifique à la Convention Collective Nationale des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie.

Pour ce faire, les partenaires sociaux se réunissent pour définir les modalités pratiques pour mener ce projet.

Enfin, compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 1er **Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des champs d'application de la Convention Collective Natio-

nale des activités industrielles de Boulangerie et de Pâtisserie (IDCC 1747) ainsi que de la Convention Collective Nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de Transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075).

Article 2

Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet :

- Appliquer les conditions de rapprochement des conventions collectives nationales, fixées par l'accord du 15 avril 2019 (élargissement du champ de la convention collective nationale n° 1747) ;
- Adapter par voie d'accord les stipulations de la convention collective n° 2075 équivalentes à celles de la convention collective n° 1747 et les spécificités inhérentes aux métiers relevant antérieurement de la convention collective n° 2075 pourront faire l'objet d'une annexe spécifique à la convention collective n° 1747 ;
- Fixer la méthodologie, les modalités et le calendrier de la négociation.

Article 3

Mise en place d'un groupe de travail restreint paritaire

3.1

Objet

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC) de la branche décide de constituer un groupe de travail restreint paritaire.

Le groupe de travail sera chargé de :

- Préparer en amont les travaux de rapprochement des conventions collectives nationales mentionnées à l'article 1 du présent accord ;
- Présenter l'avancée des travaux à la CPPNIC étant précisé que seule la CPPNIC aura autorité pour valider les propositions faites par le groupe de travail, étant entendu qu'elle-même pourra être force de propositions.

Le groupe de travail se réunira autant que de besoin et disposera des moyens financiers via le fonds du paritarisme de la branche à partir du moment où le fonds sera mis en place.

3.2

Composition

Le groupe de travail restreint paritaire comprend deux représentants de chaque organisation syndicale représentative sur le périmètre mentionné à l'article 1 et un nombre équivalent de représentants employeurs.

Article 4

Thèmes de négociation

Sans préjudice des clauses obligatoires à l'extension d'une convention collective nationale prévues à l'article L. 2261-22 du code du travail, les partenaires sociaux conviennent que les thèmes à négocier sont, notamment, les suivants :

- Dispositions générales ;
- Régime de mutuelle et prévoyance ;
- Droit syndical, dialogue social et expression des salariés ;
- Relations individuelles du travail ;
- Égalité professionnelle ;
- Formation professionnelle, GEPP, handicap ;
- Retraite complémentaire ;
- Santé et conditions de travail ;
- Durée et aménagement du temps de travail
- Classification ;
- Salaires minima conventionnels ;
- Possibilité annexe sectoriel œuf à la convention collectives des activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie liée aux spécificités des métiers.

Le groupe de travail restreint paritaire et la CPPNIC s'engagent, dans la mesure du possible, à respecter l'ordre de priorité des thèmes de négociation évoqués ci-dessus.

Article 5

Période transitoire

Les parties rappellent que pendant toute la durée de la période transitoire de 5 ans, les conventions collectives nationales mentionnées à l'article 1 du présent accord demeurent applicables séparément dans le respect de leurs champs antérieurs respectifs.

Durant cette période, les parties conviennent que le dialogue social doit perdurer et se faire au maximum de manière transversale. Ainsi, bien que la branche dispose de commissions paritaires communes, les partenaires sociaux conviennent que des sujets sectoriels boulangerie pâtisserie industriel ou œufs peuvent faire l'objet d'accord ou avenant sectoriel (notamment concernant les salaires minima conventionnels).

Article 6

Application de la convention de rattachement à défaut d'accord

Les partenaires sociaux rappellent qu'en l'absence ou échec des négociations relatives aux stipulations de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs par la création de stipulations communes dans un délai de 5 ans à compter du 15 avril 2019, date de signature de l'accord de rapprochement de champs, l'ensemble des dispositions de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie, convention de rattachement, s'appliqueront à l'ensemble des entreprises et des salariés de son champ d'application modifié entraînant, de facto, la disparition de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs.

Article 7

Dépôt

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 8

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur dès sa signature.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 14 avril 2024.

Accord du 26 mars 2024

[Étendu par arr. 28 juin 2024, 8 juill., applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEB ;

SNIPO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

CFE CGC Agro.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par accord collectif de branche étendu en date du 15 avril 2019, les branches professionnelles des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie (IDCC n° 1747) et des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC n° 2075), ont acté, avec leurs organisations syndicales représentatives de salariés respectives, le rapprochement volontaire de leurs champs conventionnels, créant ainsi une seule branche professionnelle.

Cette démarche s'inscrivait dans le cadre légal consacré par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et s'inscrit donc dans le cadre des dispositions des articles L. 2261-32 et L. 2261-33 du code du travail.

Les partenaires sociaux de la branche ont donc dans ce cadre commencé leurs travaux en construisant les bases du

nouveau dialogue social au sein de cette nouvelle branche.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux ont conclu les accords suivants :

1 — Un accord le 2 février 2021, portant définition des modalités de négociation collective dans le cadre du rapprochement des CCN Boulangerie et pâtisserie : activités industrielles et des œufs et des industries en produits d'œufs

Cet accord avait pour objet :

- De préciser les conditions de rapprochement des conventions collectives nationales, fixées par l'accord du 15 avril 2019 (élargissement du champ de la convention collective nationale IDCC 1747) ;
- De fixer la méthodologie, les modalités et le calendrier de la négociation.

2 — Puis, les partenaires sociaux ont conclu un accord du 30 novembre 2021 portant création :

- D'une commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC) ;
- D'une Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

3 — Enfin, les partenaires sociaux ont conclu un accord de méthode le 5 avril 2022 ayant pour objectif de préparer l'harmonisation des conventions collectives.

Les partenaires sociaux ont pu alors démarrer leurs travaux d'harmonisation.

Dans le cadre des travaux d'harmonisation, les partenaires sociaux de la branche se sont régulièrement réunis et ont pu avancer dans leurs travaux d'harmonisation, en adoptant, de nouvelles dispositions communes dans les domaines suivants :

- Un accord relatif à un régime de frais de santé ;
- Un accord relatif à un régime de prévoyance ;
- Un accord relatif aux classifications ;
- Un accord relatif aux salaires minima conventionnels (grille de transposition).

Par ailleurs, les partenaires sociaux ont conclu avec les pouvoirs publics une charte d'attractivité des métiers pour favoriser les échanges entre la branche et les pouvoirs publics ainsi que des engagements réciproques.

Il est précisé que ces accords de branche sont des accords négociés sur le champ harmonisé et ne comportent, à ce jour, pas de maintien de spécificité sectorielle.

L'ensemble des travaux ainsi accomplis démontre le dynamisme et l'effectivité du dialogue social existant au sein de cette branche.

Les parties ont ainsi souhaité, dès l'origine, engager des travaux de refonte globaux pour la nouvelle convention collective sur le champ harmonisé.

Pour autant, les parties sont contraintes de reconnaître que leurs travaux ne pourront pas être intégralement achevés au 15 avril 2024, notamment en raison de la crise sanitaire et ses impacts sur les négociations.

Par conséquent, les parties conviennent par le présent accord de prévoir des dispositions conventionnelles spécifiques à durée déterminée pour les entreprises relevant à ce jour de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC n° 2075) le temps de l'achèvement de leurs travaux, dans les conditions suivantes.

Article 1er Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des champs d'application de la Convention Collective Nationale des activités industrielles de Boulangerie et de Pâtisserie (IDCC 1747) ainsi que de la Convention Collective Nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de Transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075).

Article 2 Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet d'établir les stipulations conventionnelles applicables, comme définies par l'article L. 2261-33 du code du travail, tout en spécifiant les stipulations applicables sur une durée déterminée, pour les entreprises relevant du secteur des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de Transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075).

En conséquence, les parties au présent accord conviennent que :

- Les travaux d'harmonisation des conventions collectives se poursuivront, selon le calendrier des réunions fixées en annexe 1 ;
- Les dispositions conventionnelles en vigueur à la date des présentes dans les thématiques ci-après expressément

listées à l'article 4 demeureront applicables au sein de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC n° 2075), sous réserve de l'application de dispositions conventionnelles nouvellement négociées d'ici cette date.

Article 3

Application des dispositions conventionnelles communes

À compter du 16 avril 2024, pour toutes les dispositions conventionnelles non expressément visées à l'article 4 du présent accord, les entreprises visées à l'article 1 du présent accord appliqueront les dispositions de la Convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie (IDCC n° 1747).

Article 4

Thématiques concernées par une application jusqu'au 31 décembre 2024

Les parties conviennent que les entreprises relevant des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC n° 2075), appliqueront jusqu'au 31 décembre 2024, les thématiques suivantes existant à ce jour :

— Article V-7 travail à temps partiel⁽¹⁾ ;

(1) NDLR : Les dispositions de l'article V-7 de l'ancienne CCN «Œufs et industries en produits d'œufs» sont :

Article V.7

Travail à temps partiel

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

— Articles V-15 à V-25⁽²⁾ : Durée du travail : définitions / modalités d'aménagement

(2) NDLR : Les dispositions des articles V-15 à V-25 de l'ancienne CCN «Œufs et industries en produits d'œufs» sont :

Article V.15

Horaires de travail

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

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

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

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

Article V.16

Heures supplémentaires

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

Les heures supplémentaires sont effectuées au-delà de la durée légale ou conventionnelle du travail effectif hebdomadaire. Elles pourront, au lieu d'être rémunérées, être compensées en temps de repos équivalent sur simple décision de la direction qui fixera également les périodes de repos

correspondant (1 heure supplémentaire majorée à 25 % est compensée par 1 heure et 15 minutes de repos ; une heure supplémentaire majorée à 50 % est compensée par 1 h 30 minutes de repos).

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

Article V.17

Contingent d'heures supplémentaires

Avenant 18 juin 2009, étendu par arr. 22 déc. 2009, JO 1^{er} janv. 2010, applicable à compter du 1^{er} juill. 2009 et à l'ensemble des entreprises après la publication de son arr. d'extension

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

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

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

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

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

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

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

Article V.18

Repos compensateurs

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

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

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

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

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

Article V.19

Modification de l'horaire de travail

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

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

Article V.20

Arrêts de travail imprévisibles

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

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

Article V.21

Heures de récupération

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

Les journées chômées, dites de « ponts » pourront être récupérées dans les 3 mois.

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

Article V.22

Jours fériés

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

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

- avoir au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement ;
- avoir accompli au moins 200 heures de travail au cours des deux mois précédant le jour férié considéré ;
- être présent le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui fait suite.

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

Article V.23

Travail exceptionnel du dimanche, des jours fériés

(Modifié par accord du 3 septembre 2002 étendu par arrêté du 9 juillet 2003, JO 19 juillet 2003)

Tout travail exceptionnel le dimanche ou un jour férié donne droit à une majoration de 50 p. 100 du salaire horaire effectif. Cette majoration s'ajoute aux majorations qui pourraient être dues au titre des heures supplémentaires.

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

Les salariés ne pourront travailler deux dimanches consécutifs.

Article V.24

Bilan de la durée du travail

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

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

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

Article V-25

Durée du travail des cadres

Ajouté par : Avenant 10 sept. 2010, étendu par arr. 28 oct. 2011, JO 5 nov.

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

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

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

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

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

Les principes suivants seront appliqués :

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

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

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

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

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

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

Les cadres autonomes

Définition et principes applicables

les parties constatent que, compte tenu de l'activité et de l'organisation des entreprises de la branche, il existe une catégorie de cadres, en dehors des cadres dirigeants, qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, au sens des dispositions de l'article L. 3121-43 du code du travail.

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

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

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

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

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

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

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

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

Organisation de la prise des jours de repos

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

V-25.1 - Catégories de cadres et régime du temps de travail applicable

Les cadres dirigeants

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

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

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

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

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

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

Les cadres intégrés

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

Le contrat de travail du cadre intégré, soumis à l'horaire collectif peut prévoir une rémunération forfaitaire (sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle (Termes exclus de l'extension par arr. 28 oct. 2011, JO 5 nov.)) avec référence horaire incluant les majorations pour heures supplémentaires.

À cet effet, il est mis en place, avec les représentants des cadres au comité d'entreprise, s'il existe, une commission chargée de vérifier les conditions d'application des dispositions ci-dessus et de s'assurer que la charge de travail des salariés concernés est compatible avec ce forfait annuel. Cette commission établira une fois par an, un compte rendu qui sera présenté en séance plénière du comité d'entreprise.

«Rachat» de jours pour les cadres en forfait jours.

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

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

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

(3) / conditions et contreparties

(3) NDLR : Signalons que la fédération patronale SNIPO maintient également les dispositions relatives au compte épargne temps et à l'aménagement du temps de travail de l'accord RTT du 26 novembre 1998 étendu :

Accord du 26 novembre 1998 complété par avenant du 3 mars 1999

[note 1] :

(1) Article 1 de l'avenant du 3 mars 1999

Le champ d'application de l'accord du 26 novembre 1998 précité est celui de la convention collective nationale des centres de conditionnement, commercialisation et transformation des œufs et industries en produits d'œufs, à laquelle il se rattache.

]

(Étendus par arrêté du 14 avril 1999, JO 17 avril 1999, applicables à compter du 1^{er} mai 1999)

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 et des autres dispositions légales relatives à la durée et l'aménagement du temps de travail.

Les parties s'accordent à reconnaître que l'activité des entreprises de la branche est, dans une large mesure, sujette à des variations de caractère saisonnier ainsi qu'à des à coups conjoncturels non prévisibles, ce qui justifie un aménagement de l'horaire de travail afin de mieux faire face à ces fluctuations en adaptant la production à la demande et à la charge de travail dans l'intérêt commun des salariés et des entreprises.

L'ajustement des temps aux fluctuations prévisibles de la charge de travail doit permettre de maintenir ou d'améliorer la compétitivité et la réactivité des entreprises tout en diminuant la nécessité de recourir à un ajustement des effectifs en fonction des variations d'activité.

En outre, l'aménagement ainsi qu'une réduction significative du temps de travail sur la base de 35 heures hebdomadaires ou moins doit induire des créations d'emplois à durée déterminée ou indéterminée favorisant ainsi directement la cohésion sociale tout en renforçant l'activité économique.

La mise en œuvre du compte épargne temps, la dynamisation et un meilleur encadrement du travail à temps partiel, complètent et répondent également à ces objectifs.

Dispositions générales

Article 1

Durée hebdomadaire du travail

La durée légale hebdomadaire de travail est portée, selon les dispositions de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, à 35 heures de travail effectif, au plus tard au 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et au 1^{er} janvier 2002 pour les autres entreprises.

Article 2

Durée quotidienne du travail

En application de l'article L. 212-1 du code du travail, la durée quotidienne maximale du travail effectif par salarié, ne peut excéder 10 heures.

Article 3

Contingent annuel d'heures supplémentaires

(Se reporter à l'article V 17 de la CCN)

Article 4

Répartition hebdomadaire

Les horaires collectifs, y compris ceux prévus par la programmation indicative en cas d'annualisation, peuvent être répartis de manière égale ou inégale sur l'ensemble des jours ouvrables de la semaine.

Article 5

Contrôle des temps

Pour que puisse s'effectuer, en conformité avec les articles D. 212-17 à 24 du code du travail, le contrôle des temps de travail effectif, la direction établit un document, signé par elle et affiché sur les lieux de travail, précisant la répartition de l'horaire collectif.

Lorsque les salariés d'un atelier, d'un service et d'une équipe ne sont pas occupés selon le même horaire collectif de travail, la durée du travail de chaque salarié concerné sera décomptée quotidiennement, enregistrée par tout moyen approprié.

Article 6

Personnel d'encadrement

Les cadres qui sont soumis à un horaire de travail contrôlable pour l'exécution de leurs fonctions et dont la rémunération est établie en fonction de cet horaire de travail relèvent de la législation sur la durée du travail. Ils doivent par conséquent bénéficier également de la réduction du temps de travail.

Ces derniers peuvent également être inclus dans le champ d'application de l'annualisation.

Article 7

Application directe pour les entreprises de 50 salariés réduisant le temps de travail

Conformément aux dispositions du paragraphe II de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, les entreprises de moins de 50 salariés peuvent mettre en œuvre la réduction du temps de travail à l'initiative du chef d'entreprise, sans accord d'entreprise complémentaire dans les conditions prévues par cet article et les dispositions suivantes :

Les représentants du personnel, s'ils existent ou les salariés, par voie d'affichage, devront être informés :

- de la motivation de la mise en œuvre de ce dispositif ;
- des unités ou services concernés par la réduction du temps de travail ;
- de l'ampleur de la réduction (au moins 10 % et 35 heures de travail effectif au plus) ;
- des modalités de décompte du temps de travail y compris celles relatives aux personnels d'encadrement concerné lorsque ces modalités sont spécifiques ;
- des délais selon lesquels les salariés seront prévenus en cas de changement d'horaire, ces derniers ne pouvant être inférieurs à ceux

prévus par les dispositions conventionnelles relatives à l'annualisation ;

- du nombre d'embauches envisagées (6 % au moins de l'effectif concerné) par catégories professionnelles, leur calendrier prévisionnel ou bien le nombre des emplois maintenus (dispositif défensif) ;
- de la période durant laquelle l'entreprise s'engage à maintenir l'effectif (minimum deux ans) ;
- de la création d'une commission de suivi constituée en nombre égal de salariés appartenant à l'entreprise et de membres de la direction ;
- des conséquences pouvant être tirées de la réduction du temps de travail sur les contrats de travail à temps partiel, ainsi que sur la situation des salariés travaillant de façon permanente en équipes successives et selon un cycle continu et au personnel d'encadrement ;
- des conséquences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations (maintien ou non, total ou partiel, lissage...) ;
- de la durée de l'engagement de l'entreprise (déterminée ou indéterminée) et de sa date de mise en œuvre.

Article 8

Modalités de réduction de la durée du travail

La réduction effective du temps de travail peut être réalisée selon les services en privilégiant les modalités suivantes :

- un horaire de 35 heures ou moins réparti sur quatre ou cinq jours,
- une journée non travaillée tous les quinze jours,
- un jour non travaillé par mois, le reliquat étant pris en jour de repos regroupés en totalité ou en partie sur l'année.

Toutefois, toute autre modalité de mise en œuvre de la réduction du temps de travail pourra être pratiquée.

En tout état de cause, les modalités retenues devront faire l'objet d'une consultation préalable des représentants du personnel s'ils existent.

Annualisation du temps de travail

Article 1

Champ d'application

Les entreprises ou établissements peuvent, par accord d'entreprise, conformément aux articles L. 132-2, L. 132-19 et L. 132-20 du Code du Travail ou par dérogation à ces articles, conformément aux dispositions de l'accord du 26 février 1998 mettant en œuvre les dispositions de l'article 6 de la loi du 12 novembre 1996, conclure un accord d'annualisation en application de l'article L. 212-2-1 du Code du Travail. Cet accord peut s'appliquer soit à l'ensemble du personnel de l'entreprise ou d'un établissement, soit seulement à une partie de l'entreprise ou de l'établissement constituant une unité de travail (service, atelier...).

Cet accord d'entreprise peut mettre en œuvre les dispositions suivantes ou les adapter, ces dernières constituant, dans ce cas, un simple cadre pour la négociation.

Toutefois, une application directe des dispositions relatives à la réduction d'au moins 10 % du temps de travail, dans le cadre du volet offensif de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 est prévue pour les entreprises de moins de 50 salariés. Il en va de même pour les dispositions du présent accord relatives à l'annualisation du temps de travail.

Article 2

Définition

Conformément aux dispositions de l'article L. 212-2-1 (annualisation de type III), la durée hebdomadaire de travail pourra varier sur tout ou partie de l'année.

L'annualisation consiste donc à ajuster le temps de travail aux fluctuations prévisibles de la charge de travail.

Elle est établie sur la base d'un horaire moyen de référence de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de celui-ci se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période d'annualisation.

L'horaire moyen de référence hebdomadaire est fixé à 35 heures de travail effectif ou moins.

La durée hebdomadaire du travail pourra donc varier sur tout ou partie de l'année, à condition en principe, que sur la période de 12 mois retenue par le calendrier d'annualisation, cette durée n'excède pas en moyenne 35 heures par semaine travaillée, moins une journée (cf article 10).

En conséquence, un compte de compensation est ouvert au nom de chaque salarié concerné :

- Les heures effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire moyen de référence sont comptabilisées en positif sur le compte de chaque salarié.

Il en sera ainsi semaine après semaine, un solde étant effectué chaque mois civil et au terme de chaque exercice. Les soldes mensuels individuels seront portés à la connaissance des intéressés à la date de l'échéance normale de la paye.

Article 3

Mise en œuvre de l'annualisation avant que la durée légale hebdomadaire ne soit fixée à 35 heures

Les entreprises qui mettent en œuvre le présent accord avant le 1^{er} janvier 2000, pour celles dont l'effectif dépasse 20 salariés et avant le 1^{er} janvier 2002 pour les autres, doivent maintenir le niveau atteint du salaire brut de base, hors primes et majorations diverses, antérieurement pour un horaire de 39 heures. Le maintien de salaire peut se faire par la création d'une indemnité différentielle qui complètera la nouvelle rémunération mensuelle de base de 151,67 heures.

Cette indemnité différentielle est intégrée au salaire de base par quart tous les six mois, à compter de sa date de mise en œuvre.

Au terme d'un délai de deux ans, la totalité de l'indemnité différentielle est intégrée au salaire de base.

Les salariés embauchés après la mise en œuvre de la réduction d'au moins 10 % du temps de travail ont un horaire hebdomadaire, ou moyen annuel, et par conséquent une rémunération, fixée sur cet horaire réduit.

Ils bénéficient toutefois, selon leur date d'embauche, du même salaire de base que les salariés bénéficiant d'une indemnité différentielle, à qualification identique ou similaire, à hauteur du niveau d'intégration de cette dernière.

En contrepartie les entreprises, qui anticipent par rapport à la loi, pourront intégrer le montant de la prime d'ancienneté dans le salaire minimal annuel tel qu'il est défini par l'accord du 2 juillet 1998.

En outre, en application de l'article L. 223-8 alinéa 4 du code du travail, les jours de fractionnements définis par cet article ne seront plus dus, dès l'exercice de mise en œuvre anticipée des 35 heures, à moins qu'ils n'aient déjà été inscrits en droits à congés au compte des salariés, si leurs conditions d'octroi se trouvaient remplies.

Les dispositions de cet article sont également applicables en cas d'anticipation de la réduction du temps de travail avant que la durée légale ne soit fixée à 35 heures sans mise en œuvre de l'annualisation des horaires.

Article 4

Période d'annualisation

La période d'annualisation ne saurait être supérieure à douze mois consécutifs. La modulation s'apprécie soit sur l'année civile, soit sur l'année de l'exercice comptable, soit sur toute autre période de 12 mois définie après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel. En l'absence de représentants du personnel, la période d'annualisation devra être déterminée par voie d'affichage.

Article 5

Amplitude de l'annualisation

La limite supérieure de l'amplitude dans le cadre de l'annualisation de type III est fixée à 45 heures de travail effectif hebdomadaire.

Toutefois, afin de pouvoir faire face à des variations importantes d'activité, cette limite supérieure peut être portée à 48 heures de travail effectif hebdomadaire, pendant 10 semaines civiles maximum, au cours de chaque période de 12 mois d'annualisation. Par contre, il ne pourra être recouru à plus de 4 semaines consécutives à 48 heures de travail effectif hebdomadaire.

La limite inférieure est fixée, pour les semaines basses, en période de faible activité, à 21 heures de travail effectif.

Toutefois, afin de faciliter la prise de repos pendant les périodes de basse activité, cette limite inférieure pourra être réduite en deçà de 21 heures et jusqu'à 0 heure, 5 semaines par période d'annualisation ; ces dernières étant inscrites en négatif au compte du salarié pour le montant équivalent à la durée hebdomadaire légale ou conventionnelle.

Article 6

Programmation indicative

Le calendrier prévisionnel de la période d'annualisation est établi selon une programmation indicative devant faire l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, ainsi que d'un affichage sur les panneaux de la direction.

Cette programmation indicative initiale sera préalable à l'ouverture d'une période d'annualisation et comportera au minimum les périodes prévisibles de forte activité, d'activité normale et de faible activité.

Cette programmation indicative initiale sera affinée au fur et à mesure de l'année notamment à l'occasion des réunions périodiques du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel pour la période mensuelle postérieure à la réunion.

Toutefois, l'activité des entreprises étant parfois soumise à des coups conjoncturels, non prévisibles à l'avance, il est convenu que les salariés pourront être informés par voie d'affichage de l'horaire prévu pour la semaine suivante, au plus tard le vendredi de la semaine en cours, sauf cas d'urgence ou le délai pourra être réduit à une journée.

Bien entendu, et d'une façon générale, les salariés seront informés de la programmation horaire le plus à l'avance possible, dès que les données économiques et sociales permettent de connaître avec suffisamment de précision les volumes d'activité nécessaires des semaines concernées.

Article 7

Recours au chômage partiel

La limite inférieure de variation de l'horaire collectif étant fixée à 21 heures par semaine, la réduction de l'horaire en dessous de ce seuil, quelle qu'en soit la raison, est susceptible d'ouvrir droit aux indemnités de chômage partiel telles qu'elles sont prévues par les dispositions légales ou conventionnelles applicables à l'entreprise sauf si la réduction de l'horaire était due à l'un des cas prévus à l'article L. 212-2-2 du Code du Travail, cas dans lesquels elles sont récupérées.

Article 8

Heures effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire moyen de référence au cours de la période d'annualisation sans dépassement de la limite supérieure

Dans le cadre de l'annualisation, les heures effectuées au-delà de 35 heures de travail effectif hebdomadaire, dans le cadre de la limite supérieure (10 semaines à 48 heures maximum, les autres semaines étant limitées à 45 heures, sur une période complète d'annualisation), ne sont pas des heures supplémentaires au sens de la législation et par conséquent :

- ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires par salarié,
- ne donnent pas lieu aux majorations (actuellement de 25 % et 50 %) prévues à l'article L. 212-5 du code du travail,
- ne donnent pas lieu, le cas échéant, au repos compensateur (actuellement de 50 %) prévu au premier alinéa de l'article L. 212-5-1 du code du travail.

Article 9

Heures effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire annuel moyen de référence à l'expiration d'une période d'annualisation

La durée moyenne annuelle (D) sera calculée à partir d'une base hebdomadaire de 35 heures, en déduisant les jours de congés légaux et conventionnels de la période d'annualisation concernée (congés annuels, jours fériés chômés, jours de repos hebdomadaires).

La durée moyenne annuelle sera égale à :

horaire moyen quotidien de référence (a) multiplié par le nombre de jours effectivement travaillés dans l'année (b).

$a = \text{horaire hebdomadaire moyen de référence} \div \text{nombre de jours de travail de la semaine}$

Exemple : dans le cadre d'un travail du lundi au vendredi : $a = 35/5 = 7$

$b = 365 - (x) \text{ jours ouvrés de congés payés} - (y) \text{ jours de repos hebdomadaires} - (z) \text{ jours fériés chômés} - 1 \text{ jour supplémentaire pour annualisation}$

Lorsque la durée du temps de travail effectif constatée à l'expiration de la période de modulation excède la durée moyenne annuelle (D), les heures excédentaires ouvrent droit en principe à un repos compensateur calculé, dans les conditions de l'article L. 212-5 du code du travail, transformé en repos équivalent à prendre sur la période suivante ou à une majoration de salaire de 25 % par accord entre l'employeur et le salarié concerné.

Par contre, si la durée moyenne de travail sur l'année devait être inférieure à 35 heures, le crédit négatif en résultant serait perdu pour l'entreprise, sans aucune incidence au niveau de la rémunération des salariés concernés.

Article 10

Contrepartie au bénéfice des salariés

En contrepartie de l'application de l'annualisation, les salariés bénéficieront d'une réduction du temps de travail à 35 heures moins un jour, en moyenne annuelle (cf ci-après), sans baisse proportionnelle du salaire qui doit être maintenu, lors du passage à un horaire de base moyen de 35 heures au niveau du salaire brut de base antérieur correspondant à un horaire de 39 heures, hors primes et majorations diverses.

En outre, en cas d'anticipation ou non des 35 heures, les salariés bénéficieront de l'équivalent d'une journée non travaillée supplémentaire par exercice, s'ils sont intégrés dans le champ d'un accord d'annualisation (soit l'équivalent de 24 jours non travaillés par rapport à une base horaire initiale de 39 heures hebdomadaires).

Article 11

Lissage de la rémunération - Régularisation

Compte tenu des fluctuations d'horaires inhérentes au principe de l'annualisation, la rémunération mensuelle sera indépendante du nombre d'heures réellement travaillées et établie sur la base mensuelle de 151,67 heures pour un horaire moyen effectif hebdomadaire de 35 heures.

En cas de période non travaillée, mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération régulière, la même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour le calcul de l'indemnité de départ ou de mise à la retraite.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période d'annualisation (embauche ou départ en cours de période), sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps réel de travail. Si le décompte fait apparaître un trop versé, celui-ci sera compensé sur les salaires dus lors de la dernière échéance de paie. Un rappel de salaires sera effectué dans le cas contraire, étant précisé que ce rappel se fera au taux normal.

Article 12

Décompte des absences

Les salariés absents pour maladie, accident du travail, maternité, congés payés, formation ou tout autre cas de suspension de l'exécution du contrat de travail, auront une absence éventuellement rémunérée et décomptée sur la base de l'horaire réduit, fonction du nombre de jour tra-

vaillé (exemple : 7 heures par jour pour un horaire de 35 heures réparti sur 5 jours).

Article 13

Personnel sous contrat à durée déterminée ou temporaire

La variation de l'horaire collectif de travail d'une semaine civile à l'autre en plus ou moins de la durée hebdomadaire moyenne de référence s'impose à l'ensemble du personnel concerné y compris, le cas échéant, les salariés employés dans le cadre de contrat à durée déterminée ou d'un contrat temporaire si les postes en question le nécessitent.

Lorsque ce personnel n'aura pas accompli la totalité d'une période d'annualisation, sa rémunération devra être régularisée dans les mêmes conditions que celles définies à l'article 11 dernier alinéa, en cas d'embauche ou de départ en cours d'année.

Compte épargne temps

Préambule

Les dispositions, qui suivent, ont pour objet la mise en place d'un Compte Épargne Temps (CET), conformément aux dispositions de l'article L. 227-1 du code du travail, ceci pour permettre, aux bénéficiaires qui le désirent, d'accumuler des droits pour bénéficier d'un congé de longue durée rémunérée. Ce système doit rendre possible à la fois un meilleur aménagement des rythmes et de la durée du travail ainsi que le développement de l'emploi par des embauches de remplacement à durée déterminée ou indéterminée.

Les entreprises ou établissements pourront, par accord d'entreprise, déroger aux modalités définies ci-après. À défaut d'accord d'entreprise, le présent accord pourra être mis en place après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel et en leur absence après information des salariés.

Article 1

Salariés bénéficiaires

Pourront ouvrir un compte, les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée ayant au moins une année d'ancienneté ininterrompue à la date de la notification à l'employeur des éléments retenus pour alimenter le compte. À cet effet, les salariés intéressés doivent effectuer une demande écrite d'ouverture de compte.

Article 2

Tenue du compte

Le compte est tenu par l'employeur qui devra communiquer une fois par an au salarié l'état de son compte en faisant apparaître distinctement la part d'abondement que l'employeur aura le cas échéant décidé d'affecter au fond.

Article 3

Alimentation du compte

Le Compte Épargne Temps peut être alimenté par les éléments suivants, qui seront portés au crédit du compte du salarié.

- Tout ou partie de la prime d'ancienneté conventionnelle ;
- tout ou partie de l'intéressement des salariés à l'entreprise dans le cadre de l'article L. 441-8 du code du travail ;
- le repos compensateur des heures supplémentaires remplaçant leur paiement, visé par l'article L. 212-5 du code du travail ;
- les jours de repos correspondant à la mise en œuvre des dispositions de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, étant précisé que dans le cadre du bénéfice des aides prévues à l'article 3 de cette même loi, le nombre maximum de jours de repos reportable par exercice, est de 50 % du nombre des jours de réduction du temps de travail, ces derniers devant être utilisés dans les 4 ans suivant l'ouverture des droits ;
- le report du congé principal légal dans la limite de 10 jours ouvrables par an ;
- le report de la 5^{ème} semaine conformément à l'article L. 122-32-25 du code du travail.

Lors de la consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel ou en leur absence, lors de l'information des salariés, à l'occasion de la mise en place du CET, l'employeur précise ceux des éléments ci-dessus qu'il entend éventuellement exclure de l'alimentation du compte et le cas échéant, l'éventuel abondement qu'il envisage d'affecter au compte.

Le salarié indique par écrit à l'employeur, au plus tard le 1^{er} mars de chaque année, les éléments susceptibles d'alimenter le compte qu'il entend y affecter pour l'année considérée. L'ouverture d'un compte et son alimentation sont laissés à l'entière liberté du salarié qui pourra y affecter la totalité ou seulement certains éléments prévus à l'article 3 en tout ou partie.

Article 4

Utilisation du compte épargne temps

Le Compte Épargne Temps peut être utilisé pour financer en tout ou en partie les congés sans solde suivants :

- congé pour création d'entreprise,
- congé sabbatique,
- congé parental d'éducation,
- congé pour convenance personnelle,
- congé pour fin de carrière.

Les modalités de prise du congé sabbatique, congé création d'entreprise et congé parental, sont celles définies par la loi.

Les congés sans solde, pour convenance personnelle et de fin de carrière, devront être demandés six mois avant la date prévue pour le départ en congé, par LRAR. L'employeur se réserve le droit de reporter le départ effectif en congé pour convenance personnelle ou de fin de carrière, dans la limite de trois mois, si l'absence du salarié est susceptible d'entraîner des conséquences préjudiciables sur le bon fonctionnement du service.

En tout état de cause, les congés pour convenance personnelle ou de fin de carrière devront avoir une durée minimale de trois mois. Seuls pourront être envisagés des congés entraînant une interruption complète du travail.

Article 5

Valorisation des éléments affectés au compte

Le compte est exprimé en jours de repos. Tout élément affecté au compte est converti en heures de repos indemnisables sur la base du salaire horaire en vigueur à la date de son affectation. La valeur de ces heures suit l'évolution du salaire de l'intéressé, de telle façon, que, lors de la prise d'un congé, le salarié puisse bénéficier d'une indemnisation équivalente au salaire perçu au moment du départ, si la durée de l'absence est égale au nombre d'heures capitalisées.

Article 6

Indemnisation du congé

Le compte étant exprimé en jours de repos, le salarié bénéficie pendant son congé d'une indemnisation calculée sur la base de son salaire réel au moment du départ, dans la limite du nombre d'heures de repos capitalisées. Si la durée du congé est supérieure au nombre d'heures capitalisées, l'indemnisation pourra également être lissée sur toute la durée de l'absence, de façon à assurer au salarié pendant tout le temps du congé, une indemnisation constante, en accord avec l'employeur.

L'indemnité sera versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise. Les charges sociales salariales et patronales, prélevées sur le compte, seront acquittées par l'employeur lors du règlement de l'indemnité.

Article 7

Situation du salarié pendant le congé

Pendant le congé pour convenance personnelle ou de fin de carrière, le nombre de jours de repos indemnisables est assimilé à un temps de travail effectif pour le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Pendant l'ensemble de la durée du congé, le salarié demeure lié par ses obligations contractuelles à l'exception de la fourniture de son travail.

Article 8

Reprise du travail

Sauf lorsque le congé indemnisé au titre du Compte Épargne Temps précède une cessation volontaire d'activité, le salarié retrouve, à l'issue de son congé, son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article 9

Cessation et transmission du compte

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis après déduction des charges sociales salariales.

La valeur du compte peut être transférée de l'ancien au nouvel employeur par accord écrit des trois parties. Après le transfert, la gestion du compte s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise.

En l'absence de rupture du contrat de travail, le salarié pourra renoncer à l'utilisation de ses droits et en demander le remboursement dans les mêmes conditions et pour les mêmes motifs que ceux prévus par l'article R. 442-17 du code du travail pour les cas de déblocage anticipé, en matière de participation aux résultats de l'entreprise. Il lui est alors versé une indemnité correspondant aux heures de repos capitalisées, après déduction des charges sociales salariales.

Les sommes affectées au compte épargne temps suivent le même régime fiscal que le salaire lors de leur perception par le salarié.

Temps partiel

Les employeurs peuvent occuper de façon permanente ou temporaire du personnel effectuant un horaire inférieur d'au moins un cinquième à la durée légale ou conventionnelle du travail, après avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, en cas de première application dans l'entreprise, cet avis étant transmis dans les 15 jours à l'inspection du travail.

Article 1

Garanties individuelles

Les salariés à temps partiel, souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps complet, bénéficient d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein créé ou se libérant, sous réserve que cet emploi relève de sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Les salariés à temps complet bénéficient dans les mêmes conditions d'une priorité pour l'attribution d'un emploi à temps partiel.

Afin de faciliter l'expression de ce droit, l'employeur portera à la connaissance du personnel les postes libérés ou créés par voie d'affichage sur les panneaux réservés à la communication du personnel.

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

- la qualification du salarié,
- les éléments de la rémunération,
- les modalités de calcul de la rémunération soit selon l'horaire réel effectué, soit mensualisée indépendamment de l'horaire réel du mois lorsque le salarié est occupé à temps partiel sur une base annuelle,
- la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle du travail,
- la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois, la définition sur l'année des périodes travaillées et non travaillées pour le travail à temps partiel annualisé ainsi que la répartition des horaires de travail de l'intéressé à l'intérieur de ces périodes,
- les périodes à l'intérieur desquelles il pourra être fait appel au salarié (moyennant un délai de prévenance), si la nature de l'activité ne permet pas de fixer avec précision les périodes travaillées et les périodes non travaillées,
- les conditions de modification de la répartition des horaires de travail au sein des périodes travaillées ainsi que de fixation et de refus des périodes travaillées et des horaires de travail dans l'hypothèse où ces derniers n'ont pu être déterminés préalablement en raison de la nature de l'activité,
- les conditions de recours aux heures complémentaires ainsi que leur nombre maximum,
- la priorité dont bénéficient les salariés à temps partiel souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps complet pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent,
- la rémunération des salariés à temps partiel est proportionnelle à celle d'un salarié qui, à qualification et ancienneté égale, occupe un emploi à temps complet équivalent dans l'entreprise ou l'établissement.

Article 2

Travail à temps partiel hebdomadaire ou mensuel

Durée du travail et répartition de l'horaire de travail

Le contrat de travail à temps partiel peut prévoir une répartition de l'horaire de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois et ce dans les limites fixées par l'article L. 212-4-2 du code du travail.

Toute modification de la répartition de l'horaire de travail à l'intérieur de la semaine ou entre les semaines du mois devra être notifiée au salarié au moins trois jours avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

L'horaire de base des contrats à temps partiel hebdomadaire, des postes de production et de conditionnement ne pourra être inférieur à 18 heures par semaine, à l'issue d'un délai de 12 mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel, sauf accord exprès contraire des parties.

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

En outre, la journée de travail d'un salarié à temps partiel ne pourra comporter, en dehors des temps de pause, de coupure, à l'exception du temps de repos, et sans pouvoir excéder 2 heures.

Heures complémentaires

Selon les nécessités du service, des heures complémentaires à l'horaire contractuel pourront être effectuées sur demande de l'employeur pour autant qu'un tel recours soit expressément mentionné dans le contrat de travail qui devra en fixer le nombre maximum.

Cependant le nombre des heures complémentaires ne pourra excéder le tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat de travail et ne pourra avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par le salarié au niveau de la durée légale du travail ou de la durée fixée conventionnellement.

Le refus par un salarié d'effectuer des heures complémentaires au-delà des limites fixées par son contrat de travail ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Article 3

Travail à temps partiel annualisé

Durée du travail et répartition de l'horaire de travail

* Pour les personnels employés selon une alternance de périodes travaillées et non travaillées, il pourra être conclu un contrat de travail à temps partiel, sur une base annuelle.

La durée annuelle effective devra être inférieure d'au moins 1/5^{ème} à celle qui résulte sur cette même période de la durée légale du travail ou de celle fixée conventionnellement, diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux ou conventionnels.

* le contrat de travail devra mentionner les périodes travaillées et non travaillées au cours de l'année ainsi que la répartition des heures à l'intérieur de ces périodes.

Toute modification de la répartition de l'horaire de travail à l'intérieur d'une même période travaillée devra être notifiée au salarié au moins trois jours avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

Lorsque la nature de l'activité ne permet pas de fixer dans l'année avec précision les périodes travaillées et la répartition des heures de travail au sein de ces périodes, le contrat de travail fixe les périodes à l'intérieur desquelles l'employeur pourra faire appel au salarié, moyennant un délai de prévenance de 7 jours.

Dans cette hypothèse, le salarié concerné peut refuser la période de travail ou la répartition des heures proposées dans la limite de deux fois, si elle est incluse dans la durée annuelle fixée au contrat et de quatre fois si elle constitue un dépassement.

Heures complémentaires

Selon les nécessités du service et sur demande de l'établissement, il pourra être recouru à des heures complémentaires à l'horaire contractuel de base et le cas échéant à des heures supplémentaires pour autant :

1. Qu'elles soient effectuées dans les périodes travaillées prévues au contrat,
2. Que leur nombre n'excède pas le 1/3 de la durée annuelle convenue,
3. Qu'un tel recours soit mentionné dans le contrat de travail.

Le refus par un salarié d'effectuer des heures complémentaires au-delà des limites fixées par son contrat, ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Rémunération du temps partiel annualisé

La rémunération du salarié à temps partiel annualisé est calculée et versée chaque mois, soit selon l'horaire réellement travaillé, soit sur une base régulée (lissage) indépendante de l'horaire réel et égale au 1/12 de la rémunération annuelle correspondant au nombre d'heures figurant sur le contrat.

Le lissage s'effectuera sur le salaire de base hors éléments variables qui eux seront payés au mois le mois.

À cette rémunération s'ajouteront la rémunération des heures complémentaires et éventuellement des heures supplémentaires effectuées au cours de la période de paie considérée.

Chaque heure d'absence non indemnisée au cours d'une période travaillée sera décomptée de la rémunération régulée sur la base du taux horaire appliqué au salarié à temps partiel annualisé.

Si le volume d'heures d'absence au cours d'un mois considéré était supérieur à celui correspondant pour le même mois au salaire mensuel régulier, le solde des heures d'absences non indemnisées serait décompté sur la rémunération du mois suivant.

En cas d'absence indemnisée, le maintien de la rémunération est calculé sur la base du salaire mensuel régulier.

Enfin, en cas de rupture du contrat de travail, quel qu'en soit l'auteur ou le motif lorsque le salarié n'aura pas accompli la durée annuelle de travail effectif correspondant à la rémunération mensuelle régulée, sa rémunération sera régularisée à la dernière échéance de paie, sur la base de son temps de travail déjà effectué.

Ancienneté

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées résultant de la répartition des horaires de travail ou s'écoulant entre deux périodes travaillées, sont prises en compte en totalité.

Article 4

Garanties collectives

Le comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut les délégués du personnel, seront régulièrement informés et consultés au moins une fois par an, sur la politique de l'entreprise à l'égard de l'emploi à temps partiel et ses perspectives d'évolution.

Dispositions finales

Article 1

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en application le premier jour du mois civil suivant la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Article 2

Demande d'extension

Les parties signataires du présent accord demandent son extension au Ministère de l'Emploi et de la Solidarité.

(4) ;

(4) NDLR : Signalons que la fédération patronale SNIPO maintient également les dispositions relatives au travail de nuit de l'accord du 3 septembre 2022 :

Accord du 3 septembre 2002

(Étendu par arrêté du 9 juillet 2003, JO 19 juillet 2003)

Préambule

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

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

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

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

Le présent accord annule et se substitue aux dispositions de l'article V 23 des dispositions relatives au travail de nuit. Le second alinéa de cet article est donc supprimé ainsi que la référence au travail de nuit dans l'intitulé de cet article.

Article 1

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

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

Conformément au premier alinéa de l'article L. 213-1-1 du code du travail, une autre période de neuf heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures mais comprenant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut être substituée à la plage horaire de nuit de 21 heures à 6 heures par accord d'entreprise ou d'établissement.

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

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

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

Article 2

Définition du travailleur de nuit

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

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

Article 3

Contreparties spécifiques au travailleur de nuit

3.1 - Contreparties spécifiques aux travailleurs de nuit

a - Contreparties sous forme de repos

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

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

- 1 journée de repos supplémentaire pour 250 heures au moins de travail effectif de nuit sur 12 mois,
- 2 jours pour 500 heures et plus de travail effectif de nuit sur 12 mois.
- 3 jours pour 800 heures de nuit et plus de travail effectif sur 12 mois;
- 4 jours pour 1150 heures de nuit et plus de travail effectif sur 12 mois;
- 5 jours pour 1550 heures de nuit et plus de travail effectif sur 12 mois.

(Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 9 juillet 2003, JO 19 juillet 2003) En cas de rupture du contrat de travail pour quelque cause que ce soit, le repos compensateur de nuit non pris sera compensé par une indemnité équivalente.

(Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 9 juillet 2003, JO 19 juillet 2003) Ces jours de repos compensateur pourront être portés en tout ou partie sur un compte épargne temps s'il existe et dans les conditions prévues par ce dernier.

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

b - Temps de pause

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

c - Contreparties financières

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

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

d - Conditions de vie au travail

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

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

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

e - Surveillance médicale

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

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

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

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

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

— Maintien du salaire brut mensuel de nuit, majorations de nuit comprises, intégralement pendant le premier mois d'affectation au nouveau poste de jour ; versement des 2/3 de la différence pendant le mois suivant et du 1/3 de la différence pendant le 3^{ème} mois.

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

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

f - Priorité d'affectation à un autre poste

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

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

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

g - Incompatibilité

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

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

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

h - État de grossesse

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

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

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

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

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

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

— pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;

— pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;

— pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation et d'évolution professionnelle.

j - Formation professionnelle et droit syndical

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

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

Article 4

Entrée en vigueur

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

Article 5

Extension - publicité

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

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

— Articles V-26 à V-28 : Eléments de rémunération : minima / ancienneté / prime d'ancienneté / frais professionnel⁽⁵⁾ ;

(5) NDLR : Les dispositions de articles V-26 à V-28 de l'ancienne CCN «Œufs et industries en produits d'œufs» sont :

Article V.26

Salaire minimum professionnel

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

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

Article V.27

Ancienneté

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

Ne sont pas exclues :

— l'ancienneté dont bénéficiait le salarié avant son licenciement économique, sous réserve d'être réintégré dans les dix-huit mois suivant son licenciement ;

— l'ancienneté acquise au titre d'un ancien emploi lorsque le salarié a accepté un nouveau contrat de travail à la demande de son employeur ;

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

Article V.28

Prime d'ancienneté

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

— à partir de 3 ans et jusqu'à 6 ans : 2 p. 100 ;

— à partir de 6 ans : 3 p. 100.

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

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

— Titre VI : Suspension du contrat de travail : Articles VI - 1 à VI - 16⁽⁶⁾.

(6) NDLR : Les dispositions de articles VI-1 à VI-16 de l'ancienne CCN «Œufs et industries en produits d'œufs» sont :

Article VI.1

Durée des congés payés

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

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

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

— les absences pour maladie ou accident, dans la limite de deux mois ;

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

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

Article VI.2

Congés supplémentaires des mères de famille

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

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

Article VI.3

Congé des jeunes travailleurs

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

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

Article VI.4

Modalités d'octroi du congé payé

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

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

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

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

A - Fermeture de l'établissement

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

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

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

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

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

B - Congés par roulement

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

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

— de la situation de famille des bénéficiaires, et notamment des possibilités de congé du conjoint dans le secteur privé ou public ;

— de la période de congés de l'année précédente.

Article VI.5

Fractionnement du congé payé

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

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

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

Article VI.6

Indemnité de congés payés

L'indemnité de congés payés est égale :

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

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

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

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

Article VI.7

Indemnité compensatrice de congés payés

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

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

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

Article VI.8

Congés payés et maladie

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

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

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

Article VI.9

Congés exceptionnels pour événements familiaux

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

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

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

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

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

Article VI.10

Absences fortuites

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

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

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

Article VI.11

Service national

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

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

La réintégration dans l'entreprise est de droit.

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

Article VI.12

Préparation militaire et rappel sous les drapeaux

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

Maladie - Accident

Article VI.13

Absence pour maladie ou accident

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

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

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

Article VI.14

Protection en cas d'absence pour maladie ou accident

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

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

- trois mois pour le personnel ayant entre un et trois ans d'ancienneté ;

— six mois pour le personnel ayant plus de trois ans d'ancienneté.

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

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

Article VI.15

Protection du salarié inapte

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

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

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

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

Toutefois, dans cette hypothèse de l'inaptitude consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'employeur ne peut prononcer le licenciement que s'il justifie soit de l'impossibilité où il se trouve de proposer un emploi compatible soit du refus par le salarié de l'emploi proposé.

Article VI.16

Indemnités de maladie ou d'accident

Avenant 27 sept. 2006, étendu par arr. 6 mai 2008, JO 15 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2007

Avenant 7 sept. 2011, étendu par arr. 2 avr. 2012, JO 11 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2011

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNIPO.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT.

Conditions de l'indemnisation

(Avenant 27 sept. 2006, étendu) Après «un an» d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les salariés bénéficieront des dispositions suivantes, à condition :

— d'avoir justifié dans les trois jours de cette incapacité ;

— d'être pris en charge par la sécurité sociale ;

— d'être soignés sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de la Communauté économique européenne.

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

Durée et montant de l'indemnisation

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

— pendant trente jours, 90 p. 100 de la rémunération brute qu'ils auraient gagnée s'ils avaient continué à travailler;

— et pendant les trente jours suivants, ils recevront les deux tiers (66 p. 100) de cette même rémunération.

Ces temps d'indemnisation seront augmentés de dix jours par période entière de cinq ans d'ancienneté en sus de celle requise à l'alinéa 1^{er} du présent article, sans que chacun d'eux puisse dépasser quatre-vingt-dix jours.

(Avenant 7 sept. 2011, étendu) lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commenceront à courir à compter du 1^{er} jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle à l'exclusion des accidents de trajets, et à compter du 8^{ème} jour dans tous les autres cas.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les douze mois antérieurs de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces douze mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas précédents.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements de l'employeur.

Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement.

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

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

En effet, les parties ont conscience de l'existence de modalités d'aménagement du temps de travail et de politiques de rémunération fondées sur des philosophies différentes ne pouvant faire l'objet d'une harmonisation immédiate et en cours d'année.

Ainsi, jusqu'au 31 décembre 2024, les entreprises relevant de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC n° 2075) relèveront des dispositions telles que rédigées avant l'accord de rapprochement de champ du 15 avril 2019.

Article 5

Dispositions applicables à compter du 1^{er} janvier 2025

Les parties conviennent qu'à compter du 1^{er} janvier 2025, les seules dispositions de branche applicables seront celles de la Convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie (IDCC n° 1747) s'appliqueront à l'ensemble des entreprises visées à l'article 1 du présent accord.

Article 6

Prise en compte des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Il est rappelé que dans le cadre de la négociation ayant abouti au présent accord, conformément aux dispositions de l'article No. 2261-23-1 du Code du travail, les partenaires sociaux signataires ont pris en considération les principes suivants dans le cadre de leur négociation :

- Le principe d'égalité de traitement entre les salariés ;
 - La configuration des entreprises du secteur d'activité concerné et notamment les attentes et contraintes d'organisation des entreprises de moins de 50 salariés représentant une part importante des entreprises de ce secteur.
- En conséquence, compte tenu de l'objet du présent accord, lequel a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises du secteur, quel que soit leur effectif, les partenaires sociaux ont convenu qu'il n'y avait pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7

Suivi de l'accord

Les partenaires sociaux s'engagent à se réunir dans un délai de 2 ans suivant l'entrée en vigueur du présent accord afin de dresser un bilan de l'application du présent accord et s'interroger sur l'opportunité d'une éventuelle révision.

Article 8

Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales qui lui sont applicables.

Article 9

Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par une partie signataire conformément aux dispositions légales qui lui sont applicables.

Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception.

Article 10

Dépôt et Extension

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties demandent l'extension du présent accord.

Article 11

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter de sa signature.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Annexe 1 : Calendrier des négociation 2024

Calendrier 2024 fixé paritairement :

- 26 janvier 10 h-17 h : CPNEFP et CPPNI
- 13 février 10 h-17 h : CPNEFP et CPPNI
- 26 mars 10 h-17 h : CPNEFP et CPPNI
- 23 avril 10 h-17 h : CPNEFP et CPPNI
- 21 mai 10 h-17 h : CPNEFP et CPPNI
- 25 juin 10 h-17 h : CPNEFP et CPPNI
- 17 septembre 10 h-17 h : GT Harmonisation

-
- 1^{er} octobre 10 h-17 h : CPNEFP et CPPNI
 - 19 novembre 10 h-17 h : CPNEFP et CPPNI

Dispositions harmonisées dans les secteurs de la boulangerie-pâtisserie industrielle et des œufs et industries en produits d'œufs

Salaires

Accord du 13 février 2024

[Étendu par arr. 11 juill. 2024, JO 25 juill., applicable à compter de l'application de l'accord du 13 février 2024 relatif à la nouvelle classification dans les entreprises et en tout état de cause au plus tard le 1^{er} janv. 2026]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEB ;
SNIPO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;
CGT-FO ;
CFTC.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par accord collectif de branche étendu en date du 15 avril 2019, les branches professionnelles des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie (IDCC n° 1747) et des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC n° 2075), ont acté, avec leurs organisations syndicales représentatives de salariés respectives, le rapprochement volontaire de leurs champs conventionnels, créant ainsi une seule branche professionnelle.

Forts de ce constat, les partenaires sociaux de la nouvelle branche ont engagé des négociations afin d'aboutir à la mise en place de nouvelles dispositions conventionnelles harmonisées.

Les parties se sont ainsi engagées à harmoniser les dispositions de la Convention Collective Nationale des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie et de la Convention Collective Nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs.

Un accord de méthode en date du 5 avril 2022 relatif à l'harmonisation des dispositions des Conventions Collectives Nationales a été conclu à ce titre pour organiser ces négociations.

Après avoir harmonisé les régimes de santé et de prévoyance et la classification, les parties poursuivent leur travail avec les salaires minima conventionnels, sujet majeur au sein d'une convention collective.

Au regard de l'avancée des travaux d'harmonisation, une nouvelle classification des emplois dans la branche a été négociée par un accord du 13 février 2024 et doit entrer en application, dans toutes les entreprises relevant du champ d'application du présent accord, au plus tard le 1^{er} janvier 2026.

À ce titre, les parties ont convenu de négocier au sein du présent accord 3 grilles des salaires minima conventionnels dont

- 1 grille de transposition pour les entreprises qui auront transposé la nouvelle classification en interne ;
- Et 2 grilles sectorielles (Boulangerie-Pâtisserie et œufs) pour les autres entreprises qui n'auront pas transposé la nouvelle classification durant la période transitoire fixée par l'accord du 13 février 2024.

Compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 1er Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des champs d'application de la Convention Collective Nationale des activités industrielles de Boulangerie et de Pâtisserie (IDCC 1747) ainsi que celui de la Convention Collective Nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de Transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075).

Article 2

Grille de transposition harmonisée

À compter de l'application des dispositions de l'accord du 13 février 2024 relatif à la nouvelle classification dans les entreprises et en tout état de cause au plus tard le 1^{er} janvier 2026, les salaires minima conventionnels bruts mensuels, des catégories ouvriers/ employés, techniciens agents de maîtrise et cadres, sont revalorisés.

En conséquence, la grille des salaires minima conventionnels mensuels bruts applicables, pour un travail effectif correspondant à la durée conventionnelle du travail en vigueur au jour de la signature, soit 151,67 heures par mois ou 218 jours par an, s'établit comme suit pour les différents niveaux et échelons :

| Catégories | Niveau | Échelon | Salaires minima conventionnels bruts mensuels |
|------------|--------|---------|---|
| O/E | A | 1 | 1769,93 € |
| | | 2 | 1777,01 € |
| | B | 1 | 1787,47 € |
| | | 2 | 1801,77 € |
| | C | 1 | 1817,36 € |
| | | 2 | 1833,72 € |
| | | 3 | 1853,89 € |
| | D | 1 | 1878,28 € |
| | | 2 | 1893,31 € |
| | | 3 | 1914,13 € |
| | E | 1 | 1947,91 € |
| | | 2 | 1979,08 € |
| | | 3 | 2031,52 € |
| TAM | F | 1 | 2156,20 € |
| | | 2 | 2176,68 € |
| | | 3 | 2207,16 € |
| | G | 1 | 2252,28 € |
| | | 2 | 2293,95 € |
| | | 3 | 2362,77 € |
| | H | 1 | 2491,68 € |
| | | 2 | 2556,46 € |
| | | 3 | 2662,56 € |
| | I | | 2831,83 € |

| Catégories | Niveau | Échelon | Salaires minima conventionnels bruts mensuels |
|------------|--------|---------|---|
| Cadre | J | 1 | 3007,65 € |
| | | 2 | 3109,91 € |
| | | 3 | 3212,54 € |
| | K | 1 | 3390,33 € |
| | | 2 | 3573,41 € |
| | | 3 | 3755,65 € |
| | L | 1 | 3937,05 € |
| | | 2 | 4189,02 € |
| | | 3 | 4484,35 € |
| | M | | 5055,36 € |

Il est rappelé que le salaire minima conventionnel brut mensuel, calculé sur une base de 151,67 heures par mois ou 218 jours par an, résultant de la classification comporte tous les éléments de rémunération, quelles que soient leur qualification et leur périodicité, à l'exception

— des majorations diverses prévues par la loi ou la convention collective en raison de circonstances particulières (heures supplémentaires, heures travaillées un jour férié, un dimanche ou de nuit...)

— des sommes qui constituent un remboursement de frais et ne supportent pas de ce fait les cotisations des régimes sociaux

— des sommes issues des accords de participation et d'intéressement qui n'ont pas le caractère de salaire.

Pour les entreprises relevant du secteur des œufs, les parties conviennent qu'elles ne négocieront plus de rémunération annuelle garantie (RAG).

Article 3

Grille des salaires des minima conventionnels de la Boulangerie - Pâtisserie

Pour les entreprises du secteur de la Boulangerie-Pâtisserie qui n'ont pas transposé les dispositions de l'accord du 13 février 2024 sur la classification, les salaires minima conventionnels bruts mensuels, des catégories ouvriers/employés, techniciens agents de maîtrise et cadres, sont revalorisés.

En conséquence, à compter du 1^{er} février 2024, la grille des salaires minima conventionnels bruts mensuels applicables, pour un travail effectif correspondant à la durée conventionnelle du travail en vigueur au jour de la signature, soit 151,67 heures par mois ou 218 jours par an, s'établit comme suit pour les différents niveaux et échelons

| Catégories | Degrés | Salaires minima conventionnels bruts mensuels |
|------------|--------|---|
| O/E | OE1 | 1777,01 € |
| | OE2 | 1787,47 € |
| | OE3 | 1801,77 € |
| | OE4 | 1833,72 € |
| | OE5 | 1876,28 € |
| | OE6 | 1947,91 € |
| | OE7 | 2031,52 € |
| TAM | TAM1 | 2156,20 € |
| | TAM2 | 2293,95 € |
| | TAM3 | 2491,68 € |
| | TAM4 | 2662,56 € |
| | TAM5 | 2831,83 € |

| Catégories | Degrés | Salaires minima conventionnels bruts mensuels |
|------------|--------|---|
| Cadres | CA1 | 3007,65 € |
| | CA2 | 3390,33 € |
| | CA3 | 3937,05 € |
| | CA4 | 4484,35 € |
| | CA5 | 5055,36 € |

Il est rappelé que le salaire minima conventionnel brut mensuel, calculé sur une base de 151,67 heures par mois ou 218 jours par an, résultant de la classification comporte tous les éléments de rémunération, quelles que soient leur qualification et leur périodicité, à l'exception

— des majorations diverses prévues par la loi ou la convention collective en raison de circonstances particulières (heures supplémentaires, heures travaillées un jour férié, un dimanche ou de nuit...)

— des sommes qui constituent un remboursement de frais et ne supportent pas de ce fait les cotisations des régimes sociaux

— des sommes issues des accords de participation et d'intéressement qui n'ont pas le caractère de salaire.

Article 4

Grille des salaires des minima conventionnels des œufs

Pour les entreprises du secteur des œufs qui n'ont pas transposé les dispositions de l'accord du 13 février 2024 sur la classification, le barème des salaires mensuels et annuels bruts minimaux est applicable pour une durée mensuelle du travail de 151,67 heures ou sa durée annuelle équivalente est le suivant :

| Niveau | Échelon | Salaires minimum mensuel | Salaires annuel sur 13 mois | Salaires annuel proratisé 2024 |
|--------|---------|--------------------------|-----------------------------|--------------------------------|
| I | 1 | 1 769,93 | 23 009,09 | 22 984,51 |
| | 2 | 1 780,99 | 23 152,85 | 23 130,91 |
| | 3 | 1 789,08 | 23 258,05 | 23 236,01 |
| II | 1 | 1 798,18 | 23 376,39 | 23 354,24 |
| | 2 | 1 807,29 | 23 494,74 | 23 472,48 |
| | 3 | 1 816,39 | 23 613,08 | 23 590,71 |
| III | 1 | 1 826,51 | 23 744,58 | 23 722,08 |
| | 2 | 1 836,62 | 23 876,07 | 23 853,45 |
| | 3 | 1 846,74 | 24 007,57 | 23 984,82 |
| IV | 1 | 1 861,91 | 24 204,81 | 24 181,88 |
| | 2 | 1 877,08 | 24 402,05 | 24 378,93 |
| | 3 | 1 892,25 | 24 599,30 | 24 575,99 |
| V | 1 | 1 978,31 | 25 717,98 | 25 693,61 |
| | 2 | 2 013,34 | 26 173,40 | 26 148,60 |
| | 3 | 2 048,37 | 26 628,82 | 26 603,59 |
| VI | 1 | 2 119,57 | 27 554,45 | 27 528,34 |
| | 2 | 2 176,79 | 28 298,24 | 28 271,43 |
| | 3 | 2 235,56 | 29 062,30 | 29 034,76 |
| VII | 1 | 2 419,20 | 31 449,62 | 31 419,83 |
| | 2 | 2 563,55 | 33 326,21 | 33 294,64 |
| | 3 | 2 707,90 | 35 202,67 | 35 169,32 |

| Niveau | Échelon | Salaire minimum mensuel | Salaire annuel sur 13 mois | Salaire annuel proratisé 2024 |
|--------|---------|-------------------------|----------------------------|-------------------------------|
| VIII | 1 | 2 997,76 | 38 970,91 | 38 933,99 |
| | 2 | 3 287,63 | 42 739,15 | 42 698,66 |
| | 3 | 3 710,20 | 48 232,54 | 48 186,85 |
| IX | 1 | 4 409,82 | 57 327,67 | 57 273,36 |
| | 2 | 4 831,22 | 62 805,86 | 62 746,36 |
| | 3 | 5 372,53 | 69 842,84 | 69 776,67 |

— Les niveaux I à IV correspondent à la catégorie «employés-ouvriers».

— Les niveaux V à VI correspondent à la catégorie «agents de maîtrise».

— Les niveaux VII à IX correspondent à la catégorie «cadres».

S'agissant du salaire minimal mensuel, les parties ont convenu d'une entrée en vigueur au 1^{er} février 2024. Ainsi, au regard de la date d'extension du présent accord, une régularisation sera, le cas échéant, à effectuer pour les mois antérieurs à l'entrée en vigueur du présent accord depuis le 1^{er} février 2024.

S'agissant du salaire minimal annuel, il est rappelé qu'en cas de départ ou d'arrivée en cours d'année, de changement d'échelon ou de travail à temps partiel, le salaire annuel minimal est calculé au prorata (ainsi que le salaire minimum mensuel en cas de travail à temps partiel).

Il est rappelé que le salaire annuel minimal résultant de la classification comporte tous les éléments de rémunération, quelles que soient leur qualification et leur périodicité, à l'exception

— des majorations diverses prévues par la loi ou la convention collective en raison de circonstances particulières (heures supplémentaires, heures travaillées un jour férié, un dimanche ou de nuit...);

— du montant de la prime d'ancienneté ;

— des sommes qui constituent un remboursement de frais et ne supportent pas de ce fait les cotisations des régimes sociaux

— des sommes issues des accords de participation et d'intéressement qui n'ont pas le caractère de salaire.

En fin d'année civile 2024, une comparaison doit être effectuée entre le montant brut de la rémunération effectivement perçue par chaque salarié et le salaire annuel minimal en prenant en compte les éléments définis précédemment.

Si le montant brut perçu est inférieur au salaire annuel minimal afférent au niveau de classification du salarié, le complément brut de rémunération correspondant est versé à l'intéressé à l'occasion de la première paye de l'année suivante.

Cette régularisation devra intervenir sur la paie du mois suivant celui au cours duquel le présent accord sera entré en vigueur.

Article 2 **Égalité salariale entre les femmes et les hommes**

Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les grilles de salaires minima conventionnels bruts fixés ci-dessus sont conformes à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que, outre le respect des salaires minima conventionnels, chaque employeur doit également respecter les principes légaux et jurisprudentiels en application de la règle «à travail égal, salaire égal».

En conséquence, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Si tel n'est pas le cas, ils mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales

Article 3 **Dépôt et Extension**

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt conformément à l'article L. 2231-

6 du code du travail.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les parties demandent l'extension du présent accord.

Avenant du 16 janvier 2025

[Étendu par arr. 9 avr. 2025, JO 24 avr., applicable à compter du 1^{er} févr. 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEB ;

SNIPO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Suite à l'augmentation du SMIC au 1^{er} novembre 2024, les partenaires sociaux souhaitent revaloriser les salaires minima conventionnels de la branche.

Il est rappelé qu'une nouvelle classification des emplois dans la branche est en cours de déploiement et applicable au plus tard le 1^{er} janvier 2026 dans toutes les entreprises.

Dans ce cadre, depuis le 13 février 2024 et ce jusqu'à la date de transposition définitive de la classification dans les entreprises de la branche, ces dernières doivent appliquer les grilles de salaires minima conventionnels afférentes à leurs champs sectoriels.

Ainsi, durant cette période transitoire, les partenaires sociaux ont convenu de négocier 3 grilles des salaires minima conventionnels dont :

- 1 grille de transposition pour les entreprises qui auront transposé la nouvelle classification ;
- Et 2 grilles sectorielles (Boulangerie-Pâtisserie et Œufs) pour les autres entreprises qui n'auront pas encore transposé la nouvelle classification.

Le présent avenant a pour objet de revaloriser les grilles de salaires minima conventionnels au 1^{er} février 2025.

Compte tenu de la thématique du présent avenant, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 1 Grille de transposition harmonisée

Pour les entreprises ayant mis en place la nouvelle classification, les salaires minima conventionnels bruts mensuels, des catégories ouvriers/ employés, techniciens agents de maîtrise et cadres, sont revalorisés.

À compter du 1^{er} février 2025 la grille des salaires minima conventionnels mensuels bruts applicables, pour un travail effectif correspondant à la durée conventionnelle du travail en vigueur au jour de la signature, soit 151,67 heures par mois ou 218 jours par an, s'établit comme suit pour les différents niveaux et échelons :

| Catégories | Niveau | Échelon | Salaires minima conventionnels bruts mensuels |
|------------|--------|---------|---|
| O/E | A | 1 | 1 804,80 € |
| | | 2 | 1 814,33 € |
| | B | 1 | 1 825,01 € |
| | | 2 | 1 839,61 € |
| | C | 1 | 1 855,52 € |
| | | 2 | 1 872,23 € |
| | | 3 | 1 892,82 € |
| | D | 1 | 1 917,72 € |
| | | 2 | 1 933,07 € |
| | | 3 | 1 954,33 € |
| | E | 1 | 1 988,82 € |
| | | 2 | 2 020,64 € |
| | | 3 | 2 074,18 € |
| TAM | F | 1 | 2 201,48 € |
| | | 2 | 2 222,39 € |
| | | 3 | 2 253,51 € |
| | G | 1 | 2 299,58 € |
| | | 2 | 2 342,12 € |
| | | 3 | 2 412,38 € |
| | H | 1 | 2 544,01 € |
| | | 2 | 2 610,15 € |
| | | 3 | 2 718,47 € |
| | I | | 2 891,30 € |
| Cadre | J | 1 | 3 070,81 € |
| | | 2 | 3 175,22 € |
| | | 3 | 3 280,00 € |
| | K | 1 | 3 461,53 € |
| | | 2 | 3 648,45 € |
| | | 3 | 3 834,52 € |
| | L | 1 | 4 019,73 € |
| | | 2 | 4 276,99 € |
| | | 3 | 4 578,52 € |
| | M | | 5 161,52 € |

Il est rappelé que le salaire minima conventionnel brut mensuel, calculé sur une base de 151,67 heures par mois ou 218 jours par an, résultant de la classification comporte tous les éléments de rémunération, quelles que soient leur qualification et leur périodicité, à l'exception :

- des majorations diverses prévues par la loi ou la convention collective en raison de circonstances particulières (heures supplémentaires, heures travaillées un jour férié, un dimanche ou de nuit...);
- des sommes qui constituent un remboursement de frais et ne supportent pas de ce fait les cotisations des régimes

sociaux ;

— des sommes issues des accords de participation et d'intéressement qui n'ont pas le caractère de salaire.

Pour les entreprises relevant du secteur des Œufs, les parties conviennent qu'elles ne négocieront plus de rémunération annuelle garantie (RAG).

Article 2

Grille des salaires des minima conventionnels de la Boulangerie-Pâtisserie

Pour les entreprises du secteur de la Boulangerie-Pâtisserie n'ayant pas encore déployé la nouvelle classification, les salaires minima conventionnels bruts mensuels, des catégories ouvriers/ employés, techniciens agents de maîtrise et cadres, sont revalorisés.

À compter du 1^{er} février 2025, la grille des salaires minima conventionnels bruts mensuels applicables, pour un travail effectif correspondant à la durée conventionnelle du travail en vigueur au jour de la signature, soit 151,67 heures par mois ou 218 jours par an, s'établit comme suit pour les différents niveaux et échelons :

| Catégories | Degrés | Salaires minima conventionnels bruts mensuels |
|------------|--------|---|
| O/E | OE1 | 1814,33 € |
| | OE2 | 1825,01 € |
| | OE3 | 1839,61 € |
| | OE4 | 1872,23 € |
| | OE5 | 1917,72 € |
| | OE6 | 1988,82 € |
| | OE7 | 2074,18 € |
| TAM | TAM1 | 2201,48 € |
| | TAM2 | 2342,12 € |
| | TAM3 | 2544,01 € |
| | TAM4 | 2718,47 € |
| | TAM5 | 2891,30 € |
| Cadres | CA1 | 3070,81 € |
| | CA2 | 3461,53 € |
| | CA3 | 4019,73 € |
| | CA4 | 4578,52 € |
| | CA5 | 5161,52 € |

Il est rappelé que le salaire minima conventionnel brut mensuel, calculé sur une base de 151,67 heures par mois ou 218 jours par an, résultant de la classification comporte tous les éléments de rémunération, quelles que soient leur qualification et leur périodicité, à l'exception :

— des majorations diverses prévues par la loi ou la convention collective en raison de circonstances particulières (heures supplémentaires, heures travaillées un jour férié, un dimanche ou de nuit...) ;

— des sommes qui constituent un remboursement de frais et ne supportent pas de ce fait les cotisations des régimes sociaux ;

— des sommes issues des accords de participation et d'intéressement qui n'ont pas le caractère de salaire.

Article 3

Grille des salaires des minima conventionnels des Œufs

Pour les entreprises du secteur des Œufs n'ayant pas encore déployé la nouvelle classification, le barème des salaires mensuels et annuels bruts minimaux est applicable pour une durée mensuelle du travail de 151,67 heures ou sa durée annuelle équivalente est le suivant :

| Niveau | Échelon | Salaire minimum mensuel | Salaire annuel sur 13 mois (1) |
|--------|---------|-------------------------|--------------------------------|
| I | 1 | 1.804,80 | 23.462,24 |
| | 2 | 1.814,33 | 23.586,29 |
| | 3 | 1.826,65 | 23.746,45 |
| II | 1 | 1.835,95 | 23.867,35 |
| | 2 | 1.845,24 | 23.988,12 |
| | 3 | 1.854,54 | 24.109,02 |
| III | 1 | 1.864,86 | 24.243,18 |
| | 2 | 1.875,19 | 24.377,47 |
| | 3 | 1.885,52 | 24.511,76 |
| IV | 1 | 1.901,01 | 24.713,13 |
| | 2 | 1.916,50 | 24.914,50 |
| | 3 | 1.931,99 | 25.115,87 |
| V | 1 | 2.109,85 | 27.428,05 |
| | 2 | 2.055,62 | 26.723,06 |
| | 3 | 2.091,39 | 27.188,07 |
| VI | 1 | 2.164,08 | 28.133,04 |
| | 2 | 2.222,50 | 28.892,50 |
| | 3 | 2.282,51 | 29.672,63 |
| VII | 1 | 2.470,01 | 32.110,13 |
| | 2 | 2.617,39 | 34.026,07 |
| | 3 | 2.764,76 | 35.941,88 |
| VIII | 1 | 3.060,72 | 39.789,36 |
| | 2 | 3.356,67 | 43.636,71 |
| | 3 | 3.788,11 | 49.245,43 |
| IX | 1 | 4.502,43 | 58.531,59 |
| | 2 | 4.932,68 | 64.124,84 |
| | 3 | 5.485,35 | 71.309,55 |

(1) : sous réserve de l'entrée en vigueur des dispositions du présent avenant pour tenir compte des minimas applicables avant celle-ci.

- Les niveaux I à IV correspondent à la catégorie «employés-ouvriers».
- Les niveaux V à VI correspondent à la catégorie «agents de maîtrise».
- Les niveaux VII à IX correspondent à la catégorie «cadres».

S'agissant du salaire minimal mensuel, les parties ont convenu d'une entrée en vigueur au 1^{er} février 2025. Ainsi, au regard de la date d'extension du présent avenant, une régularisation sera, le cas échéant, à effectuer pour les mois antérieurs à l'entrée en vigueur du présent avenant depuis le 1^{er} février 2025.

S'agissant du salaire minimal annuel, il est rappelé qu'en cas de départ ou d'arrivée en cours d'année, de changement d'échelon ou de travail à temps partiel, le salaire annuel minimal est calculé au prorata (ainsi que le salaire minimum mensuel en cas de travail à temps partiel).

Il est rappelé également que le niveau de rémunération annuelle garantie tel que visé ci-dessus est applicable sous réserve de l'entrée en vigueur des dispositions du présent avenant pour tenir compte des minima applicables avant celle-ci.

Il est rappelé que le salaire annuel minimal résultant de la classification comporte tous les éléments de rémunération, quelles que soient leur qualification et leur périodicité, à l'exception :

- des majorations diverses prévues par la loi ou la convention collective en raison de circonstances particulières (heures supplémentaires, heures travaillées un jour férié, un dimanche ou de nuit...);
- du montant de la prime d'ancienneté ;
- des sommes qui constituent un remboursement de frais et ne supportent pas de ce fait les cotisations des régimes sociaux ;
- des sommes issues des accords de participation et d'intéressement qui n'ont pas le caractère de salaire.

En fin d'année civile 2025, une comparaison doit être effectuée entre le montant brut de la rémunération effectivement perçue par chaque salarié et le salaire annuel minimal en prenant en compte les éléments définis précédemment.

Si le montant brut perçu est inférieur au salaire annuel minimal afférent au niveau de classification du salarié, le complément brut de rémunération correspondant est versé à l'intéressé à l'occasion de la première paye de l'année suivante.

Cette régularisation devra intervenir sur la paie du mois suivant celui au cours duquel le présent avenant sera entré en vigueur.

Article 4 **Égalité salariale entre les femmes et les hommes**

Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les grilles de salaires minima conventionnels bruts fixés ci-dessus sont conformes à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que, outre le respect des salaires minima conventionnels, chaque employeur doit également respecter les principes légaux et jurisprudentiels en application de la règle «à travail égal, salaire égal».

En conséquence, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Si tel n'est pas le cas, ils mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales

Article 5 **Dépôt et Extension**

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Régime de prévoyance harmonisé **Accord du 30 novembre 2023**

[Étendu par arr. 10 juill. 2024, JO 17 juill. mod. par arr. 11 déc. 2024, JO 18 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024, pour les entreprises appliquant déjà les dispositions du régime de branche mutualisé de la Boulangerie Pâtisserie, et du 1^{er} janv. 2025, pour toutes les autres entreprises]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNIPO ;

FEB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CGT-FO.

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEB ;

SNIPO.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par accord collectif de branche étendu en date du 15 avril 2019, les branches professionnelles des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie (IDCC n° 1747) et des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC n° 2075), ont acté, avec leurs organisations syndicales représentatives de salariés respectives, le rapprochement volontaire de leurs champs conventionnels, créant ainsi une seule branche professionnelle.

Forts de ce constat, les partenaires sociaux de la nouvelle branche ont engagé des négociations afin d'aboutir à la mise en place de nouvelles dispositions conventionnelles harmonisées.

Les parties se sont ainsi engagées à harmoniser les dispositions de la Convention Collective Nationale des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie et de la Convention Collective Nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs.

Un accord de méthode en date du 5 avril 2022 relatif à l'harmonisation des dispositions des Conventions Collectives Nationales a été conclu ce titre pour organiser ces négociations.

Dans ce cadre, les parties ont convenu en 1^{er} lieu de l'harmonisation des dispositions conventionnelles concernant le régime de prévoyance.

Il est expressément convenu entre les parties, que dans le cadre la poursuite des travaux d'harmonisation, les présentes dispositions du présent accord seront reprises pour être intégrées dans l'accord global portant mise en place d'une convention collective unique.

Article 1

Objet

Le présent accord a pour objet de mettre en place un régime de prévoyance harmonisé au niveau de la branche. Ce régime répond aux objectifs suivants :

— *(Tiret exclu de l'extension par arr. 10 juill. 2024, JO 17 juill.) La mutualisation des risques au niveau professionnel qui, d'une part, permet de pallier les difficultés rencontrées par certaines entreprises de la profession, généralement de petite taille, lors de la mise en place d'une protection sociale complémentaire et, d'autre part, garantit l'accès aux garanties collectives, sans considération, notamment, d'âge ou d'état de santé ;*

— La solidarité entre l'ensemble des entreprises et les salariés de la profession.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des champs d'application de la Convention Collective Nationale des activités industrielles de Boulangerie et de Pâtisserie (IDCC 1747) ainsi que de la Convention Collective Nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de Transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075).

Article 3

Bénéficiaires des garanties

Les bénéficiaires des garanties, dans les conditions fixées par le présent accord, sont l'ensemble des salariés des entreprises qui relèvent de la Convention Collective Nationale des activités industrielles de Boulangerie et de Pâtisserie (IDCC 1747) ainsi que de la Convention Collective Nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de Transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075) et ce quelle que soit la nature du contrat de travail.

Article 4

Salaire de référence

Le salaire annuel de référence servant de base au calcul des prestations au titre des garanties incapacité temporaire de travail et invalidité est :

— Le salaire brut complet, toutes primes et gratifications incluses, ayant donné lieu à versement de cotisations sociales, éventuellement rétabli prorata temporis en cas d'embauche ou d'absence pour maladie / accident au cours de la période de référence, des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail.

Ce salaire est pris en compte dans la limite de 4 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.

Le salaire annuel de référence servant de base au calcul des prestations au titre des garanties Décès, Rente éducation et Rente de conjoint est :

— le salaire brut complet, primes et indemnités comprises, ayant donné lieu à versement de cotisations sociales, éventuellement rétabli prorata temporis en cas d'embauche ou d'absence pour maladie / accident au cours de la période de référence, des 12 mois civils précédant le décès ou l'invalidité absolue et définitive.

Ce salaire est pris en compte dans la limite de 4 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.

Article 5

Définitions des personnes à charge

Au sens du présent accord, sont considérées comme personnes à charge :

— Les enfants de moins de 18 ans à charge au sens de la législation de la Sécurité sociale, du participant ou de son conjoint ;

— Les enfants de moins de 26 ans du participant ou de son conjoint à charge au sens fiscal, à savoir :

m Les enfants pris en compte dans le quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;

m Les enfants auxquels le participant sert une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global ;

— Les enfants handicapés si, avant leur 21^{ème} anniversaire, ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile (ou de la carte mobilité inclusion) et bénéficiaires de l'allocation des adultes handicapés ;

— Quel que soit leur âge, et sauf déclaration personnelle des revenus, les enfants infirmes, n'étant pas en mesure de subvenir à leurs besoins en raison de leur infirmité et pris en compte dans le quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;

— Les enfants du participant nés «viabiles» moins de 300 jours après le décès du participant ;

— Toute personne sans activité, reconnue à charge du participant par l'administration fiscale pour le calcul du quotient familial.

Article 6

Garanties pour le personnel non-cadre

Article 6-1

Garanties décès, invalidité permanente et totale

Article 6-1-1

Décès

En cas de décès d'un salarié, il sera versé un capital, exprimé en pourcentage du salaire de référence, dans les conditions suivantes :

Décès toutes causes :

| | |
|--|-------------------------------|
| Célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge | 75 % du salaire de référence |
| Marié sans personne à charge | 110 % du salaire de référence |
| Majoration par personne à charge | 25 % du salaire de référence |

Invalidité absolue et définitive : Est considéré comme atteint d'invalidité absolue et définitive, le participant reconnu invalide par la Sécurité sociale soit comme invalide de 3^{ème} catégorie, soit comme victime d'accident de travail ou de maladie professionnelle bénéficiant de la rente pour incapacité permanente professionnelle, majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne. Lorsque le participant est en état d'invalidité absolue et définitive, le capital prévu ci-dessus en cas de décès, à l'exclusion de la majoration éventuelle pour décès accidentel, lui est versé par

anticipation sur sa demande. Ce paiement par anticipation met fin à la garantie décès sur la tête du participant.

Décès par accident :

En cas de décès accidentel du participant, il est prévu le versement au(x) bénéficiaire(s) d'un capital supplémentaire égal à 100 % du capital prévu ci-dessus en fonction de la situation familiale. Le décès est accidentel lorsqu'il est provoqué par un événement extérieur, soudain et involontaire entraînant le décès du participant dans les 12 mois suivant l'accident.

Double effet

Le décès du conjoint survenant postérieurement ou simultanément au décès du participant, entraîne le versement au profit des enfants restant à charge, d'un capital égal à 50 % du capital servi lors du décès du participant, à l'exclusion de la majoration éventuelle pour décès accidentel.

Le conjoint ne doit être ni remarié, ni lié par un PACS au jour de son décès.

Est considéré comme décès simultané à celui du salarié, le décès du conjoint survenant au cours du même événement :

- Sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès,
- Ou lorsque le décès du conjoint survient dans un délai de 24 heures avant le décès du salarié.

La prestation est répartie par parts égales entre les enfants à charge du conjoint, qui étaient initialement à la charge du salarié au jour de son décès.

Allocation Frais d'obsèques

En cas de décès du salarié ou de son conjoint ou d'un enfant à charge au sens fiscal, il est versé une allocation à la personne ayant réglé les frais d'obsèques et le justifiant sur facture, dans la limite des frais réellement engagés. Le montant de cette allocation est égal à 100 % du Plafond mensuel de la Sécurité Sociale en vigueur au jour du décès.

Bénéficiaires du capital décès

À défaut de désignation expresse, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :

- à son conjoint non séparé de droit ou de fait,
- à défaut, à ses enfants, légitimes, reconnus ou adoptifs par parts égales entre eux,
- à défaut, à ses petits-enfants par parts égales entre eux,
- à défaut, à ses parents ou grands-parents survivants, par parts égales entre eux,
- à défaut, à sa succession pour suivre la dévolution légale.

La part de capital correspondant aux éventuelles majorations pour personne(s) à charge est versée aux personnes ouvrant droit à ces majorations. Lorsque l'enfant est mineur (ou majeur protégé), la majoration est versée à son représentant légal.

Article 6-1-2 **Invalidité/incapacité permanente et totale**

À l'expiration de la période d'incapacité de travail et dès la reconnaissance de l'état d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle par la Sécurité sociale, le participant perçoit une rente complémentaire.

Prestations

| Reconnaissance effectuée par la Sécurité sociale | Montant annuel de la rente complémentaire y compris la rente brute servie par la Sécurité sociale |
|--|---|
| Invalidité de 1 ^{ère} catégorie | 43,5 % du salaire de référence sous déduction de la rente brute versée par la Sécurité Sociale |
| Incapacité permanente professionnelle dont le taux est compris entre 33 % inclus et 66 %, | 48,5 % du salaire de référence sous déduction de la rente brute versée par la Sécurité Sociale |
| Invalidité de 2 ^{ème} ou 3 ^{ème} catégorie ou taux d'incapacité permanente professionnelle supérieur à 66 %, | 72,5 % du salaire de référence sous déduction de la rente brute versée par la Sécurité Sociale |

Ces prestations sont versées par quotité mensuelle à terme échu.

La garantie invalidité du salarié est classée :

- En 1^{ère} catégorie, quand son état de santé lui permet de continuer à travailler,
- En 2^{ème} catégorie, quand son état de santé ne lui permet pas de continuer à travailler,

— En 3^{ème} catégorie, quand son état de santé ne lui permet pas de continuer à travailler et que l'assuré est dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie (Est considéré en situation d'invalidité permanente et totale, le salarié reconnu par la Sécurité sociale comme définitivement inapte à toute activité professionnelle et percevant à ce titre une rente d'invalidité 3^{ème} catégorie).

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, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Lorsque la Sécurité Sociale réduit ses prestations, les prestations complémentaires versées sont diminuées à due concurrence.

Le service de la rente est maintenu sous réserve du versement de la rente d'invalidité de la sécurité sociale et au plus tard jusqu'à la liquidation d'une pension vieillesse de la Sécurité Sociale ou du décès du salarié.

Article 6-1-3 **Risques exclus**

Ne donnent pas lieu à garantie et n'entraînent aucun paiement à la charge de l'organisme assureur, en cas de décès/invalidité permanente et totale, les risques visés aux conditions générales de l'organisme assureur prévues au contrat souscrit par l'entreprise.

Article 6-2 **Garantie rente éducation**

Prestations

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

| | |
|--|------------------------------|
| Jusqu'au 16 ^{ème} anniversaire | 8 % du salaire de référence |
| Du 16 ^{ème} au 18 ^{ème} anniversaire | 12 % du salaire de référence |
| À compter du 18 ^{ème} anniversaire et tant que l'enfant répond à la définition d'enfant à charge mentionnée | 16 % du salaire de référence |

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

Seront ainsi concernés, les enfants, en fonction de leur âge, dans les conditions suivantes :

— Jusqu'à leur 18^{ème} anniversaire, sans condition,

— Jusqu'à leur 26^{ème} anniversaire, et sous condition, soit :

m De poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel,

m D'être en apprentissage,

m De poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle en alternance,

m D'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès de Pôle Emploi comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle,

m D'être employés dans un centre d'Aide par le Travail en tant que travailleurs handicapés.

Sont concernés par le présent dispositif, les enfants nés ou à naître du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus.

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions indiquées ci-dessus, les enfants à naître et nés viables et les enfants recueillis ; c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint du participant décédé, qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Paiement de la rente

La rente est versée par trimestre et d'avance.

Elle prend effet à compter du premier jour du trimestre civil suivant le décès du salarié.

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 n'est plus à charge.

Lorsque l'enfant est mineur, elle est versée à son représentant légal. Lorsque l'enfant est majeur, elle lui est versée directement.

Article 6-3

Garantie incapacité temporaire de travail

Il sera versé au salarié, après un an d'ancienneté dans l'entreprise, en arrêt de travail se poursuivant au-delà de la période de maintien de salaire assuré par l'employeur (selon les dispositions en vigueur en la matière dans la branche professionnelle, à la date de prise d'effet de l'avenant n° 22 du 17 novembre 2016), consécutif à une maladie ou à un accident, professionnel ou non, pris en charge par la Sécurité sociale, des indemnités journalières complémentaires, visant à lui garantir de 72,5 % de la 365^{ème} partie du salaire de référence sous déduction des indemnités journalières brutes servies par la Sécurité sociale.

Pour les salariés dont l'ancienneté est inférieure à un an (ne bénéficiant pas du maintien de salaire assuré par l'employeur en raison d'une ancienneté insuffisante), l'indemnisation intervient à compter du 91^{ème} jour d'arrêt de travail continu.

En cas d'épuisement des droits au maintien de salaire tels que définis dans la présente convention collective, l'indemnisation intervient après la période de franchise de 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, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Le service de la rente est maintenu sous réserve du versement de la rente d'invalidité de la sécurité sociale et au plus tard jusqu'à la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ou du décès du salarié. En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la Sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu (salaire à temps partiel, indemnités Pôle emploi...) ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Lorsque le régime de la Sécurité sociale réduit ses prestations, les indemnités journalières complémentaires sont réduites à due concurrence.

Le service des indemnités journalières complémentaires cesse :

- À la date de cessation de versement des indemnités journalières de la Sécurité sociale
- Lors de la reprise du travail,
- Au décès du salarié,
- Lors de la mise en invalidité,
- À la date de liquidation de la pension vieillesse pour inaptitude au travail.

Article 7

Garanties pour le personnel cadre

Le bénéfice des dispositions du présent article est ouvert, de manière collective, générale et impersonnelle, à l'ensemble des salariés «cadres» au sens des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, dans les conditions prévues à l'article 3 de cet accord national interprofessionnel.

Dans ce cadre, il est expressément prévu en application du décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021, que la définition des salariés relevant de la catégorie «assimilés cadres» est fixée par les dispositions conventionnelles de branche en vigueur au moment de l'instauration du présent régime dans l'entreprise.

Il est expressément convenu par les parties, sans conséquence sur le caractère collectif et obligatoire du présent régime, que les entreprises de la branche pourront décider d'intégrer ou non les salariés ainsi définis dans la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire. Elles devront pour ce faire établir un acte juridique spécifique : accord collectif, décision unilatérale...

Article 7-1

Garanties décès, invalidité permanente et totale

Article 7-1-1

En cas de décès d'un salarié, il sera versé un capital, exprimé en pourcentage du salaire de référence, dans les conditions suivantes :

Décès toutes causes :

| | |
|--|-------------------------------|
| Célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge | 180 % du salaire de référence |
| Marié sans personne à charge | 250 % du salaire de référence |

| | |
|----------------------------------|-------------------------------|
| Marié avec 1 personne à charge | 300 % du salaire de référence |
| Majoration par personne à charge | 50 % du salaire de référence |

Invalidité absolue et définitive : Est considéré comme atteint d'invalidité absolue et définitive, le participant reconnu invalide par la Sécurité sociale soit comme invalide de 3^{ème} catégorie, soit comme victime d'accident de travail ou de maladie professionnelle bénéficiant de la rente pour incapacité permanente professionnelle, majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne. Lorsque le participant est en état d'invalidité absolue et définitive, le capital prévu ci-dessus en cas de décès, à l'exclusion de la majoration éventuelle pour décès accidentel, lui est versé par anticipation sur sa demande. Ce paiement par anticipation met fin à la garantie décès sur la tête du participant.

Décès par accident :

En cas de décès accidentel du participant, il est prévu le versement au(x) bénéficiaire(s) d'un capital supplémentaire égal à 100 % du capital prévu ci-dessus en fonction de la situation familiale. Le décès est accidentel lorsqu'il est provoqué par un événement extérieur, soudain et involontaire entraînant le décès du participant dans les 12 mois suivant l'accident.

Le décès est accidentel lorsqu'il est provoqué par un événement extérieur, soudain et involontaire entraînant le décès du salarié dans les douze mois suivant l'accident.

Double effet

Le décès du conjoint survenant postérieurement ou simultanément au décès du participant, entraîne le versement au profit des enfants restant à charge, d'un capital égal à 50 % du capital servi lors du décès du participant, à l'exclusion de la majoration éventuelle pour décès accidentel.

Le conjoint ne doit être ni remarié, ni lié par un PACS au jour de son décès.

Est considéré comme décès simultané à celui du salarié, le décès du conjoint survenant au cours du même événement :

- Sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès,
- Ou lorsque le décès du conjoint survient dans un délai de 24 heures avant le décès du salarié.

La prestation est répartie par parts égales entre les enfants à charge du conjoint, qui étaient initialement à la charge du salarié au jour de son décès.

Est considéré comme décès simultané à celui du participant, le décès du conjoint survenant au cours du même événement :

- Sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre du décès ;
- Sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre du décès.

Décès du conjoint postérieur ou simultané au décès du salarié

En cas de décès du conjoint survenant postérieurement ou simultanément au décès du salarié, il est versé un capital égal à 100 % du capital versé au décès du salarié, à l'exclusion de la majoration éventuelle pour décès accidentel.

Le conjoint ne doit être ni remarié, ni lié par un Pacs au jour de son décès.

Est considéré comme décès simultané à celui du salarié, le décès du conjoint survenant au cours du même événement :

- Sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès,
- Ou lorsque le décès du conjoint survient dans un délai de 24 heures avant le décès du salarié.

La prestation est répartie par parts égales entre les enfants à charge du conjoint, qui étaient initialement à la charge du salarié au jour de son décès.

Allocation Frais d'obsèques

En cas de décès du conjoint du salarié ou d'un enfant à charge du salarié au sens fiscal, il est versé une allocation à la personne ayant réglé les frais d'obsèques et le justifiant sur facture, dans la limite des frais réellement engagés.

En cas de décès d'un enfant à charge, cette allocation est égale à 100 % du Plafond mensuel de la Sécurité Sociale en vigueur au jour du décès.

En cas de décès du conjoint du salarié, cette allocation est égale à 100 % du Plafond mensuel de la Sécurité Sociale en vigueur au jour du décès.

Bénéficiaires du capital décès

À défaut de désignation expresse, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :

- À son conjoint non séparé de droit ou de fait,

- À défaut, à ses enfants, légitimes, reconnus ou adoptifs par parts égales entre eux,
- À défaut, à ses petits-enfants par parts égales entre eux,
- À défaut, à ses parents ou grands-parents survivants, par parts égales entre eux,
- À défaut, à sa succession pour suivre la dévolution légale.

Article 7-1-2 **Invalidité permanente et totale**

Prestations

| Reconnaissance effectuée par la Sécurité sociale | Montant annuel de la rente complémentaire y compris la rente brute servie par la Sécurité sociale |
|--|---|
| Invalidité de 1 ^{ère} catégorie Incapacité permanente professionnelle dont le taux est compris entre 33 % inclus et 66 %, | 49,5 % du salaire de référence sous déduction de la rente brute versée par la Sécurité Sociale |
| Invalidité de 2 ^{ème} ou 3 ^{ème} catégorie Incapacité permanente professionnelle dont le taux est supérieur à 66 %, | 82,5 % du salaire de référence sous déduction de la rente brute versée par la Sécurité Sociale |

Ces prestations sont versées par quotité mensuelle à terme échu.

La garantie invalidité du salarié est classée :

- En 1^{ère} catégorie, quand son état de santé lui permet de continuer à travailler,
- En 2^{ème} catégorie, quand son état de santé ne lui permet pas de continuer à travailler,
- En 3^{ème} catégorie, quand son état de santé ne lui permet pas de continuer à travailler et que l'assuré est dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie (est considéré en situation d'invalidité permanente et totale le salarié reconnu par la Sécurité sociale comme définitivement inapte à toute activité professionnelle et percevant à ce titre une rente d'invalidité 3^{ème} catégorie).

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, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Lorsque la Sécurité Sociale réduit ses prestations, les prestations complémentaires versées sont diminuées à due concurrence.

Le service de la rente est maintenu sous réserve du versement de la rente d'invalidité de la sécurité sociale et au plus tard jusqu'à la liquidation d'une pension vieillesse de la Sécurité Sociale ou du décès du salarié.

Article 7-1-3 **Risques exclus**

Ne donnent pas lieu à garantie et n'entraînent aucun paiement à la charge de l'organisme assureur, en cas de décès/invalidité permanente et totale, les risques visés aux conditions générales de l'organisme assureur prévues au contrat souscrit par l'entreprise.

Article 7-2 **Garantie rente éducation**

Prestations

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

| | |
|--|------------------------------|
| Jusqu'au 16 ^{ème} anniversaire | 8 % du salaire de référence |
| Du 16 ^{ème} au 18 ^{ème} anniversaire | 12 % du salaire de référence |
| À compter du 18 ^{ème} anniversaire et tant que l'enfant répond à la définition d'enfant à charge mentionnée | 16 % du salaire de référence |

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

Seront ainsi concernés, les enfants, en fonction de leur âge, dans les conditions suivantes :

- Jusqu'à leur 18^{ème} anniversaire, sans condition,
- Jusqu'à leur 26^{ème} anniversaire, et sous condition, soit :
 - m De poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel,

m D'être en apprentissage,

m De poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle en alternance,

m D'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès de Pôle Emploi comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle,

m D'être employés dans un centre d'Aide par le Travail en tant que travailleurs handicapés.

Sont concernés par le présent dispositif, les enfants nés ou à naître du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus.

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions indiquées ci-dessus, les enfants à naître et nés viables et les enfants recueillis ; c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint du participant décédé, qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Paiement de la rente

La rente est versée par trimestre et d'avance.

Elle prend effet à compter du premier jour du trimestre civil suivant le décès du salarié.

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 n'est plus à charge.

Lorsque l'enfant est mineur, elle est versée à son représentant légal. Lorsque l'enfant est majeur, elle lui est versée directement.

Article 7-3 **Garantie incapacité temporaire de travail**

Il sera versé au salarié, après un an d'ancienneté dans l'entreprise, en arrêt de travail se poursuivant au-delà de la période de maintien de salaire assuré par l'employeur, consécutif à une maladie ou à un accident, professionnel ou non, pris en charge par la Sécurité sociale, des indemnités journalières complémentaires, visant à lui garantir de 87,5 % de la 365^{ème} partie du salaire de référence sous déduction des indemnités journalières brutes servies par la Sécurité sociale.

Pour les salariés dont l'ancienneté est inférieure à un an (ne bénéficiant pas du maintien de salaire assuré par l'employeur en raison d'une ancienneté insuffisante), l'indemnisation intervient à compter du 91^{ème} jour d'arrêt de travail continu.

En cas d'épuisement des droits au maintien de salaire tels que définis dans la présente convention collective, l'indemnisation intervient après la période de franchise de 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, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Le service de la rente est maintenu sous réserve du versement de la rente d'invalidité de la sécurité sociale et au plus tard jusqu'à la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ou du décès du salarié. En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la Sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu (salaire à temps partiel, indemnités Pôle emploi...) ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Lorsque le régime de la Sécurité sociale réduit ses prestations, les indemnités journalières complémentaires sont réduites à due concurrence.

Le service des indemnités journalières complémentaires cesse :

- À la date de cessation de versement des indemnités journalières de la Sécurité sociale
- Lors de la reprise du travail,
- Au décès du salarié,
- Lors de la mise en invalidité,
- À la date de liquidation de la pension vieillesse pour inaptitude au travail.

Article 8 **Cotisations**

Mod. par Avenant 16 janv. 2025, étendu par arr. 16 mai, 2025, JO 12 juin, applicable à compter du 1^{er} avr. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEB ;

SNIPO.
Syndicat(s) de salariés :
CFDT ;
CGT-FO ;
CFTC ;
CFE-CGC.

Article 8-1
(Avenant 16 janv. 2025, étendu) - Pour le régime salarié non-cadre

Les cotisations sont calculées sur la rémunération brute annuelle, toutes primes et indemnités confondues, supportant les charges sociales. Elles sont partagées entre l'employeur et le salarié à raison d'une répartition calculée comme suit :

- Sur la tranche A/ tranche B : 0,988 % à la charge de l'employeur;
- Sur la tranche A/ tranche B : 0,429 % pour le salarié ;
- Soit un total de 1,417 %.

L'affectation des cotisations aux diverses prestations du régime est fixée comme suit :

| | Employeur | Salarié |
|-----------------------|-----------|---------|
| | TA/ TB | TA/ TB |
| Décès - IAD | 0,108 % | 0,047 % |
| Allocation Obsèques | 0,008 % | 0,003 % |
| Rente éducation | 0,084 % | 0,036 % |
| Incapacité de travail | | 0,343 % |
| invalidité | 0,788 % | |
| Total | 0,988 % | 0,429 % |

Les cotisations sont réglées par l'entreprise par trimestre à terme échu.

Article 8-2
Pour le régime salarié cadre

Article 8-2-1
(Avenant 16 janv. 2025, étendu) - Cotisations

Les cotisations sont calculées sur la rémunération brute annuelle, toutes primes et indemnités confondues, supportant les charges sociales. Elles sont partagées entre l'employeur et le salarié à raison d'une répartition calculée comme suit :

- Sur la tranche A : 1,668 % entièrement à la charge de l'employeur,
- Sur la tranche B : 1,189 % pour l'employeur et 1,189 % pour le salarié.

L'affectation des cotisations aux diverses prestations du régime est fixée comme suit :

| | Employeur | | Salarié | |
|-----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | Tranche A | Tranche B | Tranche A | Tranche B |
| Décès IAD | 0,660 % | 0,245 % | - | 0,245 % |
| Allocations obsèques | 0,010 % | 0,005 % | - | 0,005 % |
| Rente éducation | 0,12 % | 0,06 % | - | 0,06 % |
| Incapacité do travail | 0,314 % | 0,382 % | - | 0,382 % |
| Invalidité | 0,564 % | 0,497 % | | 0,497 % |
| Total | 1,668 % | 1,189 % | | 1,189 % |

Les cotisations sont réglées par l'entreprise par trimestre à terme échu.

Article 8-2-2

Dispositions spécifiques pour les entreprises relevant du secteur des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075)

Pour limiter l'impact financier de l'affiliation au présent régime pour les entreprises relevant du des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs, qui à ce jour, ont une répartition de la cotisation au financement régime de prévoyance sur la base de 50 % entreprise - 50 % salariés, il est convenu que ces dernières disposeront au plus tard jusqu'au 1^{er} janvier 2025 pour appliquer la nouvelle répartition de la cotisation telle que prévue à l'article 8-2-1 du présent accord.

Elles pourront continuer d'appliquer une répartition égalitaire entre elle et les salariés sous réserve de respecter le taux de cotisation globale. En tout état de cause, pour l'année 2024, les entreprises appliquant le régime de branche du secteur des œufs devront prendre à leur seule charge l'augmentation du taux de cotisation au titre de l'année de 2024.

Au terme de l'année 2024, elles devront appliquer la répartition fixée par le présent accord.

Article 9

Traitement des périodes de suspension du contrat de travail

Conformément aux règles administratives en vigueur et notamment à l'instruction interministérielle DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021, le bénéfice des garanties mises en place par les présents régimes est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail sont suspendus, pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- D'un maintien, total ou partiel, de salaire ;
- D'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- D'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

Sont notamment concernées les périodes de suspension du contrat de travail liées à une maladie, une maternité ou un accident ainsi que les périodes d'activité partielle et d'activité partielle de longue durée, dès lors qu'elles sont indemnisées.

Dans cette hypothèse, l'entreprise verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisations.

Les cotisations salariales continueront à être précomptées sur le montant de la rémunération maintenue et l'entreprise maintiendra sa participation patronale.

Dans les cas de suspension de contrat non visés par les présentes (congé sabbatique, etc.), la couverture est automatiquement suspendue.

Le bénéficiaire peut demander à l'organisme assureur le maintien de sa couverture avec paiement de la cotisation à sa charge intégrale (part patronale et part salariale), directement auprès de cet organisme.

Article 10

Portabilité des droits du régime de prévoyance collective

Article 10-1

Conditions d'ouverture des droits et garanties maintenues

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

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

- Garantie Décès, Invalidité permanente et totale des salariés cadres et non cadres ;
- Garantie Rente Éducation des salariés cadres et non cadres ;
- Garantie incapacité temporaire de travail des salariés cadres et non cadres.

Article 10-2

Garantie invalidité des salariés cadres et non cadres dans les conditions prévues par chacun de ces articles

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

Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur au niveau du régime de prévoyance

conventionnel, dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité.

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

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

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

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

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

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

Article 10-3 **Durée et limites de la portabilité**

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

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

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

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

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

Article 10-4 **Salaire de référence**

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini au titre de l'article 4 de l'accord précité, pour les salariés en activité pour chaque garantie maintenue, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de cessation du contrat de travail. Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de rupture, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

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

Si l'allocation chômage n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des conditions du régime d'assurance chômage applicables au jour de l'incapacité. Il en sera de même si la date théorique de fin de droit à l'allocation chômage survient au cours de la période d'indemnisation.

Pour la détermination du traitement de base, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de rupture, indemnités compensatrices de congés payés, primes de précarité et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

Article 11 **Reprise des risques en cours**

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

L'indemnisation de ces salariés intervient dans les conditions légales et réglementaires applicables qui seront précisées dans les conditions générales de l'organisme assureur.

Article 12

Changement d'organisme assureur

Dans l'hypothèse du changement d'organisme assureur au sein de l'entreprise par le présent accord, les modalités de maintien des prestations au sein des entreprises et les conditions de revalorisation futures sont celles définies par la réglementation et les conditions des contrats d'assurances des organismes concernés.

Article 13

Mise en place du régime

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

Article 14

Prise en compte des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Il est rappelé que dans le cadre de la négociation ayant abouti au présent accord, conformément aux dispositions de l'article No. 2261-23-1 du Code du travail, les partenaires sociaux signataires ont pris en considération les principes suivants dans le cadre de leur négociation :

- Le principe d'égalité de traitement entre les salariés;
- La configuration des entreprises du secteur d'activité concerné et notamment les attentes et contraintes d'organisation des entreprises de moins de 50 salariés représentant une part importante des entreprises de ce secteur.

En conséquence, compte tenu de l'objet du présent accord, lequel a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises du secteur, quelque soit leur effectif, les partenaires sociaux ont convenu qu'il n'y avait pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 15

Suivi de l'accord

Les partenaires sociaux se réuniront une fois tous les ans afin de dresser un bilan de l'application du présent accord et s'interroger sur l'opportunité d'une éventuelle révision.

Article 16

Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales qui lui sont applicables.

Article 17

Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par une partie signataire conformément aux dispositions légales qui lui sont applicables.

Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception.

Article 18

Date d'entrée en vigueur - durée - extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail.

(Al. exclu de l'extension par arr. 10 juill. 2024, JO 17 juill.) Pour les entreprises appliquant déjà les dispositions du régime de branche mutualisé de la Boulangerie Pâtisserie, les dispositions du présent accord s'appliquent au 1^{er} janvier 2024.

Pour toutes les autres entreprises, les dispositions du présent accord s'appliquent au plus tard au 1^{er} janvier 2025.

En tout état de cause, au 1^{er} janvier 2025, les dispositions du présent accord annuleront et remplaceront toutes les dispositions conventionnelles antérieures du champ d'application mentionné à l'article 1.

Le présent accord fera également l'objet d'une demande d'extension selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Régime de frais de santé

Accord du 30 novembre 2023

[Étendu par arr. 10 juill. 2024, JO 17 juill. mod. par arr. 11 déc. 2024, JO 18 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024, pour les entreprises appliquant déjà les dispositions du régime de branche mutualisé de la Boulangerie Pâtisserie, et au plus tard pour toutes les autres entreprises, au 1^{er} janv. 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNIPO ;

FEB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CGT-FO.

Mod. par Avenant 16 janv. 2025, étendu par arr. 16 mai 2025, JO 12 juin, applicable à compter du 1^{er} avr. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEB ;

SNIPO.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Il a été convenu ce qui suit

Préambule

Par accord collectif de branche étendu en date du 15 avril 2019, les branches professionnelles des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie (IDCC n° 1747) et des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC n°2075), ont acté, avec leurs organisations syndicales représentatives de salariés respectives, le rapprochement volontaire de leurs champs conventionnels, créant ainsi une seule branche professionnelle.

Forts de ce constat, les partenaires sociaux de la nouvelle branche ont engagé des négociations afin d'aboutir à la mise en place de nouvelles dispositions conventionnelles harmonisées.

Les parties se sont ainsi engagées à harmoniser les dispositions de la Convention Collective Nationale des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie et de la Convention Collective Nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs.

Un accord de méthode en date du 5 avril 2022 relatif à l'harmonisation des dispositions des Conventions Collectives Nationales a été conclu pour organiser ces négociations.

Dans ce cadre, les parties ont convenu en 1^{er} lieu de l'harmonisation des dispositions conventionnelles concernant le régime de frais de santé.

Le présent accord marque la volonté de la branche de s'investir dans la santé des salariés appartenant aux entreprises relevant de son champ d'application, en leur accordant notamment une meilleure prise en charge de leurs dépenses de santé. Les partenaires sociaux ont ainsi souhaité organiser un régime conventionnel, respectueux des besoins des salariés.

De plus, les partenaires sociaux, garants de la bonne gestion financière et de la pérennité du régime, assureront un pilotage adapté selon les évolutions législatives et économiques.

Le présent accord met en place, conformément aux articles L. 911-1 et suivants du Code de la Sécurité sociale, un régime complémentaire de frais de santé, collectif et obligatoire.

Il est expressément convenu entre les parties, que dans le cadre de la poursuite des travaux d'harmonisation, les présentes dispositions du présent accord seront reprises pour être intégrées dans l'accord global portant mise en place d'une convention collective unique.

Article 1

Objet

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des champs d'application de la Convention Collective Nationale des activités industrielles de Boulangerie et de Pâtisserie (IDCC 1747) ainsi que de la Convention Collective Nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de Transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075).

Ce régime répond aux objectifs suivants :

— *(Tiret exclu de l'extension par arr. 10 juill. 2024, JO 17 juill.) La mutualisation des risques au niveau professionnel qui, d'une part, permet de pallier les difficultés rencontrées par certaines entreprises de la profession, généralement de petite taille, lors de la mise en place d'une protection sociale complémentaire et, d'autre part, garantit l'accès aux garanties collectives, sans considération, notamment, d'âge ou d'état de santé ;*

— La solidarité entre l'ensemble des entreprises et les salariés de la profession sous la forme, notamment, du développement d'un fonds d'action social.

Les prestations prévues par le présent régime interviennent en complément du régime de la sécurité sociale et de tout autre organisme.

Le contrat prend en charge la participation de l'assuré au titre des prestations de prévention considérées comme prioritaires au regard de certains objectifs de Santé Publique et figurant sur la liste de prestations fixée par les dispositions réglementaires et légales applicables.

Le régime de branche ne prévoit pas la prise en charge de :

— La majoration de la participation de l'assuré prévue aux articles L. 162-5-3 du Code de la sécurité sociale en cas de consultation d'un médecin en dehors du parcours de soins et L. 161-36-2 du code de la sécurité sociale, en cas de refus du droit d'accès au dossier médical personnel ;

— Les dépassements d'honoraires pratiqués par certains spécialistes lorsque l'assuré consulte sans prescription du médecin traitant et ce sur les actes cliniques et techniques pris en application du 18° de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale, à hauteur au moins du montant du dépassement autorisé sur les actes cliniques ;

— La participation forfaitaire à la charge des assurés sociaux, imputée sur les remboursements effectués par la sécurité sociale et imposées par les dispositions légales ou réglementaires applicables ;

— Les franchises prévues par les dispositions légales et réglementaires applicables.

Ce dispositif est en conformité avec les exigences posées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale relatif aux contrats dits «responsables» et les décrets et arrêtés pris pour son application (et notamment les articles R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale).

En outre, il est en conformité avec le décret du 8 juillet 2014 modifiant l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale et du décret du 8 septembre 2014 relatif aux garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des champs d'application de la Convention Collective Nationale des activités industrielles de Boulangerie et de Pâtisserie (IDCC 1747) ainsi que celui de la Convention Collective Nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de Transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075).

La mise en œuvre du présent dispositif n'a donc pas pour objet la remise en cause d'un régime d'entreprise d'un niveau au moins équivalent.

En conséquence, les entreprises disposant au jour de l'arrêté d'extension du présent accord d'un régime frais de santé mis en place selon les dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale et comprenant des garanties d'un niveau au moins équivalent à celles définies dans le présent accord, peuvent conserver leur régime.

Le niveau des garanties est apprécié poste par poste. Les garanties maintenues à titre gratuit pour les ayants-droits en cas de décès et pour les salariées en congé maternité font partie des postes concernés pour apprécier le caractère au moins équivalent des garanties.

Les entreprises ayant un régime frais de santé moins favorable apprécié dans les conditions énoncées ci-dessus, devront adapter leurs garanties au plus tard le 1^{er} janvier 2025.

Article 3

Bénéficiaires des garanties

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises relevant des champs d'application de la Convention Collective Nationale des activités industrielles de Boulangerie et de Pâtisserie (IDCC 1747) ainsi que celui de la

Convention Collective Nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de Transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075).

Ce régime sera applicable aux salariés ci-dessus visés, sans condition d'ancienneté.

Autres bénéficiaires

Peuvent adhérer de manière facultative au présent régime, en acquittant l'intégralité de la cotisation :

- Les anciens salariés retraités qui bénéficiaient du présent régime au moment de la liquidation de leurs droits à l'assurance retraite ;
- Les salariés en suspension du contrat de travail sans salaire, ni revenu de substitution provenant d'un régime de prévoyance dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article 12.

Article 4 **Adhésion obligatoire**

4.1 **Principe général**

Il est mis en place un régime complémentaire de frais de santé collectif et obligatoire.

Le régime s'impose de plein droit dans les relations individuelles de travail à l'ensemble des bénéficiaires définis à l'article 3 en tant qu'élément du statut collectif de l'entreprise.

L'équilibre technique du régime est conditionné à ce caractère obligatoire.

Par conséquent sont obligatoires :

- L'affiliation des salariés auprès de l'organisme assureur;
- Le précompte correspondant à la part salariale des cotisations d'assurance.

4.2 **Choix de l'entreprise : affiliation obligatoire du salarié ou affiliation obligatoire uniforme**

Selon la démographie de l'entreprise, l'entreprise peut décider de recourir à une affiliation uniforme en lieu et place de l'affiliation obligatoire salarié

4.3 **Cas dispense d'affiliation**

Peuvent ne pas adhérer au régime en application de l'article R. 242-1-6 du Code de la sécurité sociale, à condition d'en faire la demande expresse à compter de la date de mise en place du régime, ou à compter de leur embauche, et sans que cela remette en cause le caractère obligatoire et collectif du régime les salariés répondant aux conditions suivantes :

- Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à douze mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à douze mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- Les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du Code de la sécurité sociale ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 du Code de la sécurité sociale. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- Les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en échéance du contrat individuel ;
- À condition de le justifier chaque année, les salariés, quelle que soit leur date d'embauche, qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale ;

Ainsi, peuvent bénéficier d'une telle dispense :

- Les salariés bénéficiant d'une couverture complémentaire et obligatoire par leur conjoint, concubin ou leur compagnon de PACS ;
- Les salariés bénéficiant d'une couverture complémentaire et obligatoire auprès d'un autre employeur (salariés à employeurs multiples).

Les salariés concernés devront à cet effet produire, lors de l'entrée en vigueur du présent accord ou de leur

embauche, puis ensuite chaque année, une attestation d'affiliation ou tout document confirmant leur situation.

En cas de cessation du bénéfice de cette couverture obligatoire, ou de modification du texte légal ou réglementaire, leur adhésion au présent régime deviendra immédiatement obligatoire.

L'entreprise devra conserver les demandes de dispense d'adhésion et les justificatifs annuels qu'elle devra être en mesure de fournir en cas de contrôle URSSAF.

Les salariés ci-dessus ayant choisi de ne pas adhérer au présent régime ne seront pas affiliés auprès de l'organisme assureur et ne bénéficieront pas de la participation de l'entreprise au financement de leur couverture et ce pendant toute la durée du rattachement à celle-ci.

Ces salariés pourront, à tout moment, revenir sur leur décision et solliciter par écrit leur adhésion au régime mis en place dans l'entreprise. Dans ce cas, leur adhésion prendra effet le 1^{er} jour du mois qui suit leur demande (sous réserve des dispositions du contrat d'assurance).

En tout état de cause, ces salariés seront tenus de cotiser et d'adhérer au régime lorsqu'ils cesseront de justifier de leur situation.

Il est rappelé que l'adhésion au titre de la garantie de base est irrévocable et définitive, pour toute la durée d'application du régime.

Article 5

Affiliations optionnelles pour les ayants-droits du salarié

Dans le cadre du présent régime, seule l'adhésion des salariés est obligatoire.

Toutefois, les salariés peuvent opter facultativement pour une extension du présent régime à tout ou partie de leur famille, en optant pour la couverture «ayant droit».

Est considéré comme ayant droit :

- Le conjoint du salarié ;
- Le concubin (lié ou non par un Pacs avec le salarié) du salarié
- Les enfants à charge répondant à la définition suivante :

1. Les enfants de moins de 18 ans à charge du salarié ou de son conjoint ou de son concubin au sens de la législation Sécurité sociale et, par extension, les enfants de moins de 26 ans à charge du salarié au sens de la législation fiscale à savoir :

- a) Les enfants du salarié, de son conjoint ou de son concubin pris en compte dans le calcul du quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable,
- b) Les enfants du salarié auxquels celui-ci sert une pension alimentaire y compris en application d'un jugement de divorce, retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global,

2. Quel que soit leur âge, et sauf déclaration personnelle de revenus, les enfants infirmes, c'est-à-dire hors d'état de subvenir à leurs besoins en raison notamment de leur invalidité, au sens de la législation fiscale définie, pris en compte dans le calcul du quotient familial, ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable, ou bénéficiaires d'une pension alimentaire que le salarié est autorisé à déduire de son revenu imposable.

3. Toutes personnes à charge du salarié au sens des assurances sociales.

Le salarié pourra opter pour ce dispositif optionnel à l'occasion de chaque échéance annuelle.

Il pourra y mettre fin lors de cette même échéance annuelle, sous réserve de respecter un délai de préavis de 2 mois.

Le financement de cette option sera à la charge exclusive du salarié.

En cas d'option, tout changement affectant la situation de famille du salarié assuré doit être porté à la connaissance de l'organisme assureur.

Article 6

Financement des garanties collectives

Mod. par Avenant 16 janv. 2025, étendu par arr. 16 mai 2025, JO 12 juin, applicable à compter du 1^{er} avr. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEB ;

SNIPO.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Article 6-1
(Avenant 16 janv. 2025, étendu) - Cas général : socle de base

La cotisation globale d'assurance est répartie selon les modalités ci-après :

Employeur 50 %

et Salarié 50 %

La cotisation obligatoire «salarié» sera répartie comme suit :

| Cotisations (1) | Participation patronale | Participation salariale | Montant total |
|--|-------------------------|-------------------------|---------------|
| Salarié Régime général de la Sécurité Sociale | 0,585 % | 0,585 % | |
| Salarié Régime local Alsace Moselle | 0,350 % | 0,350 % | 0,70 % |
| (1) exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la Sécurité Sociale | | | |

Ou selon le choix de l'entreprise, la cotisation obligatoire «uniforme» sera répartie comme suit :

| Cotisations (1) | Participation patronale | Participation salariale | Montant total |
|--|-------------------------|-------------------------|---------------|
| Salarié Régime général de la Sécurité Sociale | 1,495 % | 1,495 % | 2,99 % |
| Salarié Régime local Alsace Moselle | 0,89 % | 0,89 % | 1,78 % |
| (1) exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la Sécurité Sociale | | | |

cotisations optionnelles, Adulte/ Enfant, sont à la charge exclusive du salarié.

Article 6-2
Évolution de la cotisation globale

Il est rappelé que la tarification est par définition évolutive d'un exercice à l'autre, notamment en cas d'application de la clause d'indexation du contrat d'assurance, de déficit technique (mauvais rapport sinistre/primes ou prestations/cotisations) ou de désengagement du régime général de la Sécurité sociale.

Le maintien de l'équilibre du régime, piloté par les partenaires sociaux, peut ainsi nécessiter, ci-après :

- Des revalorisations tarifaires (celles-ci sont alors répercutées sur la base de la répartition employeur/salarié définie à l'article 6-1 ;
- À défaut, des réductions de garanties, de manière à maintenir les tarifs.

Article 7
Garanties

Abréviations :

BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement

CCAM : Classification commune des actes médicaux

DPTM (Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée) : OPTAM / OPTAM-CO

OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée

OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - Chirurgie-Obstétrique

€ : Euro

FR : Frais réels engagés par le bénéficiaire

HLF : Honoraires limites de facturation fixée selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

PLV : Prix limites de vente fixée selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

RSS : Remboursement Sécurité Sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement

TM : Ticket Modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR – RSS)

| Hospitalisation | | | |
|---|----------------------|---|------------------|
| | | Niveau d'indemnisation | |
| Nature des frais En cas d'hospitalisation médicale, chirurgicale et de maternité | | Conventionné | Non Conventionné |
| Frais de séjour | | 130 % BR | |
| Forfait journalier hospitalier | | 100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur | |
| Honoraires : | | | |
| Actes de chirurgie (ADC) | | | |
| Actes d'anesthésie (ADA) | Adhérents DPTM : | 250 % BR | |
| Actes techniques médicaux (ATM) | Non adhérents DPTM : | 200 % BR | |
| Autres honoraires | | | |
| Chambre particulière | | 35 € par jour | |
| Frais d'accompagnement | | | |
| Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif) | | 35 € par jour | |

| Transport | |
|------------------------|------------------------|
| Nature des frais | Niveau d'indemnisation |
| Transport remboursé SS | 100 % BR |

| Soins courants | | |
|---|-------------------------|---|
| Nature des frais | Niveaux d'indemnisation | |
| | Conventionné | Non Conventionné |
| Honoraires médicaux : | | |
| - Remboursés SS | | |
| Généralistes | Adhérents DPTM : | 100 % BR |
| (Consultations et visites) | Non adhérents DPTM : | 100 % BR |
| Spécialistes | Adhérents DPTM : | 100 % BR |
| (Consultations et visites) | Non adhérents DPTM : | 100 % BR |
| Actes de chirurgie (ADC) | Adhérents DPTM : | 100 % BR |
| Actes techniques médicaux (ATM) | Non adhérents DPTM : | 100 % BR |
| Actes d'imagerie médicale (ADI) | Adhérents DPTM : | 100 % BR |
| Actes d'échographie (ADE) | Non adhérents DPTM : | 100 % BR |
| - Non remboursés SS | | |
| Acupuncture, Chiropractie, Ostéopathie (si consultations pratiquées par un professionnel de santé recensé au répertoire ADELI ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS) | | 45 € par acte limité à 3 actes par année civile |
| Honoraires paramédicaux | | |
| Auxiliaires médicaux (actes remboursés SS) | | 100 % BR |

| Soins courants | | |
|--|--|------------------|
| Nature des frais | Niveaux d'indemnisation | |
| | Conventionné | Non Conventionné |
| Analyses et examens de laboratoire | | |
| Analyses et examens de biologie médicale remboursés SS | 100 % BR | |
| Médicaments : | | |
| - Remboursés SS | 100 % BR | |
| - Non remboursés SS | | |
| Contraception | Crédit annuel par bénéficiaire de 1 % du PMSS | |
| Pharmacie (hors médicaments) : | | |
| - Remboursée SS (dont vaccins anti-grippe et autres vaccins) | 100 % BR | |
| - Non remboursée SS | | |
| Vaccins anti-grippe et autres | Forfait de 50 € par an et par bénéficiaire (sur présentation d'une prescription médicale et d'une facture) | |
| Sevrage tabagique | Crédit de 1 % du PMSS par année civile | |
| Matériel médical | | |
| Orthopédie, autres prothèses et appareillages remboursés SS (hors auditives, dentaires et d'optique) | 100 % BR + crédit de 1000 € par année civile | |
| Actes de prévention remboursés SS | | |
| Actes de prévention définis par la réglementation | 100 % BR | |

| Aides auditives | | |
|--|--|------------------|
| Nature des frais | Niveaux d'indemnisation | |
| | Conventionné | Non Conventionné |
| Équipements 100 % Santé (**): | | |
| Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 ^{ème} anniversaire | RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité sociale, dans la limite des PLV (***) | |
| Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 ^{ème} anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^{ème} après correction) | | |
| Équipements libres (****): | | |
| Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 ^{ème} anniversaire | 225 % BR (***) | |
| Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 ^{ème} anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^{ème} après correction) | 120 % BR (***) | |
| Piles et autres consommables ou accessoires remboursés SS (*) | 100 % BR | |
| (*) Pour les piles, la garantie s'applique dans la limite du nombre annuel de paquets fixé par l'arrêté du 14 novembre 2018. (**) Équipements de Classe I, tels que définis réglementairement. (***) La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par oreille, par période de 4 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai s'entendant pour chaque oreille indépendamment). (****) Équipements de Classe II, tels que définis réglementairement. S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la garantie couvre dans tous les cas, le montant minimal de prise en charge fixé par la réglementation en vigueur relative au «contrat responsable». La prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue par ailleurs dans la limite du plafond de remboursement prévu par cette même réglementation (1700 € RSS inclus au 1 ^{er} janvier 2021). | | |

| Dentaire | | |
|---|--|------------------|
| Nature des frais | Niveaux d'indemnisation | |
| | Conventionné | Non Conventionné |
| Soins et prothèses 100 % Santé (*) | | |
| Inlay core | RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité sociale, dans la limite des HLF | |
| Autres soins prothétiques et prothèses dentaires | | |
| Prothèses | | |
| - Panier maîtrisé (**) | | |
| Inlay, onlay | 100 % BR dans la limite des HLF | |
| Inlay core | 200 % BR dans la limite des HLF | |
| Autres soins prothétiques et prothèses dentaires | 200 % BR dans la limite des HLF | |
| - Panier libre (***) | | |
| Inlay, onlay | 100 % BR | |
| Inlay core | 200 % BR | |
| Autres soins prothétiques et prothèses dentaires | 200 % BR | |
| Soins | | |
| Soins dentaires conservateurs, chirurgicaux ou de prévention | 100 % BR | |
| Autres actes dentaires remboursés SS | | |
| Orthodontie remboursée SS | 180 % BR | |
| Actes dentaires non remboursés SS | | |
| Soins prothétiques et prothèses dentaires, pour des actes codés dans la CCAM et ayant une base de remboursement SS | 100 % BR | |
| Parodontologie | Crédit de 200 € par année civile | |
| Implants dentaires (la garantie «implantologie» comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe : scanner, pilier...) | Crédit de 200 € par année civile | |
| Orthodontie | 110 % BR | |
| (*) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier 100 % santé, tels que définis réglementairement. | | |
| (**) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier maîtrisé, tels que définis réglementairement. | | |
| (***) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier libre, tels que définis réglementairement. | | |

| Optique | | |
|--|--|------------------|
| Nature des frais | Niveaux d'indemnisation | |
| | Conventionné | Non Conventionné |
| Équipements 100 % Santé (*) : | | |
| Monture de classe A (quel que soit l'âge) (**) | RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité sociale, dans la limite des PLV | |
| Verres de classe A (quel que soit l'âge) (**) | | |
| Prestation d'appairage pour des verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux) | RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité sociale, dans la limite des PLV | |
| Supplément pour verres avec filtres de classe A | RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité sociale, dans la limite des PLV | |
| Équipements libres (***) : | | |

| Optique | | |
|---|--|------------------|
| Nature des frais | Niveaux d'indemnisation | |
| | Conventionné | Non Conventionné |
| Monture de classe B (quel que soit l'âge) (**) | 85 € | |
| Verres de classe B (quel que soit l'âge) (**) | Montants indiqués dans la grille optique ci-après, en fonction du type de verres | |
| Prestations supplémentaires portant sur un équipement d'optique de classe A ou B | | |
| Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien-lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe A | 100 % BR dans la limite des PLV | |
| Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien-lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe B | 100 % BR dans la limite des PLV | |
| Supplément pour verres avec filtres de classe B | 100 % BR dans la limite des PLV | |
| Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme / système antiptosis / verres iséiconiques) | 100 % BR | |
| Autres dispositifs médicaux d'optique | | |
| Lentilles acceptées par la SS | 100 % BR + 5 % PMSS par an | |
| Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables) | 7 % PMSS par an | |

| Optique | | |
|---|---|------------------|
| Nature des frais | Niveaux d'indemnisation | |
| | Conventionné | Non Conventionné |
| Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie) | Crédit de 7 % du PMSS par année civile et par œil | |

| Optique | | |
|------------------|-------------------------|------------------|
| Nature des frais | Niveaux d'indemnisation | |
| | Conventionné | Non Conventionné |

(*) Équipements de classe A et prestations supplémentaires portant sur l'équipement de classe A pris en charge dans le cadre du «100 % santé», tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.

(**) Conditions de renouvellement de l'équipement :

La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'arrêté du 3 décembre 2018 modifiant la prise en charge d'optique médicale de la Liste des Produits et Prestations (LPP) prévue à l'article L. 165-1 du Code de la Sécurité sociale, et rappelées ci-après :

Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière prise en charge d'un équipement.

Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale d'un an après le dernier remboursement d'un équipement.

Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné à l'alinéa précédent s'applique.

Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif de l'équipement optique concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement et dans ce cas, le délai de renouvellement s'apprécie distinctement pour chaque élément.

Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans au moins l'une des situations suivantes :

- variations de la sphère ou du cylindre d'au moins 0,5 dioptrie d'un verre, ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres ;
- variation d'au moins 0,5 dioptrie de l'addition (pour un verre), ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres en cas de presbytie et en l'absence de variation de la vision de loin ;
- somme des variations (en valeur absolue) de loin et de près d'au moins 0,5 dioptrie (pour un verre), en cas de presbytie et en présence de variation de la vision de loin ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 20° pour un cylindre (+) inférieur ou égal à 1,00 dioptrie ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 10° pour un cylindre (+) de 1,25 à 4,00 dioptries ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 5° pour un cylindre (+) > 4,00 dioptries. La justification d'une évolution de la vue (dans les limites rappelées ci-dessus) doit être effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit selon les dispositions de l'article D. 4362-12-1 du code de la santé publique lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance.

Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.

Par dérogation enfin, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières, précisées par la liste fixée ci-après et sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique :

- les troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique :
- glaucome ;
- hypertension intraoculaire isolée ;
- DMLA et atteintes maculaires évolutives ;
- rétinopathie diabétique ;
- opération de la cataracte datant de moins de 1 an ;
- cataracte évolutive à composante réfractive ;
- tumeurs oculaires et palpébrales ;
- antécédents de chirurgie réfractive datant de moins de 6 mois ;
- antécédents de traumatisme de l'œil sévère datant de moins de 1 an ;
- greffe de cornée datant de moins de 1 an ;
- kératocône évolutif ;
- kératopathies évolutives ;
- dystrophie cornéenne ;
- amblyopie ;
- diplopie récente ou évolutive ;
- les troubles de réfraction associés à une pathologie générale :
- diabète ;
- maladies auto-immunes (notamment Basedow, sclérose en plaques, polyarthrite rhumatoïde, lupus, spondylarthrite ankylosante) ;
- hypertension artérielle mal contrôlée ;
- sida ;
- affections neurologiques à composante oculaire ;
- cancers primitifs de l'œil ou autres cancers pouvant être associés à une localisation oculaire secondaire ou à un syndrome paranéoplasique ;
- les troubles de réfraction associés à la prise de médicaments au long cours :
- corticoïdes ;
- antipaludéens de synthèse ;
- tout autre médicament qui, pris au long cours, peut entraîner des complications oculaires.

La mention par l'ophtalmologiste sur l'ordonnance de ces cas particuliers est indispensable à la prise en charge dérogatoire.

La prise en charge de deux équipements est autorisée uniquement pour les patients ayant :

- une intolérance ou une contre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, et présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin.

Dans ce cas, la prise en charge peut couvrir deux équipements corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés.

~~• une amblyopie et / ou un strabisme nécessitant une pénalisation optique. Pour ces patients, la prise en charge peut couvrir deux équipements de corrections différentes à porter en alternance.~~

(***) Équipements de classe B, tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.

| Verres Unifocaux / Multifocaux / Progres- sifs | Avec/Sans Cylindre | SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL | Montant en € par verre (RSS inclus) |
|--|---------------------|---|--|
| Unifocaux | Sphériques | SPH de - 6 à + 6 (*) | 85 |
| | | SPH < à - 6 ou > à + 6 | 85 |
| | Sphéro cylindriques | SPH de - 6 à 0 et CYL ≤ + 4 | 85 |
| | | SPH > 0 et S < + 6 | 85 |
| | | SPH > 0 et S > + 6 | 85 |
| | | SPH < - 6 et CYL ≥ + 0,25 | 85 |
| | | SPH de - 6 à 0 et CYL > + 4 | 85 |
| Progressifs et Multifocaux | Sphériques | SPH de - 4 à + 4 | 85 |
| | | SPH < à - 4 ou > à + 4 | 85 |
| | Sphéro cylindriques | SPH de - 8 à 0 et CYL ≤ + 4 | 85 |
| | | SPH > 0 et S ≤ + 8 | 85 |
| | | SPH de - 8 à 0 et CYL > + 4 | 85 |
| | | SPH > 0 et S > + 8 | 85 |
| | | SPH < - 8 et CYL ≥ + 0,25 | 85 |
| (1) (*) Le verre neutre est compris dans cette classe. | | | |

| Autres frais | |
|---|-------------------------|
| Nature des frais | Niveaux d'indemnisation |
| Forfait maternité | |
| Naissance ou adoption d'un enfant déclaré (cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré) | Forfait de 100 € |

Les garanties du régime couvrent la prise en charge de la participation forfaitaire acquittée par le bénéficiaire en cas de réalisation d'un acte coûteux (qualifiée de forfait sur les actes dits «lourds») prévue au I de l'article R. 160.16 du code de la Sécurité sociale.

Article 8 Règlement des prestations

L'organisme assureur procède aux versements des prestations au vu des décomptes originaux des prestations en nature ou le plus souvent grâce à la télétransmission établie avec les Caisses Primaires d'Assurance Maladie, ou le cas échéant encore sur pièces justificatives des dépenses réelles.

Les prestations garanties sont versées soit directement aux salariés, soit aux professionnels de santé par tiers payant.

Les modalités pratiques complémentaires du règlement des prestations (pièces justificatives...) seront détaillées dans le contrat d'adhésion de l'entreprise et la notice d'information remise aux salariés.

Article 9 Tiers payant

Après l'enregistrement de l'affiliation du salarié auprès de l'organisme assureur, il lui est remis une carte santé permettant la pratique du tiers payant avec certaines professions de santé et l'obtention, le cas échéant, de prises en charge hospitalières, optiques, dentaires ou d'autres professions bénéficiant d'un accord de tiers payant.

Cette carte santé reste la propriété de l'organisme assureur.

L'entreprise s'engage à demander la restitution de la carte santé auprès du salarié, si elle est en cours de validité, dans le délai de quinze jours suivant la cessation définitive des garanties.

Article 10

Prescription

Toutes actions dérivant du présent régime sont prescrites dans le délai de 2 ans à compter de l'événement qui y donne naissance.

Article 11

Recours contre les tiers responsables

En cas de paiement des prestations par l'organisme assureur à l'occasion d'un accident comportant un tiers responsable, l'organisme assureur est subrogé au bénéficiaire des prestations dans son action contre le tiers responsable, dans la limite des dépenses qu'il a supportées, conformément aux dispositions légales et qui seront précisées dans les conditions générales de l'organisme assureur.

Article 12

Traitement des périodes de suspension du contrat de travail

Conformément aux règles administratives en vigueur et notamment à l'instruction interministérielle DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021, le bénéfice des garanties mises en place par le présent accord est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu, et, le cas échéant, de leurs ayants droit, pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- D'un maintien, total ou partiel, de salaire ;
- D'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- D'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

Sont notamment concernées les périodes de suspension du contrat de travail liées à une maladie, une maternité ou un accident ainsi que les périodes d'activité partielle et d'activité partielle de longue durée, dès lors qu'elles sont indemnisées.

Dans cette hypothèse, l'entreprise verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisations.

Les cotisations salariales continueront à être précomptées sur le montant de la rémunération maintenue et l'entreprise maintiendra sa participation patronale.

Dans les cas de suspension de contrat non visés à l'article 12 des présentes (congé sabbatique, etc.), la couverture est automatiquement suspendue.

Le bénéficiaire peut demander à l'organisme assureur le maintien de sa couverture avec paiement de la cotisation à sa charge intégrale (part patronale et part salariale), directement auprès de cet organisme.

Article 13

Maintien des garanties

Pour le salarié et ses ayants-droits, la garantie cesse d'être accordée à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise ou, en cas de maintien des droits au titre de l'article 14 du présent régime (portabilité), le dernier jour du mois au cours duquel le bénéficiaire cesse d'être couvert.

À titre exceptionnel et à condition que la totalité des cotisations mensuelles afférentes à la période de couverture ait été acquittée, la couverture peut être maintenue jusqu'à la fin du trimestre au cours duquel prend fin le contrat de travail.

Le régime de frais de santé prévu par les présentes dispositions pourra être maintenu au profit :

- Des anciens salariés bénéficiaires de prestations d'incapacité ou d'invalidité ;
- Des anciens salariés bénéficiaires de prestations du Pôle Emploi ;
- Des anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite.

Les intéressés doivent en faire la demande auprès de l'organisme assureur dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ou la fin de la période de portabilité prévue à l'article 14.

Si les salariés en font la demande, ce maintien de garanties prendra effet au plus tard au lendemain de la demande.

Les garanties dont bénéficient les anciens salariés sont identiques à celles relatives aux prestations versées aux salariés de l'entreprise.

Afin de garantir un haut degré de solidarité du régime, les tarifs applicables aux anciens salariés visés par le présent article ne peuvent être supérieurs de plus de :

-
- 100 % des tarifs globaux applicables aux salariés actifs pour la première année ;
 - 125 % des tarifs globaux applicables aux salariés actifs pour la deuxième année ;
 - 150 % des tarifs globaux applicables aux salariés actifs pour la troisième année ;
 - 180 % des tarifs globaux applicables aux salariés actifs pour la quatrième année ;
 - 200 % des tarifs globaux applicables aux salariés actifs pour les années suivantes.

À titre exceptionnel et à condition que la totalité des cotisations mensuelles afférentes à la période de couverture ait été acquittée, la garantie peut être maintenue jusqu'à la fin du trimestre au cours duquel prend fin le contrat de travail.

Les anciens salariés bénéficiaires d'une rente incapacité ou invalidité, d'une pension de retraite, ou s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, disposent d'un délai de 6 mois à compter de la cessation de leur contrat de travail ou le cas échéant, dans les 6 mois à compter de la période de portabilité pour demander à bénéficier du maintien de la garantie. La garantie prendra alors effet au plus tôt le lendemain de la cessation du contrat de travail ou le cas échéant, au plus tôt à l'issue de la période de prise en charge au titre du dispositif de portabilité.

Lorsque les garanties des anciens salariés cessent, les ayants-droits couverts par le présent régime peuvent bénéficier d'une couverture frais de santé sous réserve qu'ils en fassent la demande expressément à l'organisme assureur.

En cas de décès d'un salarié bénéficiaire du présent régime, y compris en période de portabilité des droits, ses ayants-droits bénéficieront des garanties du présent régime, sans paiement de cotisation pendant 12 mois à compter du premier jour du mois suivant le décès.

Ont la qualité d'ayant-droit les bénéficiaires visés à l'article 5 du présent régime.

À la fin de la période de gratuité, les ayants-droits pourront bénéficier d'une couverture frais de santé sous réserve qu'ils en fassent la demande expressément à l'organisme assureur.

Article 14 **Portabilité**

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale issue de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la Sécurisation de l'Emploi, en cas de cessation du contrat de travail (sauf en cas de faute lourde) ouvrant droit à la prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'ancien salarié, s'il bénéficiait effectivement des garanties à la date de la cessation de son contrat de travail, peut continuer à bénéficier du présent régime frais de santé dans les conditions légalement définies.

Le financement du maintien des droits est inclus dans la cotisation appelée au titre des salariés en activité, fixée à l'article 3.

Ainsi, la rupture du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause ou le motif, met fin à l'adhésion du bénéficiaire, ainsi qu'au versement des cotisations dans le cadre du contrat collectif, sous réserve :

- De la possibilité de demander à l'organisme assureur le maintien à titre individuel de la couverture (sans participation patronale), selon les modalités et conditions tarifaires prévues par le contrat d'assurance, conformément à l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 ;
- Et de la possibilité de bénéficier de la portabilité des garanties selon les dispositions de l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale.

Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

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

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

En revanche, la suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le maintien des garanties dont la durée n'est pas prolongée pour autant. Conformément, à ce qui précède, dès qu'il en a connaissance, l'ancien salarié (ou ses ayants droits en cas de décès) doit informer l'organisme assureur, de toute cause entraînant la cessation anticipée des garanties.

Article 15

Fonds action sociale

Un fonds social est instauré au sein du présent régime ayant pour objet d'attribuer aux salariés des aides à caractère social dans le cadre du régime de remboursement des frais de santé.

Les aides à caractère exceptionnel sont versées aux salariés les plus défavorisés ou les plus en détresse, selon les critères définis par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI). Elles interviennent pour compléter des dépenses médicales au-delà des prises en charge de la sécurité sociale et éventuellement du présent régime, sans pouvoir excéder les frais réels exposés par les salariés et dans les conditions et limites prévues par la réglementation sur les contrats frais de santé responsables.

Les aides sont accordées par la CPPNI. Elles possèdent le caractère de secours, c'est-à-dire exceptionnel, individuel, en fonction des besoins du salarié et sans condition d'ancienneté, de position hiérarchique, d'assiduité.

Article 16

Prise en compte des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Il est rappelé que dans le cadre de la négociation ayant abouti au présent accord, conformément aux dispositions de l'article No. 2261-23-1 du Code du travail, les partenaires sociaux signataires ont pris en considération les principes suivants dans le cadre de leur négociation :

— Le principe d'égalité de traitement entre les salariés;

— La configuration des entreprises du secteur d'activité concerné et notamment les attentes et contraintes d'organisation des entreprises de moins de 50 salariés représentant une part importante des entreprises de ce secteur.

En conséquence, compte tenu de l'objet du présent accord, lequel a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises du secteur, quel que soit leur effectif, les partenaires sociaux ont convenu qu'il n'y avait pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 17

Suivi de l'accord

Les partenaires sociaux se réuniront une fois tous les ans afin de dresser un bilan de l'application du présent accord et s'interroger sur l'opportunité d'une éventuelle révision.

Article 18

Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales qui lui sont applicables.

Article 19

Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par une partie signataire conformément aux dispositions légales qui lui sont applicables.

Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception.

Article 20

Date d'entrée en vigueur - durée - extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail.

(Al. exclu de l'extension par arr. 10 juill. 2024, JO 17 juill.) Pour les entreprises appliquant déjà les dispositions du régime de branche mutualisé de la Boulangerie Pâtisserie, les dispositions du présent accord s'appliquent au 1^{er} janvier 2024.

Pour toutes les autres entreprises, les dispositions du présent accord s'appliquent au plus tard au 1^{er} janvier 2025.

En tout état de cause, au 1^{er} janvier 2025, les dispositions du présent accord annuleront et remplaceront toutes les dispositions conventionnelles antérieures du champ d'application mentionné à l'article 1.

Le présent accord fera également l'objet d'une demande d'extension selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Classification dans les secteurs des Entrepreneurs de la Boulangerie, de la

Viennoiserie, de la Pâtisserie et des Professionnels de l'œuf

Accord du 23 avril 2024

[Étendu par arr. 8 nov. 2024, JO 27 nov., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la date de publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEB ;

SNIPO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC CSFV.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par accord collectif de branche étendu en date du 15 avril 2019, les branches professionnelles des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie (IDCC n° 1747) et des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC n° 2075), ont acté, avec leurs organisations syndicales représentatives de salariés respectives, le rapprochement volontaire de leurs champs conventionnels, créant ainsi une seule branche professionnelle.

Forts de ce constat, les partenaires sociaux de la nouvelle branche ont engagé des négociations afin d'aboutir à la mise en place de nouvelles dispositions conventionnelles harmonisées.

Les parties se sont ainsi engagées à harmoniser les dispositions de la Convention Collective Nationale des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie et de la Convention Collective Nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs.

Un accord de méthode en date du 5 avril 2022 relatif à l'harmonisation des dispositions des Conventions Collectives Nationales a été conclu à ce titre pour organiser ces négociations.

Après avoir harmonisé les régimes de santé et de prévoyance, les parties poursuivent leur travail avec la classification, sujet majeur au sein d'une convention collective.

En effet, les partenaires sociaux affirment leur volonté de coconstruire un dispositif commun valorisant les métiers et les salariés qui les occupent.

Il est expressément convenu entre les parties, qu'à dans le cadre de la poursuite des travaux d'harmonisation, les présentes dispositions du présent accord seront reprises pour être intégrées dans l'accord global portant mise en place d'une convention collective unique

Article 1

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des champs d'application de la Convention Collective Nationale des activités industrielles de Boulangerie et de Pâtisserie (IDCC 1747) ainsi que de la Convention Collective Nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de Transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075).

Article 2

Méthode de classification

Article 2.1

Présentation de la classification

La diversité des entreprises relevant de la branche professionnelle a rendu nécessaire la détermination d'une méthode de classification similaire pour l'ensemble des entreprises et des emplois concernés.

La classification vise à identifier chaque emploi correspondant à plusieurs postes définis selon les besoins et la structuration de chaque entreprise ayant pour finalité de créer un parcours professionnel potentiel et renforcer ainsi l'attractivité des métiers de la branche.

Cette méthode de classification a été coconstruite par les partenaires sociaux des secteurs des entrepreneurs de la boulangerie, de la viennoiserie, et de la pâtisserie et des professionnels de l'œuf.

Enfin, les partenaires sociaux rappellent que cette méthode s'applique indépendamment de la personne et notamment du sexe, de l'origine, de l'âge et du handicap des salariés occupant un emploi et de toute autre cause visée à l'article L. 1132-1 du code du travail.

Article 2.2

Critères et degrés de la classification

La méthode retenue repose sur 5 critères classants communs à tous les emplois et 9 degrés spécifiques par critère permettant d'apprécier objectivement les composantes, l'étendue et le degré de maîtrise de chaque emploi.

Les critères classants, déterminés paritairement, sont les suivants :

- Connaissances et compétences ;
- Initiative et autonomie ;
- Technicité et complexité ;
- Animation et communication ;
- Encadrement et responsabilité.

Une définition générique des critères classants et des degrés spécifiques à chaque critère est donnée en annexe 1 au présent accord.

Afin d'appréhender au mieux la nouvelle classification, les partenaires sociaux conviennent de rédiger un glossaire en annexe 2 au présent accord.

Article 2.3

Définition de l'emploi

Un emploi est un ensemble d'un ou de plusieurs postes de travail mobilisant des activités et des compétences de même nature et suffisamment proches pour pouvoir être exercés par les mêmes personnes, moyennant adaptation ou formation.

Chaque emploi identifié dans l'entreprise fait l'objet d'une description par le biais d'une fiche emploi comprenant les rubriques suivantes :

- Finalité ;
- Activités principales ;
- Compétence requise ;
- Contexte d'exercice.

La description de l'emploi doit faire apparaître les niveaux de maîtrise requis minimum, intermédiaire et maximum des activités.

Article 2.4

Structure de la classification

Article 2.4.1

Niveaux et échelons

La grille de classification est composée de 3 catégories socio-professionnelles :

- Les ouvriers et employés (OE) ;
- Les techniciens et agents de maîtrise (TAM) ;
- Les cadres (CA).

Chaque catégorie socio-professionnelle se décline en niveaux et échelon.

La catégorie socio-professionnelle des OE se compose comme suit :

- Niveau A échelon 1 et 2
- Niveau B échelon 1 et 2
- Niveau C échelon 1, 2 et 3
- Niveau D échelon 1, 2 et 3
- Niveau E échelon 1, 2 et 3

La catégorie socio-professionnelle des TAM se compose comme suit :

- Niveau F échelon 1, 2 et 3
- Niveau G échelon 1, 2 et 3
- Niveau H échelon 1, 2 et 3

— Niveau I

La catégorie socio-professionnelle des CA se compose comme suit :

— Niveau J échelon 1, 2 et 3

— Niveau K échelon 1, 2 et 3

— Niveau L échelon 1, 2 et 3

— Niveau M (cadre dirigeant)

Article 2.4.2 **Catégories objectives**

Pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 7 de l'accord de branche du 30 novembre 2023 relatif à la prévoyance des cadres, sont visés :

— les salariés cadres classés à partir du niveau J de la présente classification, titulaires d'un contrat de travail et inscrits à l'effectif de l'entreprise, au titre de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017 ;

— les salariés classés au niveau I de la présente classification, titulaires d'un contrat de travail et inscrits à l'effectif de l'entreprise, au titre de l'article 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017.

De plus, les entreprises ont la faculté de compléter les catégories ci-dessus mentionnées par les salariés non-cadres, classés à partir du niveau F de la présente classification, sous réserve de l'agrément du présent accord par la Commission paritaire rattachée à l'association pour l'emploi des cadres-APEC. Dans ce cas, ces salariés bénéficieront du régime de prévoyance des cadres. Cette faculté suppose pour l'entreprise, la formalisation d'un acte de mise en place précisant ce choix.

Article 2.5 **Cotation de l'emploi**

Article 2.5.1 **Détermination du niveau**

Les critères et les degrés, évalués indépendamment des autres, permettent de coter le niveau d'un emploi en attribuant un nombre de points.

Pour chaque critère, le degré d'exigence retenu est celui dont la définition globale, mentionnée dans l'annexe 1 du présent accord, correspond à l'emploi considéré, ou s'en approche le plus.

Le degré d'exigence retenu donne lieu à l'attribution d'un nombre de points égal au double du numéro du degré correspondant, soit une valeur comprise entre 2 et 18 (exemple : le degré 2 confère 4 points et le degré 8 confère 16 points).

L'addition des points obtenus pour l'ensemble des critères permet de déterminer le niveau d'un emploi, répertorié à l'annexe 3 du présent accord. La grille de classification composée de 13 niveaux, permet de coter un emploi entre 10 et 90 points.

Article 2.5.2 **Triple pesée de l'emploi**

L'emploi s'étend sur une fourchette de niveau (un ou plusieurs niveaux).

Une pesée minimum, une pesée intermédiaire, et une pesée maximum sont réalisées afin de définir la fourchette de points déterminant le seuil et le plafond du positionnement de l'emploi.

Pour chaque pesée, il est procédé à :

— L'identification du degré des critères classant (minimum, intermédiaire, et maximum) ;

— L'application des définitions par degré de chaque critère classant à l'emploi considéré telles que données en annexe 2 au présent accord ;

— La détermination du nombre de points associés pour chacun d'eux conformément à la grille de pesée des critères classants établie en annexe 3 au présent accord ;

— L'attribution du niveau en fonction de différentes tranches de points correspondant à des degrés de maîtrise de l'emploi requis en application de la grille de classification fixée en annexe 3 au présent accord.

Article 2.5.3 **Détermination de l'échelon**

La pesée permet d'octroyer pour chaque emploi un nombre de point permettant de déterminer un échelon.

À ce titre, les partenaires sociaux conviennent de déterminer les échelons selon le nombre de points obtenus déterminé dans l'annexe 4 du présent accord.

Concernant uniquement le passage du niveau N échelon 1 au niveau A/ échelon 2 de la catégorie socio-professionnelle des OE, les partenaires sociaux s'accordent pour que ce passage s'opère au plus tard au 6^{ème} mois de présence effective.

Article 3

Mise en œuvre de la méthode de classification dans l'entreprise

Préalablement à la constitution de la commission, l'employeur informera et consultera le comité social et économique (CSE) lorsqu'il existe, de la mise en œuvre de la nouvelle grille de classification.

Article 3.1

Mise en place d'une commission paritaire de classification

La nouvelle classification sera mise en œuvre dans l'entreprise par la création d'une commission paritaire de classification.

La composition de cette commission, le nombre et les dates des réunions ainsi que la formation dont pourront bénéficier ses membres seront définis par concertation entre les délégués syndicaux et/ ou les représentants élus du CSE lorsqu'ils existent, et l'employeur.

À défaut de délégué syndical et de représentant du CSE, l'employeur devra mettre en œuvre la classification en concertation avec des salariés de l'entreprise dans les mêmes conditions que la commission paritaire.

La commission paritaire comprendra une délégation de la direction et une délégation du personnel dont le nombre variera en fonction de l'effectif de l'entreprise :

- Pour les entreprises dont l'effectif se situe entre 1 et 49 salariés, la délégation du personnel sera composée de 3 membres au minimum et, dans la mesure du possible, appartenant à chaque CSP ;
- Pour les entreprises dont l'effectif se situe entre 50 et 499 salariés, la délégation du personnel sera composée de 5 membres au minimum et, dans la mesure du possible, appartenant à chaque CSP ;
- Pour les entreprises dont l'effectif est égal ou supérieur à 500 salariés, la délégation du personnel sera composée de 7 membres au minimum et, dans la mesure du possible, appartenant à chaque CSP.

Afin de mener à bien sa mission, la délégation du personnel recevra une formation auprès de l'organisme de formation de son choix qui déterminera la durée de cette formation dans un maximum de 3 jours. Les heures consacrées à cette formation seront considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées comme telles, les coûts pédagogiques, les frais de déplacement ainsi que l'hébergement seront à la charge de l'entreprise.

Cette formation pourra être inscrite dans le plan de développement des compétences de l'entreprise.

Par ailleurs, un guide méthodologique élaboré de manière paritaire au niveau national sera mis à la disposition des membres de la délégation du personnel.

Article 3.2

Missions de la commission paritaire de classification

La commission paritaire de classification a pour mission de définir, notamment, les activités et les services de l'entreprise ainsi que les emplois existants.

Pour faciliter une bonne mise en œuvre et l'application de cette nouvelle classification au sein de chaque entreprise, la commission paritaire de classification s'appuiera dans ses travaux sur l'utilisation du guide méthodologique classification élaboré par les partenaires sociaux.

La définition des profils ainsi que la pesée des emplois sont réalisées par l'entreprise avant validation par la commission paritaire de classification.

En cas d'échec de la concertation, l'entreprise met en œuvre la nouvelle classification.

Dans tous les cas, l'employeur notifiera ensuite à chaque salarié sa nouvelle classification telle qu'elle résulte des présentes dispositions par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge et la possibilité de demander des précisions dans un délai d'1 mois à compter de la notification.

Chaque salarié pourra dans un délai de 1 mois à partir de la notification de sa classification faire valoir à son employeur, par lettre motivée, toute observation sur la classification qui lui aura été notifiée.

L'employeur disposera alors d'un délai de 1 mois pour faire part de ses éventuelles observations par écrit et indiquera la saisine possible de la commission paritaire de classification.

En cas de désaccord persistant, la commission paritaire de classification sera saisie, à la demande écrite du salarié, afin d'essayer de concilier les parties.

La commission paritaire sera informée, par l'entreprise, du nombre de demandes de réexamen formulées, de manière anonyme, des salariés.

Dans l'hypothèse où la transposition individuelle de la nouvelle classification entraînerait :

-
- Une modification à la baisse du salaire minima conventionnel correspondant à la nouvelle classification,
 - le salarié bénéficiera :
 - du maintien de son salaire minima conventionnel antérieur ou, si plus favorable, sa rémunération mensuelle de base antérieure à la transposition individuelle de la nouvelle classification. Il reviendra à l'entreprise de fixer les modalités de maintien de rémunération (différentiel entre salaire minima conventionnel de la nouvelle grille et le salaire mensuel de base) et devra en informer le salarié dans le courrier de notification de la nouvelle classification.

Article 3.3 **Évaluation régulière des emplois**

Tout ou partie de la cotation des emplois devra faire l'objet d'un réexamen par la commission paritaire de classification au niveau de l'entreprise dès lors que la structure d'un ou plusieurs emplois aura été modifiée de manière substantielle ou qu'un nouvel emploi est créé.

Une revue complète et, le cas échéant, une révision de la classification sera organisée, dans la mesure du possible, tous les 5 ans.

Les membres de la commission pourront, à leur demande, bénéficier d'un renouvellement de la formation prévue à l'article 3.1 tous les 5 ans.

Article 4 **Prise en compte des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Il est rappelé que dans le cadre de la négociation ayant abouti au présent accord, conformément aux dispositions de l'article 2261-23-1 du Code du travail, les partenaires sociaux signataires ont pris en considération les principes suivants dans le cadre de leur négociation :

- Le principe d'égalité de traitement entre les salariés;
 - La configuration des entreprises du secteur d'activité concerné et notamment les attentes et contraintes d'organisation des entreprises de moins de 50 salariés représentant une part importante des entreprises de ce secteur.
- En conséquence, compte tenu de l'objet du présent accord, lequel a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises du secteur, quel que soit leur effectif, les partenaires sociaux ont convenu qu'il n'y avait pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 **Suivi de l'accord**

Les partenaires sociaux s'engagent à se réunir dans un délai de 2 ans suivant l'entrée en vigueur du présent accord afin de dresser un bilan de l'application du présent accord et s'interroger sur l'opportunité d'une éventuelle révision.

Article 6 **Révision**

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales qui lui sont applicables.

Article 7 **Dénunciation**

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par une partie signataire conformément aux dispositions légales qui lui sont applicables.

Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception.

Article 8 **Dépôt et Extension**

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties demandent l'extension du présent accord.

Article 9 **Entrée en vigueur**

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter du 1^{er} jour suivant la date de publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension.

Pour permettre aux entreprises de pouvoir appliquer les dispositions du présent accord, les partenaires sociaux ont

convenu de fixer une période transitoire jusqu'au 31 décembre 2025, date à laquelle les dispositions conventionnelles antérieures du champ d'application mentionné à l'article 1 cesseront de s'appliquer.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Annexe 1 : Critères et degrés

| Critère 1 : Connaissances - Compétences | |
|---|--|
| Ce critère évalue le niveau de connaissance de base et professionnelle, à mettre en œuvre pour tenir normalement l'emploi. Ces compétences et connaissances peuvent être acquises, notamment, par diplôme ou par expérience professionnelle équivalente ou habilitation interne ou externe/ autorisation. Ce critère tient compte, entre autres, du niveau, de l'ampleur et/ ou de la diversité des connaissances mobilisées. | |
| Degré 9 | L'emploi requiert la maîtrise de plusieurs spécialités professionnelles permettant d'avoir une vision globale. Il nécessite des connaissances approfondies et expériences professionnelles permettant de définir des politiques dans ses champs d'intervention permettant d'assurer la responsabilité de la totalité ou d'une partie des grandes fonctions de l'entreprise. |
| Degré 8 | L'emploi requiert la maîtrise de spécialités professionnelles : - connaissances approfondies dans un domaine principal qui permettent l'étude, la mise en œuvre et l'amélioration de moyens et procédés ; - et connaissances dans une spécialité complémentaire ou domaine de l'entreprise type : programmation, gestion du personnel, administration, gestion économique... Le niveau de connaissances équivaut à un niveau de bac + 4/ bac + 5 et/ ou un CQP et/ ou une expérience professionnelle équivalente |
| Degré 7 | L'emploi requiert la maîtrise d'une spécialité professionnelle et des connaissances acquises sur des activités spécifiques et/ ou connexes qui permettent l'étude, la mise en œuvre et l'amélioration de moyens et procédés dans ces domaines. Le niveau de connaissances équivaut à un bac + 3 et/ ou un CQP et/ ou une expérience professionnelle équivalente. |
| Degré 6 | L'emploi exige la maîtrise d'une spécialité professionnelle (technique/ administrative, commerciale...). Le niveau de connaissances équivaut à bac + 2 (BTS, DUT, DEUG) et/ ou un CQP et/ ou une expérience professionnelle équivalente. |
| Degré 5 | L'emploi exige la maîtrise d'une technique et une connaissance de l'environnement de travail (organisation, process...). Le niveau de connaissance équivaut à un niveau Baccalauréat éventuellement complétée par une formation technique et/ ou un CQP et/ ou une expérience professionnelle équivalente. |
| Degré 4 | L'emploi exige la maîtrise d'une technique professionnelle adaptée à l'emploi. En outre, l'emploi requiert des connaissances du produit fabriqué, des équipements ou des procédures diverses. Le niveau de connaissances équivaut à celui d'un brevet professionnel (BP) et/ ou un CQP et/ ou un Baccalauréat obtenu par un diplôme et/ ou par une expérience professionnelle équivalente. |
| Degré 3 | L'emploi requiert la connaissance d'une technique adaptée à l'emploi. Le niveau de connaissance équivaut à celui d'un CAP/ BEP/ CQP obtenu par un diplôme et/ ou une expérience professionnelle équivalente. |
| Degré 2 | L'emploi requiert une formation de base acquise lors de la scolarité obligatoire et/ ou une formation professionnelle et/ ou un certificat de qualification professionnelle (CQP) et/ ou une pratique professionnelle équivalente. |
| Degré 1 | Pas de connaissance particulière préalable nécessaire. Exécution de travaux simples pouvant être répétitifs. |

| Critère 2 : Initiative-Autonomie | |
|--|--|
| Ce critère évalue la marge de manœuvre des salariés dans une situation de travail (dans la réalisation et dans l'organisation du travail). Elle se mesure par le type d'instruction reçue ou à disposition (consignes, directives, objectifs). Ce critère tient compte, notamment : - de la nature des consignes et du niveau de contrôle à effectuer sur les résultats du travail à réaliser ; - de la part de liberté et de pouvoir d'élaboration propre de son travail, sur la base des consignes pour les transformer en actions ou en décisions ; - de la capacité à décider par soi-même en s'organisant et à agir sans recours à autrui en fonction des moyens alloués | |
| Degré 9 | le travail est réalisé à partir de politiques de l'entreprise fixant des objectifs à atteindre à long terme. l'emploi requiert la création des méthodes et procédés à mettre en œuvre. |
| Degré 8 | Le travail est réalisé à partir de programmes fixant des objectifs à atteindre à moyen ou long terme. L'emploi requiert le choix des méthodes et procédés à mettre en œuvre, souvent prédéfinis pour réaliser les objectifs et mettre en œuvre la stratégie de l'entreprise. |
| Degré 7 | Le travail est réalisé à partir de programmes fixant des objectifs à atteindre à court/ moyen terme. l'emploi nécessite l'identification et la mise en œuvre de solutions nouvelles et adaptées aux objectifs à atteindre. Dans l'organisation du travail, l'emploi requiert d'adapter son activité pour faire face aux aléas et/ ou aux demandes simultanées. |

| Critère 2 : Initiative-Autonomie | |
|---|---|
| <p>Ce critère évalue la marge de manœuvre des salariés dans une situation de travail (dans la réalisation et dans l'organisation du travail). Elle se mesure par le type d'instruction reçue ou à disposition (consignes, directives, objectifs).</p> <p>Ce critère tient compte, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de la nature des consignes et du niveau de contrôle à effectuer sur les résultats du travail à réaliser ; - de la part de liberté et de pouvoir d'élaboration propre de son travail, sur la base des consignes pour les transformer en actions ou en décisions ; - de la capacité à décider par soi-même en s'organisant et à agir sans recours à autrui en fonction des moyens alloués | |
| Degré 6 | <p>Le travail est réalisé à partir de programmes fixant le cadre d'action et les objectifs à atteindre.</p> <p>L'emploi nécessite des propositions d'adaptation en fonction du contexte et soumises à validation.</p> <p>L'emploi peut requérir une autonomie pour organiser son travail en fonction de l'activité (gestion du planning, priorisation des activités à gérer, visites clients).</p> |
| Degré 5 | <p>Le travail est réalisé à partir d'objectifs spécifiques.</p> <p>L'emploi nécessite une autonomie qui se traduit par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'analyse des données en fonction des objectifs ; - le choix des moyens et méthodes les plus appropriés et connus, - la réalisation des ajustements afin d'atteindre les objectifs. <p>Les contrôles ultérieurs permettent d'apprécier la réalisation.</p> |
| Degré 4 | <p>Le travail est réalisé à partir de directives où tous les détails ne sont pas déterminés (critères de choix en partie définis).</p> <p>L'emploi requiert l'analyse des informations dans le cadre des directives, des procédures et techniques.</p> <p>Le contrôle de la bonne réalisation du travail a lieu à la fin des opérations.</p> |
| Degré 3 | <p>Le travail est réalisé à partir de directives, les critères de choix étant clairement définis.</p> <p>L'emploi requiert un (auto) contrôle des résultats et la résolution des dysfonctionnements dans le cadre de procédures et de techniques.</p> <p>L'emploi peut être soumis à un contrôle ponctuel en cours de réalisation par l'encadrant hiérarchique et/ ou fonctionnel.</p> |
| Degré 2 | <p>Le travail est réalisé à partir d'instructions indiquant les actions à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles. Ces instructions peuvent être complétées par des documents techniques et/ ou des consignes orales complémentaires.</p> <p>L'emploi est soumis à un contrôle fréquent par une tierce personne de l'entreprise.</p> |
| Degré 1 | <p>Le travail est réalisé à partir d'instructions précises fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer.</p> <p>L'emploi est soumis à un contrôle nécessaire et régulier par une tierce personne de l'entreprise.</p> |

| Critère 3 : Technicité - Complexité | |
|--|---|
| <p>La complexité prend en compte la difficulté et la diversité des situations rencontrées dans l'emploi et le niveau de réflexion nécessaire pour effectuer les activités ou prendre les décisions inhérentes à l'emploi.</p> <p>La technicité est la notion de maîtrise des techniques d'un métier, au sens d'expertise, à l'égard de l'activité produite.</p> <p>Ce critère tient compte, notamment, :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de la multiplicité et la diversité des tâches; - de leurs interactions ; - de la polyvalence. | |
| Degré 9 | <p>L'emploi requiert la conduite d'un domaine ou secteur d'activité à partir d'objectifs à moyen ou à long terme.</p> <p>La technicité relève de la difficulté de traitement des thématiques rencontrés avec la prise en compte de l'ensemble des contraintes : techniques, financières, humaines, du marché, d'évolution des objectifs et stratégies.</p> |
| Degré 8 | <p>L'emploi requiert la conduite d'une fonction ou d'un projet à partir d'objectifs à moyen terme.</p> <p>La technicité relève :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de la maîtrise d'une multitude de paramètres (techniques, économiques, organisationnels...), - et de l'appréhension rapide des questions de fabrication, d'étude, de recherches d'essais, d'achat, de vente ; - et la mise en œuvre d'actions et/ ou de solutions nouvelles dans plusieurs disciplines en vue d'atteindre les objectifs. |
| Degré 7 | <p>L'emploi requiert l'étude, la réalisation et la coordination d'activités différentes et complémentaires à partir d'objectifs de travail définis sur le moyen terme. La réalisation des travaux se traduit par la résolution de problèmes complexes et la prise d'initiative et/ ou de solutions innovantes dans une discipline complète en vue d'atteindre les objectifs</p> |
| Degré 6 | <p>L'emploi requiert la mise en œuvre et la coordination de travaux complexes d'une activité à partir d'objectifs à court terme.</p> <p>La réalisation des travaux nécessite l'application, l'adaptation des actions en vue d'atteindre les objectifs et de polyvalence.</p> |
| Degré 5 | <p>L'emploi requiert l'exécution de travaux complexes à partir de consignes sur un ou plusieurs emplois et comportant des difficultés techniques.</p> <p>Cette polyvalence correspond à l'application de techniques différentes et requises sur un ou plusieurs emplois.</p> |

| Critère 3 : Technicité - Complexité | |
|--|--|
| <p>La complexité prend en compte la difficulté et la diversité des situations rencontrées dans l'emploi et le niveau de réflexion nécessaire pour effectuer les activités ou prendre les décisions inhérentes à l'emploi.</p> <p>La technicité est la notion de maîtrise des techniques d'un métier, au sens d'expertise, à l'égard de l'activité produite.</p> <p>Ce critère tient compte, notamment, :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de la multiplicité et la diversité des tâches; - de leurs interactions ; - de la polyvalence. | |
| Degré 4 | <p>L'emploi requiert l'exécution de travaux multiples à partir de consignes précises et comportant des difficultés techniques.</p> <p>La réalisation des opérations suppose :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un savoir-faire basé sur des connaissances acquises, - et une compréhension des situations, des installations ou des systèmes de gestion sur le périmètre d'intervention. |
| Degré 3 | <p>L'emploi requiert l'exécution de travaux qualifiés selon des instructions précises (ordonnancement des activités à réaliser).</p> <p>La réalisation des opérations suppose la combinaison d'un savoir-faire pratique et/ ou théorique du métier (produits, équipements, procédures) à partir d'éléments connus.</p> |
| Degré 2 | <p>L'emploi requiert l'exécution de travaux qualifiés et successifs selon des instructions précises ou modes opératoires.</p> <p>La technicité relève de la maîtrise des basiques du métier : mise en œuvre d'actions connues et nombreuses, détection des dysfonctionnements...</p> |
| Degré 1 | <p>L'emploi requiert l'exécution de travaux simples, répétitifs, de courte durée et mettant en œuvre une connaissance limitée des moyens de travail et un savoir-faire pratique acquis par reproduction.</p> |

| Critère 4 : Animation - Communication | |
|--|--|
| <p>L'animation consiste en l'action d'accompagner, de coordonner, de former, d'apporter des conseils techniques et de transmettre des savoir-faire à un ou plusieurs salariés</p> <p>La communication, verbale et/ ou écrite, consiste en l'action d'entretenir des relations de travail, avec l'environnement interne et/ ou externe : recueil, analyse, exploitation, transmission et présentation des informations.</p> <p>Ce critère tient compte, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - du nombre et de la diversité des interlocuteurs ; - de l'importance des résultats à obtenir par cette action de communication ; - du niveau de transmission des savoir-faire ; - de la fréquence des communications (permanente, périodique, épisodique).. | |
| Degré 9 | L'emploi requiert l'élaboration et la mise en œuvre de l'animation et le contrôle de la communication au sein de l'entreprise. |
| Degré 8 | <p>L'emploi requiert l'élaboration et la mise en œuvre d'un conseil technique correspondant à la maîtrise de plusieurs spécialités professionnelles.</p> <p>Certains emplois sont directement concernés par ce type d'animation (audit, risque management, R et D, qualité...).</p> <p>L'emploi requiert la médiation et de la négociation en interne comme en externe, la communication étant un moyen pour rechercher l'accord d'interlocuteurs ayant des intérêts et points de vue différents dans l'entreprise et à l'extérieur.</p> |
| Degré 7 | <p>L'emploi requiert la transmission d'un conseil technique correspondant à la maîtrise de spécialités professionnelles et se traduisant par l'identification, la mise en œuvre et la recherche de solutions nouvelles.</p> <p>L'emploi requiert d'argumenter et de convaincre dans son domaine d'activité pour obtenir l'adhésion à un projet des ateliers ou services proches.</p> <p>Des relations suivies avec des fournisseurs, clients, prestataires ou organismes sont requises par l'emploi.</p> |
| Degré 6 | <p>L'emploi requiert la transmission d'un conseil technique relevant de sa spécialité professionnelle et/ ou de connaissances ponctuelles sur des activités spécifiques ou connexes (de moyenne ou longue durée) et/ ou par la formation et/ ou la sensibilisation d'un groupe avec élaboration des outils pédagogiques.</p> <p>L'emploi requiert la coordination d'informations internes ou externes avec l'équipe et/ ou les autres services pour organiser avec eux la bonne marche de son secteur.</p> <p>L'emploi requiert des contacts avec des fournisseurs, clients, prestataires ou organismes.</p> |
| Degré 5 | <p>L'emploi requiert la transmission ponctuelle d'un conseil technique et/ ou de connaissances relevant de sa spécialité professionnelle (de courte durée) et/ ou par de la formation et/ ou la sensibilisation d'un groupe restreint à partir d'un support existant.</p> <p>L'emploi requiert la diffusion d'informations internes ou externes pour l'équipe de travail et/ ou entre différents services (explication des informations et analyse des informations d'ordre quantitatif et qualitatif) et des contacts avec des fournisseurs, clients, prestataires, organismes.</p> |
| Degré 4 | <p>L'emploi requiert la participation à l'accueil d'un nouvel arrivant et/ ou à la découverte de l'activité et peut impliquer la transmission de conseils et/ ou de bonnes pratiques.</p> <p>L'emploi requiert un échange des informations nécessaires au bon fonctionnement du secteur incluant éventuellement des contacts externes occasionnels (fournisseurs, clients, prestataires, organismes).</p> <p>La réalisation du travail nécessite la saisie des informations d'ordre quantitatif et qualitatif.</p> |

| Critère 4 : Animation - Communication | |
|--|---|
| <p>L'animation consiste en l'action d'accompagner, de coordonner, de former, d'apporter des conseils techniques et de transmettre des savoir-faire à un ou plusieurs salariés</p> <p>La communication, verbale et/ ou écrite, consiste en l'action d'entretenir des relations de travail, avec l'environnement interne et/ ou externe : recueil, analyse, exploitation, transmission et présentation des informations.</p> <p>Ce critère tient compte, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - du nombre et de la diversité des interlocuteurs ; - de l'importance des résultats à obtenir par cette action de communication ; - du niveau de transmission des savoir-faire ; - de la fréquence des communications (permanente, périodique, épisodique).. | |
| Degré 3 | L'emploi requiert un échange des informations pour le fonctionnement de l'activité avec son service et avec les autres services. L'emploi peut impliquer la participation à l'accueil d'un nouvel arrivant et/ ou à la découverte de l'activité. |
| Degré 2 | L'emploi implique un échange fréquent d'informations avec le groupe/ l'équipe et éventuellement avec les autres services. L'emploi ne requiert pas d'animation. |
| Degré 1 | L'emploi peut impliquer un échange ponctuel avec l'équipe. L'emploi ne requiert pas d'animation. |

| Critère 5 : Encadrement - Responsabilité | |
|--|--|
| <p>L'encadrement consiste en l'action d'assurer la responsabilité hiérarchique d'une ou plusieurs personnes (organisation, contrôle, évaluation).</p> <p>La responsabilité consiste en l'action d'agir sur le fonctionnement et le résultat individuel ou collectif au sein de l'entreprise.</p> <p>Ce critère tient compte, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de l'anticipation des risques lors des décisions et actions opérées ; - de la nature et la fréquence de la supervision exercée (hiérarchique et/ ou fonctionnel) ; - du nombre et/ ou des différents niveaux de classification des personnes encadrées ; - de l'impact des décisions et des actions prises sur l'activité, la sécurité et l'organisation de l'entreprise ; - du nombre et de la complexité des éléments à prendre en considération lors de la décision. | |
| Degré 9 | Les décisions et/ ou actions ont des impacts sur l'entreprise. L'emploi implique la participation à l'équipe dirigeante de l'entreprise. |
| Degré 8 | Les décisions et/ ou actions ont des impacts durables sur une ou plusieurs entités en termes de personnel et/ ou de moyens et/ ou de matières et/ ou de coûts et/ ou de résultats et/ ou de produits. L'emploi implique nécessairement l'encadrement fonctionnel de plusieurs groupes et/ ou l'encadrement hiérarchique de plusieurs personnes. |
| Degré 7 | Les décisions et/ ou actions ont des impacts sur une entité en termes de personnel et/ ou de moyens et/ ou de matières et/ ou de coûts et/ ou de résultats et/ ou de produits. L'emploi implique nécessairement l'encadrement fonctionnel d'un ou plusieurs groupes et/ ou l'encadrement hiérarchique d'une ou plusieurs personnes. |
| Degré 6 | L'emploi nécessite des décisions et/ ou actions qui peuvent avoir un impact à court et /ou moyen terme sur un ou plusieurs services de l'entreprise. L'emploi implique nécessairement l'encadrement fonctionnel d'un groupe et/ ou l'encadrement hiérarchique d'une personne ou plusieurs personnes. |
| Degré 5 | L'emploi nécessite des décisions et/ ou actions qui peuvent avoir un impact à court terme sur un service de l'entreprise. L'emploi peut impliquer l'encadrement fonctionnel d'un groupe et/ou l'encadrement hiérarchique d'une personne ou plusieurs personnes. |
| Degré 4 | L'emploi nécessite des décisions et/ ou actions dont les effets se constatent au niveau de l'équipe et influencent l'environnement immédiat de l'emploi. L'emploi peut impliquer l'encadrement fonctionnel d'un groupe et/ ou l'encadrement hiérarchique d'une personne ou plusieurs personnes, notamment dans : <ul style="list-style-type: none"> - la répartition des tâches entre les membres de son équipe ; - et le pilotage de l'activité (charges/ ressources) pour sa bonne exécution. |
| Degré 3 | Les opérations réalisées ont un impact sur d'autres emplois dont les effets se constatent au niveau de l'activité de l'équipe. L'emploi requiert la coordination de son environnement travail sans avoir les responsabilités d'un agent de maîtrise. Pas de notion d'encadrement. |

| Critère 5 : Encadrement - Responsabilité | |
|---|---|
| <p>L'encadrement consiste en l'action d'assurer la responsabilité hiérarchique d'une ou plusieurs personnes (organisation, contrôle, évaluation). La responsabilité consiste en l'action d'agir sur le fonctionnement et le résultat individuel ou collectif au sein de l'entreprise.</p> <p>Ce critère tient compte, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de l'anticipation des risques lors des décisions et actions opérées ; - de la nature et la fréquence de la supervision exercée (hiérarchique et/ ou fonctionnel) ; - du nombre et/ ou des différents niveaux de classification des personnes encadrées ; - de l'impact des décisions et des actions prises sur l'activité, la sécurité et l'organisation de l'entreprise ; - du nombre et de la complexité des éléments à prendre en considération lors de la décision. | |
| Degré 2 | <p>Les opérations réalisées ont un impact sur d'autres emplois de l'environnement proche de travail et influencent de manière modérée l'activité.</p> <p>Pas de notion d'encadrement.</p> |
| Degré 1 | <p>Les opérations réalisées dans l'emploi ont un impact modéré sur d'autres emplois.</p> <p>Pas de notion d'encadrement.</p> |

Annexe 2 : Glossaire

Activité : Ensemble d'actions et d'opérations, correspondant à plusieurs tâches à exécuter dans le cadre d'une situation de travail, dirigées vers un but déterminé.

Bac + 2 ou + 3/ CQP... : Titre ou diplôme prévu par le code de l'éducation ou la branche.

Compétence : Ensemble des ressources mobilisées pour réussir une activité dans un contexte donné, pour répondre aux exigences de l'organisation.

Comportement professionnel : Ensemble des manières d'être qui sont mobilisées dans l'action.

Connaissance : Ensemble des idées, représentations ou perceptions acquises dans le cadre de formations initiales et/ou professionnelles.

Consigne : Instruction verbale ou écrite pour la réalisation d'un travail ou d'une action.

Critères de choix : Principes permettant d'émettre une estimation, un jugement d'appréciation.

Directives : Ensemble de dispositions déterminant les orientations et lignes de conduite destinées à guider les collaborateurs dans leur travail.

Emploi : Situation de travail correspondant à un ou plusieurs postes de travail dans une structure (la notion d'emploi englobe celle de poste...), mobilisant des activités et des compétences de même nature.

Encadrement hiérarchique : Encadrement managérial avec lien hiérarchique.

Encadrement fonctionnel : Superviser tâche ou activité avec ou sans une personne et/ ou une équipe sans lien hiérarchique.

Entité : Strate intermédiaire entre l'entreprise et un service, notamment, un site de production ou un magasin.

Filière professionnelle ou métiers : Elle rassemble des métiers proches en termes d'activités : l'évolution professionnelle au sein d'une même filière en est facilitée.

Instruction : Explication verbale ou écrite du travail à accomplir et du mode opératoire à dérouler.

Métier : Domaine d'activité au sein d'une entreprise. Elle regroupe des emplois s'articulant autour des mêmes domaines de compétences, et entre lesquelles des mobilités peuvent se faire de manière naturelle.

Mobilité : Elle constitue l'un des principaux facteurs d'évolution et peut s'envisager de plusieurs façons au sein d'une même famille de métier, d'une famille différente, dans son secteur ou vers son secteur (d'activité).

Moyens : Ensemble des outils ou des dispositifs mis à disposition des salariés dans l'exercice d'une activité.

Nomenclature des emplois : Liste ordonnée d'emplois regroupés en familles professionnel/es de manière arborescente.

Nomenclature des métiers : Recensement ordonné des métiers par familles et sous-familles professionnelles, chaque métier étant spécifié par une courte définition.....

Objectif : But, résultats à atteindre à court, moyen ou long terme.

Poste de travail : Ensemble des activités concrètes réalisées dans le cadre de procédures normées, affectées à un lieu précis de travail pour lequel sont mises à disposition les ressources nécessaires.

Le poste de travail est directement dépendant de la structure de l'unité de base (service, atelier ligne...) à laquelle il est rattaché.

Poly compétence (Liée à l'emploi) : Maîtrise, sur un même emploi, des activités et des compétences correspondant aux différents postes de travail constitutifs de l'emploi.

Polyvalence inter-emploi : D'un emploi à un autre au sein de la même filière ou d'une filière à une autre, réalisation d'opérations sur plusieurs emplois dans un process donné au-delà des activités et des compétences de l'emploi initial.

Procèdes : Ensemble des procédures ou des méthodes utilisées dans l'exercice d'une activité.

Profil maximum : La totalité des activités sont requises, l'expertise et la recherche d'optimisation sont appréciées au plafond de l'emploi.

Correspond au niveau de maîtrise maximum des activités et compétences requises dans l'emploi.

Profil minimum : Seules les principales activités nécessaires pour assurer les basiques de l'emploi sont requises, sans expertise particulière, sans recherche d'optimisation, sans poly-compétence.

Correspond au niveau de maîtrise minimum des activités et compétences requises par l'emploi.

Profil(s) intermédiaire(s) : Correspond à un niveau de maîtrise intermédiaire des activités et des compétences requises pour l'emploi.

Savoir-faire : Ensemble des modes opératoires techniques ou manière de procéder mise en œuvre dans l'action.

Secteur (d'activité) : voir filière

Situation professionnelle : Lieu et circonstances dans lesquels sont mises en œuvre les compétences dans le cadre de définition de l'emploi occupé. Il s'agit de la situation réelle observable aux différents moments d'une journée de travail de l'individu occupant le poste.

Spécialité professionnelle : Expertise d'une technique.

Tâches/ travaux : Opérations élémentaires à effectuer pour réaliser une activité donnée (qualifiée, multiples (même complexité), complexes (compétences technique supplémentaire ou différente)).

Technique Professionnelle : Application d'un savoir-faire ou d'une connaissance approfondie ou une compétence dans un domaine spécifique.

Annexe 3 : Détermination du Niveau : Nombre de points par degré et correspondance points/ Niveaux

Nombre de points par degré

| Degrés | Connaissances Expériences | Technicité Com- plexité | Initiative Autono- mie | Animation Com- munication | Encadrement Res- ponsabilité | Total |
|--------|------------------------------|----------------------------|---------------------------|------------------------------|---------------------------------|-------|
| D9 | 18 | 18 | 18 | 18 | 18 | 90 |
| D8 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 80 |
| D7 | 14 | 14 | 14 | 14 | 14 | 70 |
| D6 | 12 | 12 | 12 | 12 | 12 | 60 |
| D5 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 50 |
| D4 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 40 |
| D3 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 30 |
| D2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| D1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 |

Correspondance points/ niveaux

| | Niveau | Fourchette de points |
|----------------------------------|--------|----------------------|
| Ouvriers Employés | A | 10 - 14 |
| | B | 16 - 20 |
| | C | 22 - 26 |
| | D | 28 - 32 |
| | E | 34 - 40 |
| Techniciens Agent de maîtrise | F | 42 - 46 |
| | G | 48 - 52 |
| | H | 54 - 58 |
| | I | 60 - 66 |
| Cadres | J | 68 - 72 |
| | K | 74 - 80 |
| | L | 82 - 88 |
| | M | 90 |

Annexe 4 : Détermination de l'échelon

| | Niveau | Échelon | Nombre de points |
|-------------------|--------|---------|------------------|
| Employés Ouvriers | A | 1 | 10 |
| | | 2 | 14 |
| | B | 1 | 16 |
| | | 2 | 20 |
| | C | 1 | 22 |
| | | 2 | 24 |
| | | 3 | 26 |
| | D | 1 | 28 |
| | | 2 | 30 |
| | | 3 | 32 |
| | E | 1 | 34 |
| | | 2 | 38 |
| | | 3 | 40 |

| | Niveau | Échelon | Nombre de points |
|----------------------------------|--------|----------------------------|------------------|
| Techniciens Agent de maîtrise | F | 1 | 42 |
| | | 2 | 44 |
| | | 3 | 46 |
| | G | 1 | 48 |
| | | 2 | 50 |
| | | 3 | 52 |
| | H | 1 | 54 |
| | | 2 | 56 |
| | | 3 | 58 |
| | I | | 60 à 66 |
| Cadres | J | 1 | 66 |
| | | 2 | 70 |
| | | 3 | 72 |
| | K | 1 | 74 |
| | | 2 | 78 |
| | | 3 | 80 |
| | L | 1 | 82 |
| | | 2 | 86 |
| | | 3 | 88 |
| | M | Correspond cadre dirigeant | 90 |

Cessation anticipée d'activité de certains travailleurs salariés

Accord du 24 février 2003

[Non étendu, applicable le 24 février 2003]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national des industries de la boulangerie-pâtisserie et fabrications annexes ;
Groupement indépendant des terminaux de cuisson (GITE).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération générale agro-alimentaire CFDT. ;
Fédération nationale CFTC «commerce, services et force de vente» ;
Fédération nationale agro-alimentaire CFE-CGC ;
Fédération générale des travailleurs de l'agriculture de l'alimentation et des sections connexes
Force ouvrière.

Préambule

En raison de situations particulières à la profession, notamment le travail de nuit ou en équipes postées, les parties signataires estiment nécessaire de permettre l'application dans la profession des dispositions de l'article R. 322-7-2 du Code du travail, résultant du décret du 9 février 2000, afin de permettre à certains salariés remplissant les critères définis ci-dessous d'anticiper la fin de leur activité professionnelle et aux entreprises de gérer de manière prévisionnelle les emplois de la profession.

C'est pourquoi elles conviennent de signer le présent accord dans le cadre du décret n° 2000-105 et de l'arrêté

du 9 février 2000 ainsi que de l'article R. 322-7-2 du Code du travail.

A. Champ d'application

Le présent accord vise les salariés des entreprises définies à l'article 1 des clauses générales de la convention collective des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie, remplissant les conditions définies ci-après.

B. Conditions d'accès au dispositif pour les entreprises

Le dispositif de cessation anticipée d'activité est ouvert aux entreprises :

1. qui auront conclu un accord d'entreprise, puis une convention avec l'état d'une part et l'organisme gestionnaire désigné ci-après d'autre part. Cette convention prévoit notamment que l'entreprise s'engage à communiquer à l'État :

- le nombre maximal de salariés susceptibles de bénéficier du présent dispositif.
 - Une déclaration annuelle sur le nombre de salariés répartis par âge, susceptibles d'adhérer l'année suivante au dispositif,
 - l'état annuel de la réalisation des engagements souscrits dans l'accord d'entreprise et du nombre de bénéficiaires ayant effectivement opté pour le dispositif.
2. qui auront fixé, par convention ou accord collectif, une durée du travail inférieure ou égale à 35 h par semaine en moyenne.

L'accord d'entreprise, conclu pour une durée déterminée ne pouvant dépasser 5 ans et limitée à la durée du présent accord, contient en outre :

- Le nombre maximum de bénéficiaires concernés par le dispositif durant la période de validité de l'accord d'entreprise.
- L'engagement de ne pas solliciter les allocations prévues à l'article R. 322-7§I
- La mise en place d'un suivi annuel du dispositif avec le comité d'entreprise, ou à défaut avec les délégués du personnel.
- Des dispositions relatives à la gestion prévisionnelle de l'emploi, au développement des compétences des salariés et à leur adaptation à l'évolution de l'emploi, notamment par la prévision d'actions de formation.
- En fonction de la situation de l'entreprise, une éventuelle clause prévoyant le remplacement de tout ou partie des heures de travail libérées par les bénéficiaires du présent dispositif

Une copie de l'accord d'entreprise sera transmise à la FEBPF afin d'établir un suivi du dispositif au niveau de la branche professionnelle.

C. Conditions requises pour les salariés

Le dispositif est ouvert à tous les salariés âgés d'au moins 57 ans, qui ne réunissent pas les conditions nécessaires à la liquidation de leur retraite à taux plein et qui remplissent les conditions suivantes :

- avoir adhéré personnellement à la convention de l'entreprise au préalable, cette adhésion étant recevable dès l'âge de 55 ans, et justifier d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 3 ans au moment de l'adhésion à la convention ;
- avoir accompli pendant 15 ans, consécutifs ou non au cours de sa carrière professionnelle, un travail à la chaîne ou en équipes successives
- ou avoir travaillé habituellement 200 nuits ou plus par an au cours de la même période
- ou, pour les travailleurs handicapés, justifier de 40 trimestres au moins de cotisation à un régime de retraite.
- n'exercer aucune autre activité professionnelle
- ne bénéficier ni d'un avantage vieillesse à caractère viager acquis à titre personnel liquidé après l'entrée et pendant le bénéfice du dispositif, ni d'une indemnisation de chômage.

Les salariés qui bénéficient de la préretraite progressive au titre de l'article L. 322-4 du Code du travail au moment de la signature de la convention tripartite et sous réserve de remplir les autres conditions précitées, peuvent également opter pour ce dispositif.

D. Procédure d'adhésion des salariés à l'accord d'entreprise

L'entreprise fournira aux salariés remplissant les conditions prévues au paragraphe C toutes informations concernant une adhésion possible, et notamment une copie du présent accord.

Le salarié disposera d'un délai d'un mois pour faire connaître par écrit sa décision d'accepter cette proposition et d'adhérer au dispositif. Au cours de sa période de réflexion il pourra solliciter un entretien avec la direction, afin d'obtenir tous renseignements concernant sa situation financière en cas d'adhésion au dispositif.

L'adhésion sera effective à compter du premier jour du mois qui suit la réception de la lettre. Cette adhésion vaut acceptation par le salarié de l'ensemble du dispositif tel que défini dans le présent accord et dans l'accord d'entreprise et sera matérialisée par un avenant au contrat de travail de l'intéressé.

E. Modalités du dispositif de cessation d'activité

1) Organisme gestionnaire

Les parties signataires désignent l'UNEDIC comme organisme de gestion, chargé de signer et gérer les conventions avec les entreprises. Le service concerné est le suivant : CNS CASA, BP 533, TSA 74001, 78005 VERSAILLES CEDEX

2) Incidence sur le contrat de travail

Le contrat de travail des salariés ayant adhéré au dispositif de cessation d'activité est suspendu pendant cette période.

Le salarié peut être amené, au cours des six mois suivant la date de cessation d'activité, à la demande de l'employeur, à assurer, moyennant un préavis de 2 semaines, une période de travail sur un poste similaire à celui qu'il occupait, d'une durée maximale d'un mois et rémunérée selon les modalités antérieurement prévues à son contrat de travail, afin d'assurer la continuité du bon fonctionnement du service.

3) Nature des ressources du salarié en cessation d'activité

a)- Montant de l'allocation versée

Sous réserve du maintien des dispositions réglementaires permettant cette mesure et du niveau d'aide de l'État, le salarié bénéficiaire de la cessation d'activité perçoit une allocation correspondant à 65 % du salaire brut de référence pour la part n'excédant pas le plafond prévu à l'article L. 241-3 du Code de la sécurité sociale, auxquels s'ajoutent 50 % du salaire de référence pour la part de ce salaire comprise entre une et deux fois ce même plafond.

Le salaire de référence est le montant brut des rémunérations perçues au cours des 12 mois précédant la cessation d'activité, limitées à deux fois le plafond de la sécurité sociale en vigueur à cette date.

b)- Modalités de versement

L'allocation commence à compter du mois suivant l'épuisement, le cas échéant, des droits aux congés payés ou tout autre capitalisation en temps. Elle est versée mensuellement par l'ASSEDIC à laquelle l'UNEDIC a confié la gestion du dispositif de cessation anticipée d'activité, jusqu'à la date de sortie du dispositif par le salarié. L'État verse à l'UNEDIC trimestriellement à terme échu sa participation à l'allocation globale servie au salarié.

c)- Cotisations sociales

L'allocation versée au salarié, qui n'a pas le caractère de salaire, est soumise aux seules cotisations applicables au revenu de remplacement visé par l'article L. 351-25 du Code du travail.

Cependant, l'accord d'entreprise peut prévoir le maintien des cotisations patronales et salariales concernant les différents régimes de prévoyance en vigueur dans l'entreprise.

d)- Durée du versement

Le fait pour l'entreprise de sortir du champ d'application du présent accord n'a pas d'incidence sur le versement des allocations dues aux salariés qui ont bénéficié préalablement du dispositif de cessation d'activité.

e)- Reprise d'une activité professionnelle chez un autre employeur

Le salarié est tenu de déclarer auprès de l'UNEDIC et de son employeur, sous peine de suppression de l'allocation, toute rémunération complémentaire perçue au cours d'une période non travaillée.

De même, le versement de l'allocation est suspendu en cas de reprise d'une activité professionnelle chez un autre employeur.

f)- Couverture sociale

L'état verse directement à l'AGIRC et à l'ARCCO les cotisations de retraite complémentaires assises sur l'allocation versée, sur la base des taux obligatoires en vigueur.

En outre, les entreprises qui cotisent à des taux supplémentaires peuvent décider par accord d'entreprise de verser les cotisations correspondant à la différence entre les taux applicables dans l'entreprise et les taux obligatoires.

F. Sortie du dispositif

Lorsque le salarié justifie du nombre de trimestres nécessaires validés par l'assurance vieillesse au titre des articles L. 351-1 à L. 351-5 du Code de la Sécurité sociale pour bénéficier d'une retraite à taux plein, et au plus tard à 65 ans, l'employeur procède, dans les conditions prévues par l'article 26 de la convention collective à la mise à la retraite du salarié ayant adhéré au dispositif de cessation anticipée d'activité. Les périodes de suspension prévues au présent accord sont prises en compte pour moitié dans le calcul de l'ancienneté permettant d'évaluer

le montant de l'indemnité de départ en retraite.

La liquidation d'un avantage vieillesse au cours de la suspension du contrat pour cessation d'activité entraîne l'arrêt immédiat et définitif du versement de l'allocation.

G. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de cinq années à partir de la date de signature. Il cesse de plein droit à l'échéance de ce terme et ne continue pas à produire d'effet. Toutefois, le salarié bénéficiant, avant cette échéance, du dispositif de cessation d'activité continue de percevoir son allocation, jusqu'à l'âge de sa retraite à taux plein.

H. Clause résolutoire en cas de remise en cause de l'aide de l'État

Le présent accord est conclu à la condition expresse du maintien de l'aide de l'État à son niveau en vigueur à la signature du présent accord. La suppression ou la modification à la baisse de celle-ci entraîne la caducité du présent accord qui sera résolu aussitôt de plein droit.

Toutefois, les salariés bénéficiant, avant cette échéance, du dispositif de cessation d'activité continue de percevoir son allocation, jusqu'à l'âge de sa retraite à taux plein.

I. Application et Extension

Le présent accord est applicable à la date de signature et les parties en demandent l'extension à Monsieur le Ministre du Travail.

Formation

Formation professionnelle dans diverses branches des industries agro-alimentaires Accord du 30 octobre 2014

(Voir Convention collective «Alimentation industries agro-alimentaires», Accord du 30 octobre 2014)

Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) Accord du 4 décembre 2014

[Étendu par arr. 18 juin 2015, JO 3 juill., applicable à compter du jour de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEBPF ;

GITE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE CGC ;

FGA CFDT.

Préambule

Conscientes des enjeux de la formation professionnelle, de l'évolution des métiers et des effectifs dans la profession, les parties signataires affirment leur volonté de permettre l'accès aux trois Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) de la branche par le dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE) et de les enregistrer au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP). Elles rappellent leur attachement à favoriser l'égalité d'accès à la formation professionnelle à tous les salariés sans discrimination de sexe, d'âge ou de situation.

Le présent accord fixe, conformément à la réglementation en vigueur et à la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie, les modalités de mise en œuvre des dispositifs précités.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises et établissements compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie.

Article 2

CQP visés et révision des référentiels

Les trois CQP de la branche sont concernés par le présent accord, à savoir :

- le CQP «Préparateur-vendeur en boulangerie, viennoiserie, pâtisserie (BVP)»,
- le CQP «Responsable de magasin en boulangerie, viennoiserie, pâtisserie (BVP)»,
- le CQP «Ouvrier qualifié de fabrication en boulangerie, viennoiserie, pâtisserie (BVP)».

Les parties rappellent que, dans le cadre du projet d'inscription au RNCP, la CPNEFP a validé, conformément aux dispositions de l'article 110.4 de la convention collective nationale, en sa séance du 14 novembre 2013, les changements de dénomination des trois CQP de la branche et la révision des référentiels emploi-compétences.

Les nouveaux référentiels sont joints en annexe du présent accord (non publiés).

Article 3

Accès des CQP par la VAE

Le dispositif de VAE permet à chaque salarié de faire valider 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 RNCP visé à l'article L. 335-6 du Code de l'éducation,
- d'un CQP établi par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche et enregistré dans le RNCP visé à l'article L. 335-6 du Code de l'éducation.

Dans ce cadre, la CPNEFP a validé le dispositif de VAE mis en place dans la branche en vue de l'acquisition des trois CQP «Préparateur vendeur en BVP», «Responsable de magasin en BVP» et «Ouvrier qualifié de fabrication» en sa séance du 14 juin 2014.

Les parties rappellent que le développement des CQP par la VAE constitue une priorité de la branche et incitent les entreprises, OPCA concernés et représentants du personnel à développer l'information des salariés sur le dispositif et à favoriser l'accès à ce dispositif pour tout salarié qui le souhaite, dès lors qu'il remplit les conditions prévues.

Article 4

Enregistrement des CQP au RNCP

Conformément aux dispositions de l'article 110.4 de la convention collective nationale, les partenaires sociaux conviennent de déposer des dossiers d'enregistrement des trois CQP, visés à l'article 3 du présent accord, au RNCP.

Dans ce cadre, les CQP ainsi que les référentiels d'activités et de certifications sont transmis à la Commission Nationale de Certification Professionnelle pour recueillir son avis conforme conformément aux dispositions de l'article L. 335-6 du Code de l'éducation.

Les CQP déposés mentionnent expressément leur accessibilité par la VAE.

Article 5

Durée et suivi de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, sauf dénonciation dans les conditions prévues à l'article 7 ci-après.

Il prendra effet à compter du jour de la signature

La CPNEFP assure son suivi.

Article 6

Révision

Chaque syndicat signataire ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement,
- le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouvel accord.

Article 7

Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé conformément à l'article L. 2261-9 et suivants du Code du travail par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du Ministère du Travail et du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes.

Lorsque l'accord a été dénoncé par la totalité des signataires, ou adhérents, employeurs ou la totalité des signataires, ou adhérents, salariés, la dénonciation entraîne l'obligation pour tous les signataires ou adhérents de se réunir, au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de dénonciation en vue d'engager des négociations conformément aux dispositions de l'article L. 2261-10 du Code du travail.

Durant les négociations, l'accord reste applicable sans aucun changement.

Si un nouvel accord est signé dans le délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

À défaut d'accord dans ce délai de 12 mois, l'accord ainsi dénoncé reste applicable sans changement pendant ce délai.

Passé ce délai de 12 mois, le texte de l'accord cesse de produire ses effets, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-13 du Code du travail.

Article 8

Dépôt et publicité

Le présent accord est établi en nombre suffisant pour remise à chaque organisation patronale et syndicale concernée et permettre l'accomplissement des formalités légales de dépôt et de publicité.

Il sera notifié par la délégation patronale à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, à l'issue de la séance de signature, par remise d'un exemplaire de l'accord signé contre récépissé s'il a été signé en séance, à défaut par lettre recommandée avec accusé de réception.

Il sera déposé par la délégation patronale, en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

La délégation patronale remettra également un exemplaire du présent accord au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Son extension sera demandée à l'initiative de la délégation patronale auprès du Ministre chargé du travail.

Annexes : référentiels révisés des trois CQP de la branche non publiés au BOCC

— Annexe 1 : Ouvrier qualifié de fabrication - option Boulangerie - option Pâtisserie ou Traiteur

— Annexe 2 : Préparateur-vendeur en boulangerie, viennoiserie et pâtisserie

— Annexe 3 : Responsable de magasin en boulangerie, viennoiserie et pâtisserie

Développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

(Se reporter aux accords nationaux de l'Alimentation : industries agroalimentaires)

Reconnaissance des CQP IA dans diverses branches des industries alimentaires

(Se reporter aux accords nationaux de l'Alimentation : industries agroalimentaires)

Prise en charge des actions de formation dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une Pro A

(Se reporter aux accords nationaux de l'Alimentation : industries agroalimentaires)

Certifications professionnelles éligibles à la Pro A

(Se reporter aux accords nationaux de l'Alimentation : industries agroalimentaires)

Contrat de génération

(Voir CCN «Alimentation industries agro-alimentaire», Contrat de génération, Accord 18 juillet 2013)

Épargne salariale

(Voir CCN «Alimentation industries agro-alimentaire», Épargne salariale, Accord du 30 mai 2023)

Absences pour événements familiaux

Avenant n° 17 du 15 janvier 2015

[Étendu par arr. 21 juill. 2015, JO 29 juill., applicable à compter du 15 janvier 2015]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des entreprises de boulangerie et pâtisserie françaises ;
GITE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération générale agro-alimentaire CFDT ;
Fédération des syndicats CFTC «commerce, service et force de vente» (CSFV) ;
Fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC ;
FGTA FO ;
FNAF CGT.

Article 1 Objet de l'avenant

Les parties conviennent que l'autorisation d'absence, prévue à l'article 34 de la convention collective des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie, pour la conclusion d'un PACS par le salarié, est portée de 1 à 4 jours.

Article 2 Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée, sauf dénonciation dans les conditions prévues à l'article 4 ci-après.

Article 3 Révision

Chaque syndicat signataire ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent avenant selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement,
- le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouvel accord.

Article 4 Dénonciation

Le présent avenant pourra être dénoncé conformément à l'article L. 2261-9 et suivants du Code du travail par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du Ministère du Travail et du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes.

Lorsque l'avenant a été dénoncé par la totalité des signataires, ou adhérents, employeurs ou la totalité des signataires, ou adhérents, salariés, la dénonciation entraîne l'obligation pour tous les signataires ou adhérents de se réunir, au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de dénonciation en vue d'engager des négociations conformément aux dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail.

Durant les négociations, l'avenant reste applicable sans aucun changement.

Si un nouvel accord est signé dans le délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'avenant dénoncé.

À défaut d'accord dans ce délai de 12 mois, l'avenant ainsi dénoncé reste applicable sans changement pendant ce délai.

Passé ce délai de 12 mois, le texte de l'avenant cesse de produire ses effets, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-13 du code du travail.

Article 5 **Entrée en vigueur et application effective de l'avenant**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet à compter du 15 janvier 2015.

Article 6 **Dépôt et publicité**

Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour remise à chaque organisation patronale et syndicale concernée et permettre l'accomplissement des formalités légales de dépôt et de publicité.

Il sera notifié par la délégation patronale à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, à l'issue de la séance de signature, par remise d'un exemplaire de l'avenant signé contre récépissé s'il a été signé en séance, à défaut par lettre recommandée avec accusé de réception.

Il sera déposé par la délégation patronale, en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

La délégation patronale remettra également un exemplaire du présent avenant au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Son extension sera demandée à l'initiative de la délégation patronale auprès du Ministre chargé du travail.

Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation

Accord du 5 avril 2018

[Non étendu, conclu jusqu'au 31 déc. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des entreprises de boulangerie et pâtisserie française.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Générale Agroalimentaire CFDT ;

Fédération nationale Agroalimentaire CFE CGC ;

FGTA FO.

Préambule

Le contexte d'évolution très rapide et de modifications successives du code du travail ont rendu de nombreuses dispositions de la convention collective des Boulangeries-Pâtisseries Industrielles, obsolètes. Il rend indispensable une adaptation de la convention collective. Forte de ce constat, les partenaires sociaux ont souhaité conclure un accord de méthode pour définir le cadre de travail dans lequel la négociation sera conduite.

Article 1 **Objectif du groupe de travail**

Les partenaires sociaux s'accordent pour constater l'obsolescence de certaines dispositions de la CCN actuelle (référence aux anciens articles du Code du travail, dispositions de la CCN qui ne sont plus en vigueur en raison d'évolutions législatives ou jurisprudentielles) qu'il convient d'actualiser.

Les dispositions obsolètes seront revues ainsi que celles pouvant donner lieu à une interprétation erronée ou ambiguë.

Le nouveau texte devra être de lecture facile et privilégier des formulations claires et explicites, tant pour les employés que les employeurs. Une meilleure compréhension des règles étant une garantie supplémentaire de sécurité juridique.

Article 2 **Calendrier et modalités de travail**

Les parties s'accordent pour convenir que les travaux relatifs au toilettage de la CCN devront être menés en plusieurs étapes afin de permettre aux parties de disposer du temps nécessaire à la réflexion. Un groupe paritaire de travail «ad hoc» sera créé.

Calendrier prévisionnel : objectif d'aboutir fin 2018

Il est convenu que d'autres réunions puissent, si nécessaire, être organisées avant la date limite d'aboutissement de cette négociation fixée au 31 décembre 2019.

Afin de faciliter le travail d'analyse, les échanges de documents devront respecter un délai de 10 jours ouvrés avant chaque réunion.

Les propositions formulées en remplacement sont validées par le groupe paritaire de travail puis reprises dans un support dit «de suivi».

Article 3 **Organisation des réunions paritaires**

Les groupes paritaires de travail sont composés de deux représentants désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et d'un nombre au plus égal de représentants de la partie patronale. La prise en charge s'effectue dans les conditions prévues pour les commissions paritaires à l'article 8 de la convention collective.

La délégation patronale est à l'initiative de l'organisation des commissions paritaires et groupes paritaires de travail.

Article 4 **Durée - Révision**

Le présent accord est conclu jusqu'au 31 décembre 2019, il entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du Code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives. L'accord expirera automatiquement et sans formalisme particulier à l'issue de la période susmentionnée.

Si les partenaires sociaux l'estiment nécessaire, le contenu du présent accord ainsi que sa durée pourront être révisés par voie d'avenant selon les dispositions légales en vigueur.

Article 5 **Dépôt**

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Commission Paritaire Permanente de Négociation, d'Interprétation et de Conciliation (CPPNIC)

Avenant n° 26 du 7 mars 2019

[Non étendu, applicable à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel]

(Annulé et remplacé par accord du 30 novembre 2021)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FNAA CFE CGC ;

FGA CFDT.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En application des dispositions de l'article 24 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, les partenaires sociaux de la Branche de la Boulangerie-Pâtisserie Industrielle ont décidé, après négociations, de mettre en place par le présent accord une Commission Paritaire Permanente de Négociation, d'Interprétation et de Conciliation (CPPNIC), de définir ses missions, sa composition et son fonctionnement.

Il est ici affirmé que le rôle de cette commission reste la négociation des conventions et accords collectifs de branche. Elle se réunit pour examiner les thématiques de négociations entrant dans les missions de la branche telles que prévues à l'article L. 2232-5-1 1° et 2° du code du travail et ainsi que tout autre sujet qui serait rendu obligatoire par la loi.

Le rôle de cette commission est d'autant plus essentiel, que la négociation collective tient une place fondamentale

dans l'édition de normes conventionnelles adaptées aux petites et moyennes entreprises qui la composent.

En outre, le présent accord définit les dispositions générales applicables aux commissions techniques paritaires qui peuvent fonctionner dans la Branche en vue de remplir des missions spécifiques liées au bon déroulement du dialogue social.

En conséquence, le présent accord modifie et remplace, à compter de sa date d'effet, les dispositions définies par la Convention Collective Nationale sur la composition et le fonctionnement des diverses commissions paritaires de la Branche des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie du 13 juillet 1993.

Étant donné la nature du présent accord, il est applicable à l'ensemble des entreprises, y compris celles de moins de 50 salariés.

Chapitre 1

Objet de l'avenant

Article unique

Le présent Accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ de la Convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie du 13 juillet 1993.

Conformément à l'article L. 2232-9, I du code du travail, les partenaires sociaux mettent en place une commission paritaire permanente de négociation d'interprétation et de conciliation.

Chapitre 2

Rôle et missions de la commission paritaire permanente de négociation, interprétation et de conciliation de la branche

Il est rappelé, que conformément à l'article L. 2232-5-1 alinéa 2 du code du travail, la branche a pour missions d'une part, de définir les conditions d'emploi et de travail des salariés, ainsi que les garanties qui leur sont applicables dans les matières énumérées par la loi, et d'autre part de réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application.

Article 2-1

Rôle de la CPPNIC en tant que Commission de négociations de la Branche

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, les dispositions de la convention ou de l'accord de branche, si elles existent, prévalent sur l'accord d'entreprise sauf lorsque l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

1° Les salaires minima hiérarchiques ;

2° Les classifications ;

3° La mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;

4° La mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;

5° Les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;

6° Les mesures énoncées à l'article L. 3121-14, au 1° de l'article L. 3121-44, à l'article L. 3122-16, au premier alinéa de l'article L. 3123-19 et aux articles L. 3123-21 et L. 3123-22 du présent code et relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires ;

7° Les mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire énoncées aux articles L. 1242-8, L. 1243-13, L. 1244-3, L. 1244-4, L. 1251-12, L. 1251-35, L. 1251-36 et L. 1251-37 du présent code ;

8° Les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération énoncées aux articles L. 1223-8 et L. 1223-9 du présent code ;

9° L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

10° Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai mentionnées à l'article L. 1221-21 du code du travail ;

11° Les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 ne sont pas réunies ;

12° Les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice mentionnés aux 1° et 2° de l'article L. 1251-7 du présent code ;

13° La rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire, mentionnée aux articles L. 1254-2 et L. 1254-9 du présent code ;

Dans les matières énumérées au 1° à 13°, les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Conformément à l'article L. 1224-2 du code du travail, dans les matières suivantes, lorsque la convention de branche ou l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large le stipule expressément, la convention d'entreprise conclue postérieurement à cette convention ou à cet accord ne peut comporter des stipulations différentes de celles qui lui sont applicables en vertu de cette convention ou de cet accord sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes :

1° La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 ;

2° L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;

3° L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical ;

4° Les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Dans les autres matières, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les stipulations de la convention ou de l'accord de branche sont applicables aux entreprises n'ayant pas conclu d'accord d'entreprise ayant le même objet.

Attention particulière : Pour pouvoir être étendus, la convention ou l'accord de branche doit, sauf justifications, comporter pour les entreprises de moins de 50 salariés, les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, à savoir des stipulations, sous forme d'accord-type, prévoyant les différents choix laissés à l'employeur pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Par ailleurs, la convention ou l'accord de branche, leurs avenants ou annexe, doivent avoir été négociés et conclus en commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation.

Article 2-2

Autres missions de la CPPNIC de la Branche

La CPPNIC de la Branche remplit aussi les missions d'intérêt général ci-après :

A

La Commission représente la Branche de la Boulangerie-Pâtisserie Industrielle, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics. Pour ce faire, les membres de la CPPNIC de la branche désigneront, tous les 2 ans, un Président et un Vice-Président, appartenant, par roulement, au collège patronal et au collège salarial. À chaque renouvellement, tous les deux ans, la répartition des postes se fait alternativement et paritairement entre les représentants du collège des employeurs et ceux du collège des salariés. Il est convenu, pour la première désignation, que le Président relèvera du collège patronal et le Vice-Président relèvera du collège des salariés.

B

Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi, en vue de réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application ;

C

La Commission établit un rapport annuel d'activité comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus, notamment dans les domaines suivants :

- Durée du travail, répartition et aménagement du temps de travail ;
- Repos et jours fériés ;
- Congés payés et autres congés ;
- Compte épargne temps ;

Pour ce faire, les entreprises entrant dans le champ d'application géographique et professionnel de la Convention collective nationale de la Boulangerie-Pâtisserie Industrielle, sont tenues de communiquer à la Commission tous les accords collectifs d'entreprise conclus sur tous les thèmes, comme évoqués ci-dessus, selon les modalités précisées à l'article 2-3 ci-après.

Ce rapport annuel doit en particulier faire état de l'impact des accords collectifs d'entreprise sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la Branche. Le cas échéant, il formule des recom-

mandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Ce rapport est ensuite versé dans la base des données nationale qui a vocation à recueillir l'ensemble des conventions et accords collectifs conclus.

D

La Commission peut rendre un avis, à la demande d'une juridiction, sur une question d'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif, présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges.

E

Elle peut également exercer les missions de l'Observatoire paritaire de la négociation collective.

Article 2-3

Modalités de communication des conventions et accords collectifs d'entreprise à la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation

Afin de mettre en œuvre la mission de contrôle des accords collectifs d'entreprise définie ci-dessus, il est prévu les modalités suivantes :

- Les conventions ou accords collectifs d'entreprise visés à l'article 2-2 titre C devront être adressés par les employeurs, par voie postale, à l'attention des membres de la Commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation de la Branche à la FEB, ou par voie numérique à l'adresse suivante : cppni@febpf.fr
- Les noms et prénoms des négociateurs et des signataires devront être supprimés des accords collectifs d'entreprise, avant leur envoi à la commission. Toutefois, l'appartenance à l'organisation syndicale signataire, lorsqu'il y en a, devra être mentionnée. L'employeur devra informer les signataires de l'accord de la transmission à la commission. Il devra donner une adresse postale et/ou numérique pour assurer le relais avec la commission.
- La Commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation de la Branche devra accuser réception des conventions et accords collectifs par voie numérique, ou à défaut, par voie postale.

Article 2-4

Composition de la Commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation de la Branche

Conformément aux dispositions légales en vigueur et aux dispositions de la convention collective en place, la Commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation de la Branche est composée paritairement de deux représentants par organisation syndicale de salariés représentatives dans le champ d'application de la Branche de la Boulangerie-Pâtisserie Industrielle et d'autant de représentants pour chaque organisation patronale représentative.

La perte ou l'attribution de représentativité d'une organisation syndicale de salariés ou d'une organisation patronale, suite aux résultats de la mesure de représentativité dans la Branche, prend effet au lendemain de la parution au JO de l'arrêté ministériel.

Article 2-5

Autorisation d'absence des salariés

Conformément aux dispositions de la convention collective nationale, les salariés des entreprises de la branche désignés par les organisations syndicales représentatives pour participer aux réunions de négociation bénéficient d'un droit d'absence de l'entreprise, sous réserve d'en informer leur employeur dès réception de la convocation. Ils seront rémunérés par leur employeur comme s'ils avaient normalement travaillé.

Les employeurs s'engagent à ne pas entraver l'exercice normal des mandats des salariés désignés par les organisations syndicales représentatives pour participer aux réunions de négociations. Par ailleurs, ces salariés bénéficient de la protection instituée dans le cadre des dispositions du code du travail en vigueur.

Article 2-6

Réunions de la Commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation de la Branche

La Commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation de la Branche est réunie, sur convocation, au moins 4 fois par an et autant de fois que nécessaire, sur demande d'au moins une organisation patronale ou salariale.

La convocation contient l'ordre du jour déterminé d'un commun accord par les membres de la commission. Elle est adressée, par courrier numérique ou papier, voire les deux, au moins 15 jours calendaires avant la date de réunion de prévue, accompagnée des documents utiles à la négociation.

Chaque année, la commission définit son calendrier de négociations, en précisant son objet et son périmètre.

Au terme des réunions planifiées et après en avoir débattu, les projets de conventions ou d'accords collectifs de branche, ou avenants sont mis à la signature des partenaires sociaux, conformément aux dispositions du code du travail, puis adressés pour extension, selon les délais et modalités prévus par la loi. Ils feront ensuite l'objet des formalités de publicité, notamment sur la base de données nationale.

S'il y a lieu, les membres de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation peuvent décider de transmettre ou de renvoyer l'étude des projets en commission technique paritaire.

Article 2-7

Saisine de la CPPNIC dans le cadre de sa mission d'interprétation ou conciliation par un salarié ou un employeur de la Branche

Toutefois, la CPPNIC peut également être saisie dans le cadre de sa mission d'interprétation ou de conciliation d'une convention ou d'un accord collectif.

Dans ce cas, elle est composée de 2 délégués par organisation syndicale représentative de salariés signataire ou adhérente à la convention et d'un nombre égal de représentants des organisations patronales représentatives signataires ou adhérentes à la convention collective. Les représentants ne pourront pas être partie prenante.

Elle a pour rôle de résoudre les difficultés d'interprétation et d'application de la convention collective et de rechercher amiablement la solution aux litiges individuels qui lui sont soumis.

En cas de différend entre salarié et employeur, la CPPNIC pourra être saisie, par l'une ou l'autre des parties, par lettre recommandée avec AR adressée à la FE8. Cette lettre devra exposer l'essentiel des motifs et être accompagnée éventuellement de tout document pouvant éclairer la commission. L'ouverture de cette procédure fige la situation entre le salarié et l'employeur sur l'objet du litige jusqu'à la décision de ladite commission.

La CPPNIC devra alors se réunir dans le mois suivant la saisie par lettre recommandée, convoquer et entendre les parties en cause, en vue d'un arbitrage. Les représentants ne pourront pas être partie prenantes au litige. Le procès-verbal relatant la décision adoptée doit être notifié aux parties concernées dans les huit jours suivant la réunion. En cas de constat de non-conciliation par la commission, la procédure suivie ne fera pas obstacle au droit pour les parties de porter, éventuellement, le litige devant les tribunaux compétents. La commission devra en être informée par la partie demanderesse.

Il s'agit donc d'une procédure en vue de concilier les parties qui ne dispose d'aucune force contraignante.

Chapitre 3

Commissions techniques paritaires

Article 3-1

Définition

Une commission technique paritaire ne peut être créée que par un accord collectif de branche selon la volonté des partenaires sociaux qui siègent en commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation, dans les conditions définies par le code du travail.

Chaque commission technique paritaire à vocation à remplir les missions spécifiques qui sont définies par les textes réglementaires et conventionnels en vigueur.

Les commissions paritaires techniques créées par accord collectif conclu antérieurement au présent accord sont maintenues. À ce jour, compte-tenu de la création et des missions de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation de la branche, il s'agit des commissions suivantes :

1. Commission de conciliation
2. Commission d'interprétation
3. Comité de suivi du régime de prévoyance et du régime Frais de santé
4. Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective

Article 3.2

Composition des commissions techniques paritaires

Une commission technique paritaire comprend 2 collèges dont le nombre total de voix est identique.

Pour le collège salarié, il est composé de 2 représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche, selon les conditions fixées par le code du travail. Un troisième représentant est admis en réunion sans prise en charge de ses frais.

Le collège employeur est composé d'autant de représentants par organisation professionnelle d'employeurs représentative au niveau de la branche que de représentants salariés, selon les conditions fixées par le code du travail.

Article 3.3 **Modalités de fonctionnement**

Sauf dispositions particulières définies dans l'accord collectif portant création d'une commission technique paritaire, l'ensemble des commissions techniques paritaires fonctionne selon les modalités définies par la CCN.

Secrétariat, tâches administratives

Le secrétariat, les tâches administratives et la rédaction de procès-verbaux le cas échéant des commissions techniques paritaires sont assurés par la branche.

Article 3.4 **Modalités de prise de décision de la Commission d'interprétation et de conciliation**

Délibérations de la commission d'interprétation

Pour rappel, quand la commission siège en Commission de négociation, la signature des accords est soumise aux conditions de validité fixées par la loi qui précise le pourcentage minimum de représentativité que doivent représenter les syndicats signataires.

Il en est de même quand elle siège en Commission d'interprétation pour la signature d'une délibération valant avenant à la convention collective.

Lorsqu'il s'agit des délibérations de la commission pour ne rendre qu'un avis, chaque collège dispose du même nombre de voix réparties à égalité en fonction du nombre d'organisations syndicales de salariés représentatives présentes. Ses décisions sont prises à la majorité simple des voix exprimées pour chaque collège.

En cas de désaccord au sein d'un collège ou entre les 2 collèges, un procès-verbal de désaccord est signé.

Aussi, l'article L. 2232-9 du code du travail dispose que la CPPNI «peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L.441-1 du code de l'organisation judiciaire»

À cet effet, les partenaires sociaux appliqueront la méthode ainsi définie :

- Lorsque la commission se contente de rendre un avis, ce dernier n'aura qu'une valeur indicative et ne liera pas le juge. En pareil cas, le juge se trouvera libre d'interpréter la clause litigieuse comme il l'entendra et pourra imposer son interprétation aux rédacteurs du texte.

- Lorsque la commission décide que l'avis a valeur d'avenant et à la seule condition qu'il soit adopté selon les règles de validité des accords, il créera un lien avec le juge. La valeur d'avenant devra expressément être attribuée à l'avis ; à défaut l'avis ne saurait recevoir une telle valeur. L'avis de la commission paritaire d'interprétation ne lie le juge que si l'avis a valeur d'avenant à la convention collective.

Délibération de la Commission de Conciliation

S'agissant des délibérations de la commission de Conciliation, chaque collège dispose du même nombre de voix réparties à égalité en fonction du nombre d'organisations syndicales de salariés représentatives présentes. Ses délibérations sont prises à la majorité simple des voix exprimées pour chaque collège. En cas de désaccord au sein d'un collège ou entre les 2 collèges, un procès-verbal de désaccord est signé.

Article 3.5 **Transmission des décisions**

Au terme de chaque mission, toute commission technique paritaire doit remettre aux membres de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation, ses conclusions, ses observations et le document ou rapport qui finalisent le terme d'une mission.

S'il y a lieu de conclure un accord collectif ou un avenant suite aux travaux de la commission technique paritaire, c'est à la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation de prendre les mesures d'exécution ou de mise en œuvre qui s'imposent pour chaque mission achevée après mise à l'ordre du jour de la prochaine réunion de ladite commission.

Chapitre 4 **Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle**

Il est instauré, conformément aux dispositions de l'article R. 2241-9 du code du travail, une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

Article 4.1 **Composition de la CPNEFP**

La commission est composée d'un collège salarial comprenant deux membres par organisation syndicale représen-

tative au niveau de la branche et d'un collège employeurs comprenant autant de représentants désignés par les organisations patronales représentatives.

Tous les 2 ans, chaque collège choisit parmi ses membres alternativement un président et un vice-président.

Article 4.2 **Missions de la CPNEFP**

Sur l'emploi, la commission est compétente afin :

- d'étudier la situation de l'emploi dans la branche professionnelle et de ses évolutions, notamment par un rapport annuel sur la situation de l'emploi ;
- d'étudier l'évolution des qualifications et des emplois, notamment en regard des évolutions technologiques ;
- de collecter et d'examiner les informations concernant les statistiques des licenciements économiques intervenus dans la branche au cours de l'année, lorsqu'ils concernent plus de 10 salariés dans l'entreprise.

Sur la formation professionnelle, la commission est compétente sur tous les points évoqués par les accords nationaux interprofessionnels sur la formation professionnelle, elle doit notamment s'attacher à traiter les points suivants :

- étudier les besoins de formation de la branche professionnelle et leur évolution ;
- examiner les modalités de mise en œuvre des orientations définies par la branche professionnelle en matière de formation professionnelle ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle existants pour les différents niveaux de qualification et faire toutes propositions aux pouvoirs publics et organismes intéressés sur les mesures propres à assurer l'utilisation de ces moyens ;
- aider à l'insertion professionnelle des jeunes par la détermination et la mise en place de formations spécifiques et par la réalisation de démarches appropriées auprès des organismes publics de placement ;
- concevoir, faire homologuer, valider les certificats de qualification professionnelle et autres certificats relatifs à la formation et à la compétence des salariés, existants ou à venir, correspondant aux besoins exprimés par la branche ;
- suivre l'application des accords conclus dans le cadre de la négociation quinquennale de branche sur les orientations et les moyens en matière de formation professionnelle.

Article 4.3 **Fonctionnement de la CPNEFP**

La commission se réunit au moins une fois par semestre sur convocation du président et du vice-président ou à la demande d'un tiers au moins des membres d'un collège. Les organisations patronales représentatives assurent le secrétariat et collectent les questions de l'ordre du jour soumises en temps utile par les membres de la commission. Le président et le vice-président approuvent l'ordre du jour avant diffusion de la convocation, accompagnée de tous les documents nécessaires à la préparation de la réunion.

Les frais de déplacement sont remboursés conformément au chapitre 5 du présent accord.

La réunion ne peut se tenir qu'en présence de la moitié au moins des membres de chaque collège.

En cas de vote, chaque membre présent dispose d'une voix. Il peut également détenir un pouvoir émanant d'un membre absent appartenant au même collège.

La première réunion a pour objet principal de faire le bilan de l'année écoulée. La seconde réunion doit au moins traiter du programme des actions à entreprendre l'année suivante.

La commission peut décider d'inviter toute personne à titre d'expert sur une question précise.

Il est établi un procès-verbal de réunion, approuvé par le président et le vice-président, et transmis aux entreprises par le secrétariat. Chaque fois que nécessaire, les observations et avis de la commission sont transmis aux organismes compétents.

Chapitre 5 **Remboursement des frais liés aux réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et autres réunions paritaires**

Article unique **Prise en charge**

Les moyens permettant aux représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives

d'exercer leurs missions au sein de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation, ainsi qu'au sein des commissions techniques paritaires, sont pris en charge par la Branche de la **Boulangerie-Pâtisserie Industrielle** dans les conditions suivantes :

Les organisations patronales s'engagent à rembourser sur justificatifs à deux personnes par organisation syndicale représentative, les frais de déplacement avancés sur la base du tarif de 2^e classe de la SNCF, ainsi que les frais de repas pour deux personnes par syndicat dans une limite maximale fixée chaque année à la première réunion paritaire. Par ailleurs, si les réunions paritaires sont organisées sur 2 jours consécutifs, une nuit d'hôtel sera prise en charge par les organisations patronales à hauteur de 29 × montant du minimum garanti de l'année en cours en euros TTC. En cas de réunion paritaire organisée le matin, une chambre d'hôtel sera prise pour la nuitée de la veille en charge dans les mêmes conditions.

Les salariés des entreprises relevant de la présente convention, mandatés par leur organisation syndicale, qui participent à une réunion ou à un groupe de travail paritaire à l'échelon national seront autorisés à s'absenter par leur employeur. Ils seront alors rémunérés comme s'ils avaient travaillé.

Chapitre 6

Moyens matériels concernant les réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et autres réunions paritaires

Article unique Utilisation du numérique

Les convocations aux réunions paritaires se feront par courrier électronique, par courrier postal, voire les deux selon le choix.

Lorsque des documents sont nécessaires à la préparation et à la tenue des réunions, ces derniers seront transmis, dans la mesure du possible au moins 15 jours calendaires avant la réunion.

Les organisations syndicales souhaitant recevoir sur papier les convocations et les documents susvisés devront en faire la demande expresse auprès du secrétariat de la FEB. Il leur appartiendra de se munir de ces documents à chaque réunion d'une commission ad hoc.

Chapitre 7

Dispositions finales du présent accord

Article 7-1 Durée du présent accord - Révision et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 7-2 Extension et Formalités. Publicité. Date d'entrée en vigueur et effet

Le présent accord est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Il entrera en vigueur à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel. À cette date, il remplacera, dans son intégralité, les dispositions de l'accord collectif sur la composition et le fonctionnement de la commission paritaire de branche.

Les diverses commissions techniques précitées seront maintenues dans leur intégralité et adaptées si nécessaire.

Dialogue social, CPPNIC et CPNEFP

Accord du 30 novembre 2021

[Étendu par arr. 23 mai 2022, JO 11 juin, applicable à la date de signature sous réserve du droit d'opposition prévu par l'art. L. 2232-6 du code du travail]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEB ;

SNIPO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;
FNAA CFE CGC ;
FGA CFDT.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre des Ordonnances relatives à la réforme du Code du travail de septembre 2017, le dispositif de rapprochement des branches, initié par les Lois du 5 mars 2014 et du 8 août 2016 a été confirmé.

Ainsi, s'inscrivant dans les perspectives gouvernementales de réduction du nombre de conventions collectives, les partenaires sociaux des branches des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie (IDCC 1747) et des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075) ont souhaité se réunir pour élaborer un accord définissant les modalités de négociation collective, afin de former un ensemble économique et social cohérent, notamment suite à la signature d'un accord de regroupement de branches à caractère volontaire le 15 avril 2019 (étendu).

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, complétée par un décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016, a posé l'obligation pour les branches professionnelles de créer une instance dénommée «Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation».

Les partenaires sociaux rappellent l'importance qu'ils accordent à la négociation collective, ainsi qu'à la loyauté et à la qualité des échanges.

Cette Commission, dont les prérogatives ne sont pas limitées à l'interprétation des conventions et accords collectifs en cas de litige, constitue une véritable instance de gouvernance permettant à la Branche d'exercer les missions qui lui sont dévolues par les dispositions légales et réglementaires, telles que prévues notamment par l'article L. 2232-5-1 1° du Code du travail.

Il est ici affirmé que le rôle de cette Commission reste la négociation des conventions et accords collectifs de branche. Elle se réunit pour examiner les thématiques de négociations entrant dans les missions de la branche telles que prévues à l'article L. 2232-5-1 1° et 2° du code du travail et ainsi que tout autre sujet qui serait rendu obligatoire par la loi.

Le rôle de cette Commission est d'autant plus essentiel, que la négociation collective tient une place fondamentale dans l'édiction de normes conventionnelles adaptées aux petites et moyennes entreprises qui la composent.

Par ailleurs, dans le cadre des différents textes applicables en termes de formation professionnelle, notamment l'ANI du 14 décembre 2013 et la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ; et du rôle dévolu aux branches professionnelles en la matière, les parties signataires du présent accord conviennent de créer une Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP).

Les partenaires sociaux affirment ainsi la nécessité de promouvoir la formation professionnelle dans les entreprises de la branche, en lien avec les besoins identifiés, actuels et futurs.

La formation tout au long de la vie professionnelle contribue en effet à renforcer la compétitivité et la capacité de développement des entreprises tout en constituant un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels et de la promotion professionnelle et sociale des salariés.

Les parties reconnaissent donc l'importance d'organiser dans les meilleures conditions les dispositifs de la formation professionnelle, en lien notamment avec l'OPCO OCAPAT et les dispositifs interbranches de la filière alimentaire.

Les partenaires sociaux formalisent le rôle et le fonctionnement des instances paritaires nationales de la Branche et mettent en place la CPPNIC et la CPNEFP communes. Ils souhaitent également faire figurer à cet accord, en termes de lisibilité, les règles de fonctionnement des différentes instances de la Branche dans un seul et même accord.

En outre, le présent accord définit les dispositions générales applicables aux commissions techniques paritaires qui peuvent fonctionner dans la Branche en vue de remplir des missions spécifiques liées au bon déroulement du dialogue social.

En conséquence, le présent accord annule et remplace les dispositions prévues relatives aux instances paritaires CPPNIC et CPNEFP :

— Par l'accord (étendu) du 18 août 2015 relatif à la création d'une Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle dans la CCN des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs ;

— Par l'accord (non étendu) du 1^{er} mars 2019 relatif à la création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans la CCN des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs ;

— Par l'accord du (non étendu) du 7 mars 2019 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation dans la CCN des activités industrielles de Boulangerie et Pâtisserie.

Concernant les dispositions relatives à la CPPNIC, les partenaires sociaux conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Concernant les dispositions relatives à la CPNEFP, les partenaires sociaux souhaitent renforcer son rôle en l'orientant comme un outil de la branche destiné en priorité aux entreprises de moins de 50 salariés.

Titre I

Dispositions générales

Chapitre 1

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1 du Titre 1^{er} de la Convention Collective Nationale des Activités Industrielles de Boulangerie et Pâtisserie (IDCC 1747) ainsi que celui défini à l'article 1.1 du Titre 1^{er} de la Convention Collective Nationale des Centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de Transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075).

Les activités concernées sont principalement référencées à la nomenclature des Activités Industrielles de Boulangerie et Pâtisserie françaises par les codes suivants :

- NAF 1071A : Fabrication industrielle de pain et de pâtisserie fraîche
- NAF 1071B : Cuisson de produits de boulangerie
- NAF 1085Z : Fabrication de plats préparés
- NAF 1089Z (ancien 15-8A) : Fabrication d'autres produits alimentaires n.c.a.
- NAF 5610C (ancien 15-8B) : Restauration de type rapide

Les entreprises concernées ayant comme activités le conditionnement, la commercialisation et la Transformation des œufs et des industries en produits d'œufs sont, celles dont l'activité exclusive ou principale, relèvent des nomenclatures suivantes :

- NAF 1089Z (ancien 158V) : Fabrication d'autres produits alimentaires n.c.a.
- NAF 4633Z (ancien 513G) : Commerce de gros (commerce interentreprises) de produits laitiers, œufs, huiles et matières grasses comestibles

Chapitre 2

Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de poursuivre, de renforcer et de moderniser le dialogue social au sein de la Branche en formalisant le rôle et le fonctionnement des instances des deux branches susvisées.

Titre II

Rôle et missions de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC) dans le cadre de sa mission de négociation

Il est rappelé, que conformément à l'article L. 2232-5-1 alinéa 2 du Code du travail, la branche a pour missions d'une part, de définir les conditions d'emploi et de travail des salariés, ainsi que les garanties qui leur sont applicables dans les matières énumérées par la loi, et d'autre part de réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application.

Chapitre 1

Missions et rôle en tant que commission de négociations de la branche

En application de l'article L. 2261-19 du Code du travail, les membres de la Commission négocient et concluent les accords de branche ainsi que leurs avenants ou annexes.

Elle a principalement comme missions :

— De définir, par la négociation, conformément aux dispositions légales en vigueur, les thèmes pour lesquels la branche a le monopole de la négociation c'est-à-dire les thèmes sur lesquels l'accord d'entreprise ne peut prévoir des dispositions moins favorables que les accords, avenants et/ou annexes de branche ;

— De négocier les thèmes dévolus à la négociation de branche, que ce soit ceux rendus obligatoires par la loi, ou ceux sur lesquels les partenaires sociaux ont décidé que les accords d'entreprise ne pourraient pas être moins favorables que les dispositions conventionnelles (Convention Collective Nationale, accords, avenants et/ou ses annexes), à l'exception des domaines pour lesquels la loi confère à l'accord d'entreprise la primauté.

Ainsi, conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, les dispositions de la convention ou de l'accord de branche, si elles existent, prévalent sur l'accord d'entreprise sauf lorsque l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes (correspondant au « bloc 1 » de la négociation collective issu des Ordonnances dites « Macron » de 2018).

1° Les salaires minima hiérarchiques

2° Les classifications

3° La mutualisation des fonds de financement du paritarisme

4° La mutualisation des fonds de la formation professionnelle

5° Les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale

6° Les mesures énoncées à l'article L. 3121-14, au 1° de l'article L. 3121-44, à l'article L. 3122-16, au premier alinéa de l'article L. 3123-19 et aux articles L. 3123-21 et L. 3123-22 du présent code et relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires

7° Les mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire énoncées aux articles L. 1242-8, L. 1243-13, L. 1244-3, L. 1244-4, L. 1251-12, L. 1251-35, L. 1251-36 et L. 1251-37 du présent code

8° Les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération énoncées aux articles L. 1223-8 et L. 1223-9 du présent code

9° L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

10° Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai mentionnées à l'article L. 1221-21 du code du travail

11° Les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 ne sont pas réunies

12° Les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice mentionnés aux 1° et 2° de l'article L. 1251-7 du présent code

13° La rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire, mentionnée aux articles L. 1254-2 et L. 1254-9 du présent code

Dans les matières énumérées au 1° à 13°, les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Conformément à l'article L. 2253-2 du Code du travail, dans les matières suivantes, lorsque la convention de branche ou l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large le stipule expressément, la convention d'entreprise conclue postérieurement à cette convention ou à cet accord ne peut comporter des stipulations différentes de celles qui lui sont applicables en vertu de cette convention ou de cet accord sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes :

1° La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1

2° L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

3° L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical

4° Les primes pour travaux dangereux ou insalubres

Conformément aux I et II de l'article 16 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, dans les matières mentionnées au présent article, les clauses des conventions et accords de branche, des accords professionnels et des accords interbranches conclues sur le fondement du deuxième alinéa de l'article L. 2253-3 dans sa rédaction antérieure à ladite ordonnance faisant obstacle à des clauses dérogatoires de conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement continuent de produire effet si un avenant confirme, avant le 1^{er} janvier 2019, la portée de ces clauses au regard de la convention ou de l'accord d'entreprise ou d'établissement. Les stipulations confirmant ces clauses s'appliquent aux accords étendus.

Dans les matières mentionnées au présent article, les clauses des conventions et accords de branche, des accords professionnels et des accords interbranches mentionnées par l'article 45 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 continuent de produire effet si un avenant confirme, avant le 1^{er} janvier 2019, la portée de ces clauses au regard de la convention ou de l'accord d'entreprise ou d'établissement. Les stipulations confirmant ces clauses s'appliquent aux accords étendus.

Par ailleurs, la convention ou l'accord de branche, leurs avenants ou annexes, doivent avoir été négociés et conclus en commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC).

Enfin, en application de l'article L. 2232-9 du Code du travail, la commission est réunie au moins quatre (4) fois par an en vue des négociations mentionnées au chapitre I^{er} du titre IV du présent livre. Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du même code.

Chapitre 2

Autres missions en tant que commission de négociations de la branche

En application de l'article L. 2232-9 du Code du travail, la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation exerce également les missions d'intérêt général suivantes :

- De formuler un avis sur les difficultés d'interprétation et d'application des Conventions Collectives Nationales des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie et de la branche des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs ;
- De rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
- De concilier, autant que faire se peut, les parties en litige sur l'application des textes conventionnels lorsqu'ils n'auront pas pu être réglés au sein de l'entreprise,
- De représenter les Branches susvisées, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics. Pour ce faire, les membres de la CPPNIC de la branche désigneront, tous les 2 ans, un Président et un Vice-Président, appartenant, par roulement, au collège patronal et au collège salarial. À chaque renouvellement, tous les deux ans, la répartition des postes se fait alternativement et paritairement entre les représentants du collège des employeurs et ceux du collège des salariés. Il est convenu, pour la première désignation, que le Président relèvera du collège patronal et le Vice-Président relèvera du collège des salariés;
- D'exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi en vue de réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application ;
- Exercer, le cas échéant, les missions de l'Observatoire paritaire de la négociation collective ;

¹ Il est rappelé que les Conventions de branche instituent des observatoires paritaires de la négociation collective. Ils fixent les modalités suivant lesquelles, en l'absence de stipulation conventionnelle portant sur le même objet, ces observatoires sont destinataires des accords d'entreprise conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative en application de l'article

¹ Les paragraphes en italique ci-dessous reprennent, dans leur formulation, les dispositions légales actuellement en vigueur.

L. 2232-10 du Code du travail.

Une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est mise en place par accord ou convention dans chaque branche. Elle peut exercer les missions de l'observatoire paritaire en vertu de l'article D. 2232-9, I et II du Code précité.

Les partenaires sociaux souhaitent promouvoir la plus grande adaptation entre le droit conventionnel et les réalités économiques et sociales des différentes branches.

Pour que cette liberté soit utilisée de la façon la plus responsable et efficiente, il est nécessaire que les acteurs de la branche gardent un contact étroit avec la réalité des négociations pour qu'ils puissent, si nécessaire, apporter des corrections au système mis en place.

De même, la plus grande liberté laissée aux entreprises ne doit pas conduire à un appauvrissement du contenu conventionnel. L'observatoire permettra de capitaliser les bonnes pratiques pour assurer leur diffusion auprès des partenaires sociaux d'entreprise.

L'observatoire a vocation à associer toutes les organisations représentatives d'employeurs et de salariés. À ce titre,

peu importe qu'elles aient ou non signé les différents textes conventionnels de la branche. Il ne s'agit pas d'une commission d'interprétation d'un texte ou d'un organe de gestion lié à un texte mais d'une instance paritaire regroupant toute une profession.

— D'établir un rapport annuel d'activité, qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

En application de l'Article L. 2232-9 3° du Code du travail, la CPPNIC établit, tous les ans, un rapport d'activité sur la base d'un projet rédigé par le Secrétariat de la Commission.

Ce rapport sera transmis par le secrétariat de la Commission au Ministère du travail et versé dans la base de données nationale prévue à l'Article L. 2231-5-1 du Code du travail.

Tout changement d'adresse éventuel devra être notifié par le secrétariat de la CPPNIC au Ministère du travail.

Le bilan de la négociation collective d'entreprise ou d'établissement sert à réaliser le rapport annuel d'activité de la CPPNIC.

À ce titre, les entreprises entrant dans le champ d'application des Conventions Collectives susvisées sont tenues de communiquer, à la CPPNIC, les accords qu'elles ont conclus dans le cadre du Titre II, des Chapitres I et III du Titre III et des Titres IV et V du Livre I de la 3^{ème} partie du Code du travail.

La partie la plus diligente transmet à la commission les accords relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps, conclus dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux comme dans les entreprises qui en sont dépourvues.

Elle informe les autres signataires de cette transmission.

Pour se faire, elles adressent leurs accords au secrétariat de la branche par tous moyens selon les modalités suivantes :

— À l'attention des membres de la Commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation de la Branche à la Fédération des Entreprises de Boulangerie qui assure le secrétariat de la branche, par voie numérique à l'adresse suivante : cppni@febpf.fr ou par voie postale au : 34, Quai de la Loire - 75019 Paris

— Les noms et prénoms des négociateurs et des signataires devront être supprimés des accords collectifs d'entreprise, avant leur envoi à la commission. Toutefois, l'appartenance à l'organisation syndicale signataire, lorsqu'il y en a, devra être mentionnée. L'employeur devra informer les signataires de l'accord de la transmission à la commission. Il devra donner une adresse postale et/ou numérique pour assurer le relais avec la commission.

— La Commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation de la Branche devra accuser réception des conventions et accords collectifs par voie numérique, ou à défaut, par voie postale.

Dès réception, le secrétariat accuse réception des conventions et accords transmis, puis les adresse à chaque membre de la CPPNIC.

Ce rapport annuel doit en particulier faire état de l'impact des accords collectifs d'entreprise sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la Branche.

Le cas échéant, il formule des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Ce rapport est ensuite versé dans la base des données nationale qui a vocation à recueillir l'ensemble des conventions et accords collectifs conclus.

Titre III

Organisation de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC) dans le cadre de sa mission de négociation

Chapitre 1 Composition

Article 1 Désignation des collègues

Conformément aux dispositions légales en vigueur et aux dispositions des conventions collectives en place précitées, la Commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation de la Branche est composée paritairement de :

— La délégation syndicale sera composée de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le périmètre de la branche nouvellement créée, avec au plus quatre (4) représentants par organisation syndicale, permanent(s) de l'organisation compris ;

— La délégation patronale sera composée des organisations patronales représentatives des deux champs d'application des conventions collectives concernées sans que le nombre total de participants, permanent(s) des organisations compris, soit supérieur au nombre de représentants des organisations syndicales de salariés représentatives.

La perte ou l'attribution de représentativité d'une organisation syndicale de salariés ou d'une organisation patronale, suite aux résultats de la mesure de représentativité dans la Branche, prend effet au lendemain de la parution au JO de l'arrêté ministériel.

Article 2

Rémunération et autorisations d'absences des salariés

Il est rappelé que les salariés des entreprises désignés par les organisations syndicales représentatives pour participer aux réunions de négociation bénéficient d'un droit d'absence de l'entreprise, que cette entreprise soit adhérente ou non à l'une des organisations patronales représentatives membres de la délégation patronale, et sous réserve d'en informer leur employeur si possible dans un délai de 8 jours avant la date de la réunion ou en tout état de cause à réception de la convocation.

Le salarié devra remettre une attestation justificative pour participation aux réunions paritaires établie par le secrétariat de la Commission.

Les employeurs s'engagent à ne pas entraver l'exercice normal des mandats des salariés désignés par les organisations syndicales représentatives pour participer aux réunions de négociations. Par ailleurs, ces salariés bénéficient de la protection instituée dans le cadre des dispositions du code du travail en vigueur.

Les journées de réunion de négociation sont rémunérées par l'employeur comme temps de travail effectif pour les participants aux négociations, y compris le temps de trajet domicile-lieu de réunion. Il est précisé que les heures de participation à ces réunions ne s'imputent pas au crédit d'heures de délégation.

Chapitre 2

Secrétariat et présidence

Article 1

Secrétariat

Le secrétariat est assuré par la FEB situé au : 34, Quai de la Loire - 75019 Paris - cppni@febpf.fr

Article 2

Présidence

Tous les deux (2) ans, les membres de la Commission Paritaire Permanente de Négociation, d'Interprétation et de Conciliation choisissent parmi leurs membres un Président et un Vice-Président, étant précisé que la Présidence est nécessairement patronale.

Le ou la Président(e) anime les débats.

Il est précisé que les organisations professionnelles d'employeurs assurent la co-animation des débats. La délégation patronale convient que la Présidence de la CPPNIC sera alternative entre les organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives.

Chapitre 3

Organisation

Article 1

Modalités de tenue des réunions

En application des dispositions de l'article L. 2232-9 du Code du travail, la Commission est réunie sur convocation, au moins quatre (4) fois par an et autant de fois que nécessaire, sur demande d'au moins une organisation patronale ou salariale, en vue notamment des négociations de Branche annuelles, triennales et quinquennales prévues aux articles L. 2241-1 du Code du travail.

La convocation contient l'ordre du jour déterminé d'un commun accord par les membres de la commission.

Les partenaires sociaux s'accordent sur le fait de réserver, si besoin, une partie des réunions de chaque CPPNIC à des sujets sectoriels, spécifiques à chacun des secteurs.

Les convocations seront adressées au moins 15 jours calendaires avant la réunion ; et les documents nécessaires à la préparation et à la tenue des échanges seront également transmis, dans la mesure du possible, au moins 15 jours calendaires avant la réunion.

Un compte rendu de chaque réunion sera établi par le secrétariat de la Commission, assuré par la délégation patronale ; et adressé à l'ensemble des organisations syndicales participant aux négociations dans la mesure du possible dans les 15 jours calendaires suivants la réunion et au plus tard dans les 15 jours calendaires précédant la prochaine réunion.

Chaque année, la commission définit son calendrier de négociations, en précisant son objet et son périmètre.

Au terme des réunions planifiées et après en avoir débattu, les projets de conventions ou d'accords collectifs de branche, ou avenants sont mis à la signature des partenaires sociaux, conformément aux dispositions du code du travail, puis adressés pour extension, selon les délais et modalités prévus par la loi.

Ils feront ensuite l'objet des formalités de publicité, notamment sur la base de données nationale.

S'il y a lieu, les membres de la CPPNIC peuvent décider de transmettre ou de renvoyer l'étude des projets en commission technique paritaire.

Les réunions se tiendront en présentiel, sauf circonstances exceptionnelles (exemples non exhaustifs : épidémie, intempéries, etc.) et/ou d'un commun accord en application des règles de représentativité en vigueur. De plus, si nécessaire, des réunions supplémentaires pourront être décidées. Elles se tiendront le cas échéant en visio-conférence, sauf commun accord entre les deux délégations de la Commission, et si l'ordre du jour le permet.

Un calendrier annuel prévisionnel sera établi et pourra être révisé paritairement sur demande de l'une des organisations patronales ou syndicales et par décision commune.

Par ailleurs, il est précisé autant que faire se peut que les rencontres de la Commission auront lieu l'après-midi.

Dans un souci d'organisation chaque organisation syndicale doit indiquer, dans la mesure du possible, le nom des participants et/ou le nombre de présents pour chacune des réunions, au plus tard 8 jours avant la date de la réunion.

Article 2

Moyens

Les modalités de remboursement des frais et d'indemnisation sont fixées comme suit :

— Les organisations patronales s'engagent à rembourser sur justificatifs à trois (3) personnes par organisation syndicale représentative les frais de déplacement avancés sur la base du tarif SNCF en 2^{ème} classe ou le prix d'un billet d'avion en 2^{ème} classe dans le cas où le lieu de domicile du participant est situé à plus de 4 h du lieu de réunion par une ligne ferroviaire à grande vitesse ;

— Les organisations patronales s'engagent à rembourser les indemnités kilométriques du trajet, dans la limite de 400 kilomètres aller-retour, ayant été nécessaires pour se rendre à la réunion paritaire selon le barème fiscal en vigueur, et dans la limite d'une puissance fiscale de 7 CV, sur présentation de justificatifs, à trois (3) personnes par organisation syndicale représentative ;

— Les organisations patronales s'engagent à rembourser les frais de repas engagés à l'occasion des réunions paritaires ainsi que des réunions préparatoires pour trois (3) personnes par organisation syndicale représentative dans la limite de 25 euros tout compris, par personne ;

— Les organisations patronales s'engagent à rembourser l'hébergement : nuit d'hôtel (chambre simple ou chambre double) pour un montant maximum de 90 € hors Paris et 110 € à Paris, dans le cas où le lieu de domicile du participant est situé à plus de 3 h du lieu de la réunion en transports en commun.

Les participants, dans la limite de trois (3) par organisation syndicale de salariés reconnue représentative dans le champ de la branche nouvellement créée, sont remboursés par l'organisation professionnelle d'employeurs de la branche où le salarié a été désigné par son organisation syndicale.

Titre IV

Commissions techniques paritaires annexes

Chapitre 1

Définition

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler qu'une Commission technique paritaire est créée par un accord collectif de branche selon la volonté des partenaires sociaux qui siègent en Commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation, dans les conditions définies par le Code du travail.

Chaque commission technique paritaire à vocation à remplir des missions spécifiques telles que définies ci-dessous dans le présent chapitre.

Le présent accord définit deux Commissions techniques paritaires :

— Commission de suivi du régime de prévoyance et du régime Frais de santé, en charge de la gestion et du suivi des régimes de branche de prévoyance et de frais de santé.

Ses principales missions sont :

- S'assurer du suivi du bon fonctionnement des régimes ;
- Proposer les évolutions des protocoles avec les organismes gestionnaires ;
- Proposer des interprétations à donner concernant les régimes ;
- Étudier et proposer une solution aux litiges portant sur l'application des régimes ;
- Émettre toutes observations et suggestions qu'elle juge utile ;
- Délibérer sur tous les documents d'information concernant les régimes que diffusent les gestionnaires ;
- Examiner une fois par an la gestion et la situation financière des régimes présentés par écrit par les gestionnaires.
- Commission pouvant exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective, dont la mission est d'enregistrer et de conserver les accords d'entreprise ou d'établissement conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative.

Chapitre 2

Composition

Une Commission technique paritaire comprend deux (2) collèges dont le nombre total de voix est identique.

— La délégation syndicale sera composée de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le périmètre de la branche nouvellement créée, avec au plus trois (3) représentants par organisation syndicale, permanent(s) de l'organisation compris ;

Un quatrième représentant est admis en réunion sans prise en charge de ses frais.

— Le collège employeur est composé d'autant de représentants par organisation professionnelle d'employeurs représentative au niveau de la branche que de représentants salariés, selon les conditions fixées par le Code du travail.

Chapitre 3

Fonctionnement

Sauf dispositions particulières définies dans l'accord collectif portant création de ladite Commission technique paritaire, l'ensemble des Commissions techniques paritaires fonctionne selon les modalités définies par le présent accord.

Les tâches administratives et la rédaction, le cas échéant, de procès-verbaux ou comptes rendus des Commissions techniques paritaires sont assurés par le secrétariat de la branche, tel que désigné par l'article 1, du chapitre 2 du Titre III du présent accord.

Chapitre 4

Transmission des décisions

Au terme de chaque mission, toute Commission technique paritaire doit remettre aux membres de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation, ses conclusions, ses observations et le document ou rapport qui finalisent le terme d'une mission.

S'il y a lieu de conclure un accord collectif ou un avenant suite aux travaux de la commission technique paritaire, c'est à la Commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC) de prendre les mesures d'exécution ou de mise en œuvre qui s'imposent pour chaque mission achevée après mise à l'ordre du jour de la prochaine réunion de ladite commission.

Titre V

Rôle de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC) dans le cadre de sa mission d'interprétation ou conciliation

par un salarié ou un employeur de la branche

Chapitre 1

Définition des missions et modalités de saisine

Lorsqu'elle est saisie conformément aux dispositions prévues au Titre II - chapitre 2 du présent accord, la CPPNIC a compétence pour émettre des avis d'interprétation des Conventions collectives précitées, de ses avenants et annexes ou d'un accord collectif, dans les conditions définies ci-après.

Dans ce cas, elle est composée de deux (2) délégués par organisation syndicale représentative de salariés signataire ou adhérente à la convention et d'un nombre égal de représentants des organisations patronales représentatives signataires ou adhérentes à la convention collective. Le cas échéant, les représentants membres de l'entreprise concernée par la saisine ne pourront pas prendre part à la décision de la Commission.

Elle a pour rôle de résoudre les difficultés d'interprétation et d'application de la convention collective et de rechercher amiablement la solution aux litiges individuels qui lui sont soumis.

En cas de différend entre salarié et employeur, la CPPNIC pourra être saisie, par l'une ou l'autre des parties, par lettre recommandée avec AR adressée au secrétariat. Cette lettre devra exposer l'essentiel des motifs et être accompagnée éventuellement de tout document pouvant éclairer la commission. L'ouverture de cette procédure fige la situation entre le salarié et l'employeur sur l'objet du litige jusqu'à la décision de ladite commission.

À réception de la demande, les membres de la CPPNIC auront la possibilité de solliciter toutes pièces nécessaires à l'instruction de la demande. Dans ce cas, le secrétariat adresse, par courriel ou par tout autre moyen, la liste des éléments complémentaires à communiquer à la CPPNIC.

La CPPNIC devra alors se réunir dans le mois suivant la saisie par lettre recommandée, convoquer et entendre les parties en cause, en vue d'un arbitrage.

Les représentants ne pourront pas être partie prenantes au litige. Le procès-verbal relatant la décision adoptée doit être notifié aux parties concernées dans les huit (8) jours suivant la réunion.

En cas de constat de non-conciliation par la commission, la procédure suivie ne fera pas obstacle au droit pour les parties de porter, éventuellement, le litige devant les tribunaux compétents. La commission devra en être informée par la partie demanderesse.

Il s'agit donc d'une procédure en vue de concilier les parties qui ne dispose d'aucune force contraignante.

Chapitre 2

Fonctionnement et prise de décision

Article 1

Délibérations de la Commission d'interprétation

Pour rappel, quand la CPPNIC siège en Commission de négociation, la signature des accords est soumise aux conditions de validité fixées par la loi qui précise le pourcentage minimum de représentativité que doivent représenter les syndicats signataires.

Il en est de même quand elle siège en Commission d'interprétation pour la signature d'une délibération valant avenant à la convention collective.

Conformément à l'article L. 2232-9 du Code du travail, la CPPNIC peut rendre un avis à la demande d'une juridiction judiciaire, sur l'interprétation d'une ou plusieurs dispositions conventionnelles, y compris les avenants et annexes, ou d'un accord collectif présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges, dans les conditions mentionnées à l'article L 441-1 du Code de l'organisation judiciaire.

Ainsi, dans le cadre de sa mission d'interprétation, la CPPNIC peut être saisie :

- À l'initiative de l'un de ses membres
- Directement par un salarié ou plusieurs salariés relevant du champ d'application des Conventions collectives précitées
- Directement par un employeur relevant du champ d'application des Conventions collectives précitées
- Par une juridiction de l'ordre judiciaire dans le cadre de l'article L. 441-1 du Code de l'organisation judiciaire.

La CPPNIC se réunit, dans la mesure du possible, dans le mois qui suit la réception de la demande dont elle est saisie, à l'exception d'un délai plus court imparti en cas de saisine émanant d'une juridiction.

Les modalités de désignation de ses membres et les modalités de convocation sont identiques à celles prévues dans

le cadre de sa mission de négociation prévues au Titre III du présent accord.

À l'issue de chaque réunion, un compte rendu est établi par le secrétariat de la Commission, puis adressé à chaque membre. L'avis d'interprétation doit être notifié aux parties concernées dans les 8 jours suivant la réunion par courrier recommandé avec AR.

En application des dispositions de l'article L. 441-1 du Code de l'organisation judiciaire, les avis d'interprétation pourront être transmis au juge à sa demande.

Lorsqu'il s'agit des délibérations de la commission pour ne prendre qu'un avis, chaque collège dispose du même nombre de voix réparties à égalité en fonction du nombre d'organisations syndicales de salaires représentatives présentes. Ses décisions sont prises à la majorité simple des voix exprimées pour chaque collège.

En cas de désaccord au sein d'un collège ou entre les deux (2) collèges, un procès-verbal de désaccord est signé.

À cet effet, les partenaires sociaux appliqueront la méthode ainsi définie :

— Lorsque la commission se contente de rendre un avis, ce dernier n'aura qu'une valeur indicative et ne liera pas le juge. En pareil cas, le juge se trouvera libre d'interpréter la clause litigieuse comme il l'entendra et pourra imposer son interprétation aux rédacteurs du texte ;

— Lorsque la commission décide que l'avis a valeur d'avenant et à la seule condition que l'avis soit adopté selon les règles de validité des accords, il créera un lien avec le juge. La valeur d'avenant devra expressément être attribuée à l'avis ; à défaut l'avis ne saurait recevoir une telle valeur. «L'avis de la commission paritaire d'interprétation ne lie le juge que si l'avis a valeur d'avenant à la convention collective.»

Article 2

Délibération de la Commission de Conciliation

Avant toute délibération, la Commission reçoit chaque partie au litige afin d'une part, de recueillir leurs explications et d'autre part, de poser ses questions. Elles peuvent être assistées de toute personne de leur choix. La Commission peut si elle le souhaite, entendre les parties, ensemble ou séparément.

Le refus d'une des parties au litige de participer à la réunion de conciliation n'empêche pas la Commission de statuer.

En cas de position commune, la Commission établit à l'issue de la réunion un procès-verbal comportant ses propositions, qui sera communiqué aux parties.

En cas d'impossibilité de réaliser cet accord, un constat de désaccord est établi par le Secrétariat de la Commission et communiqué aux parties.

Le secrétariat de la CPPNIC notifie ces décisions à chacune des parties par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai maximum de 8 jours ouvrés.

Les conciliations et décisions rendues par la CPPNIC ont conservées par le Secrétariat qui les tient à la disposition des membres de la CPPNIC.

S'agissant des délibérations de la commission de Conciliation, chaque collège dispose du même nombre de voix réparties à égalité en fonction du nombre d'organisations syndicales de salaires représentatives présentes. Ses délibérations sont prises à la majorité simple des voix exprimées pour chaque collège.

En cas de désaccord au sein d'un collège ou entre les 2 collèges, un procès-verbal de désaccord est signé.

Titre VI

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

Chapitre 1

Composition

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle comprend deux (2) collèges dont le nombre total de voix est identique.

— La délégation syndicale sera composée de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le périmètre de la branche nouvellement créée, avec au plus trois (3) représentants par organisation syndicale, permanent(s) de l'organisation compris ;

Un quatrième représentant est admis en réunion sans prise en charge de ses frais.

— Le collège employeur est composé d'autant de représentants par organisation professionnelle d'employeurs repré-

sentative au niveau de la branche que de représentants salariés, selon les conditions fixées par le Code du travail. Tous les 2 ans, la Commission choisit parmi ses membres un Président et un Vice-Président.

À chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement et paritairement comme suit entre les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés :

- d'une part, un Président appartenant à l'un des deux collèges ;
- d'autre part, un Vice-Président appartenant à l'autre collège.

Chapitre 2

Missions

Sur l'emploi, la Commission est compétente afin :

- d'étudier la situation de l'emploi dans la branche professionnelle et de ses évolutions, notamment par un rapport annuel sur la situation de l'emploi ;
- d'étudier l'évolution des qualifications et des emplois, notamment en regard des évolutions technologiques ;
- de collecter et d'examiner les informations concernant les statistiques des licenciements économiques intervenus dans la branche au cours de l'année, lorsqu'ils concernent plus de 10 salariés dans l'entreprise.
- le cas échéant, lorsqu'elle est sollicitée par une entreprise de la branche recourant à des licenciements collectifs pour motif économique, d'interroger les entreprises de la branche quant à leurs potentialités de reclassement d'un ou plusieurs salariés. La Commission transmettra à l'entreprise concernée les éventuels retours qui lui auront été adressés.

Sur la formation professionnelle, la Commission est compétente sur tous les points évoqués par les accords nationaux interprofessionnels sur la formation professionnelle. Elle doit notamment s'attacher à traiter les points suivants :

- étudier les besoins de formation de la branche professionnelle et leur évolution ;
- examiner les modalités de mise en œuvre des orientations définies par la branche professionnelle en matière de formation professionnelle ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle existants pour les différents niveaux de qualification et faire toutes propositions aux pouvoirs publics et organismes intéressés sur les mesures propres à assurer l'utilisation de ces moyens ;
- aider à l'insertion professionnelle des jeunes par la détermination et la mise en place de formations spécifiques et par la réalisation de démarches appropriées auprès des organismes publics de placement ;
- concevoir, faire homologuer, valider les certificats de qualification professionnelle et autres certificats relatifs à la formation et à la compétence des salariés, existants ou à venir, correspondant aux besoins exprimés par la branche ;
- suivre l'application des accords conclus dans le cadre de la négociation quinquennale de branche sur les orientations et les moyens en matière de formation professionnelle.

Chapitre 3

Fonctionnement

La Commission se réunit au moins quatre (4) fois par an sur convocation du Président et du Vice-Président ou à la demande d'un tiers au moins des membres d'un collège. Les organisations patronales représentatives assurent le secrétariat et collectent les questions de l'ordre du jour soumises en temps utile par les membres de la commission. Le Président et le Vice-Président approuvent l'ordre du jour avant diffusion de la convocation, accompagnée de tous les documents nécessaires à la préparation de la réunion.

Le secrétariat est assuré par la FEB situé au : 34, Quai de la Loire - 75019 Paris (secretariat@formation-cqp-bvpi.com).

Les frais de déplacement sont remboursés conformément de l'article 2 du chapitre 3 du Titre III du présent accord.

La réunion ne peut se tenir qu'en présence de la moitié au moins des membres de chaque collège.

En cas de vote, chaque membre présent dispose d'une voix. Il peut également détenir un pouvoir émanant d'un membre absent appartenant au même collège.

La première réunion a pour objet principal de faire le bilan de l'année écoulée. La seconde réunion doit au moins traiter du programme des actions à entreprendre l'année suivante.

La Commission peut décider d'inviter toute personne à titre d'expert sur une question précise.

Il est établi par le secrétariat de la Commission un procès-verbal de réunion, approuvé par le Président et le Vice-Président, et transmis aux entreprises par le secrétariat. Chaque fois que nécessaire, les observations et avis de la commission sont transmis aux organismes compétents.

Titre VII

Dispositions finales

Chapitre 1

Utilisation du numérique

Les convocations aux réunions paritaires se feront en priorité par courrier électronique, ou les deux selon le choix des membres de la Commission.

Lorsque les documents sont nécessaires à la préparation et à la tenue des réunions, ces derniers seront transmis, dans la mesure du possible au moins 15 jours calendaires avant la réunion.

Les organisations syndicales souhaitant recevoir sur papier les convocations et les documents de travail susvisés devront en faire la demande expresse et écrite auprès du secrétariat de la Commission. Il leur appartiendra de se munir de ces documents à chaque réunion.

Chapitre 2

Suivi de l'accord

Les parties signataires conviennent d'effectuer un bilan du présent accord à l'issue d'un délai de 3 ans, à compter de sa date d'entrée en vigueur et d'examiner les suites à donner au présent accord si des modifications de la législation intervenaient en la matière.

Chapitre 3

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du Code du travail, il prendra effet à la date de signature, dans le respect des dispositions légales.

À cette date, il remplacera l'intégralité des dispositions des accords collectifs relatifs à la composition et le fonctionnement de la Commission paritaire.

Chapitre 4

Publicité et formalités de dépôt

Le texte du présent accord a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application des CCN des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie (IDCC - 1747) et des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC - 2075).

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et déposé auprès de la Direction Générale du Travail et du Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du Code du travail, en vue de son extension.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Chapitre 5

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception, aux signataires du présent accord et fera l'objet d'un dépôt, par la partie la plus diligente, auprès des services du Ministère du travail dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Chapitre 6

Révision

Les organisations signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision. La procédure de révision devra être engagée conformément aux dispositions légales en vigueur.

Aucune demande de révision d'une disposition du présent accord ne pourra, sauf cas exceptionnel ou urgence (notamment en cas de modification du contexte législatif ou réglementaire), être introduite dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord.

Les négociations concernant une demande de révision *auxquelles seront invitées les parties signataires du présent accord ou ayant adhéré à ce dernier*, (Termes exclus de l'extension par arr. 23 mai 2022, JO 11 juin) devront s'ouvrir dans les trois mois suivant la date de réception de la demande de révision.

Chapitre 7

Dénunciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord avec un préavis de 6 mois minimum et ne pourra prendre effet qu'à la fin de l'année civile qui suit la fin du délai de préavis.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec avis de réception.

Dans ce contexte, les parties signataires conviennent de se réunir dans les meilleurs délais pour apprécier la situation ainsi créée.

Fonds de financement du paritarisme

Accord du 5 avril 2022

[Étendu par arr. 14 déc. 2022, JO 23 déc., applicable à compter du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel et au plus tôt au 1^{er} janv. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEB ;

SNIPO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Afin de favoriser un dialogue social de qualité et la création de projets paritaires, les partenaires sociaux conviennent, par le présent accord, de doter la branche de moyens financiers en créant un fonds de financement du paritarisme.

En effet, les partenaires sociaux affirment leur volonté de coconstruire des dispositifs valorisant la branche au travers notamment de la promotion des métiers.

Compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 1er

Champ d'application

Toutes les entreprises relevant des champs d'application de la Convention Collective Nationale des activités industrielles de Boulangerie et de Pâtisserie (IDCC 1747) ainsi que de la Convention Collective Nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de Transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075) sont tenues, quelques soient leur effectif ou leur activité, de contribuer au financement du paritarisme de la branche.

Article 2 **Objet de l'accord**

Le présent accord a pour objet de :

- Créer un fonds mutualisé visant à financer le paritarisme ;
- Mettre en place une association paritaire assurant la gestion du fonds ;
- Déterminer une contribution, les règles d'utilisation et d'affectation de la contribution.

Article 3 **Alimentation du fonds du paritarisme**

Toutes les entreprises mentionnées à l'article 1^{er} sont tenues, chaque année, de verser une contribution composée comme suit :

- Une partie forfaitaire fixe de 300 € ;
- Et une partie variable à hauteur de 0,04 % de la somme des rémunérations entrant dans l'assiette de calcul des cotisations sociales, conformément à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, versées au titre de l'année précédente.

Pour les entreprises entrant ou sortant des champs d'application mentionnés à l'article 1^{er} en cours d'année civile, le versement de la contribution au financement du paritarisme sera effectué au prorata temporis.

Article 4 **Recouvrement de la contribution**

La contribution mentionnée à l'article 3 sera collectée, annuellement, par un organisme tiers dont le choix fera l'objet d'une délibération du Conseil d'Administration de l'association paritaire de gestion du fonds du paritarisme mentionnée à l'article 6 du présent accord.

Compte tenu des dispositions légales, à compter du 1^{er} janvier 2024, OCAPIAT ne pourra plus collecter les contributions liées à des fonds du paritarisme. Ainsi, les partenaires sociaux conviennent de se rapprocher directement d'un organisme collecteur du secteur privé.

Article 5 **Affectation de la contribution**

Le montant global des contributions, collecté par l'organisme collecteur désigné et versé à l'association paritaire aura pour objet de prendre en charge les frais occasionnés par :

- La tenue des commissions et des groupes de travail paritaires de la branche ;
- La préparation et la tenue de 3 réunions préparatoires par an pour chaque organisation syndicale de salarié ;
- Les frais, notamment, de conseil ou expertise nécessités pour la mise en place de projets de la branche ou d'un secteur d'activité validés en CPPNIC ou en CPNEFP (qualité de vie au travail, prévention des risques, promotion des métiers...) ;
- Les frais liés à la collecte de la contribution ;
- Les frais liés au fonctionnement de l'association paritaire ;
- Et les frais de secrétariat liés au fonctionnement des commissions et des groupes de travail paritaires de la branche assuré par la FEB.

Concernant les frais de tenue des commissions ou des groupes de travail paritaires ainsi que les réunions préparatoires, les partenaires sociaux conviennent que les dispositions ci-après annulent et remplacent les dispositions prévues par l'article 2 du chapitre 3 du titre III de l'accord du 30 novembre 2021 étendu relatif à la modernisation du dialogue social.

Ainsi, les frais de déplacement des représentants salariés *des entreprises (Termes exclus de l'extension par arr. 14 déc. 2022, JO 23 déc.)*, dans la limite de 3 participants par organisation syndicale, et des représentants employeurs sont calculés et remboursés comme suit :

- Le trajet de la gare de départ jusqu'au lieu de réunion calculé sur la base du tarif SNCF 2^e classe ;
- Le trajet de l'aéroport de départ jusqu'au lieu de la réunion sur la base du montant fixé par décision du Conseil d'Administration de l'association paritaire ;
- Les frais de trajet domicile-gare, domicile-aéroport ou domicile-lieu de la réunion seront évalués d'après le barème fiscal d'un véhicule 7 CV (barème fiscal jusqu'à 5 000 kilomètres en vigueur au jour de la demande du remboursement) ;
- Les frais de métro ou RER liés au trajet gare d'arrivée/ aéroport d'arrivée-lieu de la réunion ;
- Les frais de repas lorsque l'horaire du déjeuner est compris entre deux commissions ou groupes de travail pari-

taires sur la base du montant fixé par décision du Conseil d'Administration de l'association paritaire ;

— Les frais d'hébergement et de repas en fonction de l'horaire de démarrage d'une commission ou d'un groupe paritaire et en l'absence de trajet proposé par un moyen de transport collectif sur la base du montant fixé par décision du Conseil d'Administration de l'association paritaire.

La prise en charge des frais remboursés sera effectuée sur production des justificatifs originaux.

Déduction faite des frais évoqués ci-dessus, la contribution globale restante est affectée pour :

— 66 % aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche des activités industrielles de Boulangerie et de Pâtisserie (IDCC 1747) et des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de Transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075) conformément au niveau de représentativité de chaque organisation fixé par arrêté.

À titre indicatif, suite à l'arrêté de représentativité publié le 19 décembre 2021 au JO, les niveaux de représentativité sont de 88,95 % pour la FEB et de 11,05 % pour le SNIPO ;

— Et 34 % aux organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche des activités industrielles de Boulangerie et de Pâtisserie (IDCC 1747) et des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de Transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075) conformément au niveau de représentativité de chaque organisation fixé par arrêté.

À titre indicatif, suite à l'arrêté de représentativité publié le 4 décembre 2021 au JO, les niveaux de représentativité sont de 31,40 % pour la CFDT, 30,66 % pour FO, 26,15 % pour la CGT, 9,12 % pour la CFTC et 2,67 % pour la CFE-CGC.

Article 6

Gestion du fonds de financement

Une association paritaire de gestion du paritarisme est créée pour assurer, de manière transparente, la gestion financière du fonds.

En effet, le montant des contributions perçues par l'organisme collecteur désigné sera versé à l'association paritaire et cette dernière veillera à l'utilisation conforme des fonds et à la répartition de l'enveloppe restante conformément à l'article 5.

Enfin, l'association paritaire disposera de statuts et d'un règlement intérieur précisant son fonctionnement.

Article 6

Suivi de l'accord

Les partenaires sociaux se réuniront une fois tous les 2 ans afin de dresser un bilan de l'application du présent accord et s'interroger sur l'opportunité d'une éventuelle révision.

Article 7

Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales qui lui sont applicables.

Article 8

Dénunciation

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par une partie signataire conformément aux dispositions légales qui lui sont applicables.

Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception.

Article 9

Dépôt et Extension

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties demandent l'extension du présent accord.

Article 10

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel et au plus tôt au 1^{er} janvier 2023.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

