
Alimentation : industries alimentaires diverses (5 branches)

BROCHURE JO 3384

IDCC 3109

Convention collective nationale du 21 mars 2012

[Étendue par arr. 24 mai 2013, JO 31 mai mod. par Arr. 22 juill. 2013, JO 4 août applicable à compter du premier jour du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO]

Par arrêté du 3 juin 2024 (JO, 19 juin), la CCN «Pâtes alimentaires» est rattachée à la CCN «Alimentation : industries alimentaires diverses (5 branches)»

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNTPEAV ;

Alliance 7 ;

SFIG ;

SNFBP ;

FICF ;

CSFL ;

STPI ;

CFC ;

SFC ;

SCF ;

GLACES ASS ENT(adhésion par lettre du 27 juill. 2016).

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA-CGC ;

FGA CFD ;

FNAF CGT.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Préambule

En raison de l'évolution de la réglementation dans le domaine social, et de l'obsolescence de certains textes conventionnels, les partenaires sociaux ont décidé d'élaborer un texte unique se substituant à l'ensemble des conventions collectives applicables aux salariés des industries alimentaires diverses, des produits exotiques, des industries des biscotteries, biscuiteries, céréales prêtes à consommer et à préparer, chocolateries, confiseries, aliments de l'enfance et diététique, préparations pour entremets et desserts ménagers et glaces, sorbets et crèmes glacées.

La présente convention se substitue intégralement aux conventions collectives suivantes à compter de son extension :

— CCN des Industries Alimentaires Diverses du 27 mars 1969,

— CCN des Industries des Produits Exotiques du 1er avril 1969,

— CCN des industries des biscotteries, biscuiteries, céréales prêtes à consommer ou à préparer, chocolateries, confiseries, aliments de l'enfance et de la diététique, préparation pour entremets et desserts ménagers, des glaces, sorbets et crèmes glacées du 17 mai 2004.

1. Dispositions Générales

1.1) Champ d'application

Mod. par Avenant n° 3, 16 avr. 2014, étendu par arr. 5 mai 2015, JO 13 juin, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Alliance 7 ;

CSFL ;

*SFIG ;
FEDALIM ;
Syndicat français du Café.
Syndicat(s) de salariés :
FGA CFDT ;
FGTA FO ;
CFE CGC Agro-alimentaire ;
CFTC CSFV.*

(Avenant n° 3, 16 avr. 2014, étendu). - La présente Convention règle sur le territoire métropolitain, et les départements d'outre-mer, les rapports entre employeurs et salariés travaillant dans les établissements appartenant à des entreprises dont l'activité principale ressortit aux chapitres suivants de la Nomenclature d'Activités Française (NAF) et de produits :

10.39 B Transformation et conservation de fruits en qui concerne notamment : la fabrication d'aliments à base de coque (à l'exclusion de châtaignes et marrons autres que confits), arachides et autres graines, notamment consommés à l'apéritif.

10.52 Z Fabrication de glaces, sorbets et crèmes glacées (NAF rev2), il s'agit des entreprises qui ne sont pas immatriculées au répertoire des métiers et réalisent toutes les opérations en vue d'élaborer, de fabriquer, de livrer, de servir à la consommation les différents articles résultant de leur fabrication.

10.61 B Autres activités du travail des grains : la fabrication de céréales soufflées, grillées ou autrement transformées (pour le petit déjeuner notamment).

10.62 Z Fabrication de produits amyacés en ce qui concerne le tapioca

10.72 Z Biscoterie, biscuiterie, pâtisserie de conservation

10.82 Z Chocolaterie, confiserie

10.83 Z Transformation du thé et du café

10.84 Z Fabrication de condiments (y compris fruits et légumes condimentaires cornichons, olives...)

Sauces condimentaires : mayonnaise, ketchup, moutarde, vinaigres) et assaisonnements (épices)

10.86 Z Fabrication d'aliments adaptés à l'enfant et diététiques à l'exclusion des laits pour nourrissons

10.89 Z Fabrication d'autres produits alimentaires non classés par ailleurs : au titre de la chicorée, des bouillons et potages, de la levure et des infusions. Fabrication pour entremets, desserts lactés de conservation, petits déjeuners en poudres ou granulés.

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

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

Les travailleurs saisonniers et les travailleurs intermittents sont régis par la présente convention et bénéficient des dispositions sur la mensualisation lorsqu'ils ont travaillé dans l'établissement considéré soit pendant au moins 1200 heures réparties sur au moins six mois d'une même année civile, soit pendant au moins 1200 heures réparties sur moins de six mois pendant chacune de deux années civiles consécutives. Toutefois ils bénéficient dès leur entrée dans l'entreprise des dispositions des articles de la présente convention ainsi que des dispositions relatives à l'accident du travail avec hospitalisation. Ils bénéficient également, après deux mois de présence dans l'entreprise, des dispositions de l'article relatives à l'accident du travail sans hospitalisation.

Les voyageurs - représentants - placiers sont régis par l'accord national interprofessionnel du 3 octobre 1975 et ses avenants.

Pour les dispositions non prévues par cet accord, ils bénéficient des dispositions de la présente convention collective, dès lors que leur activité relève de son champ d'application à titre exclusif ou principal.

1.2) Égalité dans l'emploi et lutte contre les discriminations

Les signataires de la présente convention considèrent la lutte contre les discriminations et l'égalité dans l'emploi comme une priorité.

1.3) Durée de la convention

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

Elle fera l'objet des formalités de dépôt prévues par l'article D. 2231-2 du Code du travail.

1.4) Adhésion

Tout syndicat professionnel représentatif au sens de l'article L. 2231-1 du Code du travail qui n'est pas signataire

de la présente convention pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion est notifiée aux parties signataires et fait l'objet d'un dépôt prévu par l'article D. 2231-2 du Code du travail.

1.5) Révision

Mod. par Avenant n° 3, 16 avr. 2014, étendu par arr. 5 mai 2015, JO 13 juin, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Alliance 7 ;

CSFL ;

SFIG ;

FEDALIM ;

Syndicat français du Café.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFE CGC Agro-alimentaire ;

CFTC CSFV.

Chaque partie signataire peut demander la révision de tout ou partie de la présente Convention et le cas échéant de ses annexes. Toute demande de révision devra être portée à la connaissance de toutes les parties par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement. Les négociations devront commencer au plus tard dans le délai d'un mois suivant la date d'envoi de la lettre de notification. Pendant toute la durée de la négociation paritaire, les parties s'engagent à ne pas dénoncer la présente convention.

1.6) Dénonciation

La dénonciation partielle ou totale de la présente convention peut intervenir à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail.

1.7) Avantages acquis

Les avantages prévus par la présente convention ne pourront être la cause de réduction des avantages acquis, antérieurement à sa signature, de quelque nature qu'ils soient, étant entendu cependant que les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà attribués pour le même objet.

1.8) Publicité

Un exemplaire à jour de la présente convention, de ses annexes et avenants, sera :

- mis à la disposition des salariés dans chaque entreprise selon les modalités fixées dans chacune d'elles,
- remis à chaque élu, mandaté, membre du CHSCT et représentants syndicaux dans l'établissement ou l'entreprise.

1.9) Interprétation

Tous les différends individuels et collectifs relatifs à l'interprétation de la présente convention, ainsi que des accords collectifs de branche relevant de son champ d'application n'ayant pas prévu de commission ad hoc en matière d'interprétation, doivent être soumis à la commission prévue à l'article 2.2.1 de la présente convention.

Il est recommandé que la saisine ait lieu préalablement ou, à défaut, en concurrence, à toute forme de procédure contentieuse ou d'action.

1.10) Conciliation

Toute démarche de conciliation des différends individuels et collectifs relative à la présente convention, ainsi que des accords collectifs de branche relevant de son champ d'application n'ayant pas prévu de commission ad hoc en matière de conciliation, peut être soumise à la commission prévue à l'article 2.2.2 de la présente convention.

Il est recommandé que la saisine ait lieu préalablement ou, à défaut, en concurrence, à toute forme de procédure contentieuse ou d'action.

1.11) Clause de non-dérogation

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

2. Relations collectives au niveau de la branche

La validité des accords de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche. L'opposition doit être écrite, motivée et notifiée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche au niveau national dans un délai de 15 jours à compter de la notification de l'accord.

La notification des accords de branche est faite par lettre recommandée avec accusé de réception aux partenaires

sociaux, ou par remise d'un exemplaire de l'accord signé, contre récépissé. Lorsque la notification n'a pu être effectuée le même jour à l'ensemble des organisations syndicales parties à la négociation, le délai pour le droit d'opposition court à compter de la notification la plus tardive.

L'ordre du jour est déterminé par les employeurs ou leurs représentants. Sur demande écrite d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés, des thèmes de négociation sont inscrits à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion de négociation.

2.1) Participation aux assemblées syndicales, réunions paritaires

2.1.1- Autorisations d'absence

Mod. par Avenant n° 11, 21 sept. 2018, étendu par arr. 17 févr. 2020, JO 22 févr., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ALLIANCE 7 ;

CSFL ;

CFC ;

FEDALIM ;

EGS GLACES ;

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CFE CGC.

Assemblées syndicales

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

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

Réunions paritaires

Des autorisations d'absence seront accordées aux salariés participant à une réunion paritaire décidée entre les organisations d'employeurs et de salariés signataires de la présente convention. Ces autorisations seront délivrées dans les limites déterminées par lesdites organisations, d'un commun accord, notamment en ce qui concerne le nombre de délégués et la durée des réunions.

Dans ce cas particulier, les intéressés, nominativement désignés seront rémunérés comme s'ils avaient normalement travaillé et leurs frais de déplacement leur seront remboursés par les organisations syndicales patronales signataires ou adhérentes, conformément aux dispositions de l'article 2.1.3, lorsque le délégué fait partie d'une entreprise adhérente à une desdites organisations syndicales et directement à l'intéressé par l'entreprise dont il fait partie, dans le cas contraire.

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

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

2.1.2- Délégations

Mod. par Avenant n° 11, 21 sept. 2018, étendu par arr. 17 févr. 2020, JO 22 févr., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ALLIANCE 7 ;

CSFL ;

CFC ;

FEDALIM ;

EGS GLACES.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CFE CGC.

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

Instance	Composition de la délégation de salariés par OS représentatives
Réunions Plénierées de négociation	5
Groupes de travail	2
Autres commissions dont conciliation et interprétation	1

2.1.3- Frais de déplacement

Mod. par Avenant n° 11, 21 sept. 2018, étendu par arr. 17 févr. 2020, JO 22 févr., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ALLIANCE 7 ;

CSFL ;

CFC ;

FEDALIM ;

EGS GLACES.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CFE CGC.

Le remboursement des frais de déplacement générés à l'occasion des réunions paritaires spécifiques des industries alimentaires diverses s'effectue sur les bases ci-après :

Les organisations patronales signataires versent à chaque délégation syndicale de salariés, pour le compte commun des organisations patronales représentées, une somme globale et forfaitaire de 150 euros.

Les organisations patronales signataires versent aux délégués salariés des entreprises adhérentes une indemnité forfaitaire des frais de déplacement aux mêmes taux et aux mêmes conditions que les remboursements de frais de déplacement attribués aux délégués des membres participant aux assemblées générales de l'AG2R.

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

Le remboursement des frais précités est organisé différemment selon que la réunion paritaire a lieu le matin, l'après-midi, ou toute la journée. En effet, les réunions paritaires s'organisent selon trois modalités distinctes :

— Réunion matinale (9 h 30/ 13 h)

— Réunion après - midi (14 h 30 /17 h 30)

— Réunion journée (9 h 30/ 17 h 30)

Les remboursements des frais s'organisent également de façons différentes selon la durée programmée du trajet SNCF (Province / Paris) de gare à gare :

Période	Repas	hôtel	Petit-Déjeuner	déjeuner	Dîner
	Veille				
Matin (9 h 30/13 h)					
Durée trajet					
> 2 h	oui	oui	oui	oui	non
< ou = 2 h	non	non	non	oui	non
Après midi (14 h 30) / 17 h 30)					
Durée trajet					
> 2 h	non	non	oui	oui	oui
< ou = 2 h	non	non	non	oui	non
Journée (9 h 30/17 h 30)					
Durée trajet					

Période	Repas	hôtel	Petit-Déjeuner	déjeuner	Dîner
> 2 h	oui	oui	oui	oui	oui
< ou = 2 h	non	non	non	oui	non

Par exception, lorsque le temps de trajet en train excède 3 heures, les frais de déplacement en avion des délégués salariés peuvent être remboursés.

Le remboursement desdits frais se fait dans les conditions suivantes :

- Aller et retour effectué dans la même journée
- Prise en charge du seul déjeuner dans les mêmes conditions que les frais de déplacement attribués aux délégués des membres participant aux assemblées générales de l'AG2R.

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

2.2) Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation et de Conciliation (CPPNIC)

Mod. par Avenant n° 11, 21 sept. 2018, étendu par arr. 17 févr. 2020, JO 22 févr., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*ALLIANCE 7 ;
CSFL ;
CFC ;
FEDALIM ;
EGS GLACES.*

Syndicat(s) de salariés :

*FGTA FO ;
FNAA CFE CGC.*

La CPPNIC exerce les missions suivantes telles que prévue par l'article L. 2232-9, II du code du travail :

2.2.1- Missions

2.2.1.1- Missions générales

a) Missions de négociation de branche

1^o La CPPNIC se réunit afin de mener les négociations au niveau de la branche et définit son calendrier de négociations qui peuvent porter notamment sur les matières visées à l'article L. 2253-1 du Code du travail :

- Les salaires minima hiérarchiques ;
- Les classifications ;
- La mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- La mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- Les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;
- En matière de durée de travail : Les régimes d'équivalences, la période de référence à retenir pour définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine, le nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit, la durée minimale du travail à temps partiel, les taux de majoration des heures complémentaires, l'augmentation temporaire de la durée du travail à temps partiel ;
- Les mesures relatives aux CDD et contrats de mission : la durée totale du contrat, le nombre maximal de renouvellements possibles, le délai de carence en cas de succession de contrats, la définition des cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable ;
- Les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération énoncées aux articles L. 1223-8 et L. 1223-9 du code du travail ;
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai mentionnées à l'article L. 1221-21 du code du travail ;
- 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 du Code du travail ne sont pas réunies ;
- Les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice au titre des mesures pour

l'emploi et la formation professionnelle ;

— La rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire.

Dans les matières énumérées ci-dessus, 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.

b) Autres missions

1. La CPPNIC représente la branche notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics,
2. La CPPNIC exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi dans la branche,
3. La CPPNIC établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus sur la durée du travail (y compris les repos, les jours fériés, les congés payés et le compte épargne-temps). En particulier, ce bilan analyse l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche.

Ce rapport formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Pour l'établissement de ce rapport, les entreprises ont l'obligation de transmettre, conformément à l'article D. 2232-1-2 du code du travail, les conventions et accords d'entreprise comportant des stipulations conclues sur la durée du travail (y compris sur les repos, les jours fériés, les congés payés et le compte épargne-temps) sous forme numérique à l'adresse : social@ccniad.com

La commission paritaire accuse réception des conventions et accords transmis.

4. La CPPNIC peut également exercer les missions de l'Observatoire paritaire de la négociation collective.

2.2.1.2- Missions d'interprétation

1^o La Commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation 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. Elle peut aussi être saisie dans le cadre de sa mission d'interprétation pour toutes les difficultés d'interprétation de la convention collective ainsi que des accords collectifs de branche relevant de son champ d'application n'ayant pas prévu de commission ad hoc.

Il est recommandé que la saisine de la Commission ait lieu préalablement ou, à défaut, en concomitance à toute forme de procédure contentieuse.

2^o Dans le cadre de ses missions d'interprétation, la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation est composée de deux collèges :

- Un collège «salarié» comprenant un représentant désigné, avant la tenue de chaque réunion, par chacune des organisations syndicales représentatives,
- Un collège «employeur» comprenant un même nombre total de représentants désignés par les organisations patronales au sein des 5 branches industries alimentaires diverses.

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

3^o La CPPNIC est saisie par la partie la plus diligente (employeur ou salariés), par lettre recommandée avec accusé de réception adressée au secrétariat de l'organisation patronale concernée.

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

Le secrétariat adressera un accusé de réception à la partie demanderesse et l'informera, ainsi que la partie défenderesse, de la date à laquelle se réunira la commission.

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

5^o Lors des délibérations de la commission, 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 tous collèges confondus.

6^o Ses interprétations seront consignées dans un procès-verbal rédigé séance tenante et signé par les commissaires siégeant. Celui-ci sera déposé auprès de la direction générale du travail et au secrétariat du conseil des prud'hommes territorialement compétent.

2.2.1.3- Missions de conciliation

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et conciliation peut aussi être saisie dans le cadre de ses missions de conciliation.

1^o Tous les différends individuels et collectifs d'application de la convention collective, ainsi que des accords collectifs de branche relevant de son champ d'application n'ayant pas prévu de commission ad hoc, doivent être soumis à la présente commission. Il est recommandé que la saisine ait lieu préalablement ou, à défaut, en concomitance à toutes formes de procédures contentieuses ou d'actions.

2^o La commission est composée de deux collèges :

- Un collège «salarié» comprenant un représentant désigné avant la tenue de chaque réunion par chacune des organisations syndicales représentatives,
- Un collège «employeur» comprenant un même nombre total de représentants désignés par les organisations patronales au sein des 5 branches industries alimentaires diverses.

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

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

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

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

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

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

7^o Lors des délibérations de la commission, 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 tous collèges confondus.

8^o La commission formule dans les conditions précitées des propositions de conciliation qu'elle soumet à l'agrément des parties.

Si les propositions sont acceptées par les parties, un procès-verbal de conciliation est rédigé séance tenante puis signé par elles et par les membres de la commission.

9^o Celui-ci produit un effet obligatoire et prend force exécutoire dès son dépôt auprès de la direction générale du travail et au secrétariat du conseil des prud'hommes territorialement compétent.

10^o Si la commission ne parvient pas à formuler des propositions de conciliation ou si les parties (ou l'une d'entre elles) refusent d'accepter les propositions formulées, il est établi un procès-verbal motivé de non-conciliation signé par les membres de la commission.

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

2.3) Commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF)

Les parties s'entendent pour considérer la formation professionnelle comme l'un des éléments essentiels de défense des intérêts de l'entreprise et de l'emploi des salariés qui y travaillent. Elles considèrent que la spécificité des entreprises, et des métiers qu'elles exercent méritent que l'étude des questions relevant de la formation professionnelle et de l'emploi se fasse paritairemement à un niveau compatible avec ses spécificités à savoir la branche professionnelle. À cet effet, il est créé une commission paritaire nationale emploi formation.

Les parties confirmont leur volonté de promouvoir la formation professionnelle comme moyen de développement de l'emploi et reconnaissent le rôle particulièrement important joué par les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) de branche dans le dispositif réglementaire en vigueur.

Les signataires estiment que les CQP apportent une réponse pertinente aux besoins des entreprises puisqu'ils contribuent, à travers le parcours qualifiant des salariés, d'une part à la valorisation du savoir-faire de ceux-ci, et d'autre

part au respect des normes de qualité, de sécurité alimentaire et de compétitivité auxquelles les entreprises sont attachées.

Il revient à la branche professionnelle, d'assumer directement l'élaboration et la validation paritaire des CQP qui seront ainsi éligibles aux financements publics départementaux, régionaux, nationaux ou européens prévus par la réglementation en vigueur.

2.3.1- Composition de la CPNEF

La commission est composée de deux collèges :

- Un collège «salarié» comprenant un représentant désigné, avant la tenue de chaque réunion, par chacune des organisations syndicales représentatives au plan national,
- Un collège «employeur» comprenant un nombre de représentant égal au nombre de représentants désignés par les organisations syndicales

2.3.2- Missions

La CPNEF a pour mission l'examen des problématiques relatives à la formation professionnelle et à l'emploi définies par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur, notamment dans le cadre des accords interprofessionnels.

Elle a pour rôle d'étudier les besoins des branches professionnelles, et en particulier de :

- permettre aux salariés d'acquérir ou de renforcer leur formation professionnelle,
- définir annuellement les actions de formation prioritaires pour le DIF et pour les contrats de professionnalisation,
- saisir le comité de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de diverses branches des industries alimentaires.
- examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles,
- définir et d'orienter la politique générale de l'emploi et de la formation professionnelle,
- mettre en œuvre des actions de formation nécessaires à l'application de cette politique et résoudre ainsi les problèmes liés à l'emploi et à la formation professionnelle,
- d'élaborer et de valider des CQP conformément à l'article 2.3.6 suivant,
- d'examiner le bilan d'étape annuel et celui des trois ans de l'observatoire présentés par le comité paritaire de l'Observatoire.

2.3.3- Fonctionnement de la CPNEF

La Commission nationale se réunit au moins deux fois par an et en cas de besoin, la partie demanderesse saisissant le secrétariat lequel est assuré par L'Alliance 7.

Chaque séance de la Commission sera présidée alternativement par un membre du collège «salarié» et par un membre du collège «employeur», la vice-présidence étant assurée par un membre du collège auquel n'appartient pas le président.

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

Les décisions de la commission sont prises à la majorité simple des voix exprimées tous collèges confondus.

2.3.4- Secrétariat

Le secrétariat de la CPNEF est assuré par L'Alliance 7 qui convoquera les parties, établira l'ordre du jour et le compte rendu de chaque réunion.

Le secrétariat remettra également les référentiels CQP auprès des entreprises relevant du champ d'application de la présente convention

2.3.5- Financement

Les frais de déplacement des membres de la Commission appartenant au collège salariés sont remboursés conformément aux dispositions en usage pour les réunions de la Commission paritaire de branche.

2.3.6- Élaboration et validation des CQP

Toute demande d'élaboration d'un CQP concernant ou émanant d'une entreprise doit être soumise au secrétariat de la CPNEF après information du comité d'entreprise.

Le travail d'élaboration du référentiel sera confié par le secrétariat de la commission à un comité d'experts composé de :

- D'experts «Formation» (DRH, Responsables Formation d'entreprises,...) désignés par le secrétariat de la commission

— La Direction ou son représentant de ou des entreprises demanderesse(s).

Un salarié désigné par l'entreprise en fonction de la nature du CQP envisagé et dont les missions correspondent au CQP envisagé,

Un membre de l'Opcalim désigné par cette dernière.

Et animé par l'expert formation de la partie patronale.

Le référentiel est soumis pour examen et validation à la CPNEF.

Une commission ad hoc est constituée. Elle comprend :

— un collège «salarié» composé d'un représentant de chaque organisation syndicale représentative r (1 membre par délégation)

— un collège «employeur» composé d'une délégation patronale de 5 membres et son expert formation,

. — Le représentant d'Opcalim

. Le salarié désigné par l'entreprise ayant participé à l'élaboration du CQP au sein du comité d'experts. Lors des délibérations de la commission présidée alternativement par un représentant du collège «salarié» et un représentant du collège «employeur», chaque collège dispose de cinq voix réparties à égalité entre ses représentants présents.

Après examen du référentiel, la commission, se prononçant à la majorité simple des voix exprimées, le valide.

La commission établit un procès-verbal de validation du CQP signé par les commissaires.

Une copie du procès-verbal de validation du CQP est adressée pour information :

— Au secrétariat de la Commission Nationale Paritaire inter-alimentaire de l'Emploi

— À l'enregistrement au conseil d'administration d'Opcalim

— Au secrétariat de la Commission Financière de Branche d'Opcalim

La Commission financière examine les demandes de financement formulées par les entreprises souhaitant mettre en œuvre les CQP.

Le secrétariat du conseil d'administration d'Opcalim adresse une copie du procès-verbal de validation et du certificat d'enregistrement au ministère de tutelle pour l'obtention de l'agrément.

L'entreprise choisit parmi les CQP prioritairement validés par la CPNEF ceux qu'elle souhaite mettre en œuvre.

La formation est sanctionnée par des épreuves de fin d'étude. Les épreuves instruites par l'organisme de formation doivent être soumises avant leur mise en œuvre à la validation de l'expert Formation de la partie patronale.

Le jury CQP est chargé de :

— valider les référentiels adaptés,

— examiner les épreuves avant le passage des évaluations,

— veiller au bon déroulement des épreuves,

— émettre un avis sur l'attribution du CQP au candidat en fonction du résultat aux épreuves et du livret de suivi.

Il est composé des personnes suivantes :

— Un professionnel n'appartenant pas à l'entreprise désigné par l'organisation patronale concernée, Président

— Un représentant de l'entreprise (par exemple le coordinateur interne),

— Un représentant des formateurs qui n'a pas été lui-même formateur dans l'action (par exemple, le coordinateur externe),

— Un conseiller d'Opcalim

— Un professionnel désigné, à tour de rôle, par l'ensemble des organisations syndicales représentatives des salariés.

Dès la mise en place du projet CQP, la composition du jury est soumise à l'approbation de l'entreprise qui peut récuser un ou plusieurs membres proposés. Le cas échéant, les parties ayant désigné la personne récusée pourvoient à son remplacement.

Le jury émet un avis favorable ou défavorable sur l'attribution des CQP en fonction des critères d'attribution définis dans le référentiel national des CQP.

Les grilles de notation signées par le président du jury sont transmises à la CPNEF pour validation des résultats et délivrance du certificat.

Le secrétariat de la CPNEF adresse aux entreprises (au plus tard 3 mois après la séance de validation) le document officiel attestant de la délivrance du titre à chaque candidat.

2-3-7- Bilan annuel

Un bilan annuel sera présenté à la Commission paritaire de branche.

2.4) Rapport annuel de branche

2.4.1- Observatoire paritaire de la négociation dénommé ci-dessous Commission paritaire de suivi de la négociation

a) Transmission des accords d'entreprise ou d'établissement

En application de l'article L. 2232-10 du code du travail, les entreprises de la branche transmettront dans les quinze jours à la commission paritaire de suivi de la négociation de tous les accords d'entreprise ou d'établissement conclus.

b) Bilan de la négociation collective

Dans le cadre de l'examen annuel du rapport de branche, la commission paritaire de branche examinera le bilan de la négociation collective dans les entreprises.

À cet effet, les entreprises feront parvenir un document mentionnant le nombre d'accords négociés et leur objet.

La commission paritaire de validation transmettra chaque année à la commission paritaire de branche un bilan des accords signés selon les modalités prévues dans l'accord du 8 avril 2005 et son avenant, dans le cadre de l'examen annuel du rapport de branche.

La commission paritaire de branche examinera plus particulièrement à cette occasion le bilan des accords signés dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux.

La négociation sur les salaires, est l'occasion une fois par an d'un examen par les parties de l'évolution économique et de la situation de l'emploi dans la branche, de son évolution et des prévisions annuelles et pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les contrats à durée déterminée et les missions de travail temporaire, des actions éventuelles de prévention, envisagées compte tenu de ces prévisions, de l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard des salaires minima hiérarchiques.

À cet effet, un rapport est remis par la partie patronale aux organisations de salariés au moins quinze jours avant la date d'ouverture de la négociation.

Afin de suivre l'évolution de l'utilisation des contrats à «temps partiel», il est convenu d'inclure, dans les rapports annuels de branche présentés aux syndicats représentatifs des salariés, une rubrique à ce sujet.

Un bilan annuel relatif au travail intermittent sera établi et présenté en Commission paritaire de la négociation collective.

Chaque année un bilan sera réalisé au niveau des branches sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. Des objectifs prioritaires pourront être déterminés au niveau des branches. Des études et des opérations pilotes pourront être réalisées pour proposer des solutions d'aménagements qui seront diffusées dans les entreprises. Les partenaires sociaux solliciteront la conclusion d'une convention d'objectifs avec la CRAM.

Le rapport de branche comportera en particulier les éléments sur la politique d'égalité entre hommes et femmes et de diversité des entreprises.

3. Relations collectives dans l'entreprise

La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à deux conditions cumulatives :

— d'une part, sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections soit des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel, soit à défaut, des délégués du personnel. Et ce quel que soit le nombre de votants.

— d'autre part, l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants

L'opposition doit être exprimée dans un délai de huit jours à compter de la date de notification de l'accord. Elle doit être écrite et motivée, préciser les points de désaccord et être notifiée aux signataires.

À l'issue de la procédure de signature, la partie la plus diligente des organisations signataires de l'accord doit en notifier le texte à l'ensemble des organisations représentatives, qu'elles soient ou non parties à la négociation. Pour éviter toute contestation, cette notification doit être faite par lettre recommandée avec accusé de réception ou par remise d'un exemplaire de l'accord signé contre récépissé, s'il a été signé en séance.

3.1) Liberté syndicale - Liberté d'opinion

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

L'observation des lois s'imposant à tous, les parties reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit, pour les travailleurs, d'adhérer librement et d'appartenir à un Syndicat Professionnel constitué en vertu du Livre III (livre I de la deuxième partie) du Code du travail.

L'entreprise étant un lieu de travail, les employeurs s'engagent à ne prendre en considération notamment ni les opi-

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

Si un salarié estime qu'une mesure a été prise à son encontre en violation du droit syndical, le chef d'entreprise et le délégué du personnel assisté du délégué syndical s'emploieront à établir les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable sans que cette procédure fasse obstacle à la possibilité du recours à la commission de conciliation prévue à l'article 2.2 ou à ce que le conflit soit soumis à la juridiction compétente.

Le personnel s'engage à respecter, à l'intérieur de l'établissement, les opinions des autres salariés ainsi que leur appartenance à tel ou tel syndicat.

L'exercice du droit syndical, tel qu'il vient d'être défini, ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

3.1.1- Section syndicale - Délégué syndical

Le droit syndical s'exerce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur (art. L. 2142-1 à L. 2142-10 du code du travail).

Le ou les délégués syndicaux sont désignés conformément aux dispositions de l'article L. 2143-3 à L. 2143-6 du Code du travail.

3.1.2- Collecte des cotisations

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

3.1.3- Informations et communications syndicales

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

Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale dans les conditions précisées à l'article 3.1.4 et suivant des modalités fixées par accord avec la direction. Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci, aux heures d'entrée et de sortie du travail. Ces communications, publications et tracts doivent correspondre aux objectifs des organisations professionnelles tels qu'ils sont définis par le Code du travail.

Le contenu de ces affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.

3.1.4- Panneaux d'affichage

Des panneaux d'affichage sont spécialement réservés, d'une part, aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise et, d'autre part, aux communications des organisations syndicales.

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

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

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

Les communications des délégués syndicaux sont conformes aux dispositions prévues à cet effet par la présente Convention. Les différends relatifs à l'application des dispositions du présent article seront soumis à la procédure de la conciliation prévue à l'article 2.2.

3.1.5- Moyens d'exercice du mandat des représentants du personnel élus et désignés

a) Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication

Les parties signataires reconnaissent l'importance des nouvelles technologies de l'information et de la communication dans la diffusion de l'information syndicale. En conséquence, dans chaque entreprise, une négociation devra s'ouvrir sur l'accès et l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication par les institutions représentatives du personnel.

En tout état de cause, l'utilisation de ces moyens de communication doit se faire dans le strict respect d'une part, des dispositions légales applicables telles que celles relatives au respect de la vie privée et la loi informatique et libertés, et, d'autre part, les chartes informatiques relatives aux règles de fonctionnement et d'utilisation des outils

NTIC mises en place par l'entreprise.

b) Local mis à disposition

Le local mis à la disposition des sections syndicales dans les conditions prévues ci-après doit être aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement. Il est équipé de tables, de chaises, d'armoires fermant à clé, d'un matériel informatique de type PC ou Mac équipé de logiciels bureautiques et relié à une imprimante et une ligne téléphonique sécurisée et indépendante, d'un fax, d'un accès Internet et intranet lorsqu'il existe. Les représentants du personnel ont accès à une photocopieuse de l'entreprise. La maintenance informatique, les logiciels et les «consommables» sont à la charge de l'entreprise.

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

Dans les entreprises ou les établissements où sont occupés plus de 200 salariés, le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués.

Dans les entreprises ou les établissements où sont occupés au moins 1000 salariés, l'employeur ou son représentant met à la disposition de chaque section syndicale un local distinct.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation des locaux définies ci-dessus par les sections syndicales sont fixées par accord avec le chef d'entreprise.

3.1.6- Réunions

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois, dans l'enceinte de l'établissement, en dehors des heures et des locaux de travail, suivant des modalités fixées par accord avec la direction.

3.1.7- Délégué syndical

Mod. par Avenant n° 3, 16 avr. 2014, étendu par arr. 5 mai 2015, JO 13 juin, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Alliance 7 ;

CSFL ;

SFIG ;

FEDALIM ;

Syndicat français du Café.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFE CGC Agro-alimentaire ;

CFTC CSFV.

Les délégués syndicaux sont désignés conformément aux dispositions des articles L. 2143-3 à L. 2143-6 du Code du travail.

(Avenant n° 3, 16 avr. 2014, étendu) Dans les établissements groupant de 501 à 1000 salariés, le délégué syndical peut avoir un suppléant bénéficiant de la même protection que lui, dont le nom est porté par écrit à la connaissance de la direction. Dans les établissements groupant plus de 1000 salariés, chaque syndicat représentatif peut, dans les mêmes conditions, désigner deux délégués syndicaux suppléants bénéficiant également de la même protection que lui.

Le ou les délégués syndicaux doivent être âgés de dix huit ans accomplis, travailler dans l'entreprise depuis un an au moins et n'avoir encouru aucune condamnation prévue aux articles 5 et 6 du Code électoral. Le délai d'un an prévu à l'alinéa ci-dessus est réduit à 4 mois dans le cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement.

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

Le délégué syndical ainsi désigné est habilité à représenter son organisation syndicale auprès du chef d'entreprise, en particulier pour la conclusion du protocole d'accord relatif aux élections des délégués du personnel et du comité d'entreprise, le dépôt des listes de candidats à ces élections, l'utilisation du panneau d'affichage, la ratification des accords conclus au plan de l'entreprise dans le cadre du Code du travail. C'est lui, en outre, qui, dans les conditions prévues par la loi, assiste les délégués du personnel.

Dans ses interventions auprès de la direction, il peut, dans les occasions exceptionnelles et sur sa demande formulée, sauf cas d'urgence se faire lui-même assister par un représentant de son organisation syndicale extérieur à l'entreprise.

Dans les mêmes conditions, le chef d'entreprise peut également se faire assister par un représentant de sa propre organisation syndicale.

3.1.8- Crédit d'heures

Dans les établissements de 50 salariés et plus un crédit mensuel d'heures est attribué, pour assurer ses fonctions, à chaque délégué syndical titulaire, à savoir :

Établissements de 50 à 150 salariés : 10 h

Établissements de 151 à 500 salariés : 15 h

Établissements au-dessus de 500 salariés : 20 h

Les délégués syndicaux ont la possibilité de dépasser leur crédit d'heures en cas de circonstances exceptionnelles.

Dans les établissements de 501 à 1000 salariés, le délégué suppléant peut remplacer le délégué titulaire avec imputation sur le crédit d'heures de celui-ci. Dans les établissements où ont été désignés deux délégués titulaires, ceux-ci peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent pour assumer leurs fonctions ; ils en informeront la direction.

Les heures utilisées pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative de la direction ne sont pas imputables sur les crédits d'heures fixés ci-dessus.

Lorsqu'une entreprise comporte plusieurs établissements, les organisations syndicales représentatives peuvent désigner un délégué syndical central selon les modalités prévues à l'article L. 2143-5 du Code du travail.

Quel que soit l'établissement auquel il appartient, son crédit d'heures sera alors porté au chiffre correspondant à l'effectif total de l'entreprise.

Le délégué syndical, dans l'exercice de ses attributions et dans la limite du crédit d'heures qui lui est alloué, peut se déplacer à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise, notamment pour prendre contact avec son organisation syndicale et l'inspection du travail ; ses obligations à l'égard de son employeur, sont celles des représentants élus du personnel, bénéficiant d'heures de délégation.

3.1.9- Congé de formation sociale, économique et syndicale

La durée totale des congés de formation économique, sociale, et syndicale pris dans l'année par un salarié ne peut excéder douze jours. Elle ne peut excéder dix-huit jours pour les animateurs des stages et sessions et pour les salariés appelés à exercer les responsabilités syndicales. La durée de chaque congé ne peut être inférieure à 2 jours. La demande d'autorisation de congé doit être présentée par le bénéficiaire à l'employeur quinze jours au moins avant le commencement de ce congé.

3.1.10- Permanent syndical

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

Dans l'hypothèse où il est réembauché, il garde son ancienneté.

3.2) Institutions représentatives du personnel

La désignation, la durée des fonctions, la révocation et les attributions des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail sont déterminées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

3.2.1- Délégués du personnel

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

3.2.2- Ressources du comité d'entreprise

Dans les entreprises où l'application des dispositions prévues par le Code du travail «assurant des ressources stables aux comités d'entreprises» au sens des minima légaux n'apporterait pas au financement des institutions sociales du comité d'entreprise une contribution au moins égale à 0,75 % du montant des rémunérations brutes, l'employeur devra porter sa contribution à ce pourcentage.

Conformément au Code du travail, le chef d'entreprise verse au comité une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute. Ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles, sauf si par accord d'entreprise l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'entreprise d'une somme ou de moyens en personnel équivalents à 0,2 % de la masse salariale brute.

Si l'entreprise finance déjà de sa propre initiative un ou plusieurs programmes d'avantages sociaux ou de réalisations sociales qui lui sont propres, ceux-ci pourront être mis par l'employeur à la disposition du comité d'entreprise, avec le budget correspondant.

Dans le cas de refus de prise en charge par le comité des avantages sociaux ou réalisations sociales propres à l'entreprise, l'employeur peut maintenir ces avantages ou réalisations dans leur intégralité. Dans ce cas, le coût de

ces avantages ou réalisations n'est pas imputé sur le montant de la contribution prévue au premier alinéa du présent article.

En l'absence de comité d'entreprise ou de comité interentreprises, l'employeur devra justifier de l'emploi d'une somme équivalente à cette contribution sous forme d'avantages ou de réalisations sociales en faveur de son personnel. En présence de délégués syndicaux et/ou de représentants du personnel, ce point fera l'objet d'une information et concertation avec ces derniers.

3.2.3- Information et communication des représentants du personnel

Les communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise sont apposées sur un panneau dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 10 et 100 salariés, sur deux panneaux au moins dans les entreprises dont l'effectif est supérieur à 100 salariés, un accord entre la direction et les délégués du personnel et le comité d'entreprise pouvant, en cas de besoin, fixer à un chiffre plus élevé le nombre approprié de ces panneaux.

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

3.3) Évolution professionnelle des salariés exerçant des responsabilités et des mandats de représentant du personnel

Les parties signataires réaffirment leur attachement au respect du libre exercice du droit syndical, et expriment leur volonté de développer, au sein des entreprises des branches signataires, une politique sociale de progrès à travers l'établissement d'un dialogue social permanent et constructif.

Elles conviennent que le développement de la négociation collective dans la branche passe par la reconnaissance de tous les acteurs de la négociation collective : salariés exerçant des mandats de négociation et de représentation au niveau de la branche, délégués syndicaux, membres élus du personnel et salariés mandatés au niveau de l'entreprise.

3.3.1- Principe de non-discrimination

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

3.3.2- Évolution professionnelle

Les parties signataires réaffirment l'importance du respect des principes suivants visant à faciliter la pleine intégration des salariés titulaires de mandats dans la vie de l'entreprise et leur permettre de suivre un déroulement de carrière correspondant au développement de leurs compétences.

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

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

3.3.3- Les entretiens spécifiques

a) Entretien de prise de mandat

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

Le responsable hiérarchique reçoit le salarié au cours d'un entretien qui a pour objet de :

— rechercher entre la hiérarchie et l'intéressé les modalités d'organisation du travail permettant une meilleure compatibilité possible entre activité professionnelle et exercice du mandat de représentation ;

— tenir compte dans l'organisation de l'activité professionnelle du salarié, du fait qu'il n'est pas maître de la fréquence et de l'organisation de toutes les réunions auxquelles il participe, l'intéressé s'efforçant de son côté de concilier au mieux et dans la mesure du possible l'utilisation de son crédit d'heures de délégation avec les impératifs et les nécessités de son poste dans l'entreprise.

— permettre un aménagement du poste de travail et/ou des horaires de travail, voire exceptionnellement, un changement de poste, notamment pour concilier l'exercice de ces mandats avec le maintien et autant que possible la progression de son niveau de qualification et l'intérêt du travail de l'élu ou mandaté. Dans ce dernier cas, le nouveau poste devra être de qualification égale et assurer le maintien de la rémunération ; le changement de poste se fera après accord formel du salarié.

Un représentant de la fonction ressources humaines peut assister à l'entretien à la demande de l'une ou l'autre partie. De même, un représentant du personnel peut assister à cet entretien à la demande de l'une ou l'autre partie.

b) Entretien annuel d'appréciation et de développement ou entretien en cours de mandat

Nonobstant les entretiens organisés dans l'entreprise et comme tout membre du personnel, le salarié titulaire d'un mandat peut bénéficier d'un entretien professionnel annuel individuel avec son supérieur hiérarchique.

L'entretien professionnel portera sur l'évaluation des compétences utilisées dans l'emploi tenu ainsi que sur les conditions d'exercice de son ou de ses mandats de représentation. Dans son aspect développement, cet entretien doit permettre au salarié d'être en mesure d'élaborer et de faire des choix éclairés en matière de projet professionnel qui tiennent compte à la fois des besoins en qualifications de son entreprise, mais aussi de sa propre ambition à développer ses connaissances et ses compétences professionnelles. En ce sens, il permettra d'identifier les besoins de formation et/ou les possibilités d'évolution professionnelle.

Lors de cet entretien, le salarié élu ou mandaté pourra se faire assister d'un représentant du personnel de son choix appartenant à l'entreprise.

À défaut d'entretien périodique, chaque représentant pourra avoir un entretien de carrière spécifique s'il en fait la demande. L'entretien se déroulera avec la personne en charge des ressources humaines dans l'établissement.

L'entretien sera l'occasion de :

— vérifier que l'évolution de carrière et l'évolution de la rémunération se font au regard des mêmes critères d'appréciation que ceux des autres salariés. Ainsi, la situation professionnelle des représentants du personnel doit être conforme à la mise en œuvre des critères tels qu'ils sont appliqués aux autres salariés ressortissant de la même catégorie professionnelle. Si tel n'était pas le cas, une explication sera donnée sur les raisons de cette différence qui ne pourra se justifier que pour des raisons liées à la situation et à l'activité professionnelle. Dans ce cas, il sera examiné et proposé au salarié une action de formation et/ou une adaptation à son poste de travail permettant de combler les écarts constatés ;

— faire un point sur les modalités arrêtées en début de mandat et de les modifier si nécessaire.

Cet entretien permettra d'examiner la situation professionnelle du salarié ainsi que la prise en compte des compétences acquises et développées dans le cadre de ses mandats syndicaux et/ou de représentation au sein de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, pour déterminer des possibilités d'évolution professionnelle et les actions de formation permettant d'y répondre.

Lorsque cet entretien donne lieu à l'établissement d'un écrit, celui-ci est communiqué au salarié.

c) Entretien de fin de mandat

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

Si nécessaire, un bilan de compétences professionnelles sera assuré par un organisme extérieur choisi d'un commun accord sur la liste des organismes agréés par le FONGECIF et s'inscrivant dans le cadre d'un congé individuel de formation.

3.3.4- La rémunération

Les salariés élus et mandatés bénéficient d'une évolution de rémunération comparable à celle des autres salariés de l'établissement appartenant à la même catégorie professionnelle, occupant un même emploi ou, à défaut un emploi équivalent et ayant une ancienneté dans l'entreprise équivalente.

Les salariés exerçant des mandats ne doivent subir aucune perte de rémunération du fait de l'exercice dudit mandat. L'entreprise vérifiera tous les ans que ces salariés n'ont pas fait l'objet d'une discrimination dans l'évolution de leur salaire du fait de l'exercice de leurs mandats.

Le résultat de ce contrôle fera l'objet d'une information annuelle du comité d'entreprise, à défaut des délégués du personnel.

3.3.5- Formation professionnelle

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

Au-delà du respect des obligations légales en matière de formation économique, sociale et syndicale des élus et mandatés et dans le cadre des dispositifs de formation en vigueur, la direction s'assure que le salarié suive des formations répondant aux besoins identifiés et validés par sa hiérarchie.

Il s'agit notamment de maintenir à jour les connaissances générales et professionnelles nécessaires à la tenue du poste, d'accompagner les évolutions technologiques et de développer son potentiel de compétences et de qualifica-

tions, au minimum, au même degré que les autres salariés de sa catégorie professionnelle.

Les représentants du personnel et des organisations syndicales ont accès dans les mêmes conditions que les autres salariés :

- aux actions prévues dans le cadre du plan de formation de l'entreprise et de la période de professionnalisation,
- au dispositif du droit individuel à la formation (DIF)
- et au dispositif du congé individuel de formation (CIF).

Pour les salariés consacrant une fraction élevée de leur temps à des fonctions syndicales et/ou de représentation du personnel, les actions de formation peuvent concerter le métier actuel du salarié pour une remise à niveau mais aussi servir à préparer une nouvelle orientation professionnelle et ceci en tenant compte des compétences acquises dans l'exercice du mandat, si celles-ci peuvent être mises en œuvre dans l'activité professionnelle.

3.3.6- Bilan de compétences et d'orientation

À l'issue de quatre années, consécutives ou non, au cours desquelles un salarié aura assuré des mandats impliquant une grande disponibilité de temps, le salarié titulaire de mandat(s) pourra, soit à la demande de l'entreprise soit dans le cadre d'une démarche volontaire de sa part, réaliser un bilan de compétences et d'orientation.

Ce bilan, fait avec le concours d'un cabinet spécialisé choisi d'un commun accord entre l'intéressé et la fonction ressources humaines, pourra, après analyse des compétences, aptitudes et motivations, servir de base à l'établissement d'un projet professionnel.

Ce bilan analysera les compétences professionnelles et les connaissances acquises des représentants, leurs aptitudes et leurs motivations facilitant ainsi, en tant que de besoin, leur évolution ou leur réorientation professionnelle, en accord avec l'employeur. Ainsi, les savoirs et savoir-faire acquis et développés, du fait des mandats syndicaux ou de représentation du personnel seront valorisés et reconnues dans le cadre de l'évolution professionnelle du salarié. Dans une dynamique de reconnaissance des compétences acquises, tant au niveau de son emploi que de l'exercice de ces mandats, il sera proposé au salarié une action de VAE.

3.3.7- Suivi dans l'entreprise

Un bilan annuel sera présenté par l'employeur ou son représentant au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel. Lorsque l'entreprise dispose de délégués syndicaux, ceux-ci assistent à la réunion où le bilan est évoqué.

4. Dispositions relatives au Contrat de Travail

4.1) Dispositions Générales

Mod. par Avenant n° 3, 16 avr. 2014, étendu par arr. 5 mai 2015, JO 13 juin, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Alliance 7 ;

CSFL ;

SFIG ;

FEDALIM ;

Syndicat français du Café.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFE CGC Agro-alimentaire ;

CFTC CSFV.

(Avenant n° 3, 16 avr. 2014, étendu) Conformément aux article L. 1132-1 à L. 1132-4 du Code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, ni être sanctionnée, licenciée, ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement et de distributions d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou de son identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non appartenance, vrais ou supposés, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales, mutualistes ou associatives, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

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

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

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

4.2) Égalité dans l'emploi

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

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

Pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit,

Pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour,

Pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

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

La commission de conciliation prévue à l'article 2-2 de la présente Convention Collective peut être saisie pour tout litige relatif à l'égalité dans l'emploi.

4.3) Contrats à durée indéterminée

Afin d'éviter tout abus dans l'utilisation des contrats à durée déterminée, notamment par leur succession ou leur prolongation injustifiée, il est précisé que le contrat à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail entre l'employeur et le salarié.

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

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

4.3.1- Recrutement

Les employeurs font connaître leurs besoins en main-d'œuvre aux services compétents de l'Etat. Ils peuvent en outre recourir au recrutement direct. Le personnel est informé, selon les modalités fixées ci-dessous, des catégories professionnelles dans lesquelles des postes et/ou emplois sont vacants.

Les postes et/ ou emplois à pourvoir dans l'établissement sont portés à la connaissance du personnel par voie d'affichage. Cette information reste facultative pour les postes et/ ou emplois de cadres supérieurs ou dirigeants (niveaux 9 et au-delà).

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

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

4.3.2- Examen médical

Tout salarié fait l'objet d'un examen médical avant l'embauchage ou, au plus tard, avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauchage.

4.3.3- Période d'essai

Toute embauche à durée indéterminée comprend une période d'essai dont les conditions et la durée sont, pour chaque catégorie de salariés indiquées ci-dessous. Pendant la période d'essai le salaire minimum de son emploi est garanti au salarié.

a) Ouvriers - Employés

La durée de la période d'essai des contrats à durée indéterminée ne peut excéder un mois. Pendant les sept premiers jours de la période d'essai, les parties peuvent se séparer à tout moment avec un délai de prévenance de 24 heures ; au-delà le délai de prévenance est porté à 48 heures.

b) Techniciens - Agents de maîtrise

La durée de la période d'essai est fixée à :

- un mois pour les techniciens agents de maîtrise ayant un niveau 4 échelon 1
- deux mois pour les «techniciens - agents de maîtrise» ayant un niveau 4 échelon 2 et niveau 5-
- trois mois pour les «techniciens - agents de maîtrise» ayant un niveau 6

Pendant les sept premiers jours de la période d'essai, les parties peuvent se séparer à tout moment avec un délai de prévenance de 24 heures ; ce délai de prévenance est porté à 48 heures entre 8 jours et un mois de présence. Lorsque la rupture est du fait de l'employeur et intervient entre un mois et trois mois de présence, le délai de prévenance est porté à deux semaines.

c) Cadres

La durée de la période d'essai est fixée à trois mois ; elle pourra être renouvelée une fois pour une durée maximale de six mois.

Pour les postes et/ou emplois de cadres supérieurs ou dirigeants (niveaux 9 et au-delà), la durée de la période d'essai est fixée à quatre mois ; elle pourra être renouvelée une fois pour une durée maximale de huit mois.

Elle doit être notifiée par écrit à l'intéressé.

Lorsque la rupture est à l'initiative du salarié pendant la période d'essai, le délai de prévenance est de 24 heures pendant les sept premiers jours de la période d'essai, et de 48 heures au-delà.

Lorsque la rupture est du fait de l'employeur, le délai de prévenance est de :

- 24 heures pendant les sept premiers jours de la période d'essai,
- de 48 heures entre 8 jours et un mois,
- de deux semaines entre un mois et trois mois de présence,
- et au-delà de trois mois de présence, d'un mois.

4.3.4- Engagement définitif

Si à l'issue de la période d'essai, l'engagement devient définitif, il est confirmé par écrit avec indication notamment de la classification d'emploi, du salaire minimum horaire ou des appointements mensuels minima correspondants pour la durée légale du travail, et du lieu de travail.

Tout engagement sera confirmé dans les huit jours suivant l'expiration de la période d'essai.

a) Techniciens - agents de maîtrise

Tout engagement sera confirmé dans les huit jours suivant l'expiration de la période d'essai par une notification écrite stipulant en particulier :

- la date d'entrée du salarié qui sera celle du début de la période d'essai ;
- l'emploi occupé dans la classification, le niveau et échelon et le ou les établissements en France dans lesquels l'emploi s'exercera. Lorsqu'il y aura référence à plusieurs établissements, seront précisées les conditions de déménagement et de logement en cas de changement de résidence dû au transfert d'établissement ;
- la rémunération ainsi que l'horaire auquel elle correspond, les heures supplémentaires en cas de dépassement de cet horaire devant être payées sur la base des majorations instituées par la législation en vigueur.
- la durée du préavis telle qu'elle est prévue à l'article 4-9 ci-après ;
- le cas échéant, l'énumération des avantages particuliers dont bénéficie l'intéressé.

b) Cadres

Tout engagement sera confirmé dans les huit jours suivant l'expiration de la période d'essai par une notification écrite stipulant en particulier :

- la date d'entrée du cadre qui sera celle du début de la période d'essai,
- l'emploi occupé dans la classification, le niveau et échelon et le ou les établissements en France dans lesquels l'emploi s'exercera. Lorsqu'il y aura référence à plusieurs établissements, seront précisées les conditions de déménagement et de logement en cas de changement de résidence dû au transfert d'établissement ;
- la rémunération et ses modalités ;
- la durée du préavis telle qu'elle est prévue à l'article 4-9 ci-après ;
- le cas échéant, l'énumération des avantages particuliers dont bénéficie l'intéressé.

4.4) Contrats à durée déterminée

Les contrats destinés à permettre une opération de lancement ou de promotion d'un produit ne peuvent être qualifiés de contrats saisonniers. Les contrats saisonniers ne peuvent être conclus que pour l'accomplissement de tâches non durables appelées à se répéter chaque année à une époque voisine en fonction du rythme naturel des saisons ou

des demandes cycliques des consommateurs.

Un contrat à durée déterminée quelque soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Il ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et, seulement dans les cas de recours délimités par la loi (articles L. 1242-1 à L. 1242-9 du Code du travail).

4.5) Promotion

En vue de favoriser la promotion dans l'entreprise, les postes et/ ou emplois à pourvoir dans l'établissement sont portés à la connaissance du personnel par voie d'affichage. Cette information reste facultative pour les postes et/ou emplois de cadres supérieurs ou dirigeants (niveaux 9 et au-delà).

4.5.1- Ouvriers - employés - techniciens - agents de maîtrise

Mod. par Avenant n° 3, 16 avr. 2014, étendu par arr. 5 mai 2015, JO 13 juin, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Alliance 7 ;

CSFL ;

SFIG ;

FEDALIM ;

Syndicat français du Café.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFE CGC Agro-alimentaire ;

CFTC CSFV.

En cas de promotion d'un membre du personnel ouvrier, employé, technicien ou agent de maîtrise à une fonction supérieure dans l'entreprise où il est déjà occupé, il lui sera adressé une notification de ses nouvelles conditions d'emploi, établie conformément à l'article 4.3.4 ci-dessus.

(Avenant n° 3, 16 avr. 2014, étendu) Dans le cas de «promotion», la période probatoire qui sera celle correspondante au nouveau poste et/ou nouvel emploi, est facultative ; si elle est effectuée et si une insuffisance professionnelle est constatée, le fait que la promotion envisagée n'a en définitive pas lieu, ne peut constituer une cause de licenciement.

4.5.2- Cadres

En cas de promotion d'un membre du personnel à une fonction de cadre dans l'entreprise, il lui sera adressé une notification de ses nouvelles conditions d'emploi, établie conformément à l'article 4.3.4 ci-dessus.

4.6) Modification du contrat - Mutation

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

La mutation consiste à être affectée définitivement à un nouveau poste et/ou emploi, le cas échéant après une période d'adaptation.

4.6.1- Délai de réflexion en cas de mutation

Lorsqu'un employeur se voit, après avoir recherché avec les délégués syndicaux et les représentants élus du personnel les possibilités de reclassement dans une autre entreprise sans réduction de salaire, dans l'obligation de demander à un salarié d'accepter définitivement un poste et/emploi comportant soit un salaire inférieur à celui du poste et / ou emploi qu'il occupe, soit un changement substantiel dans la nature de son activité et n'entrant pas dans les changements de postes et/ou emplois habituels dans l'établissement, ce salarié dispose pour faire connaître son refus d'un délai de réflexion d'un mois. Dans le cas où le refus de telles mutations entraînerait la rupture du contrat de travail, cette rupture ne serait pas considérée comme étant le fait du salarié.

4.6.2- Changement de résidence

Les conditions de déménagement et de logement liés à un changement de résidence décidé par l'employeur sont réglées conformément aux dispositions prévues à l'article 4.6.2 ci-dessus.

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

de retour du corps seront à la charge de l'employeur, sur justification et si le retour du corps a lieu dans les six mois suivant le décès.

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

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

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

4.7) Remplacement inter-emplois

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

En cas de remplacement provisoire effectué dans un emploi de classification supérieure, l'intéressé perçoit le salaire de l'emploi qu'il occupe provisoirement.

Pour qu'il y ait remplacement au sens du présent paragraphe, il est nécessaire que l'ensemble des fonctions et des responsabilités du titulaire du poste soit assuré par son remplaçant provisoire.

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

À l'expiration de ce délai, selon le cas, de six mois ou d'un an, si l'intéressé n'est pas réintégré dans ses fonctions antérieures, il est titularisé dans ses nouvelles fonctions.

4.8) Emplois multiples

Dans le cas où un salarié est appelé à occuper de façon habituelle des postes et/ ou emplois relevant de niveaux/échelons différents, une fiche emploi particulière sera établie. Par ailleurs, le niveau / échelon de l'intéressé sera celui du poste et/ ou de l'emploi relevant du niveau / échelon le plus élevé, à condition qu'il occupe ce poste et/ ou emploi, en moyenne, au moins 2 heures par jour^(*).

(*) Ou au moins $\frac{1}{4}$ de l'horaire mensuel

4.9) Rupture du contrat de travail - Préavis

La notification par l'employeur de la rupture du contrat de travail doit être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception, la date de présentation de la lettre recommandée fixant le point de départ du préavis.

Aucun licenciement ne doit intervenir pendant que l'intéressé est absent du fait de son congé payé annuel, sauf si le licenciement s'inscrit dans le cadre d'un licenciement collectif. En tout état de cause, le préavis ne peut commencer à courir qu'à compter de la date fixée pour le retour de congés payés du salarié.

En cas de rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée et sauf cas de force majeure, les durées des préavis respectivement dus par l'employeur et les salariés sont fixées comme ci-après.

4.9.1- Ouvriers - Employés

En cas de rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée d'un ouvrier ou d'un employé, la durée du préavis réciproque est, en principe, d'un mois. Toutefois, il existe deux exceptions à ce principe :

— d'une part, en cas de résiliation à l'initiative d'un ouvrier classé au niveau 1 par référence aux dispositions relatives à la classification des emplois ci-après, le préavis dû par celui-ci est réduit à huit jours si la résiliation intervient alors qu'il a moins de six mois d'ancienneté dans l'entreprise et à quinze jours au-delà ;

— d'autre part, lorsque le salarié a plus de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, le préavis dû par l'employeur est porté à deux mois.

4.9.2- Techniciens, agents de maîtrise

En cas de rupture du contrat de travail, la durée du préavis réciproque, est égale à :

— deux mois pour les techniciens, agents de maîtrise ayant un niveau 4 et 5

— trois mois pour techniciens, les agents de maîtrise ayant un niveau 6

4.9.3- Cadres

Mod. par Avenant n° 3, 16 avr. 2014, étendu par arr. 5 mai 2015, JO 13 juin, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Alliance 7 ;

CSFL ;

SFIG ;

FEDALIM ;

Syndicat français du Café.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFE CGC Agro-alimentaire ;

CFTC CSFV.

En cas de rupture du contrat de travail, la durée du préavis réciproque est de trois mois, ou accord particulier entre les parties pour une durée différente. En cas d'accord particulier, et dans le cadre d'un licenciement, la durée du préavis ne pourra être inférieure à celle prévues aux dispositions de l'article L. 1234-1 du Code du Travail.

4.9.4- Tableau récapitulatif des durées de préavis

Sous réserve de dispositions particulières des articles précédents

Catégorie	Ancienneté	Licenciement	Démission
Ouvriers employés	< 6 mois	1 mois	8 jours
niveau 1	6 mois à 2 ans	1 mois	15 jours
	> 2 ans	2 mois	15 jours
Ouvriers - Employés	< 2 ans	1 mois	1 mois
niveaux 2 et 3	> 2 ans	2 mois	1 mois
TAM			
Niveau 4 et 5		2 mois	2 mois
Niveau 6		3 mois	3 mois
Cadres		3 mois	3 mois

4.9.5- Inobservation du préavis

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'une des parties, l'indemnité due à l'autre partie sera calculée sur la base du salaire effectif, déduction faite, éventuellement, des heures prévues à l'article 4.9.6.

Toutefois, si le salarié licencié par son employeur trouve un autre emploi avant l'expiration du délai-congé qui lui a été notifié, il peut occuper immédiatement ce nouvel emploi, sans être redevable d'aucune indemnité. Le salaire correspondant à son temps de présence effective avant son départ lui est payé, à l'exclusion de toute indemnité pour la partie du préavis restant à courir.

4.9.6- Absences pour recherche d'emploi

Pendant l'intégralité du préavis travaillé, lorsque celui-ci est supérieur ou égal à huit jours, l'intéressé est autorisé, afin de chercher un nouvel emploi et jusqu'à ce qu'il l'ait trouvé, à s'absenter chaque jour pendant une durée de deux heures.

Il en est de même lorsqu'il s'agit d'un préavis de huit jours attribué à un salarié dont le contrat à durée déterminée de date à date comportait une clause de renouvellement dont il n'a pas été fait usage.

Le moment de la journée où se placent ces absences est en principe fixé alternativement un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur ; toutefois, elles peuvent être groupées selon des modalités fixées d'un commun accord, en principe à raison d'un jour entier par semaine.

Ces absences sont rémunérées, sauf en cas de départ volontaire.

4.10) Ancienneté

Mod. par Avenant n° 3, 16 avr. 2014, étendu par arr. 5 mai 2015, JO 13 juin, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Alliance 7 ;

CSFL ;

SFIG ;

FEDALIM ;

Syndicat français du Café.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFE CGC Agro-alimentaire ;

CFTC CSFV.

Mod. par Avenant n° 4, 6 juill. 2016, étendu par arr. 15 janv. 2020, JO 22 janv., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Alliance 7 ;

CSFL (levure) ;

Entreprises Glaces et surgelés ;

FEDALIM ;

SNPE ;

SNFBP ;

FICF ;

STEPI ;

SCF.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFE CGC FNAA ;

CFTC CSFV.

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

4.10.1

(Avenant n° 3, 16 avr. 2014, étendu) De la «présence continue» dans l'établissement, c'est-à-dire du temps écoulé depuis la date d'engagement du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu, telles que :

- période de maladie ou d'accident,
- périodes militaires obligatoires,
- congés de maternité et de paternité ou d'adoption,
- congés individuels de formation,
- congés de formation économique, sociale et syndicale,
- congés de présence parentale,
- congés de solidarité familiale
- congés de soutien familial
- congés de solidarité internationale
- délais accordés dans certains cas par l'employeur aux immigrés pour faciliter leurs congés dans leur pays d'origine,
- périodes de repos des travailleurs intermittents,
- autres autorisations d'absences prévues par la présente Convention Collective.

de la période comprise entre le départ au service militaire obligatoire et la réintégration dans l'entreprise, lorsque l'intéressé avait au moins un an de présence au moment de son départ et qu'il a pu être réintégré après avoir fait connaître à l'employeur, au plus tard dans le mois suivant sa libération, son désir de reprendre immédiatement son emploi.

du congé sans solde obtenu pour élever un enfant par le père ou la mère de famille dans les conditions prévues par la présente convention qu'il y ait eu ou non réintégration à l'issue de ce congé. La durée du congé parental d'éducation est, conformément à l'article L. 1225-54 du Code du travail, prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

4.10.2 (Avenant n° 4, 6 juill. 2016, étendu) de la durée des contrats antérieurs dans l'ensemble des sociétés du

groupe, à l'exclusion de ceux qui auraient été rompus pour faute grave et lourde.

4.10.3 Lorsque l'employeur embauche, après une mission, un salarié mis à sa disposition par un entrepreneur de travail temporaire, la durée des missions effectuées chez l'employeur au cours des trois mois précédent l'embauche est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié. Elle est déduite de la période d'essai éventuellement prévue.

4.11) Emploi et mutations technologiques

Mod. par Avenant n° 3, 16 avr. 2014, étendu par arr. 5 mai 2015, JO 13 juin, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Alliance 7 ;

CSFL ;

SFIG ;

FEDALIM ;

Syndicat français du Café.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFE CGC Agro-alimentaire ;

CFTC CSFV.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 2242-15 du Code du travail, dès que la direction d'une entreprise est en mesure de prévoir les conséquences, dans le domaine de l'emploi mais aussi sur la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions et l'organisation du travail, des décisions de fusion, de concentration, de modernisation ou d'introduction de nouvelles technologies, elle doit en informer le comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut les délégués du personnel et, s'il y a lieu, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les consulter et étudier avec eux les conditions de mise en œuvre de ces projets.

Ces représentants du personnel seront consultés sur :

— les actions particulières de formation susceptibles :

a) de développer la compétence des salariés les moins qualifiés ;

b) de favoriser la polyvalence, la mobilité et l'adaptation des salariés à de nouveaux postes et / ou emplois

— les modalités de mise en œuvre de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans ces actions de formation, notamment par la conclusion d'un contrat pour l'égalité professionnelle ou d'un contrat pour la mixité des emplois. D'une façon générale, la direction devra envisager toutes dispositions tendant à éviter les licenciements pour raison économique ou à en limiter le nombre, ainsi qu'à faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité.

Le plan de sauvegarde pour l'emploi devra tenir compte des possibilités de réduction et d'aménagement du temps de travail, notamment par le développement, de la préretraite progressive.

(Avenant n° 3, 16 avr. 2014, étendu) Les salariés licenciés pour raison économique bénéficient d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de la rupture de leur contrat, s'ils en font la demande au cours de ce même délai. Dans ce cas, l'employeur informera les salariés concernés de tout emploi devenu disponible dans leur qualification.

4.12) Indemnité de licenciement

Une indemnité distincte du préavis est accordée au personnel ayant une ancienneté continue supérieure à un an et licencié avant l'âge auquel il peut prétendre au bénéfice d'une retraite au taux plein du régime de la Sécurité Sociale. Les conditions d'attribution de cette indemnité sont indiquées ci-après.

L'indemnité de licenciement n'est pas due en cas de faute grave. En cas de licenciement collectif, le paiement de l'indemnité prévue par la présente disposition pouvant constituer, pour un établissement, une charge particulièrement lourde, l'employeur aura la faculté de procéder par versements échelonnés sur une période de trois mois au maximum. Toutefois, un montant au moins égal à l'indemnité légale de licenciement devra être versé au moment de la rupture du contrat.

Sauf dans le cas où il y a versement d'une allocation de préretraite à l'occasion du licenciement, l'indemnité est majorée de :

— 25 % lorsque l'intéressé est âgé à la date du licenciement de cinquante à cinquante-sept ans et demi ;

— 20 % lorsque l'intéressé est âgé à la date du licenciement de plus de cinquante-sept ans et demi.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant la résiliation (à l'exclusion des indemnités ayant le caractère de remboursement de frais) ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas,

toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte au titre de cette période que prorata temporis.

Il est entendu que si la dernière année de présence est incomplète, l'indemnité est calculée au prorata du nombre de mois accomplis.

Conformément aux articles L. 1234-9 à 11 et R. 1234-1 à 5 du Code du Travail, l'indemnité de licenciement ne peut pas être inférieure à :

- 1/5^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté,
- auquel s'ajoutent 2/15^{ème} de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

4.12.1- Ouvriers - employés

À partir d'un an d'ancienneté, l'indemnité est de deux dixièmes de mois par année d'ancienneté.

Lorsque l'intéressé a déjà perçu de l'établissement une indemnité de licenciement à l'occasion de la rupture d'un contrat antérieur, l'indemnité de licenciement est calculée sur le nombre de dixièmes de mois correspondant à l'ancienneté totale, diminué du nombre de dixièmes de mois sur lequel a été calculée l'indemnité de licenciement perçue lors du précédent licenciement.

4.12.2- Techniciens, agents de maîtrise

L'indemnité de licenciement est ainsi calculée :

- 2/10 de mois par année d'ancienneté de la première à la quinzième incluse ;
- 3/10 de mois par année d'ancienneté supplémentaire.

Au cas où un agent de maîtrise est licencié, sauf faute grave, dans le délai d'un an suivant un changement d'emploi lui ayant fait perdre sa qualité d'agent de maîtrise, il bénéficiera d'une indemnité égale à celle qu'il avait acquise au moment de son déclassement.

4.12.3- Cadres

L'indemnité de licenciement est calculée comme suit :

- pour la tranche jusqu'à quinze ans d'ancienneté : 4/10 de mois par année à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- pour la tranche au-dessus de quinze ans d'ancienneté : 6/10 de mois par année à compter de la seizième année, étant entendu que, si la dernière année de présence est incomplète, l'indemnité est calculée au prorata du nombre de mois accomplis.

Le montant de l'indemnité ne peut excéder quinze mois de salaire.

Au cas où un cadre est licencié, sauf faute grave, dans un délai de deux ans suivant un changement d'emploi lui ayant fait perdre sa qualité de cadre, il bénéficiera d'une indemnité égale à celle qu'il avait acquise au moment de son déclassement.

4-12.4- Tableau récapitulatif du calcul des indemnités de licenciement

Catégorie	Ancienneté	Montant de l'indemnité
Ouvriers et employés (*)	À compter de la 1 ^{ère} année	2/10 ^{ème} de mois par année d'ancienneté
AM Techniciens (*)	1 à 15 ans	2/10 ^{ème} de mois par année d'ancienneté à compter de la 1 ^{ère} année
	après 15 ans	2/10 ^e de mois par année d'ancienneté jusqu'à 15 ans puis 3/10 ^{ème} par année supplémentaire
Cadre (*)	de 1 à 15 ans	4/10 ^{ème} de mois par année d'ancienneté à compter de la 1 ^{ère} année.
	après 15 ans	4/10 ^{ème} de mois par année jusqu'à 15 ans puis 6/10 ^{ème} de mois par année d'ancienneté à compter de la 16 ^{ème} année. maximum : 15 mois
Majoration d'âge (sauf versement d'une allocation de préretraite)		25 % lorsque le salarié est âgé de 50 à 57 ans 1/2 à la date du licenciement, 20 % lorsqu'à cette même date, il est âgé de 57 ans et 1/2.
(*) Dispositions conventionnelles à comparer avec les dispositions légales qui peuvent s'avérer plus favorables		

4.13) Indemnités de départ et de mise à la retraite

Mod. par Avenant n° 4, 6 juill. 2016, étendu par arr. 15 janv. 2020, JO 22 janv., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Alliance 7 ;

CSFL (levure) ;

Entreprises Glaces et surgelés ;

FEDALIM ;

SNPE ;

SNFBP ;

FICF ;

STEPI ;

SCF.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFE CGC FNAA ;

CFTC CSFV.

Les salariés quittant volontairement ou non l'entreprise, bénéficient d'une indemnité de départ ou de mise en retraite distincte du préavis dès lors qu'ils peuvent prétendre au bénéfice d'une retraite à taux plein du régime général de la Sécurité sociale.

4.13.1- Départ volontaire à la retraite

Le départ volontaire d'un salarié ayant fait valoir ses droits à la retraite à taux plein ne constitue pas une démission.

4.13.1.1- (*Art. exclu de l'extension par arr. 15 janv. 2020, JO 22 janv.*)

«Indemnité»

L'indemnité conventionnelle de départ à la retraite est égale à la moitié de l'indemnité conventionnelle de licenciement telle que figurant dans le tableau à l'article 4.12.4 ci-dessus, indemnité à laquelle aurait pu prétendre le salarié en fonction de son ancienneté, majoration d'âge non comprise.

4.13.1.2- «Préavis»

Lors du départ volontaire à la retraite, le salarié devra respecter un délai de préavis conformément aux articles L. 1237-10 et L. 1234-1 du Code du travail.

4.13.2- Mise à la retraite

La mise à la retraite par l'employeur conformément au premier alinéa de l'article L. 1237-5 du code du travail ne constitue pas un licenciement.

4.13.2.1- «Indemnité»

L'indemnité conventionnelle de mise à la retraite est égale à la moitié de l'indemnité conventionnelle de licenciement telle que figurant dans le tableau 4.12.4 ci-dessus ; indemnité à laquelle aurait pu prétendre le salarié en fonction de son ancienneté, majoration d'âge non comprise. En tout état de cause, le salarié mis à la retraite par l'employeur, ne pourra recevoir une indemnité inférieure à celle prévue par la loi en cas de licenciement, quelle que soit son ancienneté.

4.13.2.2- «Préavis»

Conformément aux dispositions des articles L. 1237-6 et L. 1234-1 du code du Travail, l'employeur devra observer un préavis égal, sauf disposition plus favorable, au préavis dû en cas de licenciement.

Pour les techniciens et agents de maîtrise, l'employeur devra respecter un délai de préavis de 3 mois.

Ce délai de préavis est porté à 6 mois pour la mise à la retraite de cadres.

4.14) Retraite complémentaire

Le personnel des établissements entrant dans le champ d'application de la présente Convention Collective bénéficie d'un régime de retraite complémentaire par répartition conformément aux dispositions de l'accord général du 8 décembre 1961 modifié.

Les cadres bénéficient des régimes de retraite en vigueur dans l'entreprise pour cette catégorie de personnel et en particulier du régime de retraite complémentaire des cadres conformément aux dispositions de l'article 4 de la convention nationale du 14 mars 1947.

Les techniciens-agents de maîtrise bénéficient des régimes de retraite en vigueur dans l'entreprise pour cette catégorie de personnel. En particulier, il est rappelé que les «agents de maîtrise» dont le positionnement dans la grille

de classification est égal ou supérieur au niveau 6 échelon 1, doivent obligatoirement être affiliés au régime de retraite complémentaire des cadres conformément aux dispositions de l'article 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

4.15) Certificat de travail

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

Si le salarié en fait la demande, une attestation de préavis pourra être mise à sa disposition dès le début de la période de préavis.

5. Classification

Mod. par Avenant n° 23, 11 avr. 2024, étendu par arr. 13 déc. 2024, JO 24 déc., applicable à compter de son dépôt⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

L'Alliance 7 ;

Fedalim ;

CSFL ;

Le Comité Français du Café.

Syndicat(s) de salariés :

FGA-CFDT ;

CSFV-CFTC ;

CFE-CGC-AGRO ;

FGTA - FO.

Les parties signataires constatent que l'outil de classification actuel ne reflète pas l'évolution des emplois et des compétences et n'est donc plus adapté aux évolutions de l'organisation des entreprises.

De plus, la grille des salaires en résultant ne permet plus la mise en œuvre d'une politique salariale adaptée, les écarts de rémunération d'un coefficient à l'autre étant insuffisant pour assurer une véritable évolution professionnelle et salariale.

Les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place une nouvelle classification appelée à se substituer à l'actuelle classification.

Cette nouvelle classification sera confortée par une nouvelle grille des minima conventionnels qui donnera lieu à l'ouverture de négociations consécutivement à la signature de cet accord.

Ce nouveau système de classification permet de prendre en compte la diversité des activités professionnelles et des systèmes d'organisation mis en place par les entreprises ainsi que l'évolution des qualifications. Il s'inscrit dans la volonté des parties signataires de développer la mise en place de parcours favorisant une évolution professionnelle des salariés, répondant ainsi à la nécessité de mieux valoriser les emplois et les métiers de l'industrie alimentaire.

5.1) Principes généraux

5.1.1- Classifications

Les partenaires sociaux conviennent que la classification des emplois est de nature à faciliter la mise en œuvre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) efficace.

5.1.2- Délai et condition de mise en œuvre

Les entreprises devront appliquer le présent accord dans les 24 mois suivant sa signature par les partenaires sociaux. Une négociation, entre la direction et les délégués syndicaux ou, à défaut, les instances représentatives du personnel, ou, à défaut, un ou plusieurs salariés mandatés par les organisations syndicales, sur les modalités de mise en œuvre du présent accord devra être ouverte au sein de chaque entreprise au plus tard 6 mois après la signature du présent accord.

Un calendrier adapté pourra être négocié pour favoriser la mise en place de l'accord dans les entreprises de moins de 100 salariés. En aucun cas l'ouverture d'une telle négociation ne devra excéder 1 an et la date d'application de la nouvelle classification dépasser le 1^{er} Janvier 2012.

Un comité paritaire classification composé de représentants des organisations syndicales et/ou de représentants du personnel et de la direction devra être mis en place.

Conformément à l'accord sur le dialogue social signé par les partenaires sociaux, et dans le respect des dispositions de l'article 2 du présent accord, les modalités de fonctionnement et la composition de ce comité devront faire l'objet d'un accord entre la direction et les délégués syndicaux ou, à défaut, avec les instances représentatives du personnel ou un ou plusieurs salariés mandatés par une organisation syndicale. Ce comité paritaire est présidé par la direction.

L'accord pourra prévoir qu'à l'issue de la mise en place de la nouvelle classification, le comité paritaire deviendra une commission de conciliation et de recours interne à l'entreprise afin d'examiner les éventuels recours formulés

par les salariés.

Les membres de ce comité disposeront de moyens et du temps nécessaire qui seront définis dans le cadre de la négociation d'entreprise.

5.2) Définition du niveau emploi (maille d'analyse)

Un emploi est un ensemble d'un ou plusieurs postes de travail mobilisant des activités et des compétences de même nature suffisamment proches pour pouvoir être exercés par les mêmes personnes, moyennant adaptation ou formation.

5.2.1- Définition de l'emploi

La description de l'emploi doit faire apparaître les niveaux de maîtrise requis minimum et maximum des activités

5.2.2- Double pesée de l'emploi

L'emploi s'étend sur une fourchette Niveau / Échelon (un ou plusieurs niveaux, un ou plusieurs échelons)

Réaliser une pesée minimum et une pesée maximum afin de définir la fourchette de points déterminant le seuil et le plafond du positionnement de l'emploi

Pour chaque pesée :

- Identification du degré des critères classant (minimum et maximum)
- Application des définitions par degrés de chaque critère classant à l'emploi considéré
- Détermination du nombre de points associés pour chacun d'eux
- Attribution du niveau et de l'échelon en fonction de différentes tranches de points correspondant à des degrés de maîtrise / expertise de l'emploi requis

5.2.3- Classement de l'emploi sur un niveau échelon minimum et maximum

5.3) Évaluation régulière des emplois

La classification des emplois devra faire l'objet d'un réexamen par le comité paritaire classification toutes les fois que l'emploi évolue dans son contenu. Une revue complète et le cas échéant une révision de la classification, sera organisée tous les 5 ans.

5.4) Méthodologie et processus de mise en œuvre de la classification

Pour faciliter une bonne mise en œuvre et application de cette nouvelle classification au sein de chaque entreprise, le comité paritaire classification s'appuiera dans ses travaux sur l'utilisation du guide méthodologique classification élaboré par les partenaires sociaux.

La description et la définition des profils des emplois communiquées par l'entreprise au comité paritaire classification, feront l'objet d'une validation par ledit comité.

Le niveau et l'échelon de l'emploi sont déterminés par application du système d'évaluation et de pesée des emplois tels qu'ils sont définis dans le présent accord. L'évaluation et la pesée de chaque emploi feront l'objet d'une validation par le comité paritaire classification ;

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.

La mise en œuvre de la présente classification ne peut avoir pour effet d'entraîner l'application d'une rémunération inférieure à celle acquise par chaque salarié avant l'entrée en vigueur de cet accord.

Dès la finalisation des travaux sur la mise en œuvre de la présente classification, et au plus tard au 1^{er} janvier 2011 - à l'exception des entreprises de moins de 100 salariés qui ont jusqu'au 1^{er} janvier 2012, chaque entreprise établira un document récapitulatif indiquant pour chacun des emplois identifiés dans l'entreprise :

- la description et les éléments déterminants par profil de l'emploi,
- la pesée retenue par critère et par profil,
- le niveau/échelon retenu par profil.

Ce document sera remis aux organisations syndicales représentatives présentes dans l'entreprise et aux instances représentatives du personnel puis il sera adressé à l'observatoire paritaire de la négociation collective de la branche en vue d'établir le bilan de la mise en œuvre du présent accord prévu à l'article 5.

À défaut d'accord entre les représentants des salariés et de la direction, celle-ci mettra en œuvre la classification.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, sera (ont) informé(s) et consulté(s) sur le positionnement des emplois avant la mise en place définitive de la grille de classification.

Par la suite, le comité paritaire aura pour rôle d'assurer un suivi annuel de mise en œuvre de la classification.

Chaque titulaire - quelque-soit son statut - recevra par écrit la description et le profil de son emploi, la pesée pour

chacun des critères de classification, ainsi que le niveau /échelon de l'emploi qu'il occupe.

5.6) Formation des salariés participant à la mise en œuvre paritaire

Les salariés membres du comité paritaire classification pourront bénéficier d'une formation d'un maximum de trois jours délivrée par un organisme de formation choisi conjointement notamment parmi la liste des centres et instituts de formation visés à l'article R. 3142-2 du code du travail. Les frais afférent à cette formation (coûts pédagogiques, salaires, déplacements, hébergement) seront intégralement pris en charge par l'entreprise dans la limite des plafonds retenus par le CGI (Code Général des Impôts). Cette formation pourra être inscrite au plan de formation de l'entreprise.

5.7) 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.

Compétence : Ensemble des ressources (connaissances, savoir-faire) mobilisées pour réussir une activité dans un contexte donné, pour répondre aux exigences de l'organisation.

Connaissance : Ensemble des idées, représentations ou perceptions acquises dans le cadre de formations initiales et/ou professionnelles

Consigne : Prescription verbale ou écrite pour la réalisation d'un travail

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 à plusieurs postes de travail dans une structure (la notion d'emploi englobe celle de poste...), mobilisant des activités et des compétences de même nature

Instruction : Explications écrites 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.

Nomenclature des emplois : Liste ordonnée d'emplois regroupés en familles professionnelles de manière arborescente

Objectif : But, résultats à atteindre... à court, moyen ou long terme

Pesée : Démarche qui consiste à évaluer et à positionner un emploi par l'utilisation de critères classant et dont la finalité est de situer cet emploi dans une grille de classification.

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

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

Savoir-faire opérationnel : ensemble des modes opératoires techniques ou manière de procéder mise en œuvre dans l'action

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.

Tâches : Opérations élémentaires à effectuer pour réaliser une activité donnée.

5.8) Bilan

Un bilan de l'application de cette classification sera réalisé au niveau de la branche dans les 3 ans de sa signature.

Critères classant	Définition des critères classant	Précisions
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 <ul style="list-style-type: none"> - 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 <ul style="list-style-type: none"> - De la multiplicité et la diversité des tâches <ul style="list-style-type: none"> - 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). <p>Elle se mesure par le type d'instruction reçu ou à disposition : consignes, directives, objectifs...</p> <p>Elle se traduit pour les premiers niveaux (OE) par le degré d'initiative requis sur l'emploi.</p>	Ce critère tient compte : <ul style="list-style-type: none"> - 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 : <ul style="list-style-type: none"> - 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 : <ul style="list-style-type: none"> - 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 : <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 - De la fréquence de la relation (permanente, périodique, épisodique)

(Avenant n° 23, 11 avr. 2024, étendu)

(Voir Avenant n° 23 du 11 avr. 2024)

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.

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 7	<p>L'emploi requiert la maîtrise de spécialités professionnelles :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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... <p>Le niveau de connaissances équivaut à un niveau de Bac + 4/Bac + 5 correspondants à des diplômes tels que :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ingénieurs /cadres diplômés débutants ou cadres classés comme tels en raison d'une expérience professionnelle
• Degré 6	<p>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.</p> <p>Le niveau de connaissance équivaut à un Bac + 2 complété par une formation technique ou une expérience professionnelle.</p>
• Degré 5	<p>L'emploi exige la maîtrise d'une spécialité professionnelle (technique / administrative, commerciale...).</p> <p>Le niveau de connaissances équivaut à un Bac + 2 (BTS, DUT, DEUG) ou expérience équivalente.</p>
• Degré 4	<p>L'emploi exige la maîtrise d'une technique et une connaissance de l'environnement de travail (organisation, process...).</p> <p>Le niveau de connaissances équivaut à un niveau Bac éventuellement complété par une formation technique ou une expérience équivalente.</p>
• Degré 3	<p>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.</p> <p>Le niveau de connaissances équivaut à celui d'un Brevet Professionnel, éventuellement Bac, obtenu par un diplôme ou par une expérience professionnelle.</p>
• Degré 2	<p>L'emploi requiert la connaissance d'une technique adaptée à l'emploi.</p> <p>Le niveau de connaissance équivaut à celui d'un CAP / BEF / CQP obtenu par un diplôme ou une expérience professionnelle.</p>
• Degré 1	<p>L'emploi requiert une formation de base acquise lors de la scolarité obligatoire ou complétée le cas échéant par une formation ou une pratique professionnelle.</p>

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 inhérentes à l'emploi.		
Degré 9	<p>L'emploi requiert la conduite d'un domaine ou secteur d'activité à partir d'objectifs à moyen ou long termes :</p> <p>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...</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 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	<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.</p> <p>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</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 et l'adaptation des actions en vue d'atteindre les objectifs.</p>	

Technicité / Complexité		
Degré 5	<p>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)</p>	Poly compétence
Degré 4	<p>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)</p>	
Degré 3	<p>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) * Techniques connexes : Application de techniques voisines constituant un prolongement ou un complément de la technique exercée</p>	
Degré 2	<p>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) * Techniques connexes : Application de techniques voisines constituant un prolongement ou un complément de la technique exercée</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>	

Initiative / Autonomie		
<p>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.</p>		
Degré 9	<p>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</p>	
Degré 8	<p>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.</p>	
Degré 7	<p>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</p>	
Degré 6	<p>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)</p>	
Degré 5	<p>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'apprecier 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) 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</p>	

Initiative / Autonomie	
Degré 3	<p>Le travail est réalisé à partir de directives précises, 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'activité peut être soumise à des contrôles ponctuels en cours de réalisation par l'encadrant hiérarchique</p>
Degré 2	<p>Le travail est réalisé à partir d'instructions indiquant les actions à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles.</p> <p>Ces instructions peuvent être complétées par des documents techniques, des consignes orales complémentaires.</p> <p>Le travail est soumis à des contrôles fréquents</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>Le travail est soumis à un contrôle permanent</p>

Responsabilité	
	<p>Influence de l'emploi sur le fonctionnement et le résultat de l'équipe, de l'entité ou de l'entreprise.</p> <p>Elle se mesure par l'impact des décisions et actions prises sur l'activité et l'organisation de l'entreprise.</p>
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 coûts 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	
	<p>Encadrement : Action d'encadrer des salariés au sens hiérarchique (organisation, contrôle, évaluation)</p> <p>Animation : Action de coordonner un groupe, de former, d'apporter des conseils techniques à un ou plusieurs salariés</p>
Degré 9	<p>L'emploi requiert l'encadrement de cadres encadrant ou l'animation d'un domaine technique au plus haut degré</p> <p>Certains emplois sont directement concernés par ce type d'animation (ex : audit, risk management, qualité)</p>
Degré 8	<p>L'emploi requiert l'encadrement d'un groupe (ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres) et l'animation transverse du personnel</p> <p>L'animation requise se traduit par 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 (R&D, Qualité...)</p>
Degré 7	<p>L'emploi requiert l'encadrement d'un groupe pouvant exercer des métiers différents (niveaux ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, et cadres débutants)</p> <p>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.</p>
Degré 6	<p>L'emploi requiert l'encadrement d'un groupe (niveaux ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise)</p> <p>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.</p>

Animation Encadrement	
Degré 5	<p>L'emploi requiert l'encadrement d'un groupe (niveaux ouvriers et employés), notamment dans :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la répartition des tâches entre les membres de son équipe - la régulation de l'activité (charge / ressources) pour la bonne exécution du programme <p>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.</p>
Degré 4	<p>L'emploi requiert la coordination du travail sans assumer les responsabilités d'un Agent de Maîtrise (Délégation d'autorité)</p> <p>L'animation se caractérise par le conseil technique correspondant à la technique professionnelle maîtrisée.</p>
Degré 3	<p>L'emploi requiert l'entraînement au travail dans le cadre limité de sa spécialité (en binôme)</p>
Degré 2	<p>L'animation se traduit par une activité d'intégration au poste de travail</p>
Degré 1	<p>L'animation se traduit par une activité d'accueil sur les postes de travail</p>

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	<p>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</p>
Degré 8	<p>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</p>
Degré 7	<p>L'emploi requiert d'argumenter et de convaincre dans son domaine d'activité pour obtenir l'adhésion des ateliers ou services proches.</p> <p>Des relations suivies avec les fournisseurs / clients (internes et externes) sont requises par l'emploi</p>
Degré 6	<p>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...)</p> <p>L'emploi requiert des fournisseurs/clients (contacts externes)</p>
Degré 5	<p>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.</p> <p>La réalisation du travail nécessite le traitement des informations d'ordre quantitatif et qualitatif.</p>
Degré 4	<p>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).</p> <p>La réalisation du travail nécessite le traitement des informations d'ordre quantitatif et qualitatif.</p>
Degré 3	<p>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</p>
Degré 2	<p>La réalisation du travail nécessite un échange d'informations permanent avec le groupe / l'équipe et éventuellement avec les autres ateliers ou services</p>
Degré 1	<p>La communication requise à ce niveau correspond à un échange ponctuel d'informations utiles avec l'équipe</p>

Matrice grille de classification

	Niveau	Échelon	Nombre de points
O/E	N1	E1	12 à 15
		E2	16 à 19
		E3	20 à 23
	N2	E1	24 à 27
		E2	28 à 31
		E3	32 à 35
	N3	E1	36 à 39
		E2	40 à 43
		E3	44 à 47
TAM	N4	E1	48 à 51
		E2	52 à 55
	N5	E1	56 à 59
		E2	60 à 63
	N6	E1	64 à 67
		E2	68 à 71
Cadres	N7	E1	72 à 75
		E2	76 à 79
	N8	E1	80 à 83
		E2	84 à 87
	N9	E1	88 à 90

Matrice grille de pesée des critères classant

Degrés	Connaissances Expérience	Technicité Complexité	Initiative Autonomie	Responsabilité	Animation Encadrement	Communication	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
D3	6	6	6	6	6	6	36
D2	4	4	4	4	4	4	24
D1	2	2	2	2	2	2	12

6. Rémunération

6.1) Minima conventionnels

Conformément à la loi, les organisations liées par la présente convention collective se réunissent, au moins une fois par an, en vue de négocier les rémunérations minima de branche.

Cette négociation porte sur un barème de ressources brutes conventionnelles annuelles (RCA), sur un barème de ressources brutes mensuelles garanties hiérarchisées (RMGH) et sur un barème d'assiette de prime (BAP), dont les montants respectifs figurent à l'annexe (salaires) de la présente convention.

6.1.1- Ressource brute conventionnelle annuelle

La Ressource Conventionnelle Annuelle (RCA) est égale, pour chaque niveau et échelon tel qu'il ressort de l'application des dispositions conventionnelles de classification des emplois prévue par l'accord du 4 novembre 2008, au montant figurant en annexe «salaires».

Cette RCA comprend le salaire de base et toutes les primes et gratifications existant dans l'entreprise, à l'exception de la prime d'ancienneté aux taux prévus ci-après et des sommes constituant un remboursement de frais ou versées en contrepartie directe des conditions particulières de travail en raison desquelles une prime spéciale a été prévue par la présente convention collective.

La RCA est garantie au personnel ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, la régularisation intervenant au 31 décembre de chaque année.

S'il y a lieu, cette régularisation est faite prorata temporis pour le personnel remplissant cette condition d'ancienneté au sens de la présente convention collective.

6.1.2- Ressource brute mensuelle garantie hiérarchisée (RMGH)

La RMGH est égale pour chaque niveau et échelon, tel qu'il ressort de l'application des dispositions conventionnelles de classification des emplois de l'accord du 4 novembre 2008, au montant figurant en annexe «salaires».

La RMGH comprend le salaire de base et toutes les primes et gratifications existant dans l'entreprise, à l'exception de la prime d'ancienneté aux taux prévus ci-après et des sommes constituant un remboursement de frais ou versées en contrepartie directe des conditions particulières de travail en raison desquelles une prime spéciale a été prévue par la présente convention collective.

Dans le cas d'un horaire de travail inférieur à la durée mentionnée dans l'annexe, elle est réduite proportionnellement.

À cette RMGH s'ajoute la rémunération des heures supplémentaires calculées selon les dispositions légales.

Pour un niveau et échelon donné, la RMGH est obtenue en déduisant du montant de la Ressource brute Conventionnelle Annuelle (RCA) correspondante, la valeur de la prime annuelle et en divisant le résultat par 12 pour les ouvriers, employés et TAM, et par 13 pour les cadres.

6.1.3- Barème d'assiette de primes

Le barème d'assiette de primes (BAP) dont les montants sont définis en annexe «salaires» sert de base au calcul des différentes primes prévues par celle-ci.

6.2) Primes

6.2.1- Primes de froid et de chaleur

Une prime uniforme de froid et de chaleur, égale à 6 % de l'équivalent horaire du montant fixé au niveau 1 échelon 2 du barème d'assiettes de primes est attribuée aux salariés effectuant leur travail dans une atmosphère dont la température artificielle ambiante est inférieure à -5 °C ou supérieure à 35 °C.

Pour les entreprises, et établissements relevant du code 1052 Z, cette prime est attribuée dès lors que la température artificielle ambiante est inférieure à +5 ou supérieure à 36 °C.

Pour les salariés effectuant leur travail dans ces conditions au moins 2 heures par jour, cette prime est calculée sur la base de l'horaire d'une demi-journée et pour ceux effectuant au moins 4 heures par jour dans ces conditions, cette prime est calculée sur la base de l'horaire d'une journée.

6.2.2- Prime d'ancienneté

Une prime d'ancienneté est attribuée à toutes les catégories de personnel, à l'exception des cadres.

Cette prime est calculée en appliquant au montant figurant au Barème d'Assiette de Primes de la catégorie de l'intéressé, un taux déterminé comme suit en fonction de son ancienneté :

- 3 % après trois ans d'ancienneté,
- 6 % après six ans d'ancienneté,
- 9 % après neuf ans d'ancienneté,
- 12 % après douze ans d'ancienneté,
- 15 % après quinze ans d'ancienneté.

Le montant de la prime d'ancienneté est adapté à l'horaire de travail et supporte de ce fait les majorations pour heures supplémentaires.

La prime d'ancienneté doit figurer à part sur la feuille de paie.

6.2.3- (Avenant n° 22, 19 janv. 2024, étendu) - Prime annuelle

Mod. par Avenant n° 22, 19 janv. 2024, étendu par arr. 28 juin 2024, JO 12 juill. mod. par arr. 11 déc. 2024, JO 18 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Alliance 7 ;

CSFL ;

CFC.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT.

Il est attribué dans chaque établissement aux salariés non-cadres, comptant au moins un an d'ancienneté, une prime annuelle calculée au prorata du temps de travail effectif de l'intéressé. La période de référence retenue pour le calcul du temps de travail effectif est celle applicable dans l'établissement.

Les périodes de suspension de contrat de travail par suite d'accident du travail ou de trajet survenu au service de l'établissement limitées à une période d'un an sont prises en compte.

Les périodes de maladie dument justifiées dans la limite d'une durée totale de 2 mois pour les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté sont prises en compte.

Les autres périodes assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul de la durée du congé-payé doivent également être prises en compte.

À concurrence de son montant, la prime ne se cumule pas avec toute autre prime, participation (à l'exclusion de la participation résultant de la loi), existant dans l'établissement, ayant un caractère annuel et non aléatoire, qu'elle qu'en soit la dénomination dès lors qu'elles ont le même objet (exemples: prime de fin d'année, treizième mois...).

La prime annuelle s'imputerait sur tout avantage de même nature pouvant résulter de dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles susceptibles d'intervenir ultérieurement.

Les avantages prévus par cet article ne pourront être la cause de réduction des avantages acquis antérieurement à sa signature.

Cette prime peut être versée en plusieurs fois. Ses modalités d'application dans l'établissement et notamment la détermination de la période de référence, ainsi que la ou les dates de versement, sont fixées en accord avec les représentants du personnel.

En cas de départ en cours d'année, quel qu'en soit le montant, le salarié reçoit la fraction de prime qui lui est acquis à la date de cessation d'effet du contrat.

Pour les salariés ayant un an d'ancienneté et moins de 2 ans d'ancienneté, la prime sera fixée à 70 % du montant de la RMGH de l'intéressé.

Pour les salariés ayant 2 ans d'ancienneté et moins de 3 ans d'ancienneté, la prime sera fixée à 90 % du montant de la RMGH de l'intéressé.

Les salariés ayant au moins 3 ans d'ancienneté bénéficieront d'une prime annuelle égale à 100 % du montant de la RMGH de l'intéressé.

6.2.4- Contreparties aux opérations d'habillage et de déshabillage

Il est constaté, d'une part, que le port d'une tenue de travail spécifique peut s'imposer dans nos industries pour le personnel de production et de certains services annexes et que, d'autre part, les opérations d'habillage et de déshabillage doivent être réalisées dans l'entreprise.

Ces temps qui ne constituent pas du temps de travail effectif doivent toutefois, en application de l'article L. 3121-3 du Code du travail, faire l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière.

Les salariés concernés bénéficieront d'une indemnité compensatrice forfaitaire mensuelle d'un montant repris à l'annexe «salaires».

Celle-ci est due dès lors que le salarié a accompli un temps de travail au cours du mois considéré.

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

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

6.3) Rappel en dehors de l'horaire normal

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

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

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

6.4) Arrêt de travail pendant l'horaire normal

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

6.5) Payement

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

6.6) Bulletin de paye

Le bulletin de paye est établi conformément aux articles R. 3243-1 à 3243-6 du Code du travail.

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

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

6.7) Frais de déplacement

Les frais de voyage et de séjour pour les besoins du service sont à la charge de l'employeur et sont remboursés selon les modalités fixées par accord d'établissement sous réserve du respect des dispositions ci-dessous :

a) Les frais de voyage et de séjour pour les besoins du service, qui ne sont pas liés à un changement définitif du lieu de travail, sont à la charge de l'employeur et sont remboursés selon des modalités fixées en commun avec lui.

Pour les ouvriers, techniciens et agents de maîtrise, les déplacements en chemin de fer sont assurés en 2^{ème} classe le jour, en 1^{ère} classe ou en couchette de 2^{ème} classe la nuit.

Pour les cadres, les déplacements en chemin de fer sont assurés en 1^{ère} classe le jour, en 1^{ère} classe ou en couchette de 1^{ère} classe la nuit.

b) En cas de déplacements effectués en avion en accord avec l'employeur,

Les diverses assurances-vie couvrant le salarié doivent au total garantir à ses ayants droit un montant égal à trois années de son dernier traitement ; s'il y a lieu, l'employeur doit, en conséquence, souscrire spécialement à cet effet une police d'assurance en sus des garanties générales dont bénéficie l'intéressé.

c) Pour les salariés autorisés à utiliser, pour les besoins du service,

Une automobile leur appartenant, le remboursement des frais est déterminé par accord préalable avec l'employeur. Ce remboursement doit notamment couvrir l'assurance appropriée à la nature du déplacement de l'intéressé, assurance dont celui-ci doit fournir justification à l'employeur.

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

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

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

Un voyage est payé au salarié électeur pour prendre part à toutes les élections auxquelles il peut participer en qualité de salarié et de citoyen (législatives, assemblée nationale, conseil général, représentation prud'homale, sécurité

sociale, comité d'entreprise, etc.) s'il est inscrit sur les listes électorales du domicile correspondant à son lieu de travail habituel et s'il n'a pas eu la possibilité de voter par correspondance. Ce voyage compte comme voyage de détente et sur justification de sa réalité, est remboursé dans les mêmes conditions.

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

e) Dans le cas où le salarié serait appelé à prendre son congé annuel au cours de la période où il se trouve en déplacement,

Les frais de voyage pour le retour à son lieu de résidence habituel lui seraient remboursés sur justification de son retour à ce lieu avant son départ en congé.

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

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

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

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

7. Durée et organisation du temps de travail

7.1) Mesures d'assouplissement dans l'organisation du travail

7.1.1- Équipes de suppléance

Mod. par Avenant n° 3, 16 avr. 2014, étendu par arr. 5 mai 2015, JO 13 juin, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Alliance 7 ;

CSFL ;

SFIG ;

FEDALIM ;

Syndicat français du Café.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFE CGC Agro-alimentaire ;

CFTC CSFV.

Dans le cadre des textes législatifs, réglementaires en vigueur, et après consultation des représentants du personnel les entreprises peuvent avoir recours à des horaires réduits spéciaux de fin de semaine dans le cadre d'une durée forfaitaire de 24 heures réparties sur 2 ou 3 jours. Les entreprises peuvent faire appel pour ces horaires réduits soit à des salariés volontaires faisant déjà partie de l'entreprise, soit à des salariés embauchés à cet effet.

(Avenant n° 3, 16 avr. 2014, étendu) Dans le cadre des textes législatifs, réglementaires en vigueur, et après consultation des représentants du personnel les entreprises peuvent avoir recours à des horaires réduits spéciaux de fin de semaine dans le cadre d'une durée forfaitaire de 24 heures réparties sur 2 ou 3 jours. Les entreprises peuvent faire appel pour ces horaires réduits soit à des salariés volontaires faisant déjà partie de l'entreprise et qui seront dédiés aux équipes de suppléances, soit à des salariés embauchés à cet effet.

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

Le personnel travaillant en équipe de suppléance bénéficie :

— d'une pause «casse-croûte» de 30 minutes par jour non fractionnée lorsque le temps de travail journalier est inférieur ou égal à 10 heures de temps de travail effectif,

— de deux pauses «casse-croûte» de 20 minutes lorsque celui-ci est supérieur à 10 heures de temps de travail effectif.

Le temps de travail s'entend du temps de travail effectif tel que défini à l'article L. 3121-1 du Code du travail.

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

Les salariés qui ont accepté de faire partie de ces équipes bénéficient en priorité d'un droit de retour dans les

équipes de semaine lorsque des postes similaires sont vacants, éventuellement après avoir reçu une formation appropriée. Les salariés qui ont été spécifiquement engagés pour faire partie de ces équipes bénéficient également de ce même droit.

Une information sur les postes disponibles doit être faite par tous moyens appropriés aux salariés, ainsi qu'aux délégués syndicaux et aux comité d'entreprise, ou, à défaut, aux délégués du personnel.

La rémunération de ces salariés est majorée d'au moins 50 % par rapport à celle qui serait due pour une durée équivalente effectuée suivant l'horaire normal de l'entreprise. Cette majoration ne s'applique pas lorsque les salariés de l'équipe de suppléance sont amenés à remplacer durant la semaine les salariés partis en congé.

7.1.2- Repos hebdomadaire

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

- l'octroi du 2^{ème} jour de repos hebdomadaire un autre jour que le samedi. Par principe, les salariés bénéficient de 48 heures de repos consécutives incluant le dimanche, sauf accord d'entreprise relatif à la modulation.
- la possibilité de donner le repos hebdomadaire par roulement lorsque l'organisation du travail est en continu, ou en cas de surcroît temporaire d'activité dû, notamment à une commande exceptionnelle ou à un contrat d'exportation.

7.1.3- Équipes chevauchantes

Dans le cadre des textes législatifs et réglementaires en vigueur, les entreprises peuvent avoir recours au travail par équipes chevauchantes : ce travail pourra être mis en place par un accord d'entreprise ou d'établissement. La composition nominative de chaque équipe devra être affichée.

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

7.1.4- Horaires individualisés

Des horaires individualisés pourront être mis en place après accord du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, et à condition que l'inspection du travail ait été préalablement informée. Dans les entreprises ne disposant pas de représentants du personnel, la pratique des horaires individualisés est autorisée par l'inspecteur du travail après qu'a été constaté l'accord du personnel.

7.1.5- Horaires atypiques

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

Si l'horaire hebdomadaire flexible entraîne des reports d'heure d'une semaine sur une autre, ces reports ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires pourvu qu'ils résultent d'un libre choix du salarié concerné.

Ces reports ne peuvent excéder huit heures par semaine et leur cumul ne peut avoir pour effet de porter le total des heures reportées à plus de seize sans préjudice de l'article L. 3122-25 du code du travail.

Au cas où l'horaire de travail est établi dans le cadre d'un cycle régulier, les majorations d'heures supplémentaires s'appliquent dans le cadre de ce cycle aux heures effectuées au-delà de la durée moyenne hebdomadaire. La durée du cycle ne peut excéder 12 semaines.

Ces reports n'entraînent pas pour les heures en question d'imputation sur le contingent d'heures supplémentaires.

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

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

7.1.6- Travail du dimanche et des jours fériés

Mod. par Avenant n° 4, 6 juill. 2016, étendu par arr. 15 janv. 2020, JO 22 janv., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Alliance 7 ;

CSFL (levure) ;

Entreprises Glaces et surgelés ;

FEDALIM ;

SNPE ;

SNFBP ;

FICF ;

STEPI ;

SCF.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFE CGC FNAA ;

CFTC CSFV.

7.1.6.1- Travail du dimanche

Le travail du dimanche mentionné dans cet article doit s'entendre d'un travail entrant dans les cas de dérogations au repos dominical prévus par la loi.

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

Les heures effectuées habituellement le dimanche sont majorées de 30 % à condition qu'il n'ait pas déjà été tenu compte, au moment de l'embauche, de l'obligation du travail habituel du dimanche dans la fixation de la rémunération de l'intéressé. Si, à l'occasion de l'embauche, il en est tenu compte, ce point doit être précisé par écrit.

7.1.6.2- Travail des jours fériés

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

Au cas où le salarié serait amené, en raison des nécessités du service, à travailler un jour férié, il aurait droit à un jour de repos compensateur n'entraînant aucune réduction de la rémunération du mois au cours duquel ce repos serait pris, et cela de préférence à la majoration de la rémunération dont il serait susceptible de bénéficier au titre de son travail ledit jour férié sous réserve de la législation applicable pour le travail du 1^{er} mai.

Si les nécessités du service ne permettaient pas d'accorder le repos compensateur, le salarié serait, dans les conditions prévues par la réglementation applicable à la journée du 1^{er} mai, indemnisé pour le travail effectué le jour férié.

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

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

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

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

7.1.7- Travail à temps partiel

Les contrats de travail à temps partiel peuvent prévoir une répartition sur la semaine, sur le mois ou sur l'année.

Les entreprises mettant en œuvre le temps partiel annualisé devront définir au moyen d'un accord collectif les modalités de mise en œuvre du travail à temps partiel choisi.

Les salariés employés à «temps partiel» bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet par les textes en vigueur, sous réserve des modalités spécifiques prévues par le présent article.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper un emploi à temps plein, de même que les salariés à temps plein qui désirent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

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

Dans le cadre de tels accords d'entreprises :

— Il peut être dérogé à la durée minimale du travail qui est, fixée à 800 heures par an (durée minimale d'emploi pour le versement de certaines prestations de Sécurité Sociale).

— Lorsque la nature de l'emploi ne permet pas de fixer à l'avance avec précision les périodes de travail et la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes, le délai de prévenance pour fixer ces périodes et cette répartition, qui est arrêté conventionnellement à 7 jours, peut être modifié dans la limite de 15 jours. En cas de modification de la répartition de la durée du travail, celle-ci doit être notifiée à l'intéressé au moins 7 jours calendaires à l'avance.

— Les heures complémentaires prévues au contrat, et dont la limite est fixée par le présent accord et les textes législatifs en vigueur à 1/10^{ème} de l'horaire contractuel, peuvent être portées à 1/3 de celui-ci pour le personnel volontaire. Les heures complémentaires excédant 1/10^{ème} de l'horaire contractuel sont majorées de 25 %. Elles ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié au niveau de la durée légale du travail. La période minimale de travail continue est fixée à 2 heures par jour ouvré. Le nombre des interruptions d'activité au cours d'une même journée, qui doivent être exceptionnelles et motivées, est limité à une.

7.1.8- Travail de nuit

Avenant n° 3, 16 avr. 2014, non étendu, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Alliance 7 ;

CSFL ;

SFIG ;

FEDALIM ;

Syndicat français du Café.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFE CGC Agro-alimentaire ;

CFTC CSFV.

a- Conditions de mise en place du travail de nuit

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

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

— Soit impossible techniquement d'interrompre, chaque jour, le fonctionnement des équipements utilisés,

— Soit indispensable économiquement d'allonger le temps d'utilisation des équipements, en raison, en particulier de la part que représente le coût de ces équipements dans le prix de revient des produits de l'entreprise, ou du caractère impératif des délais de fabrication et de livraison des produits finis,

— Soit impossible, pour des raisons tenant à la sécurité des matières premières et des produits finis et donc à la sécurité alimentaire du consommateur, d'interrompre l'activité des salariés au cours d'une partie ou de la totalité de la plage horaire considérée, ou bien de faire effectuer les travaux à un autre moment que pendant cette plage horaire.

La mise en place du travail de nuit ne peut se faire qu'après accord d'entreprise ou, à défaut, consultation des représentants du personnel. À cette occasion, les partenaires pourront étudier les solutions alternatives plus favorables. Dans tous les cas, et là où il existe, le CHSCT est consulté.

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

b- Définition du travail de nuit

Conformément à l'article L. 3122-29 du Code du travail, constitue un travail de nuit tout travail accompli entre 21 heures et 6 heures.

Il est possible de substituer à cette période une autre période de 9 heures consécutives comprise entre 21 heures et 7 heures mais comprenant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures. La période substituée doit être définie par l'accord collectif.

c- Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit, tout salarié :

Dont l'horaire de travail habituel le conduit, au moins deux fois par semaine, à effectuer au moins trois heures de

son temps de travail quotidien dans la plage horaire définie à l'article 7.1.8 b ci-dessus,

Soit, qui accomplit sur une année civile au moins 300 heures de travail effectif sur la plage horaire définie à l'article 7.1.8 b ci-dessus.

d- Durée du travail de nuit

La durée quotidienne de travail effectif effectuée par un salarié travaillant de nuit ne peut excéder huit heures à l'exception des salariés occupés dans le cadre de l'article L. 3132-16 du Code du travail.

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

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

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

Les salariés travaillant de nuit dont le temps de travail effectif quotidien est égal ou supérieur à 7 heures 30 bénéficient d'une pause dite «pause de casse-croûte» d'une durée de 30 minutes. Conformément à l'article L. 3121-33 du Code du travail, lorsque le temps de travail effectif est de 6 heures, la durée de cette pause est d'au moins 20 minutes.

Cette pause n'est pas considérée comme du temps de travail effectif à condition que l'article L. 3121-1 du Code du travail soit respecté.

La pause précitée n'est pas rémunérée. Elle n'est pas cumulable avec toute autre pause d'origine conventionnelle ou non ayant la même fonction.

La durée de travail effectif hebdomadaire moyenne des salariés travaillant de nuit ne peut dépasser 40 heures sauf dans le cadre d'une modulation. Cette durée hebdomadaire du travail peut être portée à 42 heures maximum lorsque l'organisation du travail, imposée par les contraintes d'utilisation des équipements tenant aux caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifie.

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

e- Contreparties

Repos compensateur

Tout travailleur de nuit, tel que défini à l'article 7.1.8 c, accomplissant 1582 heures de travail effectif de nuit dans l'année bénéfice, en sus des repos compensateurs ou avantages financiers de remplacement prévus par les conventions collectives et accords de branche en vigueur, d'un repos payé de deux jours par an.

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

Le repos compensateur objet du présent article sera également dû aux cadres dits «autonomes» dont le temps de travail est décompté sous forme de forfait annuel en jours dès lors qu'ils auront acquis au cours de l'année civile la qualité de travailleur de nuit tel que défini à l'article 7.1.8 c.

(Al. précédents remplacés par Avenant n° 3, 16 avr. 2014, nonétendu) La durée de ce repos est modulée proportionnellement et à due concurrence de la durée de travail effectif accomplie sur l'année par le salarié. Ce repos n'est pas cumulable avec des avantages de même nature, servis par les entreprises avant le 8 mai 2002. Ce repos compensateur ne peut pasêtre remplacé par une contrepartie salariale. Il est pris dans la mesure du possible par journée entière la dateétant fixée d'un commun accord en fonction des nécessités de production.

Prime de nuit

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

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

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

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

Prime de panier

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

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

f- Droits des travailleurs de nuit

Priorité pour un emploi de jour

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour dans le même établissement ou à défaut, dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur doit porter à la connaissance des salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Transfert à un poste de jour pour raisons familiales

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, telles que la garde d'un enfant *de moins de 6 ans*(*Termes exclus de l'extension par arr. 24 mai, JO 31 mai*) ou la prise en charge *par le seul salarié*(*Termes exclus de l'extension par arr. 24 mai, JO 31 mai*) d'une personne dépendante, le salarié peut demander son affectation sur un poste de jour.

(Al. précédents remplacés par Avenant n° 3, 16 avr. 2014, nonétendu) Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, telles que la garde d'un enfant ou la prise en charge par le salarié d'une personne dépendante, le salarié peut demander son affectation sur un poste de jour.

Transfert à un poste de jour pour raisons médicales

Lorsque son état de santé, constaté par le médecin du travail l'exige, le travailleur de nuit doit être transféré à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

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

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

g- Droit pour le salarié de refuser un emploi de nuit

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

Lorsque le contrat de travail prévoit que le salarié occupé à un poste de jour pourra être occupé en qualité de travailleur de nuit, l'intéressé sera fondé à refuser son affectation à un poste de nuit s'il justifie que cette affectation serait incompatible avec des obligations familiales impérieuses, telles que la garde d'un enfant *de moins de six ans*(*Termes exclus de l'extension par arr. 24 mai, JO 31 mai*) ou la prise en charge *par le seul salarié*(*Termes exclus de l'extension par arr. 24 mai, JO 31 mai*) d'une personne dépendante, sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

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

h- Surveillance médicale des travailleurs de nuit

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

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

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

i- Sécurité

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

j- Formation des travailleurs de nuit

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

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

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

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

k- Représentation du personnel

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

l- Protection des femmes enceintes

Conformément à l'article L. 1225-7 et aux articles L. 3122-32 et suivants du Code du travail, un régime de protection des femmes enceintes ou ayant accouché travaillant de nuit est mis en place.

Cette protection se traduit, pour les intéressées, par un droit au transfert sur un poste de jour et, en l'absence d'une telle possibilité de reclassement, par la suspension de leur contrat de travail assortie d'une garantie de rémunération.

Le changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération.

m- Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière de travail de nuit

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :

- Pour embaucher un salarié à un travail comportant du travail de nuit,
- Pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour,
- Pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

7.2) Travail intermittent

Mod. par Avenant n° 3, 16 avr. 2014, étendu par arr. 5 mai 2015, JO 13 juin, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*Alliance 7 ;
CSFL ;
SFIG ;
FEDALIM ;*

Syndicat français du Café.

Syndicat(s) de salarié(s) :

*FGA CFDT ;
FGTA FO ;*

CFE CGC Agro-alimentaire ;

CFTC CSFV.

Dans l'objectif de contribuer à une réduction de la précarité, les entreprises ont la possibilité de conclure des contrats de travail intermittents pour pourvoir des emplois permanents comportant par nature une alternance de périodes travaillées et non travaillées.

Cette forme de travail peut concerner tous les emplois de la branche, quelle que soit leur qualification.

(Avenant n° 3, 16 avr. 2014, étendu) Cette forme de travail peut concerner les emplois de fabrication, de conditionnement et de logistique, quelle que soit leur qualification.

7.2.1- Statut des travailleurs intermittents

Les salariés intermittents bénéficient d'une classification répondant au contenu de leur poste et aux dispositions collectives en la matière. Ils disposent des mêmes droits que les salariés à temps complets en matière de promotion et de formation.

Les salariés intermittents bénéficient des droits légaux et conventionnels, sous réserve pour ces derniers, des modalités spécifiques prévues par l'article 1.1 «Champ d'application» de la présente convention.

Les salariés intermittents bénéficient en outre d'une priorité d'affectation aux emplois à temps complets correspondant à leur qualification professionnelle sous réserve d'en exprimer le souhait par lettre recommandée avec accusé de réception.

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

7.2.2- Contrat de travail intermittent

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

7.2.3- Durée annuelle minimale de travail

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

7.2.4- Périodes travaillées

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

Pour les périodes d'emploi connues à l'avance, le contrat en détermine les dates de début et de fin. Pour des périodes d'emploi dont les dates de début et de fin ne sont pas déterminables avec précision, le contrat prévoit le nombre de périodes (en fonction des variations saisonnières ou de production ou des contraintes commerciales).

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

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

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

7.2.5- Dépassement possible de la durée de travail contractuelle

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

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

7.2.6- Périodes non travaillées

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

7.2.7- Rémunération

Les salariés intermittents percevront une rémunération correspondant à leur niveau et échelon.

Le lissage de la rémunération est possible, avec l'accord du salarié, sur la base du douzième de la rémunération de base, primes, gratifications et indemnité de congés payés comprises. À défaut, la rémunération sera calculée selon l'horaire réellement travaillé.

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

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

7.3) Pauses et repos

7.3.1- Travail à la chaîne

Les pauses définies dans cet article ne sont pas rémunérées. Elles ne constituent pas un temps de travail effectif dès lors que les trois conditions prévues à l'article L. 3121-1 du Code du travail sont réunies.

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

Lorsque la durée journalière du travail est organisée en deux périodes autour d'un arrêt pour le repas, le personnel travaillant sur une chaîne dont le mouvement est ininterrompu et maintenu au même rythme pendant la durée de

chaque période, bénéficie à l'intérieur de la période de travail qui ne sera pas allongée, d'une ou plusieurs pauses dont la durée est, au total pour la journée, égale à 1/4 d'heure, étant entendu, qu'aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes.

7.3.2- Travail posté

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

Les pauses définies dans cet article ne sont pas rémunérées. Elles ne constituent pas un temps de travail effectif dès lors que les trois conditions prévues à l'article L. 3121-1 du Code du travail sont respectées.

Le salarié posté qui aura 600 heures de temps de travail effectif au cours d'un semestre bénéficiera d'un repos compensateur annuel, calculé à raison d'un jour par semestre de travail posté.

Ce repos compensateur ne se cumule pas avec un éventuel maintien du paiement de la pause.

7.3.3- Repos payé pour contraintes particulières de travail

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

b) Le personnel travaillant habituellement en équipes alternantes de 2×8 bénéficie d'un repos payé correspondant à $1/100^{\text{e}}$ d'heure de repos par heure de travail effectif ; ce repos est pris en principe par journée entière, dont la date est fixée d'un commun accord en fonction des nécessités de la production.

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

7.3.4- Compte épargne-temps

Mod. par Avenant n° 3, 16 avr. 2014, étendu par arr. 5 mai 2015, JO 13 juin, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*Alliance 7 ;
CSFL ;
SFIG ;
FEDALIM ;*

Syndicat français du Café.

Syndicat(s) de salariés :

*FGA CFDT ;
FGTA FO ;
CFE CGC Agro-alimentaire ;
CFTC CSFV.*

(Avenant n° 3, 16 avr. 2014, étendu) La mise en place du compte épargne-temps fera l'objet d'un accord d'entreprise Il est rappelé que le compte épargne-temps a pour finalité de permettre, à tout salarié qui le souhaite, d'accumuler les droits en vue de bénéficier d'un congé de longue durée rémunéré.

Tous les salariés, titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, peuvent bénéficier du compte épargne-temps éventuellement mis en place dans l'entreprise, sous réserve de justifier d'une ancienneté d'un an au sein de l'entreprise ou d'une entreprise de son groupe d'appartenance.

Le compte épargne-temps pourra faire l'objet de différents apports, par le salarié tels que prévus par l'article L. 3152-1 du Code du travail et, le cas échéant, par l'employeur au moyen d'abondement et selon des modalités définies par accord d'entreprise.

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

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

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

La décision concernant la nature des apports à faire au crédit du compte épargne-temps du salarié engage ce dernier

jusqu'à la fin de l'année civile en cours.

L'utilisation des éléments portés au compte épargne-temps peut notamment concerter :

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

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

À l'occasion de son congé, et pendant la durée correspondant aux droits acquis, le salarié percevra une indemnité mensuelle calculée selon les règles applicables en matière de congés payés prévues à l'article L. 3141-22 du Code du travail.

Les droits au congé portés au crédit du compte épargne-temps ne peuvent être liquidés autrement que par la prise des congés sauf dans les deux cas figurant ci-après.

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

- un évènement visé à l'article R. 3324-22 du Code du travail relatif aux cas de déblocage anticipé des droits constitués au titre de la participation aux résultats de l'entreprise.
- la rupture du contrat de travail du salarié, ou son transfert dans un autre établissement ou entreprise du même groupe dès lors que le changement entraîne l'application d'une convention collective différente.

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

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

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

8. Congés et absences

8.1) Congés

8.1.1- Congés payés

Pour tout ce qui concerne les congés payés annuels, les parties signataires se réfèrent à la réglementation en vigueur.

8.1.2- Détermination de la durée du congé

Sont considérés comme temps de travail effectif pour le calcul des congés payés :

- les périodes de congé de maternité,
- les périodes de suspension de contrat de travail par suite d'accident du travail ou de trajet survenu au service de l'établissement, limitées à une période d'un an,
- les périodes de maladie dûment justifiées dans la limite d'une durée totale de 2 mois pour les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté,
- les périodes d'absences autorisées pour évènements de famille,
- enfin, les périodes assimilées à du temps de travail effectif par l'article L. 3141-5 du Code du travail.

8.1.3- Ordre des départs

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

Dans la mesure du possible, cet ordre est établi, compte tenu des désirs exprimés par les intéressés, de leur ancienneté dans l'établissement et de leur situation de famille. Notamment, l'employeur s'efforce de fixer à la même date les congés des membres du personnel d'une même famille et vivant sous le même toit. Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané. Les congés des membres du personnel, dont les enfants fréquentent l'école, sont donnés dans la mesure du possible au cours des vacances scolaires.

Lorsque cela s'avère possible, l'ordre des départs en vacances est porté à la connaissance du personnel par affichage dès le 15 janvier. Lorsque l'employeur estime n'être pas en mesure de l'afficher dès cette date, il s'efforce en tout

cas, de préciser les dates de départ des membres du personnel ayant fait savoir qu'ils devraient procéder à des locations en vue de leurs vacances.

En tout état de cause, la période ordinaire des vacances doit être portée par l'employeur à la connaissance du personnel au moins deux mois avant l'ouverture de la dite période et sauf circonstances exceptionnelles, l'ordre des départs en vacances devra être affiché au plus tard au 1^{er} avril.

8.1.4- Congé sans soldé

Les salariés ayant au moins six mois de présence au 1^{er} juin peuvent, sur leur demande, bénéficier dans le cadre de l'ordre de départ en vacances fixé à l'article précédent d'un complément de congé non payé jusqu'à concurrence de la durée normale correspondant à un an de présence.

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

8.1.5- Indemnité de congés payés

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

Les modalités de paiement de l'indemnité de congé sont fixées par accord entre l'employeur et les salariés intéressés. Lorsqu'un salarié part en congé, il peut, avant son départ, demander à percevoir sous forme d'acompte une somme pouvant atteindre 80 % de son indemnité de congé payé, le solde étant réglé à son retour.

En tout état de cause, les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante doivent figurer sur le bulletin de paye.

8.1.6- Rappel pendant les congés

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

8.1.7- Salariés originaires de pays étrangers ou des DOM-TOM

Des dispositions particulières pourront être prises dans le cadre des établissements et d'un commun accord entre l'employeur et les salariés intéressés, pour faciliter la prise de congés des salariés originaires d'Outre-Mer ou de pays éloignés désirant se rendre à cette occasion dans leur pays d'origine.

8.2) Congés d'ancienneté

Le salarié bénéficie des jours de congé d'ancienneté comme suit :

Ouvriers - employés					
Âge	Ancienneté				
	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans	30 ans
< 55 ans	-	-	2 jours*	4 jours*	6 jours*
> 55 ans	1 jour	2 jours	3 jours	4 jours	6 jours
Techniciens, agents de maîtrise et cadres					
Âge indifférent	Ancienneté				
	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans	30 ans
	1 jour	2 jours	3 jours	5 jours	6 jours

* attribution de jours de congé ou indemnité compensatrice au choix de l'employeur.

8.3) Congé de maternité ou d'adoption et congé de paternité

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

Les salariés percevront dans la limite du plafond de la Sécurité Sociale des indemnités égales au salaire diminué des cotisations sociales, de la CRDS et de la CSG. Le salaire net sera donc maintenu.

Cette disposition peut être couverte par un régime collectif de prévoyance selon les modalités prévues au chapitre 9 «Indemnisation maladie - accident» ci-après.

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

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

En cas de grossesse normale, la durée du congé post-natal est de 10 semaines. Il peut toutefois être prolongé en cas de naissance prématurée, la femme bénéficiant en toute hypothèse d'un congé total de 16 semaines.

Les six premières semaines suivant l'accouchement font l'objet d'une interdiction absolue d'emploi. Au-delà de la sixième semaine suivant l'accouchement, si l'enfant reste hospitalisé, la mère peut demander à son employeur de reporter tout ou partie du reliquat de son congé maternité à la date d'arrivée de l'enfant au foyer. La durée du congé post-natal peut, dans ce cas, être prolongée, avec le même taux d'indemnisation de 90 % du salaire brut de l'intéressée, de la durée d'hospitalisation de l'enfant dans la limite de 4 semaines de telle sorte que la durée totale du congé post-natal puisse être portée jusqu'à un maximum de 14 semaines. Il faut alors tenir compte de la durée du congé prénatal, afin d'éviter que la prolongation exceptionnelle qu'elle institue puisse se cumuler avec un reliquat de congé prénatal restant à prendre. En conséquence, lorsque le congé prénatal est inférieur ou supérieur aux six semaines légales, la différence s'imputera sur la prolongation de celui-ci.

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

8.4) Congé sans solde pour éléver un enfant

Sans préjudice de l'application de l'article L. 1225-47 du Code du travail relatif au congé parental d'éducation, le père ou la mère de famille ayant une ancienneté dans l'établissement égale ou supérieure à un an peut obtenir, à l'expiration du congé de maternité ou de paternité, un congé sans solde pour éléver son enfant jusqu'à l'âge d'un an. À l'issue de ce congé et à condition d'aviser l'employeur un mois à l'avance de son intention de reprendre son travail, l'intéressé sera assuré de retrouver son emploi ou un emploi équivalent, sauf dans le cas où l'employeur ne serait pas en mesure de le réintégrer, soit parce qu'il aurait été dans l'impossibilité d'assurer son remplacement provisoire et aurait dû procéder à un remplacement définitif, et qu'il n'existerait pas d'emploi équivalent, soit dans le cas où il devrait être fait application à l'intéressé, des règles relatives au licenciement collectif.

En cas de non-réintroduction, les indemnités de préavis et de licenciement sont dues et l'intéressé bénéficie pendant une période de douze mois d'une priorité de réembauchage pour occuper dans l'établissement un emploi correspondant à ses capacités.

8.5) Absences

Mod. par Avenant n° 15, 19 mars 2021, étendu par arr. 17 sept. 2021, JO 30 sept., applicable 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 représentatives au niveau de la branche non-signataires du présent avenant⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Alliance 7 ;

CSFL ;

CFC ;

FEDALIM ;

EGS Glaces.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE CGC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT.

Mod. par Avenant n° 22, 19 janv. 2024, étendu par arr. 28 juin 2024 mod. par arr. 11 déc. 2024, JO 18 déc., JO 12 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Alliance 7 ;

CSFL ;

CFC.

Syndicat(s) de salariés :

*FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
FGA CFDT.*

8.5.1- Absences exceptionnelles pour évènement de famille

Mod. par Avenant n° 15, 19 mars 2021, étendu par arr. 17 sept. 2021, JO 30 sept., applicable 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 représentatives au niveau de la branche non-signataires du présent avenant⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*Alliance 7 ;
CSFL ;
CFC ;
FEDALIM ;
EGS Glaces.*

Syndicat(s) de salariés :

*FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
FNAA CFE CGC ;
FGA CFDT ;
FNAF CGT.*

Mod. par Avenant n° 22, 19 janv. 2024, étendu par arr. 28 juin 2024 mod. par arr. 11 déc. 2024, JO 18 déc., JO 12 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*Alliance 7 ;
CSFL ;
CFC.*

Syndicat(s) de salariés :

*FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
FGA CFDT.*

(Voir Avenant n° 22 du 19 janv. 2024 : Art. 5)

Des autorisations d'absence (jours) ne donnant lieu à aucune retenue sur le salaire et sans condition d'ancienneté minimale sont accordées dans les conditions suivantes aux salariés :

Mariage ou remariage du (de la) salarié(e)	1 semaine calendaire
PACS ou re PACS du (de la) salarié(e)	1 semaine calendaire
Mariage ou remariage d'un enfant	2 jours (portés à 3 jours si le lieu de l'événement est situé à + de 200 km)
Décès du conjoint ou partenaire de PACS	3 jours
Décès d'un enfant	(Avenant n° 22, 19 janv. 2024, étendu 15 jours ouvrables)
Décès du père, de la mère	3 jours
Décès d'un beau parent	3 jours
Décès d'un grand parent du salarié	1 jour (porté à 2 jours si le lieu de l'événement est situé à + de 200 km)
Décès d'un frère, d'une sœur	3 jours
Décès d'un beau-frère, d'une belle sœur	1 jour
Décès d'un petit enfant	1 jour
Naissance, adoption d'un enfant	3 jours

Survenance d'un handicap de son enfant ou de l'un de ses enfants	2 jours
<p>(1) En application des dispositions 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, le congé de 5 jours est porté à 7 jours ouvrés lorsque :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'enfant décédé avait moins de 25 ans - l'enfant décédé était lui-même parent, quel que soit son âge - décède une personne de moins de 25 ans dont le salarié avait la charge effective et permanente <p>En cas de décès d'un enfant de moins de 25 ans ou d'une personne de moins de 25 ans dont le salarié avait la charge effective et permanente, le congé décès est cumulable avec un congé de deuil de 8 jours à prendre dans l'année suivant la date du décès.</p> <p>Les parties au présent accord conviennent de ne pas conditionner la durée du congé spécial pour décès d'un enfant à l'âge de ce dernier et de retenir une durée de 7 jours quel que soit l'âge de l'enfant.</p>	

8.5.2- Garde d'un enfant malade

La mère ou le père de famille auront droit à autorisation d'absence dans la limite de dix jours par an pour soigner leur enfant malade âgé de moins de seize ans, sur production d'un certificat médical précisant la nécessité de la présence au chevet de l'enfant.

Les personnes seules, chefs de famille, auront droit aux mêmes autorisations, dans les mêmes conditions et bénéficieront en outre d'une indemnisation sur la base de 50 % du salaire brut qui aurait été perçu pendant la période considérée pour soigner leur enfant âgé de moins de 14 ans.

8.5.3- Absences fortuites

Les absences de courte durée dues à un cas fortuit et grave (tel que décès du conjoint, d'un enfant ou d'un ascendant direct, maladie ou accident grave du conjoint, incendie du domicile), dûment justifié et porté, sauf empêchement de force majeure, dans les quarante-huit heures à la connaissance de l'employeur, n'entraînent pas la rupture du contrat de travail, pourvu que la durée de l'absence soit en rapport avec l'évènement qui l'a motivée.

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

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

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

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

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

8.5.4- Absences particulières

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

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

8.5.5- Recensement et appel de préparation à la défense nationale

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

8.5.6- Absence pour maladie ou accident

Mod. par Avenant n° 3, 16 avr. 2014, étendu par arr. 5 mai 2015, JO 13 juin, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
Alliance 7 ;

*CSFL ;
SFIG ;
FEDALIM ;
Syndicat français du Café.
Syndicat(s) de salariés :
FGA CFDT ;
FGTA FO ;
CFE CGC Agro-alimentaire ;
CFTC CSFV.*

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

a) En cas de maladie ou d'accident du trajet : pour le personnel

- ayant entre un an et trois ans d'ancienneté : trois mois,
- ayant entre trois ans et dix ans d'ancienneté : six mois,
- ayant plus de dix ans d'ancienneté : neuf mois.

b) En cas d'accident du travail : pour le personnel ayant au moins un an d'ancienneté : douze mois.

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

Le salarié malade ou accidenté devra, en temps utile, notifier à la direction son intention de reprendre le travail. Celui-ci ne pourra recommencer qu'après la visite médicale de reprise.

(Avenant n° 3, 16 avr. 2014, étendu) Une visite de reprise est obligatoire après une absence pour maladie professionnelle, un congé de maternité, une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel au plus tard dans les huit jours de la reprise du travail. Elle a pour but d'apprécier l'aptitude du salarié à reprendre son ancien emploi, la nécessité d'une adaptation des conditions de travail ou d'une réadaptation du salarié ou, éventuellement, de l'une ou de l'autre de ces mesures. Le médecin du travail devra être informé de tout arrêt de travail d'une durée inférieure à 30 jours pour cause d'accident du travail.

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

9. Indemnisation maladie - accident

9.1) Clauses communes

Mod. par Avenant n° 3, 16 avr. 2014, étendu par arr. 5 mai 2015, JO 13 juin, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

*(I) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
Alliance 7 ;
CSFL ;
SFIG ;
FEDALIM ;
Syndicat français du Café.
Syndicat(s) de salariés :
FGA CFDT ;
FGTA FO ;
CFE CGC Agro-alimentaire ;
CFTC CSFV.*

Chaque maladie ou accident du travail dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, pris en charge par la Sécurité Sociale, ainsi que l'interruption légale du travail due à l'état de grossesse médicalement constaté donne lieu au versement d'indemnités conventionnelles dans les conditions ci-après, qui reprennent les conclusions de l'accord d'interprétation du 25 septembre 1979 portant sur la combinaison des dispositions relatives à l'indemnisation de la maladie et de l'accident contenues dans la loi du 19 janvier 1978 et dans l'accord de mensualisation du 22 juin 1979.

Les indemnités perçues par le salarié correspondent à un pourcentage de ce qui aurait été le salaire brut du salarié. Ce salaire brut est calculé sur la base de l'horaire habituel de travail ou de l'horaire en vigueur dans l'établissement pendant la période d'indemnisation si ledit horaire a été modifié, déduction faite du montant des indemnités jour-

nalières que l'intéressé reçoit de la Sécurité sociale (ou de l'équivalent s'il est hospitalisé) et le cas échéant de tout autre régime de prévoyance comportant participation de l'employeur pour la part correspondant à cette participation.

Dispositions communes		Maintien du salaire brut moins (IJSS et RP)*		
Cas de suspension	Ancienneté	90 %	75 %	2/3
Accident du travail				
avec hospitalisation		180 jours		
sans hospitalisation	2 mois	180 jours		
Accident de trajet				
avec hospitalisation	> 6 mois	180 jours		
sans hospitalisation	6 mois à 27 ans	150 jours		
	28 à 32 ans	150 jours		+ 10 jours
	à partir de 33 ans	150 jours		+ 30 jours
Maladie				
avec hospitalisation	6 mois à 12 ans	45 jours	135 jours	
	13 à 17 ans	50 jours	130 jours	
	18 à 22 ans	60 jours	120 jours	
	23 à 27 ans	70 jours	110 jours	
	28 à 32 ans	80 jours	100 jours	
	à partir de 33 ans	90 jours	90 jours	
sans hospitalisation	1 à 12 ans	45 jours	105 jours	
	13 à 17 ans	50 jours	130 jours	
	18 à 22 ans	60 jours	120 jours	
	23 à 27 ans	70 jours	110 jours	
	28 à 32 ans	80 jours	100 jours	
	à partir de 33 ans	90 jours	90 jours	

* IJSS : indemnités journalières de sécurité sociale RP : régime de prévoyance

(Avenant n° 3, 16 avr. 2014, étendu) Ces dispositions conventionnelles sont à comparer avec les dispositions légales (L. 1226-1 et D. 1226-1 et suivants du Code du travail) qui peuvent s'avérer plus favorables à partir d'une certaine ancienneté.

Le versement aux salariés des indemnités complémentaires figurant au présent chapitre intervient :

— à partir du jour de la prise en charge par la sécurité sociale en cas d'accident du travail, d'accident de trajet et de maladie avec hospitalisation ;

— à compter du huitième jour en cas de maladie sans hospitalisation.

Si au cours de la période de douze mois suivant le début de la première absence indemnisée, l'intéressé est à nouveau absent pour maladie ou accident, il sera à nouveau indemnisé dans les conditions de délai et de calcul indiqués aux paragraphes ci-dessus, sans que le nombre de journées indemnisées puisse, pendant l'année civile considérée, dépasser au total les chiffres indiqués ci-dessus selon l'ancienneté de l'intéressé et la cause de l'absence.

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

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

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

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

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

Il est précisé que les dispositions du présent article sont indépendantes de celles de l'article 8.5.6 ci-dessus relatif à la garantie de l'emploi et qu'en conséquence, les périodes pendant lesquelles l'emploi est garanti au titre dudit article ne sauraient être prolongées du fait de la durée d'indemnisation dont l'intéressé pourrait bénéficier au titre du présent article.

Les droits à indemnisation prévus par la présente convention variant en fonction de l'ancienneté du salarié, il est rappelé que ceux-ci ne peuvent être inférieurs à ceux pouvant être accordés par les dispositions légales en vigueur.

9.2) Ouvriers - employés

Mod. par Avenant n° 3, 16 avr. 2014, étendu par arr. 5 mai 2015, JO 13 juin, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Alliance 7 ;

CSFL ;

SFIG ;

FEDALIM ;

Syndicat français du Café.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFE CGC Agro-alimentaire ;

CFTC CSFV.

Chaque maladie ou accident dûment constaté par certificat médical, et contre-visite s'il y a lieu, pris en charge par la Sécurité Sociale, donne lieu au versement par l'employeur d'indemnités aux salariés dans les conditions suivantes :

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

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

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

(Avenant n° 3, 16 avr. 2014, étendu) Ces dispositions conventionnelles sont à comparer avec les dispositions légales (L. 1226-1 et D. 1226-1 et suivants du Code du travail) qui peuvent s'avérer plus favorables à partir d'une certaine ancienneté.

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

Au cas où plusieurs absences pour maladie ou accident interviendraient au cours d'une même année civile, l'intéressé serait indemnisé pour chacune de ces absences dans les conditions indiquées aux paragraphes ci-dessus sans toute-

fois que le nombre des journées indemnisées puisse, pendant ladite année civile, dépasser au total le maximum prévu selon la cause de l'absence. Lorsque la cause des absences a été successivement la maladie et l'accident, le maximum à prendre en considération est celui qui correspond au cas de l'accident.

Cas de suspension	Ancienneté	Maintien du salaire brut moins (IJSS et RP)*	
		90 %	75 %
Accident du travail			
Avec Hospitalisation		180 jours	-
Sans Hospitalisation	2 mois	180 jours	-
Accident de trajet (**)			
Avec Hospitalisation	6 mois	180 jours	
Sans Hospitalisation	6 mois	150 jours	
Maladie (**)			
Avec Hospitalisation	6 mois	45 jours	135 jours
Sans Hospitalisation	1 an	45 jours	105 jours

(*) IJSS : indemnités journalières de sécurité sociale RP : régime de prévoyance
(**) Disposition conventionnelle à comparer avec les dispositions légales qui peuvent s'avérer plus favorables à partir d'une certaine ancienneté.

(Avenant n° 3, 16 avr. 2014, étendu) Ces dispositions conventionnelles sont à comparer avec les dispositions légales (L. 1226-1 et D. 1226-1 et suivants du Code du travail) qui peuvent s'avérer plus favorables à partir d'une certaine ancienneté.

9.3) Techniciens - Agents de maîtrise

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

Après un an de présence dans l'entreprise :

- pendant 45 jours : 100 % de ce qu'auraient été les appointements de l'intéressé, s'il avait travaillé, calculés sur son horaire habituel de travail, déduction faite des indemnités journalières versées par les Organismes de Sécurité Sociale et éventuellement par d'autres régimes de prévoyance comportant participation de l'employeur;
- pendant les 105 jours suivants (135 en cas d'hospitalisation) : 75 % des appointements de l'intéressé calculés comme indiqué ci-dessus ;

Après cinq ans de présence :

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

Après dix ans de présence :

- pendant 90 jours : 100 % des appointements de l'intéressé calculés comme indiqué ci-dessus ;
- pendant les 90 jours suivants : 75 % des appointements de l'intéressé calculés comme indiqué ci-dessus.

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

Ancienneté	Maintien du salaire brut moins (IJSS et RP)*	
	100 %	75 %
< 1 an	Même indemnisation que pour ouvriers et employés	-
> = 1 an	45 jours	105, 135 jours en cas d'hospitalisation

Ancienneté	Maintien du salaire brut moins (IJSS et RP)*	
	100 %	75 %
> 5 ans	60 jours	90, 120 jours en cas d'hospitalisation
> 10 ans	90 jours	90 jours

* IJSS : indemnités journalières de sécurité sociale RP : régime de prévoyance
(**) Disposition conventionnelle à comparer avec les dispositions légales qui peuvent s'avérer plus favorables à partir d'une certaine ancienneté.

9.4) Cadres

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

Après six mois de présence dans l'entreprise :

- pendant 30 jours : 100 % de ce qu'auraient été les appointements de l'intéressé s'il avait travaillé, calculés sur son horaire habituel de travail, déduction faite des indemnités journalières versées par les Organismes de Sécurité Sociale et éventuellement par d'autres régimes de prévoyances comportant participation de l'employeur ;
- pendant les 30 jours suivants : 75 % des appointements de l'intéressé calculés comme indiqué ci-dessus ;

Après un an de présence :

- pendant 45 jours : 100 % des appointements de l'intéressé, calculés comme indiqué ci-dessus ;
- pendant les 45 jours suivants : 75 % des appointements de l'intéressé calculés comme indiqué ci-dessus ;

Après deux ans de présence :

- pendant 60 jours : 100 % des appointements de l'intéressé, calculés comme indiqué ci-dessus ;
- pendant les 60 jours suivants : 75 % des appointements de l'intéressé calculés comme indiqué ci-dessus ;

Après trois ans de présence :

- pendant 90 jours : 100 % des appointements de l'intéressé, calculés comme indiqué ci-dessus ;
- pendant les 90 jours suivants : 75 % des appointements de l'intéressé calculés comme indiqué ci-dessus ;

Après cinq ans de présence :

- pendant 120 jours : 100 % des appointements de l'intéressé, calculés comme indiqué ci-dessus ;
- pendant les 120 jours suivants : 75 % des appointements de l'intéressé calculés comme indiqué ci-dessus ;

Après dix ans de présence :

- pendant 150 jours : 100 % des appointements de l'intéressé, calculés comme indiqué ci-dessus ;
- pendant les 150 jours suivants : 75 % des appointements de l'intéressé calculés comme indiqué ci-dessus ;

À partir de quinze ans de présence :

- pendant 180 jours : 100 % des appointements de l'intéressé, calculés comme indiqué ci-dessus ;
- pendant les 180 jours suivants : 75 % des appointements de l'intéressé calculés comme indiqué ci-dessus.

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

Ancienneté	Maintien du salaire brut moins (IJSS et RP)*	
	100 %	75 %
< 6 mois	Même indemnisation que pour ouvriers et employés	-
> = 6 mois	30 jours	30 jours
> 1 an	45 jours	45 jours
> 2 ans	60 jours	60 jours 120 jours en cas d'hospitalisation
> 3 ans	90 jours	90 jours

Ancienneté	Maintien du salaire brut moins (IJSS et RP)*	
	100 %	75 %
> 5 ans	120 jours	120 jours
> 10 ans	150 jours	150 jours
> 15 ans	180 jours	180 jours

* IJSS : indemnités journalières de sécurité sociale RP : régime de prévoyance
 (***) Disposition conventionnelle à comparer avec les dispositions légales qui peuvent s'avérer plus favorables à partir d'une certaine ancienneté.

En ce qui concerne la durée d'indemnisation, le principe est que chaque maladie ou accident ouvre droit à indemnisation pour sa durée, dans la limite du nombre maximum de jours prévus, selon les cas, par le texte. S'il y a successivement plusieurs maladies ou plusieurs accidents au cours d'une même année civile, l'intéressé est indemnisé pendant cette année civile pour chaque maladie ou accident jusqu'à ce que le total du nombre de journées indemnisées atteigne le maximum prévu selon la cause de l'absence ; s'il y a successivement à la fois maladie et accident - et quel que soit l'ordre dans lequel ces évènements ont lieu - on procède de la même façon en prenant toujours comme plafond d'indemnisation le maximum correspondant au cas de l'accident.

9.5) Prolongation d'absence

En cas de prolongation de l'absence d'un salarié à la suite d'une maladie ou d'un accident, au-delà des délais figurant à l'article 8.5.6, et apportant au service une perturbation nécessitant le remplacement définitif du salarié absent, l'employeur qui envisage de rompre le contrat de travail de l'intéressé, doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé à l'entretien préalable prévu par le Code du travail.

En outre, si la prolongation de l'absence conduit à une rupture du contrat de travail, l'employeur est tenu de verser les indemnités conventionnelles de licenciement, à moins qu'un accord collectif applicable à l'établissement ne contienne des dispositions plus favorables. Lorsqu'il y a poursuite de l'indemnisation après la rupture du contrat de travail et jusqu'à épuisement des droits ouverts, les sommes ainsi versées par l'employeur au salarié ne sont plus assimilables à un salaire et n'ont donc plus à supporter les cotisations de Sécurité Sociale et des régimes complémentaires (directive de l'ACOSS aux URSSAF en date du 30 mars 1972, § 17), ni à être déclarées comme salaire au fisc (mais comme «pension», instruction fiscale du 18.2.1972, § 9).

9.6) Versement des indemnités

Il est convenu que le délai de carence avant indemnisation pour maladie court à partir du début de l'absence du salarié.

Les employeurs doivent procéder au versement des indemnités complémentaires dès que la prise en charge par la Sécurité Sociale est établie (c'est-à-dire, par exemple, à réception du premier décompte de la Sécurité Sociale), avec versement d'un acompte, si possible dès le premier mois, puis, si l'indisponibilité se prolonge, versement des indemnités à intervalles réguliers et, de préférence, aux dates habituelles de paye.

9.7) Mi-temps thérapeutique

Lorsqu'à la suite d'un accident ou d'une maladie, le médecin du salarié prescrit à l'intéressé un travail à mi-temps et que cette décision est acceptée par la Sécurité Sociale, celle-ci continue à verser au salarié des indemnités journalières. L'employeur qui a accepté la reprise du travail du salarié dans ces conditions doit tenir compte de la position de la Sécurité Sociale et donc considérer que l'incapacité du salarié se poursuit et peut, le cas échéant, lui donner droit au bénéfice des indemnités complémentaires. Il en découle que :

1) Si le total des sommes perçues par le salarié - salaire au titre du travail à mi-temps, indemnités journalières de Sécurité Sociale, indemnités éventuelles servies par un régime de prévoyance comportant participation de l'employeur et pour la part correspondant à cette participation - est inférieur à ce qu'aurait perçu le salarié s'il n'avait pas travaillé à mi-temps, l'employeur devra verser à l'intéressé des indemnités complémentaires pendant une durée et à concurrence des taux prévus ci-dessus. Le versement des indemnités complémentaires ne se poursuivra pas au-delà des durées prévues.

2) Dans le cas où l'intéressé devrait interrompre son travail à mi-temps, le salaire à prendre en considération pour l'application des dispositions relatives à l'indemnisation serait celui que l'intéressé aurait perçu s'il avait continué de travailler à temps plein. Ces garanties s'entendent pour la fraction restant à courir de la période indemnisable ; elles permettent d'éviter, en tout état de cause, que les ressources soient inférieures à ce qu'elles auraient été s'il n'y avait pas eu du travail à mi-temps.

9.8) Hospitalisation

Pour ce qui concerne l'indemnisation des périodes de maladie associées à une hospitalisation il est précisé :

1^o) qu'il y a hospitalisation dès l'instant où une personne est soignée à demeure - c'est à-dire hébergée - dans un établissement public ou privé agréé par la Sécurité Sociale.

2^o) que cette hospitalisation - même lorsque sa durée est inférieure à 24 heures - est attestée par un «bulletin d'admission» délivré par l'établissement hospitalier et que cette formalité permet la facturation du séjour de l'intéressé dans cet établissement, facturation établie en fonction du prix de la journée. L'hospitalisation se distingue de la simple consultation dans un centre hospitalier puisque, en pareil cas, il n'est pas délivré de «bulletin d'admission» à l'intéressé.

À cette hospitalisation «classique», il convient d'assimiler l'hospitalisation «de jour» et l'hospitalisation «à domicile», dont l'existence peut, en toute hypothèse, être établie par un «certificat de situation» émanant de l'établissement hospitalier. En cas de litige, il appartiendra au salarié d'apporter la preuve qu'il a été hospitalisé en produisant, selon le cas, le «bulletin d'admission» ou le «certificat de situation» établi par le centre hospitalier qui l'avait pris en charge.

10. Prévoyance

10.1) Salarié bénéficiaires

Mod. par Avenant n° 18, 9 juin 2023, étendu par arr. 26 sept. 2023, JO 24 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Alliance 7 ;

CSFL.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FNAA CFE CGC ;

FGA CFDT.

Mod. par Avenant n° 21, 8 déc. 2023, étendu par arr. 12 mars 2024, JO 3 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

Organisation(s) patronale(s) :

Alliance 7 ;

CFC ;

CSFL.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

CFTC CSFV ;

FGTA FO ;

CFE-CGC Fédération Agro-Alimentaire.

Les bénéficiaires des garanties prévues par l'article 10 sont tous les salariés dits «non-cadres», à savoir ceux ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI Prévoyance du 17 novembre 2017, quelle que soit la nature de leur contrat de travail et sans condition d'ancienneté.

Sont visés à l'alinéa précédent, les salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des 5 Branches Industries Alimentaires Diverses.

(Avenant n° 21, 8 déc. 2023, étendu) Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord ont la faculté de faire bénéficier aux salariés relevant de la catégorie des Techniciens et Agents de Maîtrise dont l'emploi est classé aux niveaux IV et V (échelons 1 et 2) d'un régime de prévoyance à destination des salariés cadres (sous réserve de l'agrément du présent accord par la Commission paritaire rattachée à l'association pour l'emploi des cadres-APEC).

Lorsqu'une entreprise fait usage de cette faculté, les salariés susmentionnés n'ont pas à être affiliés au présent régime de prévoyance non-cadres.

En outre, l'usage de cette faculté suppose pour l'entreprise, la formalisation de ce choix.

10.2) Maintien des garanties de prévoyance

Mod. par Avenant n° 27, 15 nov. 2024, étendu par arr. 5 mars 2025, JO 23 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025 pour les entreprises adhérentes et au plus tard le 1^{er} jour du mois qui suit l'arrêté d'extension pour les autres entreprises, voir art. 2⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisations patronales :

Alliance 7 ;

CSFL ;

CFC ;

FEDALIM.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO ;

FGTA FO.

Sauf application des dispositions ci-après, la suspension du contrat de travail du salarié entraîne celle des garanties. Les garanties sont maintenues, moyennant paiement des cotisations (calculées selon les mêmes règles applicables à la catégorie de personnel dont relève le salarié), au salarié :

— dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que pendant toute cette période, il bénéficie d'un maintien total ou partiel de salaire de l'employeur ou d'indemnités 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.

— en arrêt de travail pour maladie ou accident, invalidité/incapacité permanente professionnelle, qui bénéficie à ce titre des prestations en espèces de la Sécurité sociale,

— dont le contrat de travail est suspendu dès lors qu'il bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'employeur en raison notamment :

- d'une situation d'activité partielle ou activité partielle de longue durée et dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires de travail sont réduits,

- ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

Il est précisé que l'assiette des cotisations et des prestations à retenir dans ce cas est celle du montant de l'indemnisation versée dans le cadre de la suspension du contrat de travail (indemnisation légale le cas échéant complétée d'une indemnisation complémentaire ou conventionnelle versée par l'employeur).

Le maintien des garanties est assuré :

— tant que le contrat de travail du salarié n'est pas rompu ;

— en cas de rupture du contrat de travail, quand cette rupture intervient lorsque les prestations de la Sécurité sociale au titre de la maladie, de l'accident ou de l'invalidité/incapacité permanente professionnelle, sont servies sans interruption depuis la date de rupture du contrat de travail.

Ce maintien des garanties cesse dès la survenance de l'un des événements suivants :

— suspension ou cessation des prestations en espèces de la Sécurité sociale ;

— date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale du salarié⁽¹⁾ ;

(1) La cessation à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale ne s'applique pas aux salariés en situation de cumul emploi-retraite remplissant les conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la Sécurité sociale.

— décès du salarié ;

Cas des salariés en congé de proche aidant total ou partiel :

Les garanties prévoyance sont maintenues durant le congé de proche aidant total ou partiel, sous réserve que le salarié soit bénéficiaire de l'allocation journalière de proche aidant, moyennant paiement des cotisations par le salarié et l'entreprise calculées selon les mêmes règles applicables à la catégorie de personnel dont relève le salarié.

La rémunération mensuelle à prendre en compte pour la détermination de l'assiette et le calcul de la cotisation est égale au montant moyen des rémunérations perçues au cours des 12 mois précédent la période de congé.

Le paiement de la cotisation auprès de l'organisme assureur sur un salaire reconstitué incombe à l'employeur, charge à lui de récupérer la part salariale et la reverser à l'organisme assureur.

10.3) Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations décès et rente éducation est le salaire brut annuel (tranches A et B) soumis à cotisation durant les quatre trimestres civils précédant le décès, la déclaration en invalidité permanente et totale, ou l'arrêt de travail du salarié si une période de maladie ou d'invalidité a précédé le décès.

Le salaire de référence servant de base au calcul des indemnités journalières et aux rentes d'invalidité est le salaire brut annuel (tranches A et B) soumis à cotisation durant les quatre trimestres civils précédant l'arrêt de travail initial du salarié.

La tranche A correspond à la fraction du salaire brut dans la limite du plafond annuel de la Sécurité sociale. La tranche B correspond à la fraction de salaire comprise entre le plafond annuel de la Sécurité sociale et trois fois celui-ci.

10.4) Garanties

10.4.1- Garantie décès toutes causes ou invalidité permanente et totale

Mod. par Avenant n° 1, 6 févr. 2013, étendu par arr. 2 juin 2014, JO 11 juin, applicable à compter du 1^{er} juin 2013⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNTPEAV ;

Alliance 7 ;

SFIG ;

SNFBP ;

FICF ;

CSFL ;

STPI ;

CFC ;

SFC ;

SCF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA-CGC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT.

Définition de la garantie

En cas de décès du salarié, il est versé aux bénéficiaires un capital dont le montant exprimé en pourcentage du salaire de référence défini à l'article 10.3 de la présente convention collective est variable en fonction des charges de famille, comme suit :

Tout salarié quelle que soit sa situation familiale	100 % du salaire de référence*
Majoration par personne à charge	+ 30 % du salaire de référence*
* Lorsque le salaire de référence est inférieur au SMIC, la prestation est calculée sur la base du SMIC brut reconstitué.	

En cas d'invalidité permanente et totale, le salarié perçoit, par anticipation et à sa demande, un capital d'un montant identique à celui prévu en cas de décès (y compris les majorations familiales). Est considéré en situation d'invalidité permanente et totale, le salarié reconnu par la Sécurité sociale, soit comme invalide 3^{ème} catégorie en application de l'article L. 341-4 du Code de la Sécurité sociale, soit comme victime d'accident du travail bénéficiant de la rente pour incapacité permanente et totale, majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne.

Lepayement du capital en cas d'invalidité permanente et totale met fin à la garantie décès.

Double effet

En cas de décès du conjoint du salarié ou de son partenaire lié par un PACS ou de son concubin notoire, tels que définis ci-après, survenant postérieurement ou simultanément au décès du salarié, il sera versé aux enfants restant à charge un capital identique à celui versé au décès du salarié à l'exclusion de la majoration pour enfant à charge. La prestation est répartie par parts égales entre les enfants à charge du conjoint, du partenaire lié par un PACS ou du concubin qui étaient initialement à la charge du salarié au jour de son décès.

Est considéré comme décès simultané à celui du salarié, le décès du conjoint ou du partenaire lié par un PACS ou du concubin notoire survenant au cours du même événement :

— sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès

— ou lorsque le décès du conjoint, du partenaire lié par un PACS ou du concubin notoire survient dans un délai de 24 heures avant celui du salarié.

Définitions

Personnes à charge

Sont considérés comme à charge :

— les enfants du salarié tels que définis à l'article 10.4.3.

— Les personnes sans activité reconnues à charge du salarié par l'administration fiscale pour le calcul du quotient familial, à l'exception du conjoint, du partenaire lié par un PACS ou du concubin et des enfants.

Concubin - partenaire de PACS

En l'absence de conjoint, le partenaire lié par un PACS ou le concubin sont assimilés au conjoint dans les conditions définies ci-après.

— le concubin

On entend par concubin la personne vivant en couple avec le salarié au moment du décès. La définition du concubinage est celle retenue par l'article 515.8 du code civil. De plus le concubinage doit avoir été notoire et continu pendant une durée d'au moins 2 ans jusqu'au décès. Aucune durée n'est exigée si un enfant au moins est né de la vie commune. Le concubin doit être libre de tout lien de mariage.

— Le partenaire lié par un PACS

Personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité tel que défini à l'article 515.1 du code civil.

Bénéficiaires du capital décès/invalidité permanente et totale

Le capital décès - invalidité permanente et totale est versé au salarié lui-même en cas d'invalidité permanente et totale ou au(x) bénéficiaire(s) qu'il aura expressément désigné(s) en cas de décès. À défaut de désignation expresse, ou lorsque la désignation est caduque, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :

- à son conjoint non séparé de corps judiciairement, ni divorcé,
- à défaut, à la personne liée au salarié par la signature d'un PACS,
- à défaut, à son concubin notoire
- à défaut, à ses enfants légitimes, reconnus ou adoptifs, nés ou à naître, vivants ou représentés comme en matière de succession, par parts égales entre eux,
- à défaut, à ses père et mère, par parts égales entre eux,
- à défaut, à ses autres héritiers, par parts égales entre eux.

Lorsqu'il y a attribution de majorations familiales, chacune d'entre elles est versée au profit de la personne au titre de laquelle elle est accordée ou si l'enfant est mineur ou majeur protégé, à son représentant légal.

10.4.2- Garantie Allocations Obsèques

Mod. par Avenant n° 27, 15 nov. 2024, étendu par arr. 5 mars 2025, JO 23 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025 pour les entreprises adhérentes et au plus tard le 1^{er} jour du mois qui suit l'arrêté d'extension pour les autres entreprises, voir art. 2⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisations patronales :

*Alliance 7 ;
CSFL ;
CFC ;
FEDALIM.*

Syndicat(s) de salariés :

*CFTC CSV ;
FGA CFDT ;
CFE CGC AGRO ;
FGTA FO.*

En cas de décès du salarié, de son conjoint ou de son concubin notoire ou de son partenaire lié par un PACS ou d'une personne à charge du salarié (tels que définis à l'article 10.4.1 et pour les enfants à charge, uniquement lorsque l'enfant est âgé de plus de 12 ans), il sera versé, dans la limite des frais réellement engagés, une allocation à la personne ayant assumé les frais d'obsèques et le justifiant sur facture.

Le montant de cette allocation est égal à :

- En cas de décès du salarié : 150 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale.
- En cas de décès du conjoint, concubin notoire ou partenaire de PACS : 100 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale.
- En cas de décès d'une personne à charge : 100 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale.

10.4.3- Garantie Rente éducation

Mod. par Avenant n° 27, 15 nov. 2024, étendu par arr. 5 mars 2025, JO 23 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025 pour les entreprises adhérentes et au plus tard le 1^{er} jour du mois qui suit l'arrêté d'extension pour les autres entreprises, voir art. 2⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisations patronales :

*Alliance 7 ;
CSFL ;
CFC ;*

FEDALIM.
Syndicat(s) de salariés :
CFTC CSFV ;
FGA CFDT ;
CFE CGC AGRO ;
FGTA FO.

F Montant de la rente

En cas de décès ou d'invalidité permanente et totale du salarié (telle que définie à l'article 10.4.1), il est prévu au bénéfice des enfants à charge (définis ci-dessous) le versement d'une rente éducation dont le montant annuel évolue en fonction de l'âge de l'enfant comme suit :

Âge de l'enfant à charge	Montant annuel de la rente
Jusqu'au 16 ^{ème} anniversaire	10 % du salaire de référence (Le montant annuel ne pourra être inférieur à 2 400 euros)
Au-delà et jusqu'au 18 ^{ème} anniversaire	12 % du salaire de référence (Le montant annuel ne pourra être inférieur à 2 800 euros)
Au-delà et jusqu'à 25 ans révolus, en cas de poursuite d'études ou événements assimilés (au sens des dispositions prévues selon la définition d'enfant à charge retenue) Ou jusqu'au 30 ^{ème} anniversaire en cas de contrat d'apprentissage	12 % du salaire de référence (Le montant annuel ne pourra être inférieur à 2 800 euros)

La rente est doublée lorsque les enfants sont ou deviennent orphelins des deux parents.

Le payement des rentes par anticipation en cas d'invalidité permanente et totale met fin à la présente garantie.

F Bénéficiaires de la rente

Sont considérés comme à charge, indépendamment de leur position fiscale, les enfants du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs ou reconnus :

- jusqu'à leur 18^{ème} anniversaire, sans condition ;
 - jusqu'à leur 26^{ème} anniversaire, et sous condition, ou soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (centre national d'enseignement à distance) ;
 - d'être en apprentissage (justifiant ainsi le bénéfice de la rente jusqu'au 30^{ème} anniversaire du bénéficiaire) ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail dans des organismes publics ou privés de formation et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d'être employés dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) en tant que travailleurs handicapés.
- 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 concubin ou du partenaire lié par un Pacs, 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.

F Payement de la rente

La rente est payable par quotité trimestrielle et par avance.

La rente prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant la date du décès ou de l'invalidité permanente et totale du salarié sous réserve que les demandes de prestations comportant les pièces justificatives nécessaires ont été déposées. À défaut, elle prend effet au premier jour suivant la date de dépôt de la demande.

Le versement de la rente éducation cesse à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant ne remplit plus les conditions d'attribution ou au jour de son décès.

Lorsque l'enfant est mineur, elle est versée au conjoint non déchu de ses droits parentaux ou, à défaut, au tuteur ou bien, avec l'accord de celui-ci, à la personne ayant la charge effective des enfants. Lorsque l'enfant est majeur, elle lui est versée directement.

10.4.4- Garantie Rente viagère

Mod. par Avenant n° 27, 15 nov. 2024, étendu par arr. 5 mars 2025, JO 23 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025 pour les entreprises adhérentes et au plus tard le 1^{er} jour du mois qui suit l'arrêté d'extension pour les autres entreprises, voir art. 2⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisations patronales :

Alliance 7 ;

CSFL ;

CFC ;

FEDALIM.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

CFE CGC Agro ;

FGTA FO.

En cas de décès ou d'invalidité permanente et totale (telle que définie à l'article 10.4.1) d'un salarié ayant un enfant reconnu handicapé ou invalide tel que prévu ci-après, il est versé à ce dernier une rente viagère.

F Bénéficiaires

Bénéficie du versement de la prestation l'enfant reconnu handicapé ou invalide, tel que défini ci-après, d'un salarié décédé ou en invalidité permanente et totale.

Est reconnu comme handicapé l'enfant légitime, naturel ou adoptif atteint d'une infirmité physique et/ ou mentale qui l'empêche soit de se livrer, dans des conditions normales de rentabilité, à une activité professionnelle, soit, s'il est âgé de moins de 18 ans, d'acquérir une instruction ou une formation professionnelle d'un niveau normal, tel que défini par l'article 199 septies (2^o) du code général des impôts.

Est également bénéficiaire de la garantie rente viagère, l'enfant à charge au moment du décès du salarié qui est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou bénéficiaire de l'allocation d'adulte handicapé ou est titulaire de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et de la famille.

Le handicap ou l'invalidité du bénéficiaire est apprécié au jour du décès ou de l'invalidité permanente et totale assimilable au décès du salarié.

F Montant et service de la rente

En cas de décès d'un salarié, il sera versé aux enfants reconnus handicapés ou invalides, tel que prévu précédemment, à la date du décès du salarié une rente viagère dont le montant est fixé à 621 euros par mois (valeur au 3 septembre 2024).

Le montant de la prestation de base de la garantie rente viagère est revalorisé annuellement *en fonction de l'indice de revalorisation décidé par le Conseil d'administration de l'organisme assureur (Termes exclus de l'extension par arr. 5 mars 2025, JO 23 mars).*

Les rentes viagères sont versées à chaque enfant handicapé ou invalide tel que prévu précédemment ou à son représentant légal. Elles sont payables trimestriellement et par avance. La prestation prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant la date du décès ou celle de la reconnaissance de l'invalidité permanente et totale du salarié.

Cette prestation est versée jusqu'au décès du bénéficiaire.

Le versement anticipé en cas d'invalidité permanente et totale met fin à la garantie.

10.4.5- Garantie incapacité de travail - relais mensualisation

Mod. par Avenant n° 27, 15 nov. 2024, étendu par arr. 5 mars 2025, JO 23 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025 pour les entreprises adhérentes et au plus tard le 1^{er} jour du mois qui suit l'arrêté d'extension pour les autres entreprises, voir art. 2⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisations patronales :

Alliance 7 ;

CSFL ;

CFC ;

FEDALIM.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

CFE CGC Agro ;

En cas d'incapacité de travail pour cause de maladie, accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, se poursuivant au-delà des périodes de maintien de salaire prévues à l'article 9 de la présente Convention collective nationale des 5 Branches - Industries alimentaires diverses - du 21 mars 2012, les salariés en arrêt de travail pour maladie, accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, pris en charge par la Sécurité sociale, bénéficient d'une indemnisation complémentaire à celle de la Sécurité sociale dont le montant annuel représente :

70 % du salaire de référence, sous déduction des indemnités journalières brutes de la Sécurité sociale.

Lorsque le salaire de référence est inférieur au SMIC, la prestation est calculée sur la base de 70 % du SMIC brut sous déduction des indemnités journalières brutes 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 (salaire à temps partiel, indemnités de chômage,) ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

En cas d'épuisement des droits à mensualisation et en cas de nouvel arrêt de travail, l'indemnisation intervient après la période de franchise de la Sécurité sociale.

Pour les salariés bénéficiaires qui n'ont pas l'ancienneté requise pour bénéficier des dispositions de mensualisation susvisées, l'indemnisation complémentaire de l'incapacité de travail prend effet après un arrêt de travail continu de 180 jours.

L'arrêt de travail initial doit être postérieur à la date d'effet du contrat d'adhésion de l'entreprise avec l'organisme assureur.

Les indemnités journalières complémentaires ne sont versées que si le salarié perçoit des indemnités journalières de la Sécurité sociale. Lorsque le régime de la Sécurité sociale réduit ses prestations, les indemnités journalières complémentaires sont réduites à due concurrence.

Le service des indemnités journalières complémentaires cesse dès la survenance de l'un des évènements suivants :

- À la date de cessation de versement des indemnités journalières de la Sécurité sociale,
- Au décès du salarié,
- Lors de la notification de classement en invalidité du salarié par la Sécurité sociale,
- À la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale du salarié (la cessation à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse ne s'appliquera pas aux salariés en situation de cumul emploi-retraite remplissant les conditions d'ouverture des droits aux prestations de la Sécurité sociale),
- Au 1095^{ème} jour d'arrêt de travail.

10.4.6- Garantie invalidité de travail

Mod. par Avenant n° 27, 15 nov. 2024, étendu par arr. 5 mars 2025, JO 23 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025 pour les entreprises adhérentes et au plus tard le 1^{er} jour du mois qui suit l'arrêté d'extension pour les autres entreprises, voir art. 2⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisations patronales :

Alliance 7 ;

CSFL ;

CFC ;

FEDALIM.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

CFE CGC Agro ;

FGTA FO.

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, prise en charge par la Sécurité sociale et survenant pendant la période d'affiliation du salarié au présent régime, le salarié perçoit les prestations suivantes :

- Pour une invalidité de 1^{ère} catégorie ou une incapacité permanente dont le taux est compris entre 33 % et 66 %, le montant annuel de la rente est de 42 % du salaire de référence, sous déduction de la rente brute versée par la Sécurité sociale ;
- Pour une invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie ou une incapacité permanente dont le taux est égal ou supérieur à 66 %, le montant annuel de la rente est de 70 % du salaire de référence, sous déduction de la rente brute versée par la Sécurité sociale.

Lorsque le salaire de référence est inférieur au SMIC, la prestation est calculée sur la base de 70 % du SMIC brut sous déduction de la rente brute versée par la Sécurité sociale.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la Sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, salaire à temps partiel ou un quelconque revenu de substitution, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

L'arrêt de travail initial doit être postérieur à la date d'effet du contrat d'adhésion de l'entreprise avec l'organisme assureur.

La rente est réduite ou suspendue en cas de réduction ou de suspension de la pension versée par la Sécurité sociale. Le service de la rente est maintenu sous réserve du versement de la rente d'invalidité de la Sécurité sociale et cesse au plus tard dès la survenance de l'un des évènements suivants :

- Date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse du salarié (au sens notamment des articles L. 341-15 et R. 341-22 du Code de la Sécurité sociale) ;
- Décès du salarié.

10.5) Revalorisations

Les prestations versées en cas d'incapacité de travail et d'invalidité dont bénéficient les salariés sont revalorisées annuellement. Les taux de revalorisation est fixé par décision du Conseil d'Administration d'ISICA Prévoyance.

Les rentes éducation sont revalorisées chaque année sur décision du conseil d'administration de l'OCIRP désigné à l'article 10.9.

10.6 (d'origine)) Reprise des encours

Mod. par Avenant n° 1, 6 févr. 2013, étendu par arr. 2 juin 2014, JO 11 juin, applicable à compter du 1^{er} juin 2013⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*SNTPEAV ;
Alliance 7 ;
SFIG ;
SNFBP ;
FICF ;
CSFL ;
STPI ;
CFC ;
SFC ;
SCF.*

Syndicat(s) de salariés :

*FGTA FO ;
CFTC CSVV ;
FNAA-CGC ;
FGA CFDT ;
FNAF CGT.*

L'entreprise qui adhère au régime de prévoyance doit, dès son adhésion, produire la liste déclarative des salariés en arrêt de travail pour maladie, accident, invalidité, sous réserve que le contrat de travail soit toujours en vigueur, ainsi que la liste des rentes éducation et handicap.

Sont couverts les salariés non cadres tels que définis à l'article 10.1, dont le contrat de travail est toujours en vigueur, qui se trouvent être en arrêt de travail à compter ou postérieurement à la date d'effet de l'adhésion de l'entreprise au présent régime de prévoyance ainsi que ceux couverts au titre de la reprise des encours définie ci-après :

— si l'entreprise n'a pas souscrit antérieurement à la date d'effet de l'avenant du 29 février 2008, auprès d'un organisme assureur, un contrat garantissant les risques incapacité de travail, les salariés en arrêt de travail seront indemnisés dans les conditions définies par l'avenant précité conformément aux dispositions de l'article 2 de la loi dite «Evin» du 31 décembre 1989.

— Si l'entreprise a souscrit antérieurement, auprès d'un organisme assureur, un contrat garantissant les risques incapacité de travail et invalidité, les prestations indemnités journalières et les rentes d'invalidité seront revalorisées par le présent régime dans les conditions définies à l'article 10.5 de la convention collective nationale.

En cas de changement d'état pathologique ou d'accident, les salariés en incapacité de travail devenant invalides, seront indemnisés dans les conditions définies à l'article 10.4.6, sauf si le droit à une prestation d'invalidité est né pendant une période garantie par le contrat de l'assureur précédent.

Concernant la garantie décès et conformément à l'article 7-1 de la Loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (dite loi Evin), celle-ci sera maintenue par le précédent assureur au profit des salariés ou anciens salariés bénéficiant de prestations incapacité de travail ou invalidité complémentaires, à la date de résiliation du contrat de prévoyance.

Sous cette réserve, les garanties décès, rente éducation et rente handicap, définies aux articles 10.4.1 à 10.4.4, s'appliquent aux salariés dont le contrat de travail est en cours, en arrêt de travail à la date d'adhésion de l'entreprise au présent régime.

Les dispositions ci-dessus sont applicables sous réserve d'une éventuelle surcotisation dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 10.12 de la présente convention collective, pour toutes les adhésions ou déclarations intervenant à compter de la date d'effet de l'avenant du 6 février 2013 nonobstant l'adhésion tardive (changement d'activité...).

10.6 (Nouveau) Reprise des encours

Mod. par Avenant n° 27, 15 nov. 2024, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025 pour les entreprises adhérentes et au plus tard le 1^{er} jour du mois qui suit l'arrêté d'extension pour les autres entreprises, voir art. 2⁽¹⁾

(I) *Signataires :*

Organisations patronales :

Alliance 7 ;

CSFL ;

CFC ;

FEDALIM.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

CFE CGC Agro ;

FGTA FO.

La prise en charge des «encours» à la date d'effet du contrat d'adhésion entre l'entreprise et l'organisme assureur s'effectue selon les modalités reprises ci-dessous.

L'entreprise qui adhère au présent régime doit, dès son adhésion, produire la liste déclarative des salariés en arrêt de travail pour maladie, accident ou invalidité sous réserve que le contrat de travail soit toujours en vigueur, ainsi que la liste déclarative des rentes éducation et rentes viagères en cours de service par un éventuel ancien assureur.

Sont couverts les salariés visés au contrat d'adhésion dont le contrat de travail est toujours en vigueur, qui se trouvent être en arrêt de travail à compter ou postérieurement à la date d'effet de l'adhésion de l'entreprise au présent régime de prévoyance ainsi que ceux couverts au titre de la reprise des encours définie ci-après :

- Si l'entreprise n'a pas souscrit antérieurement à la date d'effet du contrat d'adhésion, auprès d'un organisme assureur, un contrat garantissant le risque incapacité de travail, ses salariés en arrêt de travail seront indemnisés dans les conditions définies au présent régime.

- Si l'entreprise a souscrit antérieurement auprès d'un organisme assureur, un contrat garantissant les risques incapacité de travail et invalidité, les prestations indemnités journalières et les rentes d'invalidité seront revalorisées dans les conditions prévues par le présent régime.

En cas de changement d'état pathologique ou d'accident, les salariés, en incapacité de travail devenant invalides, seront indemnisés dans les conditions définies à l'article 10.4.6, sauf si le droit à une prestation d'invalidité est né pendant une période garantie par le contrat de l'assureur précédent.

Concernant la garantie décès et conformément à l'article 7-1 de la Loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (dite loi Evin), celle-ci sera maintenue par le précédent assureur au profit des salariés ou anciens salariés bénéficiant de prestations incapacité ou invalidité complémentaires à la date de la résiliation du contrat de prévoyance.

Sous cette réserve, les garanties décès, rente éducation et rente viagère définies aux articles 10.4.1, 10.4.3 et 10.4.4 s'appliquent aux salariés en arrêt de travail dont le contrat de travail est en cours, à la date d'adhésion de l'entreprise.

Afin d'assurer l'équilibre technique, l'organisme assureur calculera, au vu de la déclaration des risques en cours effectuée par l'entreprise, la prime nécessaire à la constitution des provisions correspondant à l'indemnisation intégrale. La prime complémentaire devra être payée par l'entreprise.

10.7) La portabilité des droits de prévoyance complémentaire

10.7.1- **Bénéficiaires et garanties maintenues**

En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, les salariés bénéficient du maintien des garanties prévues aux articles :

- article 10.4.1 «Garantie Décès»
- article 10.4.2 «Garantie Allocation Obsèques»
- article 10.4.3 «Garantie Rente éducation»
- article 10.4.4 «Garantie Rente Handicap»

-
- article 10.4.5 «Garantie Incapacité de travail»
 - article 10.4.6 «Garantie Invalidité»

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que les salariés en activité, sauf dispositions particulières ci-après et sous réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des garanties collectives souscrites par son employeur, qu'elles soient prévues par la Convention Collective Nationale ou par les autres modalités de mise en place des garanties prévoyance et frais de santé définies à l'article L. 911-1 du code de la Sécurité Sociale.

Cette renonciation qui est définitive, doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur, dans les dix jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

10.7.2- Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini pour les salariés en activité pour chaque garantie maintenue, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de cessation du contrat de travail. Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la cessation du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

10.7.3- Incapacité de travail

Mod. par Avenant n° 1, 6 févr. 2013, étendu par arr. 2 juin 2014, JO 11 juin, applicable à compter du 1^{er} juin 2013⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*SNTPEAV ;
Alliance 7 ;
SFIG ;
SNFBP ;
FICF ;
CSFL ;
STPI ;
CFC ;
SFC ;
SCF.*

Syndicat(s) de salariés :

*FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
FNAA-CGC ;
FGA CFDT ;
FNAF CGT.*

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.

10.7.4- Durée et limites de la portabilité

Mod. par Avenant n° 1, 6 févr. 2013, étendu par arr. 2 juin 2014, JO 11 juin, applicable à compter du 1^{er} juin 2013⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*SNTPEAV ;
Alliance 7 ;
SFIG ;
SNFBP ;
FICF ;
CSFL ;
STPI ;
CFC ;
SFC ;
SCF.*

Syndicat(s) de salariés :

*FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
FNAA-CGC ;
FGA CFDT ;
FNAF CGT.*

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de fin du contrat de travail.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, dans la limite de douze mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi, dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'entreprise de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage, à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale, en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

10.7.5- Financement de la portabilité

Le maintien des garanties au titre de la portabilité est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale) définies à l'article 10.8. Ce mode de financement s'applique aux cessations de contrat dont la date est égale ou postérieure au 1^{er} janvier 2011.

Lors de la présentation annuelle des résultats du régime de prévoyance, un bilan d'application du dispositif de portabilité sera établi et il sera statué sur la poursuite ou l'évolution des modalités ci-dessus définies.

En cas de changement d'organisme assureur :

- les prestations en cours seront maintenues par le précédent organisme assureur,
- les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations seront affiliés dans les mêmes conditions auprès du nouvel organisme assureur,

10.7.6- Révision du dispositif de portabilité

Le contenu du présent avenant est susceptible d'évoluer en fonction des interprétations de l'article 14 de l'accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2008 par ses signataires. Ces modifications seront constatées par voie d'avenant.

10.8) Cotisations

Mod. par Avenant n° 8, 31 janv. 2018, étendu par arr. 27 mars 2019, JO 4 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*Alliance 7 ;
CSFL ;
FEDALIM ;
EGS Glaces ;
Glaces ASS ENT.*

Syndicat(s) de salariés :

*FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
FNAA CFE CGC.*

Les cotisations sont assises sur le salaire brut tranches A et B.

La tranche A correspond à la fraction du salaire brut dans la limite du plafond annuel de la Sécurité sociale. La tranche B correspond à la fraction de salaire excédant le plafond annuel de la Sécurité sociale, dans la limite de trois fois celui-ci.

Les cotisations globales sont réparties à hauteur de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié. Dans ce cadre, le taux de cotisation affecté à la garantie incapacité de travail est pris en charge à 100 % par le salarié.

10.9) Désignation des organismes assureurs

ISICA Prévoyance (Institution Nationale de Prévoyance des Salariés des Industries et des Commerces Alimentaires), Institution de Prévoyance régie par le code de la Sécurité sociale - 26, rue de Montholon - 75305 Paris Cedex 09, est désignée pour assurer et gérer les garanties décès, incapacité de travail et invalidité prévues à la présente Convention Collective.

L'OCIRP (Organisme Commun des Institutions de Rente et de Prévoyance), Union d'institutions de Prévoyance régie par le code de la Sécurité sociale - 10, rue Cambacérès - 75008 Paris, est désignée pour assurer la garantie rente éducation. ISICA Prévoyance reçoit délégation de la part de cette dernière pour appeler les cotisations et gérer les prestations.

Les modalités d'organisation de la mutualisation du régime seront réexaminées par la Commission nationale paritaire au cours d'une réunion et ce dans un délai de cinq ans à compter de la date d'effet de l'avenant du 11 février 2011.

La Commission se réunit au moins une fois par an pour examiner les résultats du régime de prévoyance ainsi que

toutes les statistiques ou éléments concernant le régime dont elle pourrait avoir besoin.

10.10) Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur décidé par les partenaires sociaux à l'occasion d'une révision des présentes dispositions, les prestations incapacité de travail et invalidité permanente et les rentes éducation et handicap en cours de service seront maintenues par les organismes assureurs quittés (ISICA Prévoyance, OCIRP) à leur niveau atteint à la date de changement d'organisme assureur. Par ailleurs, la revalorisation de ces prestations sera assurée par le nouvel organisme assureur dans des conditions au moins identiques à celles définies dans le présent régime.

Les salariés en incapacité de travail et en invalidité avant le changement d'organisme assureur se verront maintenir les garanties décès nées du présent régime de prévoyance par ISICA Prévoyance et l'OCIRP.

10.11) Effet - clause de sauvegarde

Les entreprises sont tenues d'affiler leur salariés au régime de prévoyance, à compter de la date d'entrée en vigueur de celui-ci. Une notice d'information sera remise par l'employeur à chacun des salariés bénéficiaires de l'entreprise afin de lui faire connaître les caractéristiques dudit régime (détail des garanties, désignation de l'organisme assureur, formalités de prise en charge).

Par exception et sous réserve des dispositions de l'article L. 912-1 2^{ème} alinéa du Code de la sécurité sociale, les entreprises, ayant souscrit antérieurement à la date d'effet du présent régime un contrat de prévoyance au profit des salariés visés par le présent régime de prévoyance assurant des garanties à des niveaux strictement supérieurs s'appréciant au niveau de chaque garantie prévues à l'article 10.4 ne seront pas tenues d'adhérer aux organismes désignés à l'article 10.9 tant que ledit contrat sera en vigueur.

10.12) Clause pour adhésion tardive

Mod. par Avenant n° 1, 6 févr. 2013, étendu par arr. 2 juin 2014, JO 11 juin, applicable à compter du 1^{er} juin 2013⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*SNTPEAV ;
Alliance 7 ;
SFIG ;
SNFBP ;
FICF ;
CSFL ;
STPI ;
CFC ;
SFC ;
SCF.*

Syndicat(s) de salariés :

*FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
FNAA-CGC ;
FGA CFDT ;
FNAF CGT.*

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 procèdera à l'analyse du risque propre à l'entreprise concernée et portant sur les garanties couvertes par le présent régime de prévoyance, et ce au regard des déclarations faites par l'entreprise sur le nombre de salariés en arrêt de travail et en invalidité et sur les ayants droit percevant des rentes éducactions et handicap. L'organisme assureur évaluera, le cas échéant, la nécessité de constituer des provisions et adaptera le montant des cotisations dues par l'entreprise afin d'éviter tout déséquilibre éventuel du régime de prévoyance. L'organisme assureur indiquera à l'entreprise les modalités d'appel de cette éventuelle surcotisation.

10 bis - Régime de prévoyance pour les salariés Cadres

Salariés bénéficiaires

Les bénéficiaires des garanties prévues au présent avenant sont tous les salariés dits «Cadres» à savoir ceux relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI Prévoyance du 17 novembre 2017, quelle que soit la nature de leur contrat de travail et sans condition d'ancienneté.

Sont visés à l'alinéa précédent pour l'application du présent dispositif, les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des 5 Branches Industries Alimentaires Diverses et relevant de la classification conventionnelle suivante :

- Techniciens/Agents de Maîtrise niveau VI échelons 1 et 2*

- Cadres à partir du niveau VII Échelon 1.

En outre, les entreprises relevant du champ d'application du présent avenant ont la faculté de faire bénéficier aux salariés relevant de la catégorie des Techniciens et Agents de Maîtrise dont l'emploi est classé aux niveaux IV et V (échelons 1 et 2) du présent régime de prévoyance à destination des salariés Cadres (conformément à l'agrément APEC de l'avenant N° 21 du 8 décembre 2023).

L'usage de cette faculté suppose pour l'entreprise, la formalisation de ce choix.

Les salariés bénéficiaires du présent avenant ne relèvent pas du régime de prévoyance applicable aux salariés non-cadres.

11. Hygiène, sécurité, repas

11.1) Dispositions générales

La préservation et l'amélioration de la santé au travail dans les industries alimentaires sont une priorité pour les employeurs, les salariés et leurs représentants. Une action conjointe doit permettre d'améliorer la prévention des risques professionnels. Les parties signataires insistent sur la prévention particulière en matière de TMS en augmentation dans nos professions.

Les parties signataires conviennent de déployer une politique active de prévention, d'amélioration et de suivi de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail dans toutes les entreprises.

La protection de la santé et de la sécurité au travail relève de la responsabilité de l'employeur et doit être prise en compte dans l'organisation même de l'entreprise. Cela suppose une mobilisation de moyens adaptés dans les entreprises de toutes tailles.

Les parties signataires affirment leur volonté de faire coopérer les trois approches : médicale, technique et organisationnelle.

Les parties signataires reconnaissent que le management, les responsables sécurité, les CHSCT ou à défaut les délégues du personnel, ainsi que les médecins et infirmiers du travail, les agents de prévention de la CRAM, sont de par leur activité et leurs responsabilités à même d'identifier et d'évaluer les risques liés aux activités professionnelles, pour le compte de l'employeur et des salariés.

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

L'entreprise doit mettre en application toutes dispositions visant à améliorer la sécurité, l'hygiène, les conditions de travail et à développer la prévention.

Dans chaque établissement, le chef d'entreprise prend en considération, lorsqu'il confie des tâches à un salarié, les capacités de l'intéressé à mettre en œuvre les précautions nécessaires pour la sécurité et la santé.

Pour concourir à l'effort de prévention mené par les différents acteurs, il incombe aux salariés de prendre soin en fonction de leur formation et de leur possibilité, de leur sécurité et de leur santé, ainsi que celle des autres personnes concernées.

Un siège approprié est mis à la disposition de chaque ouvrier ou employé à son poste de travail, dans tous les cas où la nature du travail est compatible avec la station assise, continue ou intermittente.

11.2) Sécurité

11.2.1- Actions préventives

Mod. par Avenant n° 3, 16 avr. 2014, étendu par arr. 5 mai 2015, JO 13 juin, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Alliance 7 ;

CSFL ;

SFIG ;

FEDALIM ;

Syndicat français du Café.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFE CGC Agro-alimentaire ;

CFTC CSFV.

a- Évaluation des risques

Dans chaque établissement, le chef d'entreprise est responsable de l'évaluation et de la maîtrise des risques pour la sécurité et la santé physique et mentale des salariés, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances et préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux

de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail et dans l'organisation du travail. Il appartient à l'employeur d'initier et d'organiser l'évaluation des risques ainsi que d'assurer sa mise à jour. L'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des salariés comporte habituellement :

- une évaluation initiale comportant le recensement des risques et des expositions selon le type d'activité exercé,
- une analyse de l'activité du travail des salariés afin de déterminer les facteurs d'exposition aux risques professionnels,
- une évaluation complémentaire faisant appel à des experts en fonction de la probabilité de survenance des risques et de leur gravité,
- l'établissement d'un plan de prévention en vue de maîtriser les risques et de mettre en œuvre les actions de prévention adaptées.

La démarche d'évaluation des risques, l'établissement du plan de prévention et le suivi de sa mise en œuvre devront associer l'ensemble des acteurs de la santé au travail : CHSCT, délégués du personnel (en l'absence de CHSCT), médecin du travail, agent de prévention de la CRAM, inspecteur du travail, personnes chargées de la prévention et de la sécurité au sein de l'entreprise, etc. Ils doivent impliquer également la participation des salariés de façon à procéder à une analyse précise des risques, des conditions de travail et des contraintes vécues par les salariés.

(Avenant n° 3, 16 avr. 2014, étendu) La démarche d'évaluation des risques, l'établissement du plan de prévention et le suivi de sa mise en œuvre devront associer l'ensemble des acteurs de la santé au travail : CHSCT, délégués du personnel (en l'absence de CHSCT), service de santé au travail, agent de la prévention de la CRAM, inspecteur du travail, personnes chargées de la prévention et de la sécurité au sein de l'entreprise etc.

Afin de réaliser une évaluation des risques adaptée à l'entreprise ou à l'établissement, il peut être nécessaire de faire appel à des compétences extérieures appartenant à différentes formes d'expertises concernant la santé au travail, notamment en toxicologie, acoustique, ergonomie, etc. Le CHSCT est informé, consulté et associé sur l'établissement du cahier des charges et l'intervention des compétences extérieures. Il a également accès à toute étude et rapport réalisés dans ce domaine au niveau de l'entreprise.

À la suite de cette évaluation et à chaque fois que nécessaire, les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production mises en œuvre par l'employeur doivent garantir le meilleur niveau de protection à la sécurité et à la santé des travailleurs et être intégrées dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement.

Le bilan de cette évaluation des risques doit être consigné dans un document unique et mis à jour au moins une fois par an, ainsi qu'à chaque évolution des conditions de travail, des changements d'organisation ou des changements techniques.

b- Comité d'Hygiène et Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

Les partenaires sociaux soulignent le rôle primordial du CHSCT pour la santé et la sécurité des travailleurs.

La mise en place du CHSCT est obligatoire pour tous les établissements occupant au moins 50 salariés.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel exercent les attributions du CHSCT, dans le cadre de leurs moyens propres.

Dans les établissements de 50 salariés et plus, l'absence de CHSCT ne peut avoir qu'une seule cause légitime : la carence des candidatures. À défaut, ce sont les délégués du personnel qui exercent les attributions du CHSCT avec les mêmes missions, moyens et obligations. Ils sont réunis dans des conditions identiques, bénéficient de l'information due au CHSCT et ajoutent à leur crédit d'heures propre celui du CHSCT.

Composition

Le CHSCT est composé :

- du chef d'établissement ou de son représentant,
- d'une délégation du personnel ayant voix délibérative,
- de personnes qualifiées dont le médecin du travail avec voix consultative, et,
- de représentants syndicaux dans les établissements d'au moins 300 salariés.

En outre, la majorité des membres du CHSCT peut décider de faire appel au concours de toute personne de l'établissement qui lui paraît qualifiée.

Le président du CHSCT doit donner son accord préalable pour l'invitation de toute personne extérieure à l'établissement.

Le nombre de représentants du personnel au CHSCT et la représentation du personnel de maîtrise ou des cadres sont fonction de l'effectif de l'établissement et sont déterminés par le code du travail.

Le collège électoral qui participe à l'élection des membres du CHSCT est réuni :

-
- à l'initiative du chef d'établissement,
 - par convocation nominative et écrite de l'ensemble des membres appartenant au collège.

Les représentants du personnel au CHSCT sont élus par un collège formé des membres élus du comité d'entreprise ou d'établissement et des délégués du personnel titulaires ; Les suppléants participent au vote s'ils remplacent un titulaire.

Le CHSCT est présidé par le chef d'établissement ou son représentant. Un secrétaire est désigné par le comité parmi les représentants du personnel au CHSCT.

Missions

La mission générale du CHSCT ou des délégués du personnel en cas d'absence de CHSCT fixée par l'article L. 4612-1 et suivants du Code du travail, est de contribuer pour les salariés de l'établissement et de ceux mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires :

- à la protection de la santé physique et mentale,
- à assurer l'hygiène et la sécurité,
- à l'amélioration des conditions de travail,
- à la prévention des risques

Et de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières.

Le CHSCT contribue à améliorer les conditions de travail notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, de répondre aux problèmes liés à la maternité et au retour de celles-ci dans l'entreprise à la suite d'un congé de maternité.

À ce titre, le CHSCT veille notamment à :

- l'organisation du travail : intensification et charge de travail, rythme de travail (cadences et horaires), pénibilité des tâches, élargissement et enrichissement des tâches,
- l'environnement physique du travail en particulier : température, éclairage, aération, bruit, poussière, vibration, produits, ondes,
- l'aménagement des postes de travail et leur adaptation aux personnes afin de préserver leur santé,
- la durée et les horaires de travail,
- l'aménagement du temps de travail (travail de nuit, travail posté),
- la prévention des risques professionnels,
- la prise en compte des conditions de travail des salariés itinérants.

Le CHSCT procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés de l'établissement, les salariés itinérants, ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail.

Il procède également à l'analyse des risques professionnels auxquels les femmes enceintes sont exposées.

Le Comité contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et suscite toute initiative qu'il estime utile dans ce but. Il peut proposer, à cet effet, des actions de prévention. Si l'employeur s'y refuse, il doit motiver sa décision.

Dans les entreprises présentant un taux d'accidents du travail ou de maladies professionnelles supérieur à la moyenne de la branche, établie à partir des données communiquées par la Caisse Nationale d'Assurance Maladie (CNAM), des campagnes de sensibilisation seront mises en œuvre. Après consultation du CHSCT, des actions spécifiques mobilisant l'ensemble des acteurs concernés seront réalisées.

Dans le cadre de sa mission, le CHSCT effectue des inspections régulières et inopinées afin de veiller à l'observation des prescriptions légales et réglementaires et de déceler des situations dangereuses. La fréquence de ces inspections étant au moins égale à celles des réunions ordinaires de ce Comité, c'est-à-dire au moins trimestrielle.

Il est également amené à procéder à des enquêtes dans les situations d'accidents du travail, de maladies professionnelles et en cas de danger grave et imminent constaté par un membre du CHSCT ou par l'intermédiaire d'un salarié qui a fait jouer son droit de retrait.

Le CHSCT peut mettre en œuvre une procédure d'alerte en cas de danger grave et imminent constaté par l'un de ses membres ou par l'intermédiaire d'un salarié qui a fait jouer son droit de retrait.

Conformément aux dispositions du Code du Travail, le CHSCT a un droit d'accès à un certain nombre de documents et registres relatifs à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise, obligatoirement tenus par l'employeur.

Le Comité donne son avis sur les documents se rattachant à sa mission, notamment sur le règlement intérieur, sur le Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRI-PACT) pour l'année à venir et sur le rapport annuel faisant le bilan de l'hygiène, de la sécurité et des conditions

de travail de l'année écoulée.

Le Comité se prononce sur toute question de sa compétence dont il est saisi par le chef d'entreprise ou d'établissement, le comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués du personnel.

Le CHSCT est informé et consulté avant toute décision d'aménagement important, modifiant les conditions d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. L'obligation d'information et de consultation s'impose 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,
- toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail.

Le Comité est également informé et consulté sur :

- le plan d'adaptation prévu lors de la mise en œuvre des mutations technologiques importantes et rapides (2nd alinéa de l'article L. 2323-14 du Code du Travail) ;
- les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail ;
- le plan d'aménagement d'espaces spécialement réservés aux fumeurs ;
- le programme de formation à la sécurité et veille à sa mise en œuvre effective ;
- la détention, l'exposition et l'utilisation de produits dangereux ou toxiques, notamment les produits chimiques cancérogènes et / ou mutagènes et / ou toxiques pour la reproduction.

Le Comité peut proposer des actions de prévention en matière de harcèlement sexuel et de harcèlement moral.

Le Comité peut demander à entendre le chef d'un établissement voisin dont l'activité expose les salariés à des nuisances particulières. Le Comité est informé des suites réservées à ses observations.

Le CHSCT peut faire appel à un expert agréé, lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement, ainsi qu'en cas de projet d'aménagement susceptible de modifier les conditions d'hygiène, de sécurité ou les conditions de travail.

En cas de sous-traitance sur site, le CHSCT peut donc intervenir à propos des conditions de travail de l'établissement auxquelles sont confrontés les salariés du ou des sous-traitants. Pour ce faire, le CHSCT peut utiliser l'ensemble de ses compétences et moyens, y compris le recours au médecin du travail, aux agents de prévention de la CRAM ou à l'inspection du travail.

Lorsqu'une ou des entreprises, dites entreprises extérieures, font intervenir leur personnel aux fins d'exécuter une opération, quelle que soit sa nature, industrielle ou non, dans un établissement d'une entreprise dite utilisatrice, le chef de l'entreprise utilisatrice et le ou les chefs d'entreprises extérieures sont tenus de procéder à une évaluation spécifique des risques professionnels inhérents à cette intervention.

Parmi les informations nécessaires à la prévention, sera nécessairement communiquée au CHSCT, l'évaluation des risques professionnels réalisée en interne et qui concerne les activités, incluant les procédés, méthodes et matériels, dont tout ou partie est confiée à une entreprise extérieure.

Afin de prendre en compte la préservation de la santé et de la sécurité des salariés employés sur des activités externalisées, le CHSCT est informé, consulté et participe à l'élaboration du cahier des charges portant sur l'intervention des entreprises sous-traitantes extérieures.

Moyens du CHSCT

Le CHSCT reçoit du chef d'établissement toutes les informations, ainsi que les moyens qui lui sont nécessaires à l'exercice de ses missions, y compris pour la préparation et à l'organisation des réunions et pour les déplacements imposés par les enquêtes ou inspections.

Les moyens matériels doivent comprendre, au minimum, les moyens de dactylographie nécessaires, de reproduction, de transmission et de diffusion des procès-verbaux (comme des panneaux d'affichage) et une documentation juridique et technique adaptée aux risques de l'établissement.

Les représentants du personnel au CHSCT peuvent se déplacer à l'intérieur et à l'extérieur de l'établissement, pendant et en dehors des heures de travail. Au cours de leurs visites, ils peuvent prendre contact avec les salariés à leur poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement de leur travail.

L'employeur doit prendre en charge les frais de déplacement (kilométriques, repas) et temps de trajet occasionnés par les réunions, ainsi que les frais d'hôtel dès lors que les membres du CHSCT n'ont pas d'autre choix que de partir la veille pour pouvoir y être présents.

Le chef d'établissement est tenu de laisser à chacun des représentants au CHSCT le temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Les membres du CHSCT disposent d'un crédit d'heures déterminé en fonction de l'effectif de l'établissement.

Effectif de l'établissement	Nombre de représentants			
	Maîtrise ou cadres	Autres	Total	Crédit d'heures mensuel
Moins de 50	-	-	-	-
50 à 99	1	2	3	2
100 à 199	1	2	3	5
200 à 299	1	3	4	5
300 à 499	1	3	4	10
500 à 1 499	2	4	6	15
1 500 et plus	3	6	9	20

Quand la proportion de sièges dans chaque catégorie ci-dessus ne correspond pas à la situation de l'établissement, l'inspecteur du travail peut autoriser des dérogations à cette répartition par catégorie. Cet aménagement ne peut aboutir à la suppression de la représentation de l'une ou l'autre catégorie de personnel, sauf pour éviter qu'un siège demeure vacant.

Le crédit d'heures mentionné au tableau figurant ci-dessus peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles conformément à la réglementation en vigueur (article L. 4614-3 du Code du travail).

Le temps passé en réunion, en commission avec l'employeur, en enquêtes après accident du travail, en recherche de solutions lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent et durant les audits, n'est pas déduit du crédit d'heures.

Les représentants du personnel peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent ; ils en informeront le chef d'établissement.

L'employeur peut faire appel à tous les appuis et financements permettant l'étude, l'analyse et l'amélioration des conditions de travail (FACT, ANACT, CRAM, etc.) conformément à la législation en vigueur. Dans ce cas, le CHSCT sera informé et consulté sur les études et actions engagées.

c- Service de santé au travail

Suivi médical des salariés

Dans le cadre de la mise en œuvre de l'article 1 de l'accord interprofessionnel du 13 septembre 2000 sur la santé au travail et la prévention des risques professionnels, et sous réserve de la modification des articles R. 4624-10 et suivants du Code du travail, il sera fait application des règles ci-après.

La définition du ou des risques inhérents à chaque type d'activité sera réalisée au niveau de chaque entreprise ou établissement, avec l'aide du service de santé au travail, et après avis du CHSCT ou, à défaut des délégués du personnel.

Dans les entreprises ou établissements dépourvus d'institutions représentatives du personnel, la définition du ou des risques inhérents à chaque type d'activité sera réalisée par l'employeur, avec l'aide du service de santé au travail et la participation des salariés concernés.

Au vu de cette définition, propre à chaque type d'activité, devront être déterminés :

- les postes sans risque particulier assujettis à une surveillance médicale, systématique biennale approfondie, tout salarié pouvant toujours bénéficier d'un examen médical à sa demande ;
- Les postes à risques particuliers assujettis à une surveillance médicale renforcée.

À partir de la liste des affectations des salariés transmise au service de santé au travail, l'employeur communique pour avis au médecin du travail, la liste des postes concernés puis des personnes considérées comme devant bénéficier d'une surveillance médicale renforcée. Après prise en compte des observations du médecin du travail, cette liste est arrêtée. Elle est révisée une fois par an et lors de toute modification relative aux affectations et aux résultats d'une évaluation des risques.

Au cours de la présentation du rapport annuel d'activité faite au CHSCT ou, à défaut, aux délégués du personnel, le médecin présente un bilan détaillé des surveillances médicales renforcées, la liste des postes à risques et les statistiques relatives à la périodicité des visites.

Modalités de la surveillance renforcée

(Avenant n° 3, 16 avr. 2014, étendu) La surveillance médicale renforcée se traduit par un ou des examens de nature médicale selon une périodicité n'excédant pas 24 mois, et comportant si nécessaire, des examens complémentaires

spécifiés au titre de la surveillance médicale spéciale ou particulière pour les personnes ou les travaux mentionnés. (Avenant n° 3, 16 avr. 2014, étendu) Les salariés obligatoirement concernés par la surveillance médicale renforcée sont :

- 1^o Les travailleurs âgés de moins de dix-huit ans ;
- 2^o Les femmes enceintes ;
- 3^o Les salariés exposés :
 - a) À l'amiante ;
 - b) Aux rayonnements ionisants ;
 - c) Au plomb dans les conditions prévues à l'article R. 4412-160 ;
 - d) Au risque hyperbare ;
 - e) Au bruit dans les conditions prévues au 2^o de l'article R. 4434-7 ;
 - f) Aux vibrations dans les conditions prévues à l'article R. 4443-2 ;
 - g) Aux agents biologiques des groupes 3 et 4 ;
 - h) Aux agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction de catégories 1 et 2 ;
- 4^o Les travailleurs handicapés.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'une surveillance médicale renforcée, le médecin du travail, tenant compte de facteurs individuels ou d'expositions antérieures, peut définir des modalités particulières de suivi médical comportant des examens supplémentaires ou une périodicité plus rapprochée des visites médicales.

Modalités de prévention des risques sur les postes à risques particuliers

La prévention des risques sur les postes particuliers, se traduit par des interventions pluridisciplinaires, telle que l'ergonomie, la toxicologie industrielle, l'acoustique...

Ces interventions pourront, notamment pour les entreprises de moins de 200 salariés, être envisagées dans le cadre d'une convention pluriannuelle établie entre les services médicaux et les services «prévention» de la CRAM, intégrant d'éventuels contrats de prévention pour les entreprises pouvant bénéficier d'une convention d'objectifs, pour une meilleure adéquation des postes de travail à la santé des opérateurs et, d'une façon plus générale, pour l'amélioration des conditions de travail des salariés concernés.

Visite de pré-reprise (Avenant n° 3, 16 avr. 2014, étendu)

En vue de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en arrêt de travail d'une durée de plus de trois mois, une visite de pré-reprise est organisée par le médecin du travail à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil des organismes de sécurité sociale ou du salarié.

La visite de pré-reprise ne constitue pas la visite de reprise visée à l'alinéa 1^{er} de l'article R. 4624-21 du Code du travail et n'en dispense pas. Par conséquent, le contrat de travail demeure suspendu et l'employeur doit demander un nouvel examen médical lors de la reprise effective du travail.

Le présent article ne fait pas obstacle aux dispositions des articles R. 4624-21 et R. 4624-31 du Code du travail. (Avenant n° 3, 16 avr. 2014, étendu) Rôle du service de santé au travail et du médecin du travail.

Le rôle du service de santé au travail est d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail.

Le rôle du médecin du travail est préventif.

Le médecin du travail est le conseiller de l'employeur, des salariés et de leurs représentants en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Le médecin du travail est le conseiller de l'employeur, des salariés et de leurs représentants en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Son action s'exerce autour de deux axes complémentaires :

- par son intervention sur le milieu du travail, le médecin du travail apporte son expertise auprès de l'employeur ainsi que des salariés et leurs représentants, en proposant des actions correctrices des conditions de travail, actions qui sont menées par l'employeur, responsable de la santé et de la sécurité dans l'entreprise ;
- grâce au suivi médical individuel des salariés, la médecine du travail contribue à la protection individuelle de la santé des salariés.

L'action du médecin du travail s'organise autour de trois types d'activités, correspondant chacune à des temps de travail spécifiques :

- le temps consacré à l'action sur le milieu du travail,
- le temps consacré à l'activité clinique,

— le temps consacré aux activités connexes, nécessaires au fonctionnement du service de santé au travail ou à l'exercice de ses missions.

Le médecin du travail établit chaque année un rapport d'activité qui porte sur la prévention des risques, l'aménagement des postes et l'amélioration des conditions de travail dans la ou les entreprises dont il a la charge.

Le rapport - ou les éléments du rapport quand il concerne plusieurs entreprises -, est transmis à l'employeur qui le soumet pour avis au CHSCT concerné ou, à défaut, aux délégués du personnel. Ce rapport annuel décrit l'action du médecin du travail, quantitative et qualitative, dans le cadre du tiers temps en santé au travail.

Les parties signataires réaffirment la nécessité de veiller au respect de ce tiers temps qui nécessite une présence effective sur les lieux de travail.

Le médecin du travail assurera, pour tous les salariés de l'entreprise (en CDI, CDD, contrat d'apprentissage...), les visites d'embauche, de reprise et de pré-reprise après un accident, une maladie ou un congé maternité. Ses missions sont prioritairement recentrées sur une action en milieu de travail, dont l'importance devra être réaffirmée dans le contrat qui lie l'entreprise au service de médecine du travail. Ceci se traduira par la tenue d'une fiche d'entreprise systématique, qui sera actualisée en tant que de besoin.

Les instances représentatives du personnel seront obligatoirement et préalablement consultées par l'employeur sur la mission ou le contrat passé avec le service de médecine du travail pour le compte de l'entreprise.

d- Prévention des risques non spécifiques

Incendies

La participation de chacun à la prévention des risques professionnels et des incendies est un devoir.

De ce fait, les employeurs doivent veiller à la stricte application des dispositions relatives à la sécurité sur les lieux de travail, en informant et en formant le personnel (affichage des consignes de sécurité, de la consigne en cas d'incendie et du plan d'évacuation établi, organisation des exercices d'évacuation en rapport avec ce plan...).

De leur côté, les salariés doivent strictement respecter les dispositions relatives à la sécurité des lieux de travail et utiliser correctement les moyens de sécurité mis à leur disposition.

Les entreprises veillent à ce qu'aient lieu, au moins tous les six mois, des exercices permettant à l'ensemble du personnel de reconnaître les caractéristiques du signal sonore d'alarme générale et de se servir des moyens du premier secours de manière effective.

Le personnel chargé de mettre en action le matériel d'extinction et de secours, le personnel chargé de diriger l'évacuation des personnes, ainsi que le personnel chargé d'aviser les sapeurs-pompiers dès le début d'un incendie, doivent avoir les compétences requises.

Autres risques

La consommation de tabac ou de drogues et la prise de substances nocives (consommation abusive d'alcool ou de certains médicaments) présentent des risques pour les salariés concernés ainsi que pour les autres salariés en termes d'accidents du travail.

Des campagnes de sensibilisation aux risques liées à la consommation du tabac et à la prise de substances nocives seront organisées dans les entreprises.

Les employeurs doivent prendre les dispositions nécessaires en vue de prévenir toute forme de harcèlement (sexuel, moral...), tel que défini par le Code du travail.

Pour attirer l'attention sur les risques routiers liés à la fatigue, une information spécifique devra être réalisée auprès des salariés utilisant un véhicule dans le cadre de leurs activités.

D'autre part, il est interdit de laisser introduire ou laisser distribuer des boissons alcoolisées à l'intérieur de l'entreprise autres que les boissons visées à l'article R. 4228-20 du Code du travail, et il est interdit de fumer dans les locaux clos et couverts affectés à l'ensemble des salariés.

e- Actions curatives : matériel de protection et information des salariés

Les employeurs veillent à ce que les salariés travaillant sur machines reçoivent, avant d'y être affectés, toutes indications utiles et/ ou la formation nécessaire sur le fonctionnement desdites machines et les consignes de sécurité y afférents.

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

Des équipements de protection individuelle en nombre suffisant et des vêtements de travail doivent être mis à la disposition des salariés. Le chef d'entreprise doit veiller à leur utilisation effective. Les équipements de protection individuelle doivent être appropriés aux risques à prévenir et aux conditions dans lesquelles le travail est effectué.

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

Le personnel d'encadrement a la préoccupation constante d'assurer l'hygiène, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail du personnel dont ils dirigent le travail. Un effort particulier est fait en ce sens en prévoyant notamment des actions de sensibilisation.

Dans le cas où la suppression ou la réduction d'une nuisance ou d'un risque peut être obtenue soit par une protection individuelle contraignante pour le salarié, soit par la pose d'un équipement protecteur au niveau du matériel et des installations, le choix devra être fait en faveur de la seconde solution. Le but étant de privilégier les protections collectives aux protections individuelles et d'adapter le travail à la préservation de la santé des personnes, conformément aux principes de prévention définis par la réglementation.

Des équipements de protection en nombre suffisant sont fournis pour certains postes particuliers exposant les vêtements des salariés à une détérioration prémature et anormale.

Les équipements de protection individuelle et les vêtements de travail doivent être fournis gratuitement par le chef d'établissement qui assure leur bon fonctionnement et leur état hygiénique satisfaisant par les entretiens, réparations et remplacements nécessaires.

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

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

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

Les fiches de données de sécurité devront être présentes, lisibles, mises à jour et affichées à proximité des lieux de stockage et des lieux d'utilisation des produits pouvant présenter un risque pour la santé des personnes.

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

Les entreprises doivent fournir aux salariés sous contrat de travail temporaire des équipements de protection individuelle appropriés ou «s'assurer de la fourniture de ces équipements» par l'entreprise de travail temporaire qui met ces salariés à disposition.

11.2.2- Formation

a- Formation des salariés

Pour concourir à l'effort de prévention mené par les différents acteurs, les salariés veillent à prendre soin, en fonction de leur formation et de leurs possibilités, de leur sécurité et de leur santé, ainsi que celle des autres personnes concernées du fait de leurs actes et omissions au travail. Il incombe à l'employeur de mettre en œuvre tous les moyens nécessaires à cet effort de prévention.

Les entreprises organisent une information et une formation pratique et appropriée en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (notamment gestes et postures) sur le temps de travail et rémunérées comme telles, au bénéfice des salariés qu'elles embauchent, quel que soit le type de contrat, y compris les salariés sous contrat à durée déterminée et ceux qui changent de postes de travail ou de technique. Cette information ou formation doit être actualisée, au minimum tous les 5 ans, et à chaque changement de postes ou d'emploi dans l'entreprise ainsi qu'en cas de changement de matériel, d'équipements et d'ergonomie du poste de travail.

Les salariés sous contrat à durée déterminée affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé et leur sécurité, eu égard à la spécificité de leur contrat de travail, bénéficient d'une formation renforcée à la sécurité, ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés à l'entreprise dans laquelle ils sont occupés. Cette formation est organisée sur le temps de travail et rémunérée comme telle.

Le Comité d'Entreprise et le CHSCT ou, à défaut les délégués du personnel, sont informés et consultés sur les programmes de formation et veillent à leur mise en œuvre effective. Ils sont également informés et consultés sur le programme et sur les modalités pratiques de la formation renforcée à la sécurité et sur les conditions d'accueil des salariés à des postes présentant des risques particuliers. Si le CHSCT participe à la préparation des actions de formation et s'assure qu'elles sont effectivement dispensées, le Comité d'Entreprise ou, à défaut les délégués du personnel, sont obligatoirement informés et consultés sur les conditions générales d'organisation et sur les modalités d'exécution de ces actions.

Les entreprises pourront dispenser aux salariés volontaires, une formation aux premiers secours.

b- Formation des salariés provenant d'entreprises extérieures

Les entreprises veilleront à respecter les obligations particulières de formation à la sécurité pour les salariés d'entreprises extérieures.

Les salariés sous contrat de travail temporaire, affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, eu égard à la spécificité de leur contrat de travail, bénéficient d'une formation renforcée à la sécurité, à l'hygiène et à la préservation de leur santé, ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés dans l'entreprise dans laquelle ils sont occupés. Cette formation est organisée sur le temps de travail.

c- Formation des membres du CHSCT

La mise en œuvre d'une véritable politique de préservation de la santé au travail et de prévention des risques professionnels dans les entreprises nécessite des représentants du personnel formés et informés.

Les représentants du personnel au CHSCT bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions.

Dans les entreprises ou établissements de moins de 300 salariés, l'employeur prend toutes dispositions pour que soit assurée aux salariés nouvellement désignés comme membres du CHSCT ou, à défaut de CHSCT, les délégués du personnel, la formation leur permettant d'exercer leurs fonctions dans les meilleures conditions. Les entreprises prennent, de même, toutes dispositions pour assurer, en tant que de besoin, la remise à niveau des membres du CHSCT ayant déjà reçu cette formation. En tout état de cause, cette formation doit être renouvelée lorsque les intéressés ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non. La durée de chacune des formations prévues aux alinéas ci-dessus est d'au moins trois jours.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel.

Dans les établissements occupant au moins 300 salariés et plus, cette formation est assurée conformément aux dispositions du Code du travail.

La demande de formation présentée à l'employeur au moins trente jours avant le début du stage devra préciser le nom de l'organisme chargé d'assurer cette formation, choisi parmi la liste des organismes habilités (Article L. 2325-44 du Code du travail), la durée du congé et le prix du stage.

Une formation à l'évaluation des risques professionnels devra être suivie par les membres du CHSCT. Cette formation fait partie des moyens donnés au CHSCT pour réaliser ses missions d'analyses des risques professionnels, en vue, entre autres, de l'élaboration du programme annuel des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIPACT).

11.3) Hygiène

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

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

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

Quels que soient l'effectif et l'activité de l'établissement, un local spécial pour les vestiaires, équipé d'armoires individuelles, doit être mis à la disposition du personnel, ainsi que des lavabos d'eau potable et à température variable (au minimum 1 lavabo pour 10 personnes).

Des moyens de nettoyage et de séchage ou d'essuyage appropriés doivent être prévus et entretenus ou changés à chaque fois que nécessaire. L'ensemble de ces installations (vestiaires, WC, douches...) doivent être séparé pour le personnel masculin et féminin.

Les cabinets d'aisance ne doivent pas communiquer directement avec les locaux fermés où le personnel séjourne. Ils doivent être aménagés de manière à ne dégager aucune odeur, être équipés d'une chasse d'eau, pourvus de papier hygiénique et convenablement chauffés et aérés. Les portes doivent être pleines et munies d'un dispositif de fermeture dé-condamnable de l'extérieur. On doit compter au moins un urinoir et un cabinet pour 20 hommes, et 2 cabinets pour 20 femmes. Un cabinet au moins doit comporter un poste d'eau. Les cabinets et urinoirs doivent être nettoyés au moins une fois par équipe. Les personnes handicapées physiques doivent pouvoir disposer d'installations sanitaires appropriées.

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

Les salariés affectés à des travaux particulièrement salissants, doivent pouvoir bénéficier de ces douches quotidiennement un quart d'heure avant la fin du temps de travail, et donc rémunérées comme telles.

11.4) Repas

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

- un appareil permettant de réchauffer ou de cuire les aliments,
- des assiettes, des couverts et des verres,
- lorsque la disposition des lieux le permet et spécialement dans le cas d'une construction d'usines nouvelles et, en tout état de cause, lorsque le nombre de personnes concernées atteint au moins vingt-cinq, un local clair, propre, aéré et chauffé est mis à la disposition du personnel pour lui permettre de prendre ses repas, après consultation du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel. Une installation d'eau chaude nécessaire au nettoyage de la vaisselle y est prévue. Lorsque le nombre de salariés concernés est inférieur à 25, une concertation doit être engagée avec les délégués du personnel ou, à défaut, avec les salariés concernés sur les modalités de prise des repas sur le lieu de travail.

12. Dispositions relatives à certaines catégories de salariés

12.1) Salariés handicapés

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

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

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

Le chef d'établissement s'efforce, dans la mesure des postes disponibles, de mettre en œuvre les actions nécessaires afin d'affecter les salariés handicapés à des travaux relevant de la même catégorie que celles des autres salariés. Cette recherche est effectuée en collaboration avec le médecin du travail et le CHSCT ou à défaut les délégués du personnel.

Les salariés handicapés sont autorisés à rentrer cinq minutes après le début du travail et à sortir cinq minutes avant la cessation de celui-ci. Ces décalages d'horaires, qui seront rémunérés, sont notamment destinés à éviter la bousculade dans les vestiaires et à faciliter l'accès aux transports en commun.

12.2) Femmes enceintes

Les femmes enceintes de quatre mois révolus seront autorisées à rentrer cinq minutes après le début du travail et à sortir dix minutes avant la cessation de celui-ci. Ces décalages d'horaires, qui seront rémunérés, sont notamment destinés à éviter la bousculade dans les vestiaires et à faciliter l'accès aux transports en commun.

Un siège approprié doit être mis à la disposition de chaque femme enceinte à son poste de travail dans tous les cas où la nature du travail est compatible avec la station assise qu'elle soit continue ou intermittente.

12.3) Jeunes salariés

Mod. par Avenant n° 3, 16 avr. 2014, étendu par arr. 5 mai 2015, JO 13 juin, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Alliance 7 ;

CSFL ;

SFIG ;

FEDALIM ;

Syndicat français du Café.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFE CGC Agro-alimentaire ;

CFTC CSV.

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

Conformément à l'article L. 3163-2 du Code du travail, les jeunes salariés de moins de dix-huit ans sont exclus du travail de nuit.

(Avenant n° 3, 16 avr. 2014, étendu) Il est expressément rappelé que les jeunes de moins de dix-huit ans doivent être soumis à une surveillance médicale renforcée selon les modalités définies à l'article R. 4624-19 du Code du travail.

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

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

Ces abattements sont les suivants :

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

Ces abattements disparaissent après trois mois de service dans l'établissement et sont supprimés pour les jeunes salariés justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent. En tout état de cause ces abattements ne doivent pas entraîner de rémunération inférieure au minimum légal.

13. Formation professionnelle et apprentissage

13.1) Crédit formation

Il pourra être convenu par accord d'entreprise ou d'établissement d'instituer un crédit temps de formation exprimé en heures (ou en jours pour les cadres).

Dans la mesure où le bénéfice d'un tel crédit sera généralisé à tous les salariés d'une catégorie professionnelle de l'entreprise (ou à l'ensemble des salariés), il sera considéré comme réduction du temps de travail pour la ou les catégories bénéficiaires.

Il appartiendra à chaque bénéficiaire d'en proposer à son supérieur hiérarchique l'utilisation pour une action de développement de ses compétences professionnelles prévue soit dans le plan de formation de l'entreprise, soit parmi les formations agréées par les CNPIE ou les accords de branche, au minimum trois mois avant la mise en œuvre du plan annuel de formation de l'entreprise, afin de pouvoir y être repris.

La durée du crédit sera de 3 jours par an (sauf si l'accord d'entreprise ou d'établissement en prévoit une durée différente). Le coût pédagogique sera supporté par l'entreprise, le temps de formation étant pris sur le temps de repos de l'intéressé.

Il pourra, enfin, être convenu par accord entre les parties de cumuler le crédit de 2 ou 3 années au maximum.

ANNEXE

Adresses des fédérations professionnelles

L'alliance 7

- syndicats des industries de la Biscoterie, Biscuiterie, des Céréales Prêtes à Consommer ou à Préparer, de la Chocolaterie, de la Confiserie, des Aliments de l'Enfance et de la Diététique, des Préparations pour Entremets et Desserts Ménagers.

194 rue de Rivoli

75001 Paris

Social@alliance7.com

Tél. : 01 44 77 85 85

Syndicat des fabricants Industriels des Glaces, Sorbets et crèmes glacées (SFIG)

18, rue de la Pépinière

Cmillet@surgeles-glaces.org

Tél. : 01 53 42 13 30

Chambre Syndicale Française de la Levure

14, rue de Turbigo

75001 Paris

cslevure@wanadoo.fr

Tel 01 45 08 54 82

FEDALIM pour le compte de :

- Syndicat National des Fabricants de Bouillons et de Potages (SNFBP),

- Fédération des Industries Condimentaires de France (FICF),

- Syndicat National des transformateurs de Poivres, Epices, aromates et vanille (SNPE),

- Syndicat du Thé Et des Plantes à Infusion (STEPI),

- Syndicat de la Chicorée de France (SCF),

8, rue de l'Isly

75008 Paris

fedalim@wanadoo.fr

Tel 01 53 42 33 80

Syndicat Français du Café

194, rue de Rivoli

75001 Paris

Comité Français du Café

3 rue de Copenhague

75008 Paris

cafe@alliance7.com

Tel 01 44 77 85 85

Fédération générale agroalimentaire FGA-CFDT

47-49 avenue Simon Bolivar

75950 Paris cedex 19

fga@cfdt.fr

Tel 01 56 41 50 50

La Fédération Générale des Travailleurs de l'Alimentation, des Tabacs et des Services annexes

FO

7, Passage Tenaille

75680 Paris cedex 14,

fgta@fgta-fo.org

Tel 01 40 52 85 10

Fédération Nationale Agro Alimentaire - CFE-CGC AGRO

34 rue Salvador Allende - 92000 Nanterre

75008 Paris,

agro@cfecgc.fr

Tel : 01.41.20.48.48

La Confédération Française des Travailleurs Chrétiens - CSFV

251, rue du Faubourg Saint Martin

75010 Paris,

p.ertz@csfv.fr

0146070432

La Fédération Nationale Agroalimentaire et Forestière - FNAF-CGT

263, rue de Paris, Case 428

93514 Montreuil cedex.

fnaf@fnaf.cgt.fr

Tel 01 48 18 83 27

SALAIRE

Avenant n° 10 du 22 février 2018

[Étendu par arr. 29 mai 2019, JO 4 juin, applicable à compter du 1^{er} janvier 2018]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Alliance 7 ;
CSFL ;
CFC ;
FEDALIM ;
EGS Glaces ;
Glaces ASS ENT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNAA CFE CGC ;
FGTA FO ;
FGA CFDT.

Article 1

Le «tableau des minima conventionnels» de la Convention collective nationale des 5 branches des Industries Alimentaires Diverses fixé par l'avenant du 2 mars 2017 est remplacé par le tableau joint au présent avenant.

Article 2 Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Les parties signataires 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.

Les parties signataires du présent accord rappellent également aux entreprises soumises à l'obligation annuelle de négocier, que les différences de rémunération entre les hommes et les femmes, si elles existent, doivent être supprimées, cela conformément aux dispositions de l'article L. 2242-7 du Code du travail, et que ces entreprises doivent définir les mesures susceptibles de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Article 3 Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

Il sera notifié aux organisations syndicales à l'issue de la période de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail.

Les parties conviennent que le présent avenant constitue un accord normatif de la branche, par conséquent, aucun accord d'entreprise ou d'établissement ou de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger à ses dispositions, à moins que celles-ci ne soient plus favorables aux salariés.

Article 4 Dépôt - Extension

Le présent avenant sera déposé à la Direction des Relations du Travail du Ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement et au conseil des prud'hommes de Paris. Son extension sera demandée.

Minima conventionnels / application au 1^{er} janvier 2018

Barème de ressources garanties

				Ressources garanties / Base 151,67 heures par mois		
				Annuelles		Mensuelles
				Anc > ou = 1 et < 3 ans	Anc > ou = 3 ans	
O/E	Niveau 1	E1	12 à 15 points	19 068,67	19 519,11	1 501,47
		E2	16 à 19 points	19 184,23	19 637,40	1 510,57
		E3	20 à 23 points	19 349,60	19 806,68	1 523,59
	Niveau 2	E1	24 à 27 points	19 514,85	19 975,83	1 536,60
		E2	28 à 31 points	19 859,75	20 328,88	1 563,76
		E3	32 à 35 points	20 262,65	20 741,29	1 595,48
	Niveau 3	E1	36 à 39 points	20 665,42	21 153,58	1 627,20
		E2	40 à 43 points	21 122,03	21 620,97	1 663,15
		E3	44 à 47 points	21 578,50	22 088,23	1 699,09
TAM						
	Niveau 4	E1	48 à 51 points	22 013,19	22 533,19	1 733,32
		E2	52 à 55 points	23 113,24	23 659,22	1 819,94
	Niveau 5	E1	56 à 59 points	24 213,03	24 784,99	1 906,54
		E2	60 à 63 points	26 037,27	26 652,33	2 050,18
	Niveau 6	E1	64 à 67 points	27 861,64	28 519,79	2 193,83
		E2	68 à 71 points	31 013,88	31 746,49	2 442,04
Cadres						
	Niveau 7	E1	72 à 75 points	32 748,92	32 748,92	2 519,15
		E2	76 à 79 points	34 259,30	34 259,30	2 635,33
	Niveau 8	E1	80 à 83 points	35 769,28	35 769,28	2 751,48
		E2	84 à 87 points	48 566,51	48 566,51	3 735,89
	Niveau 9	E1	88 à 90 points	61 363,60	61 363,60	4 720,28

Indemnité habillage / déshabillage

Contrepartie Opération d'habillage / déshabillage : indemnité forfaitaire mensuelle : 8 euros

Barème d'assiettes de primes

Base 151,67 heures par mois

O/E	N1	E1	12 à 15 points	915,00
		E2	16 à 19 points	970,00
		E3	20 à 23 points	1 020,00
	N2	E1	24 à 27 points	1 075,00
		E2	28 à 31 points	1 085,00
		E3	32 à 35 points	1 090,00

	N3	E1	36 à 39 points	1 110,00
		E2	40 à 43 points	1 115,00
		E3	44 à 47 points	1 130,00
TAM				
	N4	E1	48 à 51 points	1 145,00
		E2	52 à 55 points	1 250,00
	N5	E1	56 à 59 points	1 350,00
		E2	60 à 63 points	1 455,00
	N6	E1	64 à 67 points	1 555,00
		E2	68 à 71 pointe	1 665,00

Avenant n° 12 du 21 février 2019

[Non étendu, entrée en vigueur voir article 4]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Alliance 7 ;

EGS ;

CSFL ;

Fedalim ;

Comité Français du café ;

Association des entreprises des Glaces.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

CFE CGC.

Article 1

Le «tableau des minima conventionnels» de la Convention collective nationale des 5 branches des Industries Alimentaires Diverses fixé par l'avenant n° 10 du 22 février 2018 est remplacé par le tableau joint au présent avenant. Cette négociation s'est tenue dans le cadre de la CPPNIC mise en place par l'avenant 11 du 21 novembre 2018.

Article 2 Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Les parties signataires 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.

Les parties signataires du présent avenant rappellent également aux entreprises soumises à l'obligation annuelle de négocier, que les différences de rémunération entre les hommes et les femmes, si elles existent, doivent être supprimées, cela conformément aux dispositions de l'article L. 2242-7 du Code du travail, et que ces entreprises doivent définir les mesures susceptibles de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Article 3

Les parties précisent qu'aucune stipulation spécifique n'est édictée concernant les entreprises de moins de 50 salariés au regard de la thématique de l'avenant «salaires minima».

Article 4 Entrée en vigueur

Le barème des ressources garanties ci-joint en vigueur le 1^{er} janvier 2019.

Le barème d'assiettes de primes entre en vigueur le 1^{er} mars 2019.

La prime d'habillage et déshabillage est inchangée.

Il sera notifié aux organisations syndicales à l'issue de la période de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail.

Article 5
Dépôt d'extension

Le présent avenant sera déposé à la Direction des Relations du Travail du Ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement et au conseil des prud'hommes de Paris. Son extension sera demandée.

Minima conventionnels / application au 1^{er} janvier 2019

Barème de ressources garanties

				Ressources garanties / Base 151,67 heures par mois		
				Annuelles		Mensuelles
O/E	Niveau 1	E1	12 à 15 points	Anc > ou = 1 et < 3 ans	Anc > ou = 3 ans	
		E2	16 à 19 points	19 357,59	19 814,86	1524,22
		E3	20 à 23 points	19 529,54	19 990,87	1537,76
	Niveau 2	E1	24 à 27 points	19 697,90	20 163,20	1551,02
		E2	28 à 31 points	19 866,12	20 335,39	1564,26
		E3	32 à 35 points	20 217,23	20 694,80	1591,91
				20 627,38	21 114,64	1624,20
	Niveau 3	E1	36 à 39 points	21 037,39	21 534,34	1656,49
		E2	40 à 43 points	21 502,22	22 010,15	1693,09
		E3	44 à 47 points	21 966,92	22 485,82	1729,68
TAM						
	Niveau 4	E1	48 à 51 points	22 409,43	22 938,78	1764,52
		E2	52 à 55 points	23 529,28	24 085,09	1 852,70
	Niveau 5	E1	56 à 59 points	24 648,87	25 231,12	1 940,86
		E2	60 à 63 points	26 505,94	27 132,07	2 087,08
	Niveau 6	E1	64 à 67 points	28 363,15	29 033,15	2 233,32
		E2	68 à 71 points	31 572,13	32 317,93	2 485,99
Cadres						
	Niveau 7	E1	72 à 75 points	33 338,40	33 338,40	2 564,49
		E2	76 à 79 points	34 875,97	34 875,97	2 682,77
	Niveau 8	E1	80 à 83 points	36 413,13	36 413,13	2 801,01
		E2	84 à 87 points	49 440,71	49 440,71	3 803,13
	Niveau 9	E1	88 à 90 points	62 468,15	62 468,15	4 805,24

Indemnité habillage/Déshabillage

Contrepartie Opération d'habillage / déshabillage : indemnité forfaitaire mensuelle : 8 euros

Barème d'assiettes de primes au 1^{er} mars 2019

Base 151,67 Heures par mois

<i>Q/E</i>	<i>N1</i>	<i>E1</i>	<i>12 à 15 points</i>	933,30
		<i>E2</i>	<i>16 à 19 points</i>	989,40
		<i>E3</i>	<i>20 à 23 points</i>	1040,40
	<i>N2</i>	<i>E1</i>	<i>24 à 27 points</i>	1096,50
		<i>E2</i>	<i>28 à 31 points</i>	1106,70
		<i>E3</i>	<i>32 à 35 points</i>	1111,80
	<i>N3</i>	<i>E1</i>	<i>36 à 39 points</i>	1132,20
		<i>E2</i>	<i>40 à 43 points</i>	1137,30
		<i>E3</i>	<i>44 à 47 points</i>	1152,60
<i>TAM</i>				
	<i>N4</i>	<i>E1</i>	<i>48 à 51 points</i>	1167,90
		<i>E2</i>	<i>52 à 55 points</i>	1275,00
	<i>N5</i>	<i>E1</i>	<i>56 à 59 points</i>	1377,00
		<i>E2</i>	<i>60 à 63 points</i>	1484,10
	<i>N6</i>	<i>E1</i>	<i>64 à 67 points</i>	1586,10
		<i>E2</i>	<i>68 à 71 points</i>	1698,30

Avenant n° 14 du 12 février 2020

[Étendu par arr. 1^{er} févr. 2021, JO 10 févr., entrée en vigueur voir l'article 4]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Alliance 7 ;

EGS ;

CSL ;

Fedalim ;

Comité Français du café ;

Association des entreprises des Glaces.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

CSFV CFTC ;

CFE CGC.

Article 1

Le «tableau des minima conventionnels» de la Convention collective nationale des 5 branches des Industries Alimentaires Diverses fixé par l'avenant n° 12 du 21 février 2019 est remplacé par le tableau joint au présent avenir. Cette négociation s'est tenue dans le cadre de la CPPNIC mise en place par l'avenant 11 du 21 novembre 2018.

Article 2 Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Les parties signataires 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.

Les parties signataires du présent avenir rappellent également aux entreprises soumises à l'obligation annuelle de négocier, que les différences de rémunération entre les hommes et les femmes, si elles existent, doivent être sup-

primées, cela conformément aux dispositions de l'article L. 2242-7 du Code du travail, et que ces entreprises doivent définir les mesures susceptibles de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Article 3

Les parties précisent qu'aucune stipulation spécifique n'est édictée concernant les entreprises de moins de 50 salariés au regard de la thématique de l'avenant «salaires minima».

Article 4 Entrée en vigueur

Le barème des ressources garanties ci-joint entre en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

La prime d'habillage et déshabillage évolue à compter du 1^{er} mars 2020. Quant au barème d'assiettes de primes, il reste inchangé.

Il sera notifié aux organisations syndicales à l'issue de la période de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail.

Article 5 Dépôt - Extension

Le présent avenant sera déposé à la Direction des Relations du Travail du Ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement et au conseil des prud'hommes de Paris. Son extension sera demandée.

Minima conventionnels - application au 1^{er} janvier 2020

BAREME DE RESSOURCES GARANTIES						
			Ressources garanties / Base 151,67 heures par mois			
			Annuelles		Mensuelles	
O/E	Niveau 1	E1	Anc>ou=1et<3 ans	Anc> ou = 3 ans		
		E1	12 à 15 points	19 609,18	20 072,39	1544,03
		E2	16 à 19 points	19 783,42	20 250,75	1557,75
		E3	20 à 23 points	19 953,99	20 425,34	1571,18
	Niveau 2	E1	24 à 27 points	20 124,29	20 599,67	1584,59
		E2	28 à 31 points	20 480,02	20 963,80	1612,60
		E3	32 à 35 points	20 895,56	21 389,16	1645,32
	Niveau 3	E1	36 à 39 points	21 310,85	21 814,26	1678,02
		E2	40 à 43 points	21 781,77	22 296,30	1715,10
		E3	44 à 47 points	22 252,43	22 778,08	1752,16
TAM						
	Niveau 4	E1	48 à 51 points	22 700,74	23 236,96	1787,46
		E2	52 à 55 points	23 835,11	24 398,21	1876,78
	Niveau 5	E1	56 à 59 points	24 969,34	25 559,18	1966,09
		E2	60 à 63 points	26 850,47	27 484,79	2 114,21
	Niveau 6	E1	64 à 67 points	28 731,84	29 410,59	2262,35
		E2	68 à 71 points	31 982,54	32 738,00	2518,31
CADRES						
	Niveau 7	E1	72 à 75 points	33 771,77	33 771,77	2597,83
		E2	76 à 79 points	35 329,40	35 329,40	2 717,65
	Niveau 8	E1	80 à 83 points	36 886,46	36 886,46	2 837,42
		E2	84 à 87 points	50 083,42	50 083,42	3 852,57
	Niveau 9	E1	88 à 90 points	63 280,20	63 280,20	4 867,71

Indemnité habillage / déshabillage

Contrepartie Opération d'habillage / déshabillage : indemnité forfaitaire mensuelle : 8,10 euros

BAREME D'ASSIETTES DE PRIMES
au 1er Janvier 2020
BASE 151,67 Heures par mois

O/E	N1	E1	12 à 15 points	933,30
		E2	16 à 19 points	989,40
		E3	20 à 23 points	1040,40
	N2	E1	24 à 27 points	1096,50
		E2	28 à 31 points	1106,70
		E3	32 à 35 points	1111,80
	N3	E1	36 à 39 points	1132,20
		E2	40 à 43 points	1137,30
		E3	44 à 47 points	1152,60
TAM				
	N4	E1	48 à 51 points	1167,90,
		E2	52 à 55 points	1275,00
	N5	E1	56 à 59 points	1377,00
		E2	60 à 63 points	1484,10
	N6	E1	64 à 67 points	1586,10
		E2	68 à 71 points	1698,30

Avenant n°16 du 21 janvier 2022

[Étendu par arr. 20 juin 2022, JO 8 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Alliance 7 ;

EGS ;

CSL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA-CFDT ;

FGTA-FO.

Article 1

Le «tableau des minima conventionnels» de la Convention collective nationale des 5 branches des Industries Alimentaires Diverses fixé par l'avenant N° 14 est remplacé par le tableau joint au présent avenant.

Cette négociation s'est tenue dans le cadre de la CPPNIC mise en place par l'avenant 11 du 21 novembre 2018.

Article 2

Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Les parties signataires rappellent l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement à celui d'égalité des rémunérations.

Les parties signataires du présent avenant rappellent également aux entreprises soumises à l'obligation annuelle de négocier, que les différences de rémunération entre les hommes et les femmes, si elles existent, doivent être supprimées, cela conformément aux dispositions de l'article L. 2242-7 du Code du travail, et que ces entreprises doivent définir les mesures susceptibles de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Article 3

Les parties précisent qu'aucune stipulation spécifique n'est édictée concernant les entreprises de moins de 50 salariés au regard de la thématique de l'avenant «salaires minima». En effet cet avenant doit s'appliquer quelque que soit la taille de l'entreprise.

Article 4

Entrée en vigueur

Le barème des ressources garanties ci-joint entre en vigueur le 1^{er} janvier 2022.

La prime d'habillage et déshabillage ainsi que le barème d'assiettes de primes restent inchangés.

Il sera notifié aux organisations syndicales à l'issue de la période de signature conformément aux dispositions de l'article L 2231-5 du Code du travail.

Article 5

Dépôt - Extension et publicité

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent accord fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension en application des articles L. 2231-6, D. 231-2 et L. 2261-24 du Code du travail.

Le présent accord fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale ans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Minima conventionnels/ application au 1^{er} Janvier 2022

Barème de ressources garanties

				Ressources garanties/ Base 151,67 heure par mois		
				Annuelles		Mensuelles
				Anc> ou =1 et < 3 ans	Anc> ou = 3 ans	
O/E	Niveau 1	E1	12 à 15 points	20 410,42	20 892,56	1 607,12
		E2	16 à 19 points	20 588,60	21 074,95	1 621,15
		E3	20 à 23 points	20 762,09	21 252,53	1 634,81
	Niveau 2	E1	24 à 27 points	20 935,31	21 429,85	1 648,45
		E2	28 à 31 points	21 237,82	21 739,51	1 672,27
		E3	32 à 35 points	21 647,78	22 159,15	1 704,55
	Niveau 3	E1	36 à 39 points	22 056,72	22 577,75	1 736,75
		E2	40 à 43 points	22 544,15	23 076,69	1 775,13
		E3	44 à 47 points	23 031,32	23 575,37	1 813,49
TAM						

				Ressources garanties/ Base 151,67 heure par mois		
				Annuelles		Mensuelles
				Anc> ou =1 et < 3 ans	Anc> ou = 3 ans	
	Niveau 4	E1	48 à 51 points	23 381,72	23 934,04	1 841,08
		E2	52 à 55 points	24 550,11	25 130,04	1 933,08
	Niveau 5	E1	56 à 59 points	25 718,39	26 325,91	2 025,07
		E2	60 à 63 points	27 656,03	28 309,32	2 177,64
	Niveau 6	E1	64 à 67 points	29 593,79	30 292,86	2 330,22
		E2	68 à 71 points	32 942,02	33 720,18	2 593,86
Cadres						
	Niveau 7	E1	72 à 75 points	34 784,88	34 784,88	2 675,76
		E2	76 à 79 points	36 389,34	36 389,34	2 799,18
	Niveau 8	E1	80 à 83 points	37 993,02	37 993,02	2 922,54
		E2	84 à 87 points	51 585,95	51 585,95	3 968,15
	Niveau 9	E1	88 à 90 points	65 178,62	65 178,62	5 013,74

Indemnité habillage/deshabillage

Contrepartie Opération d'habillage/ déshabillage : indemnité forfaitaire mensuelle :	8,10 euros
--	------------

Barème d'assiettes de primes au 1^{er} Janvier 2022 base 151,67 Heures par mois

O/E	N1	E1	12 à 15 points	933,30
		E2	16 à 19 points	989,40
		E3	20 à 23 points	1040,40
	N2	E1	24 à 27 points	1096,50
		E2	28 à 31 points	1106,70
		E3	32 à 35 points	1111,80
	N3	E1	36 à 39 points	1132,20
		E2	40 à 43 points	1137,30
		E3	44 à 47 points	1152,60
TAM				
	N4	E1	48 à 51 points	1167,90,
		E2	52 à 55 points	1275,00
	N5	E1	56 à 59 points	1377,00
		E2	60 à 63 points	1484,10
	N6	E1	64 à 67 points	1586,10
		E2	58 à 71 points	1698,30

Avenant n° 17 du 6 janvier 2023

[Étendu par arr. 12 avr. 2023, JO 18 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Alliance 7 ;

CSFL ;

Fedalim.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CSFV CFTC.

Article 1

Le «tableau des minima conventionnels» de la Convention collective nationale des 5 branches des Industries Alimentaires Diverses fixé par l'avenant n° 16 est remplacé par le tableau joint au présent avenir.

Cette négociation s'est tenue dans le cadre de la CPPNIC mise en place par l'avenant 11 du 21 novembre 2018.

Article 2 Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Les parties signataires rappellent l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement à celui d'égalité des rémunérations.

Les parties signataires du présent avenir rappellent également aux entreprises soumises à l'obligation annuelle de négocier, que les différences de rémunération entre les hommes et les femmes, si elles existent, doivent être supprimées, cela conformément aux dispositions de l'article L. 2242-7 du Code du travail, et que ces entreprises doivent définir les mesures susceptibles de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Article 3 Entreprises de moins de 50 salariés

Les parties précisent qu'aucune stipulation spécifique n'est édictée concernant les entreprises de moins de 50 salariés au regard de la thématique de l'avenant «salaires minima». En effet cet avenir doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise.

Article 4 Aération de la grille des minima

Les partenaires sociaux conviennent de poursuivre l'aération de la grille à l'occasion des négociations sur les minima qui intégreront des discussions sur la structure de la grille des minima et les écarts existants entre les niveaux et les échelons.

Article 5 Clause de revoyure

Les parties s'engagent à réexaminer dans les meilleurs délais la grille salariale de la branche, en cas de revalorisation au cours de l'année du Smic, si celui-ci devient supérieur au minima du Niveau 1 Échelon 1 du Barème de Ressources Garanties prévu au présent accord.

Article 6 Entrée en vigueur

Le barème des ressources garanties ainsi que le barème d'assiettes de primes entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2023.
La prime d'habillage et déshabillage reste inchangée.

Le présent avenir sera notifié aux organisations syndicales à l'issue de la période de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail.

Article 7 Dépôt - Extension et publicité

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent avenir fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension en application des articles L. 2231-6, D. 231-2 et L. 2261-24 du Code du travail.

Barème de ressources garanties

Application au 1^{er} janvier 2023

				Ressources garanties / Base 151,67 heures par mois		
				Annuelles		Mensuelles
				Ancienneté > ou = 1 et < 3 ans	Ancienneté > ou = 3 ans	
O/E	Niveau 1	E1	12 à 15	21 758,65	22 272,64	1 713,28
		E2	16 à 19	21 934,80	22 452,95	1 727,15
		E3	20 à 23	22 108,29	22 630,53	1 740,81
	Niveau 2	E1	24 à 27	22 281,51	22 807,85	1 754,45
		E2	28 à 31	22 584,03	23 117,51	1 778,27
		E3	32 à 35	22 993,98	23 537,15	1 810,55
	Niveau 3	E1	36 à 39	23 529,92	24 085,75	1 852,75
		E2	40 à 43	23 890,35	24 454,69	1 881,13
		E3	44 à 47	24 377,52	24 953,37	1 919,49
TAM						
	Niveau 4	E1	48 à 51	25 108,91	25 702,04	1 977,08
		E2	52 à 55	25 896,31	26 508,04	2 039,08
	Niveau 5	E1	56 à 59	27 064,59	27 703,91	2 131,07
		E2	60 à 63	29 002,23	29 687,32	2 283,64
	Niveau 6	E1	64 à 67	30 939,94	31 670,86	2 436,22
		E2	68 à 71	34 288,82	35 098,18	2 699,86
Cadres						
	Niveau 7	E1	72 à 75	36 422,88	36 422,88	2 801,76
		E2	76 à 79	37 767,34	37 767,34	2 905,18
	Niveau 8	E1	80 à 83	39 371,02	39 371,02	3 028,54
		E2	84 à 87	52 963,95	52 963,95	4 074,15
	Niveau 9	E1	88 à 90	66 556,62	66 556,62	5 119,74

Indemnité habillage / déshabillage

Contrepartie Opération d'habillage / déshabillage : indemnité forfaitaire mensuelle : 8,10 euros

Barème d'assiettes de primes au 1^{er} janvier 2023

Base 151,67 Heures par mois

O/E	N1	E1	12 à 15 points	970,63
		E2	16 à 19 points	1 028,97
		E3	20 à 23 points	1 082,02
	N2	E1	24 à 27 points	1 140,36
		E2	28 à 31 points	1 150,97
		E3	32 à 35 points	1 156,27

	N3	E1	36 à 39 points	1 177,49
		E2	40 à 43 points	1 182,79
		E3	44 à 47 points	1 198,70
TAM				
	N4	E1	48 à 51 points	1 214,62
		E2	52 à 55 points	1 326
	N5	E1	56 à 59 points	1 432,08
		E2	60 à 63 points	1 543,46
	N6	E1	64 à 67 points	1 649,54
		E2	68 à 71 points	1 766,23

Avenant n° 19 du 9 juin 2023

[Étendu par arr. 4 sept. 2023, JO 4 oct., applicable à compter du 1^{er} juill. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Alliance 7 ;

CSFL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT.

Article 1

Le «tableau des minima conventionnels» de la Convention collective nationale des 5 branches des Industries Alimentaires Diverses fixé par l'avenant N° 17 est remplacé par le tableau joint au présent avenant.

Cette négociation s'est tenue dans le cadre de la CPPNIC mise en place par l'avenant 11 du 21 novembre 2018.

Article 2 Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Les parties signataires rappellent l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement à celui d'égalité des rémunérations.

Les parties signataires du présent avenant rappellent également aux entreprises soumises à l'obligation annuelle de négocier, que les différences de rémunération entre les hommes et les femmes, si elles existent, doivent être supprimées, cela conformément aux dispositions de l'article L. 2242-7 du Code du travail, et que ces entreprises doivent définir les mesures susceptibles de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Article 3 Entreprises de moins de 50 salariés

Les parties précisent qu'aucune stipulation spécifique n'est édictée concernant les entreprises de moins de 50 salariés au regard de la thématique de l'avenant «salaires minima». En effet cet avenant doit s'appliquer quelque que soit la taille de l'entreprise.

Article 4 Aération de la grille des minima

Les parties rappellent l'engagement pris dans l'avenant n° 17, de poursuivre l'aération de la grille à l'occasion des négociations sur les minima qui intégreront des discussions sur la structure de la grille des minima et les écarts existants entre les niveaux et les échelons.

Article 5 Clause de revoyure

Les parties rappellent l'engagement pris dans l'avenant n° 17, de s'engager à réexaminer dans les meilleurs délais

la grille salariale de la branche, en cas de revalorisation au cours de l'année du Smic, si celui-ci devient supérieur au minima du Niveau 1 Échelon 1 du Barème de Ressources Garanties prévu au présent accord.

Article 6 **Entrée en vigueur**

Le barème des ressources garanties entre en vigueur le 1^{er} juillet 2023.

Le barème d'assiettes de primes ainsi que la prime d'habillage et déshabillage reste inchangé.

Le présent avenant sera notifié aux organisations syndicales à l'issue de la période de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail.

Article 7 **Dépôt - Extension et publicité**

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension en application des articles L. 2231-6, D. 231-2 et L. 2261-24 du Code du travail.

Barème de ressources garanties

Application au 1^{er} juillet 2023

				Ressources garanties / Base 151,67 heures par mois		
				Annuelles		Mensuelles
O / E	Niveau 1	E1	12 à 15 points	Ancienneté > ou = 1 et < 3 ans	Ancienneté > ou = 3 ans	
		E1	12 à 15 points	22 240,24	22 765,60	1751,20
		E2	16 à 19 points	22 416,39	22 945,91	1765,07
		E3	20 à 23 points	22 589,87	23 123,49	1778,73
	Niveau 2	E1	24 à 27 points	22 763,10	23 300,81	1792,37
		E2	28 à 31 points	23 065,61	23 610,47	1816,19
		E3	32 à 35 points	23 475,57	24 030,11	1848,47
	Niveau 3	E1	36 à 39 points	24 011,51	24 578,71	1890,67
		E2	40 à 43 points	24 371,94	24 947,65	1919,05
		E3	44 à 47 points	24 859,11	25 446,33	1957,41
TAM						
	Niveau 4	E1	48 à 51 points	25 590,50	26 195,00	2015,00
		E2	52 à 55 points	26 377,90	27 001,00	2077,00
	Niveau 5	E1	56 à 59 points	27 546,17	28 196,87	2168,99
		E2	60 à 63 points	29 483,81	30 180,28	2321,56
	Niveau 6	E1	64 à 67 points	31 421,58	32 163,82	2474,14
		E2	68 à 71 points	34 769,81	35 591,14	2737,78
Cadres						
	Niveau 7	E1	72 à 75 points	36 915,84	36 915,84	2839,68
		E2	76 à 79 points	38 260,30	38 260,30	2943,10
	Niveau 8	E1	80 à 83 points	39 863,98	39 863,98	3066,46
		E2	84 à 87 points	53 456,91	53 456,91	4112,07
	Niveau 9	E1	88 à 90 points	67 049,58	67 049,58	5157,66

Indemnité habillage / déshabillage
Contrepartie Opération d'habillage / déshabillage : indemnité forfaitaire mensuelle : 8,10 euros

Barème d'assiettes de primes 2023

(en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2023)

Base 151,67 Heures par mois

O/E	N1	E1	12 à 15 points	970,63
		E2	16 à 19 points	1 028,97
		E3	20 à 23 points	1 082,02
	N2	E1	24 à 27 points	1 140,36
		E2	28 à 31 points	1 150,97
		E3	32 à 35 points	1 156,27
	N3	E1	36 à 39 points	1 177,49
		E2	40 à 43 points	1 182,79
		E3	44 à 47 points	1 198,70
TAM				
	N4	E1	48 à 51 points	1 214,62
		E2	52 à 55 points	1 326
	N5	E1	56 à 59 points	1 432,08
		E2	60 à 63 points	1 543,46
	N6	E1	64 à 67 points	1 649,54
		E2	68 à 71 points	1 766,23

Avenant n° 22 du 19 janvier 2024

[Étendu par arr. 28 juin 2024, 12 juill. mod. par arr. 11 déc. 2024, JO 18 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Alliance 7 ;

CSFL ;

CFC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT.

Article 1

Le «tableau des minima conventionnels» de la Convention collective nationale des 5 branches des Industries Alimentaires Diverses fixé par l'avenant n° 19 est remplacé par le tableau joint au présent avenant.

Cette négociation s'est tenue dans le cadre de la CPPNIC mise en place par l'avenant 11 du 21 novembre 2018.

Article 2 **Égalité salariale entre les hommes et les femmes**

Les parties signataires rappellent l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement à celui d'égalité des rémunérations.

Les parties signataires du présent avenant rappellent également aux entreprises soumises à l'obligation annuelle de négocier, que les différences de rémunération entre les hommes et les femmes, si elles existent, doivent être supprimées, cela conformément aux dispositions de l'article L. 2242-7 du Code du travail, et que ces entreprises doivent définir les mesures susceptibles de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Article 3 **Entreprises de moins de 50 salariés**

Les parties précisent qu'aucune stipulation spécifique n'est édictée concernant les entreprises de moins de 50 salariés au regard de la thématique de l'avenant «salaires minima». En effet cet avenant doit s'appliquer quelque que soit la taille de l'entreprise.

Article 4 **Aération de la grille des minima**

Les parties rappellent l'engagement pris dans l'avenant n° 17, de poursuivre l'aération de la grille à l'occasion des négociations sur les minima des 2 prochaines années si le contexte économique le permet, qui intégreront des discussions sur la structure de la grille des minima et les écarts existants entre les niveaux et les échelons.

Article 5 **Autorisation d'absence conventionnelle en cas de décès d'un enfant**

Les parties conviennent de modifier, à compter du 1^{er} janvier 2024, l'article 8.5.1 de la CCN des 5 Branches Industries Alimentaires Diverses, modifié par l'avenant n° 15 du 19 mars 2021, concernant l'autorisation d'absence exceptionnelle en cas de décès d'un enfant.

Ainsi, en cas de décès d'un enfant, quel que soit l'âge de l'enfant, l'autorisation d'absence conventionnelle de 7 jours ouvrés est portée à 15 jours ouvrables.

Il est rappelé qu'en cas de décès d'un enfant de moins de 25 ans ou d'une personne de moins de 25 ans dont le salarié avait la charge effective et permanente, le congé décès est cumulable avec un congé de deuil de 8 jours à prendre dans l'année suivant la date du décès.

Article 6 **Prime annuelle conventionnelle**

(Voir art. 6.2.3)

Article 7 **Entrée en vigueur**

Le barème des ressources garanties, l'indemnité d'habillage déshabillage, les dispositions sur l'autorisation d'absence en cas de décès d'un enfant ainsi que sur la prime annuelle conventionnelle entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2024.
Le barème d'assiettes de primes reste inchangé.

Le présent avenant sera notifié aux organisations syndicales à l'issue de la période de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail.

Article 8 **Dépôt - Extension et publicité**

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension en application des articles L. 2231-6, D. 231-2 et L. 2261-24 du Code du travail.

Barème de ressources garanties

Application au 1^{er} janvier 2024

				Ressources garanties / Base 151,67 heures par mois		
				Annuelles		
				Ancienneté > ou = 1 an et < 2 ans	Ancienneté > ou = 2 ans et < 3 ans	Ancienneté > ou = 3 ans
O / E	Niv 1	E1	12 à 15 points	22 630,38	22 986,77	23 164,96
		E2	16 à 19 points	22 820,88	23 180,27	23 359,96
		E3	20 à 23 points	23 011,38	23 373,77	23 554,96
	Niv 2	E1	24 à 27 points	23 201,88	23 567,27	23 749,96
		E2	28 à 31 points	23 519,38	23 889,77	24 074,96
		E3	32 à 35 points	23 963,88	24 341,27	24 529,96
	Niv 3	E1	36 à 39 points	24 499,82	24 885,65	25 078,56
		E2	40 à 43 points	24 880,82	25 272,65	25 468,56
		E3	44 à 47 points	25 388,82	25 788,65	25 988,56
TAM						
	Niv 4	E1	48 à 51 points	26 120,22	26 531,56	26 737,23
		E2	52 à 55 points	26 945,72	27 370,06	27 582,23
	Niv 5	E1	56 à 59 points	28 113,99	28 556,73	28 778,10
		E2	60 à 63 points	30 051,63	30 524,88	30 761,51
	Niv 6	E1	64 à 67 points	31 989,39	32 493,16	32 745,05
		E2	68 à 71 points	35 337,62	35 894,12	36 172,37
Cadres						
	Niv 7	E1	72 à 75 points	37 497,07	37 497,07	37 497,07
		E2	76 à 79 points	38 841,53	38 841,53	38 841,53
	Niv 8	E1	80 à 83 points	40 445,21	40 445,21	40 445,21
		E2	84 à 87 points	54 038,14	54 038,14	54 038,14
	Niv 9	E1	88 à 90 points	67 630,81	67 630,81	67 630,81
						5 202,37

Indemnité habillage / Déshabillage 2024 (application au 1 ^{er} janvier 2024)
Contrepartie Opération d'habillage / déshabillage : indemnité forfaitaire mensuelle : 8,40 €

Barème d'assiettes de primes 2024 (barème en vigueur depuis le 1 ^{er} janvier 2023) Base 151,67 Heures par mois				
O/E	N	E1	12 à 15 points	970,63
		E2	16 à 19 points	1 028,97
		E3	20 à 23 points	1 082,02

Barème d'assiettes de primes 2024 (barème en vigueur depuis le 1 ^{er} janvier 2023) Base 151,67 Heures par mois				
	N	E1	24 à 27 points	1 140,36
		E2	28 à 31 points	1 150,97
		E3	32 à 35 points	1 156,27
	N	E1	36 à 39 points	1 177,49
		E2	40 à 43 points	1 182,79
		E3	44 à 47 points	1 198,70
TAM				
	N	E1	48 à 51 points	1 214,62
		E2	52 à 55 points	1 326
	N	E1	56 à 59 points	1 432,08
		E2	60 à 63 points	1 543,46
	N	E1	64 à 67 points	1 649,54
		E2	68 à 71 points	1 766,23

Avenant n° 28 du 10 janvier 2025

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Alliance 7 ;

CSFL ;

Collectif Café.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

FO.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1

Le tableau des minima conventionnels de la Convention Collective Nationale des 5 Branches Industries Alimentaires Diverses fixé par l'avenant N° 22 du 19 janvier 2024 est remplacé par le tableau joint au présent avenant.

Cette négociation s'est tenue dans le cadre de la CPPNIC mise en place par l'avenant n° 11 du 21 novembre 2018.

Article 2 Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Les parties signataires rappellent l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et plus particulièrement à celui d'égalité des rémunérations.

Les parties rappellent également aux entreprises soumises à l'obligation annuelle de négocier, que les différences de rémunération entre les hommes et les femmes, si elles existent, doivent être supprimées, cela conformément aux dispositions de l'article L. 2242-7 du Code du travail, et que ces entreprises doivent définir les mesures susceptibles de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Article 3 Entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires précisent que compte tenu de la thématique du présent avenant qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 *Aération de la grille des minima*

Les parties rappellent l'engagement pris dans l'avenant n° 17 de travailler l'aération de la grille des minima sur du moyen terme.

Ainsi, si le contexte économique le permet, la négociation sur les minima 2026 intégrera de nouveau et pour la dernière fois, dans le cadre de cet engagement, des discussions sur la structure de la grille et les écarts existants entre les niveaux et échelons, dont en particulier le positionnement du Niveau 3 Échelon 2 ainsi que le ratio d'écart entre le premier et dernier échelon de la grille.

Article 5 *Entrée en vigueur et durée de l'avenant*

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2025.

Il sera notifié organisations syndicales à l'issue de la période de signature conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 6 *Dépôt - Extension et publicité*

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent accord sera déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par le code du travail en vue de son extension.

Barème de ressources garanties application au 1^{er} janvier 2025

Ressources garanties / Base 151,67 heures par mois

			Annuelles			en € brut	
			<i>Ancienneté > ou = 1 an et < 2 ans</i>	<i>Ancienneté > ou = 2 ans et < 3 ans</i>	<i>Ancienneté > ou = 3 ans</i>	Mensuelles	
<i>OE</i>	<i>Niv 1</i>	<i>E 1</i>	<i>12 à 15 points</i>	23 098,76	23 462,52	23 644,40	1 818,80
		<i>E 2</i>	<i>16 à 19 points</i>	23 314,66	23 681,82	23 865,40	1 835,80
		<i>E 3</i>	<i>20 à 23 points</i>	23 530,56	23 901,12	24 086,40	1 852,80
	<i>Niv 2</i>	<i>E 1</i>	<i>24 à 27 points</i>	23 784,56	24 159,12	24 346,40	1 872,80
		<i>E 2</i>	<i>28 à 31 points</i>	24 127,46	24 507,42	24 697,40	1 899,80
		<i>E 3</i>	<i>32 à 35 points</i>	24 597,36	24 984,72	25 178,40	1 936,80
	<i>Niv 3</i>	<i>E 1</i>	<i>36 à 39 points</i>	25 143,46	25 539,42	25 737,40	1 979,80
		<i>E 2</i>	<i>40 à 43 points</i>	25 587,96	25 990,92	26 192,40	2 014,80
		<i>E 3</i>	<i>44 à 47 points</i>	26 134,06	26 545,62	26 751,40	2 057,80

			Annuelles			en € brut	
			Ancienneté > ou = 1 an et < 2 ans	Ancienneté > ou = 2 ans et < 3 ans	Ancienneté > ou = 3 ans	Mensuelles	
TAM	Niv 4	E 1	48 à 51 points	26 896,06	27 319,62	27 531,40	2 117,80
		E 2	52 à 55 points	27 746,96	28 183,92	28 402,40	2 184,80
	Niv 5	E 1	56 à 59 points	28 889,96	29 344,92	29 572,40	2 274,80
		E 2	60 à 63 points	30 667,96	31 150,92	31 392,40	2 414,80
	Niv 6	E 1	64 à 67 points	32 509,46	33 021,42	33 277,40	2 559,80
		E 2	68 à 71 points	35 811,46	36 375,42	36 657,40	2 819,80
Cadres	Niv 7	E 1	72 à 75 points	37 982,10	37 982,10	37 982,10	2 921,70
		E 2	76 à 79 points	39 326,56	39 326,56	39 326,56	3 025,12
	Niv 8	E 1	80 à 83 points	40 930,24	40 930,24	40 930,24	3 148,48
		E 2	84 à 87 points	54 523,17	54 523,17	54 523,17	4 194,09
	Niv 9	E 1	88 à 90 points	68 115,84	68 115,84	68 115,84	5 239,68

*Indemnité habillage / déshabillage
(applicable au 1^{er} janvier 2025)*

Contrepartie Opération d'habillage / déshabillage : indemnité forfaitaire mensuelle : 8,40 € brut

*Barème d'assiettes de primes 2025
(applicable au 1^{er} janvier 2025)
Base 151,67 Heures par mois*

OE	Niv 1	E1	12 à 15 points	970,63
		E2	16 à 19 points	1 028,97
		E3	20 à 23 points	1 082,02
	Niv 2	E1	24 à 27 points	1 140,36
		E2	28 à 31 points	1 150,97
		E3	32 à 35 points	1 156,27
	Niv 3	E1	36 à 39 points	1 177,49
		E2	40 à 43 points	1 182,79
		E3	44 à 47 points	1 198,70

TAM	Niv 4	E1	48 à 51 points	1 214,62
		E2	52 à 55 points	1 326,00
	Niv 5	E1	56 à 59 points	1 432,08
		E2	60 à 63 points	1 543,46
	Niv 6	E1	64 à 67 points	1 649,54
		E2	68 à 71 points	1 766,23

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Fusion entre la convention collective «Pâtes alimentaires» des pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé (IDCC 1987) avec la convention collective «Alimentation : industries alimentaires diverses (5 branches)» (IDCC 3109)

Arrêté du fusion du 3 juin 2024

(NOR : TSST2415015A)

(JO, 19 juin 2024)

La ministre du travail, de la santé et des solidarités,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-32 ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (sous-commission de la restructuration des branches professionnelles), rendu lors de la séance du 5 octobre 2023,

Arrête :

Article 1

En application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il est procédé à la fusion du champ d'application des conventions collectives mentionnées dans le tableau ci-dessous.

Le champ territorial et professionnel de la convention collective rattachée est inclus dans celui de la convention collective de rattachement.

Les stipulations en vigueur de la convention collective rattachée sont annexées à la convention collective de rattachement.

Convention collective rattachée		Convention collective de rattachement	
IDCC	Intitulé	IDCC	Intitulé
1987	Convention collective nationale des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé	3109	Convention collective nationale des 5 branches industries alimentaires diverses

Article 2

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Contrat de génération

(Voir CCN «Alimentation industries agro-alimentaire», *Contrat de génération, Accord 18 juillet 2013*)

Garanties complémentaires de frais de santé

(Voir CCN «Alimentation industries agro-alimentaire», *Garanties complémentaires de frais de santé, Accord 18 nov. 2014*)

Épargne salariale

(Voir CCN «Alimentation industries agro-alimentaire», *Épargne salariale, Accord du 30 mai 2023*)

Formation

Formation professionnelle dans diverses branches des industries agro-alimentaires Accord du 30 octobre 2014

[Étendu par arr. 12 janv. 2016, JO 20 janv., applicable à compter du 1^{er} janv. 2015]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNTPEAV ;

FNICGV ;

ANMF ;

ALLIANCE 7 ;

CNCT ;

SFIG ;

SNFS ;

CSRCSF ;

UCCF ;

CNBPF ;

FEBPF ;

CNTF ;

SNFBP ;

FICF ;

CSFL ;

FNIL ;

SRF ;

SIFPAF ;

CNPCCG ;

FNEAP ;

CFSI ;

FNECE ;

CSEM ;

SNBR ;

SES ;

ABF ;

STPI ;

SYNAFAVIA ;

ADEPALE ;

FICT ;

CFC ;

FEDALIM ;

CPF ;

CNRCF ;

SNINA ;

SCF ;

UNPF ;

SNIV SNCP ;

COOP France ;

FCE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE CGC ;

FS CFDT ;

FGA CFDT ;

FAA CFTC.

Mod. par Avenant n° 1, 13 janv. 2016, étendu par arr. 8 déc. 2016, JO 11 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2016 pour une durée de 2 ans⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNTPE ;

*FNICGV ;
USNEF ;
ANMF ;
Alliance 7 ;
CNCT, SFIG ;
SNFS ;
CNBPF ;
FEBPF ;
CNTF ;
SNFBP ;
FICF ;
CSFL ;
FNIL ;
SRF ;
SIFPAF ;
SNIPO ;
CNPCCG ;
FNEAP ;
CFSI ;
CNGF ;
FNECE ;
CSEM ;
SNBR ;
SES ;
ABF ;
STPI ;
SYNAFAVIA ;
ADEPALE ;
FICT ;
CFC ;
FEDALIM ;
CNPEF ;
SNIA ;
SCF ;
UNPF ;
Culture viande ;
COOP France ;
France conseil FCE ;
CER France ;
CCCF.*

Syndicat(s) de salariés :

*FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
FNAA CFE CGC ;
FS CFDT ;
FGA CFDT ;
FAA CFTC.*

Les organisations soussignées,

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale,

Vu le code du travail, notamment l'article L. 2241-6 relatif à la négociation triennale de branche sur la formation professionnelle,

Convient de ce qui suit :

Préambule

Le présent accord est pris en application de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 et de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Cette loi marque la nécessité, pour les branches professionnelles parties prenantes au présent accord et pour les entreprises qu'elles représentent, de renforcer les savoirs et les compétences professionnelles qui assureront le dynamisme, l'attractivité et la compétitivité des entreprises. Aussi, ces branches professionnelles demandent que la formation des salariés soit placée au cœur des stratégies des entreprises et de leur développement économique durable.

La formation professionnelle vise à permettre à chaque salarié de mieux identifier ses aptitudes ou compétences et de progresser d'au moins un niveau au cours de sa vie professionnelle. Elle doit lui permettre de disposer et d'actua-

liser un socle de connaissances et de compétences favorisant son évolution professionnelle

Le présent accord s'inscrit en outre dans la continuité des engagements réciproques de l'État, des Régions et des acteurs de la filière de l'alimentaire tel que définis dans le cadre du contrat de filière alimentaire signé le 19 juin 2013. Il vise à renforcer et dynamiser l'emploi et la formation dans la filière.

C'est pour répondre à ces objectifs que les branches signataires ont souhaité conclure le présent accord à durée déterminée afin de permettre aux entreprises et salariés d'appréhender dans les meilleures conditions les dispositifs proposés par la loi en matière de formation professionnelle.

Article 1er Champ d'application

Mod. par Avenant n° 1, 13 janv. 2016, étendu par arr. 8 déc. 2016, JO 11 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2016 pour une durée de 2 ans⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*SNTPE ;
FNICGV ;
USNEF ;
ANMF ;
Alliance 7 ;
CNCT, SFIG ;
SNFS ;
CNBPF ;
FEBPF ;
CNTF ;
SNFBP ;
FICF ;
CSFL ;
FNIL ;
SRF ;
SIFPAF ;
SNIPO ;
CNPCCG ;
FNEAP ;
CFSI ;
CNGF ;
FNECE ;
CSEM ;
SNBR ;
SES ;
ABF ;
STPI ;*

*SYNAFAVIA ;
ADEPALE ;
FICT ;
CFC ;
FEDALIM ;
CNPEF ;
SNIA ;
SCF ;
UNPF ;*

*Culture viande ;
COOP France ;
France conseil FCE ;
CER France ;
CCCF.*

Syndicat(s) de salariés :

*FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
FNAA CFE CGC ;
FS CFDT ;
FGA CFDT ;
FAA CFTC.*

1.1 (Avenant n° 1, 13 janv. 2016, étendu) Au titre de l'alimentation de détail

CCN 3215 : Pâtisserie (IDCC 1267)

CCN 3224 : Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (IDCC 1286) ;

CCN 3117 : Boulangerie-Pâtisserie : entreprises artisanales (IDCC 843) ;

CCN 3243 : Poissonnerie (IDCC 1504)

CCN 3133 : Charcuterie de détail (IDCC 953)

Au titre de la coopération agricole et des services associés :

— Les coopératives agricoles, les unions de coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent de l'article L 722-20-6^o, 6^o bis, 6^o ter, 6^o quater, du code rural, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions ;

— Les Organismes Conseil Élevage ;

— Les Associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France.

Soit, en particulier, les entreprises relevant notamment du champ d'application des CCN suivantes :

CCN 3612 - Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (IDCC 7001)

CCN 3616 - Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (IDCC 7002)

CCN 3607 - Conserveries coopératives et SICA (IDCC 7003)

CCN 3608 - Coopératives agricoles laitières (IDCC 7004)

CCN 3604 - Caves coopératives vinicoles (IDCC 7005)

CCN 3614 - Fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (IDCC 7006)

CCN - 3264 Lin : teillage du lin, coopératives agricoles et SICA (IDCC 7007)

CCN - Sélection et reproduction animale (IDCC 7021)

CCN - Entreprises agricoles de déshydratation de la région Champagne-Ardenne (IDCC 8215)

CCN 3611 - Personnels des organismes de contrôle laitier (IDCC 7008)

CCN - Coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (IDCC 8435)

CCN - Centres de gestion agréés et habilité agricoles (IDCC 8215)

CCN - Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) (IDCC 8215)

1.2 Champ d'application territorial

Le présent accord est applicable sur le territoire métropolitain et les départements d'outre-mer pour les agréments au titre du plan de formation et du CIF pour les secteurs d'activité visés ci-dessus.

En ce qui concerne l'agrément au titre des contributions mentionnées au chapitre I du titre III et du livre III du code du travail, le présent accord est applicable sur le territoire métropolitain pour les secteurs d'activité visés ci-dessus. Il est également applicable dans les départements d'outre-mer en ce qui concerne les secteurs d'activité «Coopération agricole, Centre d'Économie Rurale et Conseil-Élevage» conformément aux dispositions de l'article L. 6523-1 du code du travail.

Article 2 Dispositions abrogées

Le présent accord abroge les dispositions des accords et conventions collectives suivants :

2.1 Pour les industries alimentaires

— Accord national interprofessionnel du 21 décembre 1993 relatif à la formation professionnelle dans diverses branches des industries agro-alimentaires, et ses avenants ;

— Accord du 20 octobre 2004 relatif à la désignation de l'Agefaforia comme organisme paritaire collecteur de la contribution à la formation professionnelle des entreprises des industries alimentaires ;

— Accord du 6 décembre 2004 relatif à la prise en charge des actions d'accompagnement et du fonctionnement des jurys liés à la mise en œuvre dans les entreprises de certificats de qualifications professionnelles des industries alimentaires, et ses avenants ;

— Accord du 7 avril 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, étendu par arrêté du 12

-
- avril 2006, à l'exception de son article 9, pour le SNIV-SNCP SYNAFAVIA FNEAP CNTF FNICGV
- Accord du 17 mai 2005 relatif à la répartition de la taxe d'apprentissage et à la réalisation de différentes missions d'informations sur les métiers des industries alimentaires, et son avenant ;
- Accord interbranches du 8 février 2013 relatif au financement de la professionnalisation et du droit individuel à la formation des entreprises des industries alimentaires ;
- Accord interbranche du 27 février 2013 relatif à la professionnalisation et au droit individuel à la formation des entreprises des industries alimentaires, à l'exception des articles 5 à 7.

2.2

Pour la coopération agricole et ses services associés

- Accord cadre du 3 février 1997 sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés dans la coopération agricole
- Accord du 20 février 2006 sur le financement de la formation professionnelle tout au long de la vie dans la coopération agricole
- Accord du 25 mars 2005 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans la coopération agricole, modifié par son avenant n° 1 du 12 octobre 2011, à l'exception des articles suivants :
- Article 10 sur les dispositions financières relatives aux contrats de professionnalisation
 - Article 11 sur la rémunération des bénéficiaires des contrats de professionnalisation
 - Article 19 sur les dispositions financières relatives aux périodes de professionnalisation
 - Le titre IV relatif au tutorat
- Accord du 24 novembre 2005 relatif à la professionnalisation dans la Coopération laitière et ses avenants du 21 avril 2009 et du 25 janvier 2012.

2.3

Pour l'alimentation en détail

- Avenant n° 55 du 8 septembre 2005 relatif à la formation professionnelle pour la CCN 3215 - Pâtisserie (IDCC 1267) ;
- article 35 de la CCN de la charcuterie de détail IDCC 953 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie (hormis l'article 35-5 relatif au contrat de professionnalisation)
- avenant n° 13 à la CCN de la charcuterie de détail en date du 31 janvier 2012 relatif au droit individuel à la formation
- avenant n° 19 à la CCN de la charcuterie de détail en date du 7 mai 2013 relatif au financement de la formation professionnelle
- Avenant 11 du 9 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle CCN 3224 - Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie - chocolaterie - biscuiterie (IDCC 1286)
- Avenant 3 du 16 juin 2005 relatif aux contributions à la formation professionnelle CCN 3224 - Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie - chocolaterie - biscuiterie (IDCC 1286)
- Les dispositions du point n° 11 de l'article 39 de la Convention Collective Nationale de la Boulangerie et Boulangerie-Pâtisserie - Entreprises artisanales (IDCC 843)
- Avenant 4 du 16 juin 2005 relatif à la mutualisation élargie dans le cadre du plan de formation CCN 3224 - Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie - chocolaterie - biscuiterie (IDCC 1286)

Article 3

Qualifications professionnelles

3.1

Définition des qualifications professionnelles

La qualification professionnelle est la capacité à exercer un métier ou un emploi déterminé. Elle dépend de la formation ou de l'expérience acquise par les salariés et peut faire l'objet d'une reconnaissance au travers notamment d'une certification (diplôme, titre, certificat...)

3.2

Définition d'une certification professionnelle

Une certification professionnelle est délivrée par une autorité habilitée. Elle prend la forme d'une attestation matérialisée ou dématérialisée, confirmant une maîtrise des compétences visées, à la suite d'un processus de validation.

3.3 Les Certifications reconnues

Les certifications sont de trois types :

- Les certificats de qualification professionnelle visés à l'article 5.4,
- Les certifications inscrites au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ;
- Les certifications inscrites à l'inventaire prévu par l'article L. 335-6 du code de l'éducation, figurant notamment sur la liste qu'il appartient à chaque branche d'élaborer.

Les certifications reconnues par les branches signataires du présent accord, seront consolidées sur une liste établie par la commission paritaire mentionnée à l'article 7 et mise à jour par celle-ci.

Une attention particulière sera portée aux formations transversales et à la sécurisation des parcours professionnels.

Article 4 Formation Professionnelle Continue

4.1

Organisation de la formation professionnelle continue

4.1.1

Planification de la formation dans l'entreprise

Les employeurs doivent assurer la promotion et la planification de la formation de leurs salariés conformément aux dispositions des lois, règlements et accords en vigueur. À cette fin, il sera tenu compte des besoins en formation (connaissances et compétences) et qualification identifiés lors des entretiens professionnels réalisés tous les deux ans et des priorités de la GPEC. Il pourra être tenu compte des spécificités territoriales.

4.1.2

Action des représentants du personnel

Le comité d'entreprise exerce les attributions prévues par la loi ; en particulier, il examine le plan de formation et il est consulté sur les mesures relatives à la formation ou ayant une incidence sur la formation du personnel. Il peut faire des propositions, en vue d'améliorer le plan de formation de l'entreprise. À ce titre, les membres élus du comité d'entreprise ont droit à une formation spécifique de trois jours.

4.2

Financements de la formation professionnelle

4.2.1

Collecte du financement

OPCALIM est l'organisme chargé de la mise en œuvre opérationnelle de la politique nationale de formation continue et d'alternance des branches signataires de son accord constitutif, tant au niveau national qu'au niveau régional. Il prend en compte les orientations et priorités définies par les signataires du présent accord.

OPCALIM collecte les contributions des entreprises affectées au développement de la formation professionnelle.

En sa qualité de fonds d'assurance-formation agréé et d'OPCA dédié des entreprises des industries alimentaires, de la coopération agricole et de l'alimentation en détail, OPCALIM intervient sur l'ensemble du champ professionnel et géographique des branches signataires du présent accord.

4.2.2

Contributions légales

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises s'acquittent auprès d'OPCALIM d'une contribution unique selon leur taille.

4.2.3

Contribution volontaire

Conformément à la loi, les entreprises qui le souhaitent peuvent effectuer des versements volontaires auprès d'OPCALIM en contrepartie d'une offre de services spécifiques.

4.2.4

Contribution spécifique multibranches

En application des nouvelles dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les entreprises verseront auprès d'OPCALIM avant le 1^{er} mars de chaque année au titre des salaires versés pendant l'exercice précédent, une contribution spécifique ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue, en renforçant la mise en œuvre de formations certifiantes.

- Cette contribution est affectée au développement et au financement des actions définies ci-dessous :
- Ingénierie de certification collective ou individuelle ;
 - Mise en place de formations certifiantes par modules pour les rendre accessibles aux entreprises et aux salariés et faciliter l'accès au Compte Personnel de Formation (CPF) ;
 - Démarches de certification des actions de formation transversales ;
 - Études d'opportunité et de faisabilité de projets certifiant ;
 - Accompagnement des entreprises et des branches pour le développement de projets certifiants dont les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) ;
 - Frais d'évaluation et de jury.

La commission paritaire mentionnée à l'article 7 est chargée de gérer cette contribution. Elle assure le suivi des actions relevant de son objet, et détermine le cas échéant des priorités de financement.

Le taux de la contribution est fixé à 0,02 % de la masse salariale au titre de 2015 et 2016. Pour la 3^{ème} année de l'accord, la commission paritaire mentionnée à l'article 7, pourra décider de porter le taux de la contribution à 0,03 % au vu d'un bilan qualitatif et financier des actions financées qui sera réalisé à l'issue du 1^{er} semestre 2016. Toutefois pour les entreprises de moins de 10 salariée, celles de 10 à 49 salariés et celles de 50 à 299 salariés, vu les dispositions de l'article R. 6332-43 du code du travail, les signataires du présent accord proposent au Conseil d'administration (CA) d'OPCALIM d'imputer cette contribution sur leur versement au titre du plan de formation mutualisé aux termes de l'article L. 6332-3-2 du code du travail.

4.3 Situation des salariés au regard de la formation professionnelle

Chaque salarié est informé, dès son embauche, qu'il bénéficie en application des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail :

- d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Cet entretien, dont l'objet est distinct de l'entretien d'évaluation du salarié, a lieu tous les 2 ans, avec un objectif de développement de l'employabilité ;
- tous les six ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a :
 - suivi au moins une action de formation ;
 - acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
 - bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque, au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures mentionnées ci-dessus, son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13.

Article 5 Dispositifs de Formation Professionnelle

5.1 Apprentissage

L'apprentissage constitue un mode de formation professionnelle initiale particulièrement adapté aux besoins des entreprises de nos professions. Les employeurs accordent une attention particulière au recrutement des apprentis, à leur progression professionnelle et aux possibilités d'insertion définitive dans l'entreprise.

Les conditions de l'apprentissage et le régime juridique des apprentis sont définis par les lois et règlements en vigueur.

Les signataires du présent accord souhaitent qu'OPCALIM soit agréé en qualité d'Organisme Collecteur de la Taxe d'Apprentissage (OCTA) pour la collecte, la gestion et l'affectation de la taxe d'apprentissage sur le champ de l'OPCA.

OPCALIM peut consacrer une partie des fonds de la professionnalisation à l'apprentissage.

Les signataires souhaitent qu'une convention de coopération avec le ministère de l'agriculture et le ministère de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et de la recherche soit signée.

Un maître d'apprentissage doit être désigné par l'employeur pour suivre les bénéficiaires du contrat d'apprentissage, il peut s'agir du chef d'entreprise ou d'un salarié qualifié de l'entreprise, en tenant compte de son emploi et de son niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Ce maître d'apprentissage accompagne le salarié tout au long de la durée de son contrat d'apprentissage. Le maître

d'apprentissage, s'il l'estime nécessaire à l'accomplissement de sa mission, bénéficie d'une formation spécifique.

5.2 Contrats de professionnalisation

L'embauche dans le cadre d'un contrat de professionnalisation permet, notamment aux jeunes de moins de 26 ans, de compléter leur formation initiale en vue de préparer notamment une certification constituant un mode d'accès aux qualifications figurant sur la liste visée à l'article 3.2, à une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche ou encore à une qualification enregistrée au RNCP. Elle peut également permettre à un demandeur d'emploi âgé de 26 ans et plus d'acquérir une qualification favorisant sa réinsertion professionnelle. Les conditions du recours à cette formation en alternance et de prise en charge par OPCALIM, ainsi que les éventuelles prolongations pour les publics prioritaires seront définies par son conseil d'administration. Les conditions de rémunération sont celles fixées par la réglementation et les dispositions conventionnelles en vigueur.

La durée minimale du contrat peut être portée à 24 mois, notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle,
- aux jeunes de moins de 26 ans qui veulent compléter leur formation initiale,
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi,
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion).

Lorsque le contrat est à durée indéterminée, l'action de professionnalisation peut être portée au plus à 24 mois, pour les personnes visées ci-dessus.

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

Un tuteur doit être désigné par l'employeur pour suivre les bénéficiaires du contrat de professionnalisation. Il peut s'agir du chef d'entreprise ou d'un salarié qualifié de l'entreprise, en tenant compte de son emploi et de son niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Ce tuteur accompagne le salarié tout au long de la durée de son contrat de professionnalisation. L'employeur veillera à lui permettre de disposer du temps nécessaire à sa formation et à sa mission.

L'exercice du tutorat par des salariés de plus de 45 ans est encouragé.

5.3 Périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser, le maintien de l'emploi ou l'actualisation des connaissances des salariés par des actions de formations enregistrées au RNCP, reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale (CCN) ou ouvrant droit à un CQP.

Elles permettent à leur bénéficiaire d'acquérir un, plusieurs, ou la totalité des parties identifiées d'une certification (unité de valeur) figurant dans la liste visée à l'article 3.3 du présent accord, le cas échéant en complément d'une validation des acquis de l'expérience.

Les conditions du recours à cette formation en alternance et de prise en charge par OPCALIM sont définies par le conseil d'administration d'OPCALIM, la rémunération étant maintenue dans les conditions prévues par la législation en vigueur. Les signataires rappellent que la période de professionnalisation doit faciliter l'accès à une qualification et ne peut être consacrée à la seule adaptation au poste.

5.4 Certificats de qualification professionnelle (CQP)

Le CQP est une certification délivrée par une branche ou le cas échéant par l'organisme certificateur mentionné à l'article 6, attestant de la maîtrise des compétences professionnelles nécessaires pour exercer un emploi correspondant à une qualification de branche.

Le contenu de chaque CQP, qui se compose d'un ensemble précisément défini de modules, est décrit dans un «référentiel» emploi/compétences document de référence. Le processus de création et de modification des référentiels de CQP est fixé par délibération paritaire adoptée dans les commissions paritaires de branche ou interbranches.

5.5 Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Au cours de sa vie professionnelle, tout salarié peut faire valider les acquis de son expérience en vue d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle, figurant sur la liste consolidée visée à l'article 3.3 et enregistrés au RNCP visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;

Le salarié pourra mobiliser son CPF pour accéder à la VAE.

5.6 Compte personnel de formation

5.6.1 Droit au compte personnel de formation

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur et notamment à l'article R. 6323-1 du code du travail, un compte personnel de formation (CPF) est ouvert aux salariés et aux apprentis. L'alimentation du CPF se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire, jusqu'à la fermeture du compte lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Les salariés à temps partiel bénéficient du CPF au prorata de leur temps de travail. Lors de l'utilisation de leurs droits, dans le cadre du co-investissement, défini ci-après, les salariés à temps partiels bénéficieront d'une attention particulière pour l'abondement prévu, destiné à la majoration en heures de leurs droits acquis.

Les signataires soulignent :

- d'une part, que le CPF ne peut être utilisé qu'à l'initiative du salarié et mobilisé avec l'accord exprès de son titulaire, le refus éventuel du titulaire du compte de le mobiliser ne constituant pas une faute ;
- d'autre part, que les heures acquises au titre du DIF, dans la limite de 120 heures et non utilisées au 31 décembre 2014, demeurent mobilisables en premier lieu, dans le cadre des financements affectés au CPF, jusqu'au 1^{er} janvier 2021.

5.6.2 Actions de formation éligibles

Les actions de formation éligibles au Compte Personnel de Formation (CPF), au titre des listes élaborées par les commissions paritaires des branches professionnelles signataires du présent accord, conformément à l'article L. 6323-16 du code du travail, sont les formations sanctionnées par une certification inscrite dans la liste visée à l'article 3.3 du présent accord ou celles qui permettent d'obtenir une partie identifiée de ces certifications professionnelles, dès lors que ces dernières sont inscrites au RNCP.

Sont prioritaires :

- Les actions de formation au socle de connaissances et de compétences ;
- Les formations visant l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle inscrit ou non au RNCP, ou visant l'obtention d'une partie identifiée de certificat de qualification professionnelle inscrit au RNCP, pour lesquelles le nombre d'heures prises en charge prend en compte la durée des évaluations ;
- L'accompagnement des démarches VAE visant l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle inscrit au RNCP ;
- Les actions donnant lieu à un co-investissement employeur / salarié.

5.6.3 Financement des actions de formation

Sous la responsabilité du Conseil d'administration d'OPCALIM dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur et dans la limite des fonds disponibles, les fonds collectés sont affectés à la prise en charge des frais pédagogiques et frais annexes (transport, repas et hébergement), des coûts salariaux lorsque la formation est organisée en accord avec l'employeur sur le temps de travail.

Dans la limite du coût réel de formation, le conseil d'administration d'OPCALIM fixe les critères de prise en charge et est habilité à appliquer une modulation des plafonds de celle-ci en fonction des priorités définies paritairement, des types d'actions considérées, et des disponibilités financières. Selon les priorités définies paritairement, le conseil d'administration peut également définir les modalités de prise en charge des frais de garde d'enfant ou de parent pour les actions réalisées hors temps de travail. Les démarches de VAE, lorsqu'elles sont abondées par le CPF seront prises en charge, quelles que soient les modalités de mise en œuvre retenues, dans la limite d'un montant plafond

exprimé en euros, dans la limite des fonds disponibles.

Chaque année un bilan qualitatif et financier des prises en charge est remis à la commission paritaire mentionnée à l'article 7.

Abondements du compte personnel de formation par OPCALIM

OPCALIM abonnera le CPF, dans la mesure des financements disponibles, si la durée du CPF est insuffisante pour :

- les formations portant sur des domaines ou des publics prioritaires arrêtées chaque année par le conseil d'administration d'OPCALIM sur la base des demandes des branches signataires du présent accord ;
- les salariés à temps partiel dont la durée du travail est au moins égale à 80 % de la durée légale ou conventionnelle du travail.

Co-investissement employeur/salarié

Ce co-investissement peut consister en la participation de l'employeur au financement d'une action de formation au titre du CPF et du salarié titulaire du CPF qui utilise ses droits librement en vue de la réalisation d'une formation présentant un intérêt partagé.

Ce co-investissement au titre du CPF, pourra donner lieu suivant les besoins de la formation éligible retenue :

- à une majoration en heures des droits acquis du salarié pouvant être financé en tout ou partie par un abondement du dispositif «période de professionnalisation» dans le cadre de l'article L. 6324-1 du code du travail ;
- et/ou à une prise en charge du financement additionnel directement par l'entreprise dans le cadre de son plan de formation ;
- et/ou à une organisation de cette formation sur le temps de travail avec maintien des salaires.

Les signataires retiennent pour objectif de réaliser en co-investissement au moins 50 % des formations éligibles au CPF. Un suivi de cet objectif sera réalisé chaque année par la commission paritaire mentionnée à l'article 7.

Le Conseil d'administration définit les règles de prise en charge pour les trois sous-sections de la section consacrée au financement du plan légal des entreprises de moins de 300 salariés.

5.7

Congé individuel de formation

Indépendamment de son éventuelle participation à des stages compris dans le plan de formation de l'entreprise, tout salarié peut bénéficier, à titre individuel et à son initiative, d'actions de formation aux conditions et selon les modalités prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur dans le cadre du congé individuel de formation.

À l'issue de ce congé, le salarié reprend ses fonctions antérieures. Quels que soient la durée et l'objet du stage suivi pendant ce congé, l'employeur n'est pas tenu de lui attribuer un échelon ou un niveau de classement supérieur à celui qu'il occupait auparavant, sauf accord préalablement conclu avec le salarié.

Toutefois, dans le cas où un salarié aurait obtenu, dans le cadre du congé individuel de formation, une certification inscrite sur une des listes CPNEFP, l'employeur sera tenu d'examiner en priorité sa candidature lorsqu'un poste correspondant à sa nouvelle qualification sera devenu disponible dans l'entreprise.

5.8

Plan légal de formation des entreprises de moins de 300 salariés

Le plan légal est mutualisé à la source pour chacune des sous-sections de la section consacrée au financement du plan de formation.

Dans ce cadre, les actions de formation transversales visant à la sécurisation des parcours professionnels seront poursuivies. Plus particulièrement, sont prioritaires les actions MSF, les CQP transversaux, les priorités arrêtées par les CPNEFP.

Article 6

Organisme certificateur paritaire

Il sera créé un organisme certificateur paritaire multibranches doté de la personnalité morale dont l'objet, qui sera précisé dans son acte constitutif, sera notamment, à la demande, d'une ou plusieurs commissions nationales paritaires de l'emploi (CPNE) comprises dans le champ d'application conventionnel des signataires du présent accord, ou d'une CPNE interbranches,

— De procéder à :

- l'inscription des certifications professionnelles reconnues par celles-ci au RNCP ;
- l'inscription à l'inventaire mentionné au cinquième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation, des certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation profession-

-
- nelle spécifique ;
- la délivrance des certifications ou leurs unités de valeur, inscrites au RNCP ou à l'inventaire, dans le respect des modalités particulières de certification de chacune des branches signataires ;
 - D'assurer la certification et la délivrance des certificats des personnes souhaitant faire reconnaître leurs compétences dans le cadre d'une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
 - De s'assurer de l'acquisition par chaque salarié de partie identifiée de certification professionnelle (unité de valeur), d'en assurer le suivi et de délivrer la certification quand le salarié a acquis l'ensemble des unités de valeurs comprises dans la certification visée ;
 - De déposer la liste des formations consolidée par la commission de suivi visée à l'article 7.

Article 7 Commission paritaire de suivi de l'accord

Une commission paritaire de suivi de l'accord est créée.

Elle est composée paritairement de 11 représentants de l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans une ou plusieurs branches du champ du présent accord et de 11 représentants des branches patronales signataires. La présidence de la première année d'application sera assurée par la délégation employeur.

Elle a pour objet

- Le suivi de l'accord ;
- La gestion de la contribution spécifique multibranches visée à l'article 4.2.4 ;
- La consolidation des formations éligibles demandées par les branches signataires du présent accord.

Elle se réunit au moins une fois par an.

Pour l'accomplissement de ses missions, cette commission agira en concertation avec l'instance de coordination des CPNE, prévue à l'article 10 de l'accord multibranches sur le contrat de génération.

Article 8 Champ d'application de la contribution spécifique multibranches

Seules pourront bénéficier des dispositions relatives à la contribution spécifique multibranches, les entreprises quelle que soit leur taille, ainsi que les branches relevant du champ du présent accord, qui en seront signataires ou qui y adhéreront.

Article 9 Lien avec le contrat de filière

Les signataires confirment leur volonté de poursuivre les objectifs des contrats de filière et de l'accord sur le contrat de génération et décident de réaliser à cet effet un diagnostic sur les actions de formations transversales et notamment «Maîtrise des Savoir-Faire».

Article 10 Entrée en vigueur et durée

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2015 pour une durée déterminée de trois ans. À l'issue de cette période, l'accord cessera de produire effet.

Les entreprises seront redevables des contributions visées aux articles 4.2.2 et 4.2.4 à compter du 1^{er} janvier 2016, au titre des salaires versés pendant l'exercice précédent.

Article 11 Clause de sauvegarde

Les signataires conviennent de se rencontrer dans les plus brefs délais afin d'adapter, le cas échéant, les dispositions du présent accord qui apparaîtraient incompatibles avec les décrets d'application de la loi du 5 mars 2014 qui sont à paraître.

Article 12 Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

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)

Développement des compétences et de l'emploi

(Voir CCN «Agriculture : Accords nationaux», Accord 29 mai 2015)

Classification conventionnelle

Tableau de correspondance des CQP Avenant n° 23 du 11 avril 2024

[Étendu par arr. 13 déc. 2024, JO 24 déc., applicable à compter de son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

L'Alliance 7 ;

Fedalim ;

CSFL ;

Le Comité Français du Café.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA-CFDT ;

CSFV-CFTC ;

CFE-CGC-AGRO ;

FGTA - FO.

Préambule

Les partenaires sociaux décident par le présent avenant d'actualiser la classification conventionnelle telle que prévue au chapitre 5 de la CCN Industries Alimentaires Diverses du 21 mars 2012.

Cette actualisation porte sur la mise à du critère classant «Connaissances requises ou expérience équivalente» afin d'intégrer l'ensemble des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) existants dans le secteur alimentaire.

Ce critère classant, se décomposant en 9 degrés, se définit comme les «connaissances requises et pratiques requises dans un emploi. Le degré de connaissance se mesure par un diplôme, une expérience équivalente, une habilitation interne».

Les CQP sont à ce titre pris en compte dans l'évaluation de ce critère, les niveaux de connaissance mentionnés pouvant équivaloir à des CQP.

Les parties relèvent que les CQP du secteur alimentaire mentionnés à certains degrés ne sont plus à jour et doivent être actualisés. En effet, depuis la mise en place de la classification conventionnelle, certains CQP ont été supprimés, d'autres refondus ou nouvellement créés dans le cadre du chantier de rénovation des CQP initié en 2020.

En conséquence, les parties conviennent d'annexer au présent accord un tableau de correspondance permettant de classer chacun des CQP actualisés dans le degré équivalent du critère classant «Connaissances requises ou expérience équivalente» de la classification 5 BIAD ainsi qu'avec la nomenclature légale des diplômes associée. Cette dernière permet d'indiquer le type de formation nécessaire pour occuper un poste dans le monde professionnel.

Dans l'hypothèse d'une rénovation des présents CQP, les parties conviennent que cette annexe est susceptible d'être mise à jour sans qu'un avenant au présent accord ne soit nécessaire.

En conséquence de quoi il est convenu ce qui suit :

Article 1

Mise à jour du tableau des critères classants «Connaissances requises ou expérience équivalente»

Le tableau des critères classants «Connaissances requises ou expérience équivalente» est remplacé par le tableau suivant qui sera complété d'une annexe reprenant la liste des CQP en vigueur à la date de signature du présent avenant :

(Voir art. 5.8)

Article 2

Champ d'application

Le champ d'application de cet avenant est celui défini par l'article 1.1 de la CCN. Il a vocation à s'appliquer à

toutes les entreprises, quelle que soit leur taille.

Article 3
Date d'application et durée de l'accord

Le présent avenant entre en vigueur à compter de son dépôt. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4
Procédure de dépôt et extension

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail. Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension. Dans le cadre de cette demande d'extension, pour la totalité du présent avenant et conformément aux dispositions légales, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques ou un traitement différencié pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Annexe

Tableau de correspondance des CQP par degré du critère de la classification «connaissances requises ou expérience équivalente» et par nomenclature légale des diplômes associée

Niveaux de connaissance mentionnés pour chaque degré dans le critère «Connaissances requises ou expérience équivalente» de la classification 5 BIAD	Degré du critère «Connaissances requises ou expérience équivalente» de la classification 5 BIAD	Titre du CQP	Nomenclature légale des diplômes associée
	9		
	8		
Équivaut à un niveau Bac + 4/ Bac + 5 correspondants à des diplômes tels que : ingénieurs / cadres diplômés débutants ou cadres classés comme tels en raison d'une expérience professionnelle	7		
Équivaut à un niveau BAC + 2 complété par une formation technique ou une expérience professionnelle	6		
Équivaut à un Bac + 2 (BTS, DUT, DEUG) ou expérience équivalente	5	Attaché Commercial Commercial sédentaire Promoteur des Ventes/ marchandiseur Responsable d'équipe Responsable d'unité de production	5 4 5 5 5
Équivaut à un niveau Bac éventuellement complété par une formation technique ou une expérience équivalente	4	Technicien maintenance Technicien logistique	4 4

Niveaux de connaissance mentionnés pour chaque degré dans le critère «Connaissances requises ou expérience équivalente» de la classification 5 BIAD	Degré du critère «Connaissances requises ou expérience équivalente» de la classification 5 BIAD	Titre du CQP	Nomenclature légale des diplômes associée
Équivaut à un niveau Brevet Professionnel, éventuellement Bac, obtenu par un diplôme ou par une expérience professionnelle	3	Conducteur de ligne	4
		Conducteur de procès	1
		Agent logistique	3
		Agent de maintenance	3
		Conducteur de process Chocolatier mouleur	Non enregistré au RNCP
Équivaut à un niveau CAP / BEP / CQP obtenu par un diplôme ou une expérience professionnelle	2	Conducteur de machine	3
		Ouvrier qualifié en nettoyage	3
		Opérateur de production	3
Requiert une formation de base acquise lors de la scolarité obligatoire ou complétée le cas échéant par une formation ou par une pratique professionnelle	1		

Protection sociale complémentaire

Accord du 4 juillet 2024

[Étendu par arr. 25 sept. 2024, JO 8 oct., applicable à compter de son agrément par la Commission Paritaire de l'APEC]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Alliance 7 ;

CSFL ;

CFC ;

FEDALIM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des 5 branches Industries Alimentaires Diverses peuvent instituer des garanties collectives de protection sociale complémentaire (dont frais de santé, prévoyance, retraite) suivant les modalités prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Le financement patronal des régimes de protection sociale complémentaire peut être exonéré de cotisations de sécurité sociale à la condition notamment qu'ils présentent un caractère collectif, c'est à dire qu'ils couvrent l'ensemble des salariés de l'entreprise, ou une ou plusieurs catégories de salariés définies selon les critères listés par l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale modifié par le Décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021.

Le 1^o de cet article précise notamment que peuvent être intégrés à la catégorie des Cadres pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire certains salariés définis par accord interprofessionnel ou professionnel ou convention de branche, sous réserve que l'accord ou la convention soit agréé par la commission

paritaire de l'APEC.

C'est dans ce cadre que les parties au présent accord ont convenu le présent accord, sans préjudice des dispositions de l'avenant n° 21 à la Convention Collective Nationale des 5 branches Industries Alimentaires Diverses, agréé par l'APEC le 13 mars 2024.

Article 1 **Champ d'application de l'accord**

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des 5 branches Industries Alimentaires Diverses.

Article 2

Intégration facultative de certains salariés à la catégorie des Cadres pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord ont la faculté de faire bénéficier aux salariés relevant de la catégorie des Techniciens Agents de Maîtrise dont l'emploi est classé aux niveaux IV et V (échelons 1 et 2) des garanties collectives de protection sociale complémentaire à destination des Cadres (sous réserve de l'agrément du présent accord par la Commission Paritaire rattachée à l'association pour l'emploi des cadres - APEC).

L'usage de cette faculté suppose pour l'entreprise la formalisation de ce choix.

Article 3 **Date d'effet**

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, prend effet à compter de son agrément par la Commission Paritaire de l'APEC.

Article 4 **Stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés estimant que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche.

Article 5 **Dépôt et extension**

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Prévoyance

Avenant n° 24 du 13 juin 2024

[Étendu par arr. 25 sept. 2024, JO 8 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2025 pour les entreprises adhérentes à l'un des syndicats patronaux signataires ou pour les entreprises qui appliquent les accords de branche à leur date d'effet, et au plus tard le 1^{er} jour du mois qui suit l'arrêté d'extension pour les autres entreprises]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Alliance 7 ;

CSFL ;

CFC ;

FEDALIM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

Préambule

Prenant en compte les dispositions réglementaires en matière de cotisation prévoyance et les dispositions existantes dans les entreprises de la branche, les partenaires sociaux de la Convention Collective Nationale des 5 Branches Industries Alimentaires Diverses ont décidé d'instaurer un standard professionnel en matière d'assurance prévoyance pour la catégorie des salariés dits «cadres» relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI Prévoyance du 17 novembre 2017.

Article 1 Régime de prévoyance pour les salariés Cadres

Il est créé un article 10 bis dans la convention collective nationale intitulé «Régime de prévoyance pour les salariés Cadres» rédigé comme suit : (Voir Art. 10 bis de la CCN)

Article 2 Maintien et cessation des garanties de prévoyance

Sauf application des dispositions ci-après, la suspension du contrat de travail du salarié entraîne celle des garanties. Les garanties sont maintenues, moyennant paiement des cotisations (calculées selon les mêmes règles applicables à la catégorie de personnel dont relève le salarié), au salarié :

- dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que pendant toute cette période, il bénéficie d'un maintien total ou partiel de salaire de l'employeur ou d'indemnités journalières de la Sécurité sociale, ou d'indemnités 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,
- en arrêt de travail pour maladie ou accident, invalidité/incapacité permanente professionnelle, qui bénéficie à ce titre des prestations en espèces de la Sécurité sociale,
- dont le contrat de travail est suspendu dès lors qu'il bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'employeur en raison :
 - d'une situation d'activité partielle ou activité partielle de longue durée et dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires de travail sont réduits,
 - ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

Il est précisé que l'assiette des cotisations et des prestations à retenir dans ce cas est celle du montant de l'indemnisation versée dans le cadre de la suspension du contrat de travail (indemnisation légale le cas échéant complétée d'une indemnisation complémentaire ou conventionnelle versée par l'employeur).

Le maintien des garanties est assuré :

- tant que le contrat de travail du salarié n'est pas rompu ;
- en cas de rupture du contrat de travail, quand cette rupture intervient lorsque les prestations de la Sécurité sociale au titre de la maladie, de l'accident ou de l'invalidité/incapacité permanente professionnelle, sont servies sans interruption depuis la date de rupture du contrat de travail.

Ce maintien des garanties cesse dès la survenance de l'un des événements suivants :

- suspension ou cessation des prestations en espèces de la Sécurité sociale ;
- date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale du participant⁽¹⁾ ;

(1) La cessation à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale ne s'applique pas aux salariés en situation de cumul emploi-retraite remplissant les conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la Sécurité sociale.

— décès du participant.

Article 3 Salaire de référence

Sous réserve de l'article 2 ci-dessus sur l'assiette des cotisations et des prestations, le salaire de référence servant de base au calcul des prestations décès et rente éducation est le salaire brut annuel (tranches 1 et 2) soumis à cotisation durant les quatre trimestres civils précédant le décès, la déclaration en invalidité permanente et totale, ou l'arrêt de travail du salarié si une période de maladie ou d'invalidité a précédé le décès.

Le salaire de référence servant de base au calcul des indemnités journalières et aux rentes d'invalidité est le salaire brut annuel (tranches 1 et 2) soumis à cotisation durant les quatre trimestres civils précédant l'arrêt de travail initial du salarié.

La tranche 1 correspond à la fraction du salaire brut dans la limite du plafond annuel de la Sécurité sociale. La tranche 2 appliquée au régime correspond à la fraction de salaire comprise entre le plafond annuel de la Sécurité sociale et quatre fois celui-ci. Le salaire de référence T1 et T2 est donc limité à quatre plafonds annuels de la Sécurité sociale.

Article 4

Garanties minimales obligatoires

Le présent dispositif de prévoyance prévoit les garanties suivantes :

4.1 Garantie décès toutes causes ou invalidité permanente et totale

Capital décès

En cas de décès du salarié, quelle qu'en soit la cause et quelle que soit sa situation de famille y compris avec une personne à charge, il est prévu le versement au(x) bénéficiaire(s) d'un capital dont le montant, exprimé en pourcentage du salaire de référence est défini comme suit :

Quelle que soit la situation familiale du participant sans personne à charge	300 % du salaire de référence
Quelle que soit la situation familiale du participant avec une personne à charge	300 % du salaire de référence
Majoration par personne à charge supplémentaire (au-delà de la première personne à charge)	60 % du salaire de référence

Invalidité permanente et totale

En cas d'invalidité permanente et totale du salarié, il est prévu le versement par anticipation et à sa demande, d'un capital dont le montant est égal au capital garanti ci-dessus en cas de décès du salarié (y compris les majorations familiales).

Le versement de cette prestation au titre de l'invalidité permanente et totale met fin à la présente garantie décès sur la tête du salarié.

Est considéré en situation d'invalidité permanente et totale, le salarié reconnu par la Sécurité sociale, soit comme invalide 3^{ème} catégorie en application de l'article L. 341-4 du code de la Sécurité sociale, soit comme victime d'accident de travail bénéficiant de la rente pour incapacité permanente et totale, majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne.

Double Effet

En cas de décès du conjoint du salarié, de son partenaire lié par un PACS ou de son concubin notoire, quel que soit son âge, survenant simultanément ou postérieurement au décès du participant, un deuxième capital est versé aux enfants restant à charge.

Est considéré comme décès simultané à celui du participant, le décès du conjoint ou du partenaire lié par un PACS ou du concubin notoire survenant au cours du même évènement :

- sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre du décès,
- ou lorsque le décès du conjoint, du partenaire lié par un PACS ou du concubin notoire survient dans un délai de 24 heures avant celui du participant.

Ce deuxième capital est égal au capital versé au décès du salarié, à l'exclusion de la majoration pour personne à charge. La prestation est répartie par parts égales entre les enfants à charge du conjoint, du partenaire lié par un PACS ou du concubin qui étaient initialement à la charge du salarié au jour de son décès.

Allocations obsèques

En cas de décès du salarié, de son conjoint ou de son concubin notoire ou de son partenaire lié par un PACS ou d'une personne à charge du participant, il sera versé, dans la limite des frais réellement engagés, une allocation à la personne ayant assumé les frais d'obsèques et le justifiant sur facture.

Le montant de cette allocation est égal à :

- En cas de décès du salarié : 150 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale.
- En cas de décès du conjoint, concubin notoire ou partenaire de PACS : 100 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale.
- En cas de décès d'une personne à charge : 100 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale.

Bénéficiaires du capital décès / Invalidité permanente totale

Le capital Décès/Invalidité permanente et totale est versé au salarié lui-même en cas d'invalidité permanente et totale ou au(x) bénéficiaire(s) qu'il aura expressément désigné(s) en cas de décès.

À défaut de désignation expresse ou lorsque la désignation est caduque, le capital est versé dans l'ordre de préférence

rence suivant :

- À son conjoint non séparé de corps judiciairement, ni divorcé,
- À défaut, à la personne liée au participant par la signature d'un PACS,
- À défaut, à son concubin notoire,
- À défaut, à ses enfants dont la filiation y compris adoptive, est légalement établie, nés ou à naître, présents ou représentés comme en matière de succession, par parts égales entre eux,
- À défaut, à ses père et mère par parts égales entre eux,
- À défaut, à ses autres héritiers par parts égales entre eux.

Lorsqu'il y a attribution de majorations familiales, chacune d'entre elles est versée au profit de la personne au titre de laquelle elle est accordée. Lorsque l'enfant est mineur ou majeur protégé, la prestation est versée à son représentant légal.

Personnes à charge

Sont considérés comme personnes à charge :

— Les enfants du participant, indépendamment de leur position fiscale, dont la filiation avec le participant, y compris adoptive, est légalement établie :

■ 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, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (centre national d'enseignement à distance) ;

— de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux, professionnels ou technologiques dispensés pendant le temps de travail dans des organismes publics ou privés de formation et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;

— d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;

— d'être employés dans un Établissement ou Service d'Aide par le Travail (ESAT) en tant que travailleurs handicapés.

■ Jusqu'à leur 30^{ème} anniversaire sous condition d'être en apprentissage.

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions ci-dessus, les enfants à naître et nés viables, et les enfants recueillis (c'est à dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un PACS) du salarié décédé (ou en invalidité permanente totale) qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès (ou de la reconnaissance de l'invalidité permanente totale) et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

— Les personnes sans activité reconnues à charge du salarié par l'administration fiscale pour le calcul du quotient familial, à l'exception du conjoint, du partenaire lié par un PACS ou du concubin et des enfants.

Concubin / partenaire de PACS

Concubin : personne vivant en couple avec le salarié au moment du décès (ou de sa reconnaissance de l'état d'invalidité permanente et totale). La définition du concubinage est celle retenue par l'article 515.8 du code civil. De plus le concubinage doit avoir été notoire et continu pendant une durée d'au moins deux ans jusqu'au sinistre (décès ou invalidité permanente et totale). Aucune durée n'est exigée si un enfant au moins est né de la vie commune. De plus, ils doivent être, comme le salarié décédé (ou reconnu en invalidité permanente et totale), libres, au regard de l'état civil, de tout lien de mariage ou de contrat de PACS.

Partenaire de PACS : personne liée par un pacte civil de solidarité tel que défini à l'article 515.1 du code civil

4.2

Garantie rente éducation

En cas de décès ou d'invalidité permanente et totale du salarié, il est prévu au bénéfice des enfants à charge (répondant à la définition d'enfant à charge telle que prévue ci-dessus au titre de la Garantie Décès), le versement d'une rente éducation dont le montant annuel évolue en fonction de l'âge de l'enfant comme suit :

Âge de l'enfant à charge	Montant annuel de la rente
Jusqu'au 16 ^{ème} anniversaire	10 % du salaire de référence (le montant annuel ne pourra être inférieur à 4 800 euros)
Au-delà et jusqu'au 18 ^{ème} anniversaire	12 % du salaire de référence (le montant annuel ne pourra être inférieur à 5 800 euros)
Au-delà et jusqu'à 25 ans révolus, en cas de poursuite d'études ou événements assimilés (au sens des dispositions prévues selon la définition d'enfant à charge retenue) Ou jusqu'au 30 ^{ème} anniversaire en cas de contrat d'apprentissage	12 % du salaire de référence (le montant annuel ne pourra être inférieur à 5 800 euros)

La rente est doublée lorsque les enfants sont ou deviennent orphelins des deux parents.

Payement de la rente

La rente est versée par trimestre et d'avance.

Elle prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant la date du décès ou l'invalidité permanente et totale du salarié si les demandes de prestations comportant les pièces justificatives nécessaires ont été déposées dans un délai d'un an.

À défaut, elle prend effet au premier jour suivant la date de dépôt de la demande.

Le versement de la rente éducation cesse à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant ne remplit plus les conditions d'attribution au jour de son décès.

Lorsque l'enfant est mineur, elle est versée au conjoint non déchu de ses droits parentaux ou, à défaut, au tuteur ou bien, avec l'accord de celui-ci, à la personne ayant la charge effective des enfants. Lorsque l'enfant est majeur, elle lui est versée directement.

4.3 Garantie rente viagère handicap

Montant et service de la rente viagère handicap

En cas de décès ou d'invalidité permanente et totale d'un salarié ayant un enfant handicapé ou invalide tel que prévu ci-après, il est versé à ce dernier une rente viagère handicap.

Le montant de cette rente est égal à 610,04 euros par mois (valeur au 1^{er} janvier 2023).

L'invalidité permanente et totale dont il est question est définie ci-dessus au titre de la Garantie Décès. Le payement des rentes par anticipation dans ce cas met fin à la présente garantie.

Les rentes viagères sont versées à chaque enfant handicapé ou invalide tel que prévu ci-après ou à son représentant légal.

Elles sont payables trimestriellement à terme d'avance. La prestation prend effet à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date du décès ou celle de la reconnaissance de l'invalidité permanente et totale du participant.

Cette prestation est versée jusqu'au décès du bénéficiaire.

Bénéficiaires

Bénéficiaire du versement de la prestation, l'enfant reconnu handicapé ou invalide, tel que défini ci-après, d'un salarié décédé ou en invalidité permanente et totale.

Reconnaissance de l'état d'handicap ou d'invalidité

Est reconnu comme handicapé, l'enfant dont la filiation avec le salarié, y compris adoptive, est légalement établie, atteint d'une infirmité physique et/ou mentale qui l'empêche soit de se livrer, dans des conditions normales de rentabilité, à une activité professionnelle, soit s'il est âgé de moins de 18 ans, d'acquérir une instruction ou une formation professionnelle d'un niveau normal, tel que défini par l'article 199 septies 2^o du code général des impôts.

Est également bénéficiaire de la garantie rente viagère, l'enfant à charge qui est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie de la Sécurité sociale justifiée par un avis médical ou bénéficiaire de l'allocation d'adulte handicapé ou est titulaire de la carte d'invalidité prévue à l'article L 241-3 du code de l'action sociale et de la famille (ou de la carte «mobilité inclusion»).

L'état de handicap ou l'invalidité du bénéficiaire est apprécié au jour du décès ou de l'invalidité permanente totale du salarié.

4.4 Garantie incapacité de travail

En cas d'incapacité de travail pour cause de maladie, accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, se poursuivant au-delà de la première période des droits de maintien de salaire prévue à l'article 9 de la Convention collective nationale des 5 Branches - Industries Alimentaires Diverses - du 21 mars 2012, les salariés en arrêt de travail pour maladie, accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, pris en charge par la Sécurité sociale, bénéficient d'une indemnisation complémentaire à celle de la Sécurité sociale dont le montant annuel représente :

80 % du salaire de référence, sous déduction des indemnités journalières brutes de la Sécurité sociale et des droits à maintien de salaire.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la Sécurité sociale, du maintien de salaire, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu (salaire à temps partiel, indemnités de chômage,) ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

En cas d'épuisement des droits à mensualisation et en cas de nouvel arrêt de travail, l'indemnisation intervient après la période de franchise de la Sécurité sociale.

Si le salarié reprend son travail et si une rechute provenant du même accident ou de la même maladie provoque un nouvel arrêt dans un délai inférieur à deux mois, les prestations qui reprennent sont calculées sur les mêmes bases qu'avant ladite reprise du travail. Une rechute survenant plus de deux mois après la reprise du travail est considérée comme un nouvel accident ou une nouvelle maladie et la franchise est à nouveau applicable.

Pour les salariés bénéficiaires qui n'ont pas l'ancienneté requise pour bénéficier des dispositions de mensualisation susvisées, l'indemnisation complémentaire de l'incapacité de travail prend effet après un arrêt de travail continu de 160 jours.

Les indemnités journalières complémentaires ne sont versées que si le salarié perçoit des indemnités journalières de la Sécurité sociale. Lorsque le régime de la Sécurité sociale réduit ses prestations, les indemnités journalières complémentaires sont réduites à due concurrence.

Le service des indemnités journalières complémentaires cesse dès la survenance de l'un des évènements suivants :

- À la date de cessation de versement des indemnités journalières de la Sécurité sociale,
- Au décès du salarié,
- Lors de la notification de classement en invalidité du salarié par la Sécurité sociale,
- À la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale du salarié (la cessation à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse ne s'appliquera pas aux salariés en situation de cumul emploi-retraite remplissant les conditions d'ouverture des droits aux prestations de la Sécurité sociale),
- Au 1095^{ème} jour d'arrêt de travail.

4.5 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, prise en charge par la Sécurité sociale, le salarié perçoit les prestations suivantes :

- Pour une invalidité de 1^{ère} catégorie ou une incapacité permanente dont le taux est compris entre 33 % et 66 %, le montant annuel de la rente est de 48 % du salaire de référence, sous déduction de la rente brute versée par la Sécurité sociale ;
- Pour une invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie ou une incapacité permanente dont le taux est égal ou supérieur à 66 %, le montant annuel de la rente est de 80 % du salaire de référence, sous déduction de la rente brute versée par la Sécurité sociale.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la Sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, salaire à temps partiel ou un quelconque revenu de substitution, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

La rente est réduite ou suspendue en cas de réduction ou de suspension de la pension versée par la Sécurité sociale.

Le service de la rente est maintenu sous réserve du versement de la rente d'invalidité de la Sécurité sociale et cesse au plus tard dès la survenance de l'un des évènements suivants :

- date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse du salarié (au sens notamment des articles L. 341-15 et R. 341-22 du Code de la Sécurité sociale) ;

-
- décès du salarié.

Article 5 **Revalorisations**

Les prestations d'indemnités journalières complémentaires, les rentes d'invalidité, les rentes d'éducation et les rentes viagères sont revalorisées dans les conditions prévues par le contrat de l'organisme assureur.

Article 6 **Reprise des encours**

Lors de la souscription du contrat d'assurance auprès de l'organisme assureur, l'entreprise doit obligatoirement produire la liste des salariés, anciens salariés en arrêt de travail (y compris ceux en temps partiel thérapeutique) ou des autres bénéficiaires de prestations périodiques (rente éducation, rente handicap) à la date d'effet dudit contrat.

Sous réserve de la production de cette liste déclarative et en application notamment de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (dite loi Évin), de la loi n° 94-678 du 8 août 1994 relative à la protection sociale complémentaire des salariés et de la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001, l'organisme assureur garantit à la date d'effet du contrat d'assurance au présent régime, les prises en charge suivantes :

6.1

En présence d'un contrat de prévoyance antérieur souscrit auprès d'un organisme assureur

L'organisme assureur garantit, dans les conditions prévues au contrat d'assurance, à compter de sa date d'effet, aux salariés et anciens salariés bénéficiaires de la portabilité des garanties en application de l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité sociale, dont les droits à prestations sont nés antérieurement :

- Les revalorisations futures des prestations périodiques (indemnités journalières ou rentes d'invalidité/incapacité permanente professionnelle) en cours de service et à servir, au jour de la date d'effet du contrat d'assurance,
- Le montant de la prestation de chaque garantie décès du contrat d'assurance, sous déduction du montant pris en charge au titre du précédent contrat d'assurance pour ces mêmes garanties,
- L'éventuel différentiel de garantie au titre de la garantie en cas d'arrêt de travail (incapacité temporaire de travail et invalidité-incapacité permanente professionnelle), en cas d'indemnisation moindre par le précédent organisme assureur.

L'organisme assureur prend en charge également à compter de la date d'effet du contrat d'assurance, pour les anciens salariés non bénéficiaires de la portabilité des garanties et dont les droits à prestations sont nés antérieurement à la date d'effet dudit contrat, ainsi que pour les autres bénéficiaires de prestations périodiques (rentes éducation, rentes handicap), les revalorisations futures des prestations périodiques (indemnités journalières ou rentes d'invalidité/incapacité permanente professionnelle/éducation/handicap) en cours de service au jour de la date d'effet du contrat d'assurance.

La prise en charge des risques en cours exposée ci-dessus s'effectue moyennant paiement par l'entreprise d'une prime ou d'une sur-cotisation éventuelle établie par l'organisme assureur au regard de la sinistralité propre au souscripteur à la date d'effet du contrat d'assurance.

6.2

En l'absence d'un contrat de prévoyance antérieur souscrit auprès d'un organisme assureur

Les salariés en arrêt de travail avant la prise d'effet du contrat d'assurance pourront bénéficier, dès leur prise d'effet, des garanties dudit contrat d'assurance.

Cette prise en charge des risques en cours exposée ci-dessus s'effectuera moyennant paiement par l'entreprise d'une prime ou d'une sur-cotisation éventuelle établie par l'organisme assureur au regard de la sinistralité propre au souscripteur à la date d'effet du contrat d'assurance.

Article 7

La portabilité des droits de prévoyance complémentaire

Les employeurs ont l'obligation de maintenir les garanties collectives de prévoyance à leurs anciens salariés qui, à la date de cessation de leur contrat de travail, bénéficiaient de ces garanties dans l'entreprise.

Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, les salariés bénéficient du maintien des garanties prévues aux articles :

- Article 4.1 «Garantie décès toutes causes ou invalidité permanente et totale»
- Article 4.2 «Garantie rente éducation»
- Article 4.3 «Garantie rente viagère»

-
- Article 4.4 «Garantie incapacité de travail»
 - Article 4.5 «Garantie invalidité»

Ils bénéficient du maintien de garanties lorsque les droits à couverture complémentaire au titre du régime de prévoyance souscrit ont été ouverts pendant l'exécution de leur contrat de travail.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après.

Durée - limites

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail du participant 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 douze mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque le participant ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage, à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale, en cas de décès du participant ainsi qu'en cas de non renouvellement ou résiliation du contrat collectif de prévoyance de l'assureur, sauf en cas de défaillance économique de l'entreprise suite à cessation d'activité.

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 la durée du maintien des garanties qui n'est pas prolongée d'autant.

Dès qu'il en a connaissance, l'ancien salarié (ou ses ayants droit en cas de décès) s'engage à informer l'organisme assureur de toute cause entraînant la cessation anticipée de maintien des garanties. Sont visées notamment les causes suivantes :

- L'impossibilité de justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage,
- La survenance de la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale.

Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini pour les salariés en activité pour chaque garantie maintenue, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de cessation du contrat de travail. Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la cessation du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

Incapacité de travail

Les indemnités journalières complémentaires sont calculées conformément aux dispositions prévues à l'article 4.4 du présent avenir.

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.

Mutualisation du financement

Le maintien des garanties au titre du présent dispositif de portabilité est financé par les cotisations des entreprises et des participants en activité (part patronale et part salariale). Ce mode de financement s'applique aux cessations de contrat de travail dont la date est égale ou postérieure à la date d'adhésion de l'entreprise.

Article 8 **Cotisations minimales obligatoires**

Souhaitant faire bénéficier aux salariés bénéficiaires, prévus à l'article 1 du présent avenir, d'un régime de prévoyance (tel que défini à l'article 4) plus favorable que les obligations légales, la cotisation minimale obligatoire du régime ne pourra être inférieure à 1,60 % T1, sauf si l'entreprise assure des garanties au moins équivalentes à celles prévues par le présent avenir.

Il est rappelé l'obligation légale de cotisation patronale de 1,5 % sur la Tranche 1.

Concernant la répartition entre l'employeur et le salarié :

- La contribution minimale de l'employeur ne pourra être inférieure à 1,5 % T1
- La contribution minimale du salarié ne pourra être inférieure à 0,10 % T1
- L'éventuelle cotisation sur la tranche 1 du salaire au-delà de 1,60 % et la cotisation sur la tranche 2^(*) seront prises en charge à 50 % par l'employeur et 50 % par le salarié.

* T2 : La tranche 2 appliquée au régime correspond à la fraction de salaire comprise entre le plafond annuel de la Sécurité sociale et quatre fois celui-ci.

L'assiette de cotisation T1 et T2 est donc limitée à quatre plafonds annuels de la Sécurité sociale.

Article 9 Organisme assureur

Il est entendu que les entreprises ont le libre choix de l'organisme (société d'assurance, mutuelle ou institution de prévoyance) pour la mise en œuvre du présent dispositif de prévoyance et plus particulièrement les garanties minimales obligatoires définies à l'article 4.

Article 10 Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur décidé par l'entreprise, les prestations incapacité de travail et invalidité permanente et les rentes éducation et handicap en cours de service seront maintenues par les organismes assureurs quittés, à leur niveau atteint à la date de changement d'organisme assureur.

Par ailleurs, la revalorisation de ces prestations sera assurée par le nouvel organisme assureur dans des conditions au moins identiques à celles définies dans le présent régime.

Les salariés en incapacité de travail et en invalidité avant le changement d'organisme assureur se verront maintenir les garanties décès, nées du présent régime de prévoyance.

Article 11 Date d'effet et durée de l'accord

Le présent avenant relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance pour les salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI Prévoyance du 17 novembre 2017 de la convention collective nationale des 5 Branches - Industries Alimentaires Diverses prend effet au 1^{er} janvier 2025 pour les entreprises adhérentes à l'un des syndicats patronaux signataires ou pour les entreprises qui appliquent les accords de branche à leur date d'effet, et au plus tard le 1^{er} jour du mois qui suit l'arrêté d'extension pour les autres entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective.

Le présent avenant sera notifié aux organisations syndicales à l'issue de la période de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail.

Article 12 Stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à instaurer un régime collectif obligatoire de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés visés à l'article 1 du présent avenant relevant de la Convention Collective Nationale des 5 Branches Alimentaires Diverses et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Article 13 Dépôt et extension

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension.

Congé de proche aidant

Avenant n° 26 du 17 octobre 2024

[Non étendu, applicable à compter de sa date de dépôt, pour une durée de 3 ans, sauf art. 5.7]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Alliance 7 ;

Fedalim ;

CSFL ;

CFC ;

AEG.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

*FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
CFE CGC AGRO.*

Préambule

En référence à l'article L 113-1-3 du code de l'action sociale et des familles, le proche aidant est défini comme étant une «personne qui vient en aide, de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne d'une personne en perte d'autonomie, du fait de l'âge, de la maladie ou d'un handicap».

Les proches aidants sont de plus en plus sollicités et «l'aidance» peut avoir de nombreux impacts pour le salarié comme pour l'entreprise. Tout salarié quel qu'il soit peut, un jour, devenir proche aidant, parfois très soudainement, et cette situation peut influer sur son activité professionnelle, sa vie sociale, l'équilibre entre sa vie personnelle et professionnelle et le cas échéant sur sa propre santé.

66 % des aidants seraient des actifs et 23 % d'entre eux ignorerait leur statut d'aidant selon des sources 2023 AG2R. Selon une infographie 2022 de France Stratégie, un actif sur 4 sera aidant en 2030.

L'aidant peut faire reconnaître son rôle auprès du proche qu'il accompagne pour officialiser et faciliter son droit de prises de décisions envers lui. Pour que le rôle d'aidant soit constaté au niveau de l'administration, il est possible de demander une attestation administrative d'aidant familial au Conseil départemental explique le guide du ministère de la Santé et des Solidarités.

Par le présent accord, les parties souhaitent reconnaître formellement la qualité de «travailleur aidant» (RQTA).

Prenant le relais du congé de soutien familial, le congé de proche aidant a été institué en 2017.

Ce congé, prévu par la loi aux articles L. 3142-16 et suivants du code du travail permet à un salarié de cesser le travail ou de passer à temps partiel afin de s'occuper d'un proche en état de dépendance du fait d'un handicap ou d'une perte d'autonomie.

Le code du travail prévoit la possibilité via une convention ou un accord collectif de branche ou à défaut un accord d'entreprise d'organiser le congé de proche aidant.

Afin de prendre en compte cet enjeu sociétal croissant et conscients par ailleurs du rôle qu'ils peuvent jouer en matière de sensibilisation et mobilisation sur ce sujet, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité négocier un accord collectif pour améliorer le cadre légal du congé de proche aidant et faire connaître et faciliter l'accès des salariés à ce dispositif.

Par ailleurs, les parties signataires du présent accord souhaitent utiliser cet accord comme un vecteur d'information des salariés et entreprises de la branche notamment sur les outils et services existants et proposés paritairement afin de faciliter l'aide d'un proche aidant tout en maintenant l'activité de l'entreprise.

C'est dans ce cadre qu'il est convenu ce qui suit :

Article 1 Champ d'application et bénéficiaires

Article 1.1 Champ d'application

Les dispositions de cet accord s'appliquent aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des 5 branches industries diverses du 21 mars 2012.

Les parties précisent que des stipulations spécifiques sont édictées dans cet accord pour les entreprises de moins de 50 salariés concernant la durée du congé de proche aidant.

Il n'est possible de déroger au présent accord que dans un sens plus favorable.

Article 1.2 Bénéficiaires de l'accord

Le congé de proche aidant permet à un salarié de s'absenter temporairement pour s'occuper d'un parent ou d'un proche malade ou handicapé. Le congé de proche aidant est ouvert à tout salarié, sans condition d'ancienneté.

Ce congé est un droit pour le salarié. Si les conditions légales et conventionnelles requises sont remplies, l'employeur ne peut pas refuser ou demander le report de ce congé, ou refuser le ou les renouvellements sollicités.

L'article L. 3142-16 du Code du travail précise que «le salarié a droit à un congé de proche aidant lorsque l'une des personnes suivantes présente un handicap ou une perte d'autonomie :

I^o Son conjoint ;

-
- 2^o Son concubin ;*
 - 3^o Son partenaire lié par un PACS ;*
 - 4^o Un descendant ;*
 - 5^o Un descendant ;*
 - 6^o Un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale ;*
 - 7^o Un collatéral jusqu'au quatrième degré (frère, sœur, oncle, tante, neveu, nièce, grand-oncle et tante, petit-neveu et nièce, cousin germain) ;*
 - 8^o Un descendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un PACS ;*
 - 9^o Une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne».*

La personne aidée doit résider en France de façon stable et régulière.

Il est précisé que le placement de la personne aidée en établissement ou chez un tiers ne fait pas obstacle au bénéfice de ce congé.

Article 2 **Durée du congé**

Légalement le congé de proche aidant est d'une durée maximale de 3 mois renouvelable dans la limite d'1 an renouvellements compris pour l'ensemble de la carrière. Il est précisé que la durée d'1 an est un maximum légal auquel il ne peut être dérogé.

Cependant par le présent accord, les parties souhaitent aménager le dispositif légal comme suit :

- Durée maximale de 6 mois renouvelable dans la limite d'1 an renouvellements compris pour l'ensemble de la carrière, pour les entreprises ayant un effectif de 50 salariés et plus ;*
- Durée maximale de 3 mois renouvelable dans la limite d'1 an renouvellements compris pour l'ensemble de la carrière, pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.*

Les parties conviennent de ne pas limiter le nombre de renouvellements possibles dans les limites précitées.

Le salarié décide de la durée minimale du congé qu'il sollicite dans les limites maximales précitées.

Article 3 **Demande du congé de proche aidant**

Article 3.1 **Délai en cas de demande de congé**

Au moins 1 mois avant le début du congé de proche aidant, le salarié doit informer son employeur par tout moyen conférant date certaine de :

- sa volonté de bénéficier du congé*
- la date de son départ en congé*
- la durée du congé sollicité*

Le congé peut débuter sans délai en cas :

- de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, constatée par écrit par un médecin qui établit un certificat médical*
- de situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant, constatée par écrit par un médecin qui établit un certificat médical (qui doit être transmis au plus tard 8 jours après l'évènement)*
- de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée, attestée par le responsable de cet établissement*

Un modèle de courrier de demande de congé est proposé en annexe du présent accord.

Article 3.2 **Délai en cas de passage à temps partiel ou de fractionnement du congé**

Le salarié peut, avec l'accord de son employeur, transformer le congé de proche aidant en période d'activité à temps partiel ou fractionner ce congé.

Si l'employeur accepte que le congé soit fractionné ou transformé en temps partiel, le salarié alterne alors des périodes travaillées et périodes de congé.

Au moins 1 mois avant, le salarié doit informer son employeur par tout moyen conférant date certaine :

- de sa demande de fractionnement du congé
- de sa demande de transformation à temps partiel du congé
- de la date de mise en œuvre souhaitée

L'employeur dispose d'un délai de 15 jours pour lui répondre. À défaut de réponse dans les 15 jours, la demande du salarié est réputée acceptée.

En cas de fractionnement, le salarié doit avertir son employeur au moins 48 h avant la date à laquelle il entend prendre chaque période de congé fractionné, étant précisé que la durée minimale de chaque période est d'une demi-journée.

Un avenant au contrat de travail sera prévu en cas de temps partiel.

Le fractionnement peut être accordé sans délai en cas :

- de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, constatée par écrit par un médecin qui établit un certificat médical
- de situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant, constatée par écrit par un médecin qui établit un certificat médical (qui doit être transmis au plus tard 8 jours après l'évènement)
- de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée, attestée par le responsable de cet établissement

Article 3.3 Renouvellement du congé

Le congé de proche aidant est renouvelé à la seule initiative du salarié. Il est rappelé que ce ou ces renouvellements ne peuvent conduire à ce que le congé n'excède 1 an pour l'ensemble de la carrière.

En cas de renouvellement du congé de façon successive, le salarié doit informer son employeur de la prolongation du congé par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande au moins 15 jours avant la date de fin du congé initialement prévu.

En cas de renouvellement non successif, le délai de prévenance est d'1 mois minimum.

Le congé peut être renouvelé sans délai en cas :

- de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, constatée par écrit par un médecin qui établit un certificat médical
- de situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant, constatée par écrit par un médecin qui établit un certificat médical (qui doit être transmis au plus tard 8 jours après l'évènement)
- de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée, attestée par le responsable de cet établissement

Article 3.4 Documents à joindre à la demande de congé

À l'appui de sa demande de congé de proche aidant, le salarié doit joindre les documents suivants :

- une déclaration sur l'honneur du lien familial du demandeur avec la personne aidée ou de l'aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables ;
- une déclaration sur l'honneur du demandeur précisant qu'il n'a pas eu précédemment recours, au long de sa carrière, à un congé de proche aidant ou bien la durée pendant laquelle il a bénéficié de ce congé selon les exigences légales ;
- lorsque la personne aidée est un enfant handicapé à la charge du demandeur, au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale, ou un adulte handicapé, une copie de la décision prise en application de la législation de sécurité sociale ou d'aide sociale subordonnée à la justification d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % ;
- lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie, une copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie mentionnée à l'article L 232-2 du code de l'action et des familles.

En outre, conformément aux dispositions légales, lorsque la personne aidée en bénéficie, une copie de la décision de l'une des prestations suivantes doit être transmise par le salarié proche aidant :

- la majoration pour aide constante d'une tierce personne mentionnée à l'article L. 355-1 du code de la sécurité sociale ;
- la prestation complémentaire pour recours à tierce personne mentionnée au troisième alinéa de l'article L. 434-2 du code de la sécurité sociale ;
- la majoration spéciale pour assistance d'une tierce personne mentionnée à l'article L. 30 bis du code des pensions

civiles et militaires de retraites et à l'article 34 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales ;

- la majoration attribuée aux bénéficiaires du 3^e de l'article D. 712-15 du code de la sécurité sociale et du 3^e du V de l'article 6 du décret n° 60-58 du 11 janvier 1960 relatif au régime de sécurité sociale des agents permanents des départements, des communes et de leurs établissements publics n'ayant pas le caractère industriel ou commercial ;
- la majoration mentionnée à l'article L. 133-1 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre.

Article 4 Cessation du congé

À l'issue du congé de proche aidant, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le salarié peut mettre fin de manière anticipée au congé ou y renoncer en cas de :

- décès de la personne aidée ;
- admission de la personne aidée dans un établissement ;
- diminution importante de ses ressources ;
- recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée ;
- congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille.

Dans un tel cas, le salarié adresse sa demande motivée à son employeur par tout moyen conférant date certaine au moins 1 mois avant la date à laquelle il entend mettre fin au congé.

En cas de décès de la personne aidée, ce délai est ramené à 2 semaines.

Article 5 Situation du salarié pendant le congé

Article 5.1 Allocation journalière de proche aidant

Le congé de proche aidant n'est pas rémunéré. En cas de période de travail à temps partiel, le salarié reçoit une rémunération proportionnelle au temps de travail effectué.

Toutefois, le salarié perçoit une allocation journalière de proche aidant (AJPA) attribuée par la Caisse d'Allocations Familiales.

Le montant de cette allocation est égal à date à 7 fois la valeur du SMIC horaire net en vigueur au 1^{er} janvier de l'année civile au cours de laquelle l'allocation est due.

Le versement de l'AJPA est soumis au respect des conditions de régularité de séjour et de stabilité de résidence en France.

Lorsque le bénéficiaire d'un congé de proche aidant le transforme en période d'activité à temps partiel, le montant mensuel de l'AJPA versé est calculé sur la base du nombre de journées ou demi-journées non travaillées correspondantes au titre d'un mois civil.

La demande d'AJPA est effectuée auprès de la CAF à partir d'un formulaire homologué. Les salariés n'ont pas à joindre la copie de la décision d'attribution de la prestation dont bénéficie le proche aidé lors de leur demande. Ce document doit simplement être transmis à l'employeur à l'occasion de la demande de congé.

L'AJPA n'est pas cumulable avec d'autres allocations et indemnités de sécurité sociale.

Conformément à la législation en vigueur, le nombre d'allocations versées au titre d'un mois civil ne peut être supérieur à 22, et les allocations journalières sont versées au proche aidant dans la limite d'une durée de 66 jours. Lorsque cette durée est atteinte, le droit à l'allocation journalière de proche aidant peut être renouvelé, à compter du 1^{er} janvier 2025, si le proche aidant apporte son aide à une personne différente de celle au titre de laquelle il a précédemment bénéficié de cette allocation. Ce renouvellement est ouvert dans la limite de 66 jours et après avoir formulé une nouvelle demande au moyen d'un formulaire homologué, dans les conditions prévues à l'article D. 168-11 du Code de la sécurité sociale.

Le nombre maximal d'allocations journalières versées à un bénéficiaire ne peut être supérieur à 264 jours sur l'ensemble de sa carrière.

Si la personne aidée décède, l'AJPA continue d'être versée pour les jours d'interruption d'activité pris au cours du mois, dans la limite du mois civil du décès et du nombre maximal de 22 jours. Si le proche aidant décède, l'allocation cesse d'être due à compter du jour suivant le décès.

Le bénéficiaire d'un congé de proche aidant qui met fin de façon anticipée au congé ou y renonce en cas de décès

de la personne aidée peut demander la cessation du versement de l'allocation à compter du jour suivant le décès.

Article 5.2 **Activité professionnelle**

Le salarié ne peut exercer aucune autre activité professionnelle pendant la durée du congé de proche aidant.

Il peut toutefois être employé par la personne aidée lorsque celle-ci perçoit l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) ou la prestation de compensation du handicap (PCH). Dans ce cas il ne perçoit pas l'allocation journalière de proche aidant.

Article 5.3 **Ancienneté du salarié aidant**

La durée du congé de proche aidant est intégralement prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Conformément aux dispositions légales, le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

Article 5.4 **Congés payés**

Le congé de proche aidant n'est pas assimilé à du travail effectif pour l'acquisition de congés payés. La durée du congé de proche aidant ne peut pas être imputée sur celle des congés payés.

Article 5.5 **Entretien professionnel**

Avant et après son congé de proche aidant, lorsqu'il y a suspension totale du contrat de travail, le salarié bénéficie à l'initiative de l'employeur d'un entretien professionnel qui donnera lieu à un compte rendu écrit.

L'entretien professionnel devra se tenir :

- dans le mois qui précède le départ du salarié en congé*
- dans les 15 jours suivant son retour.*

Article 5.6 **Droits à la formation**

La durée du congé est intégralement prise en compte pour le calcul des droits acquis au Compte Personnel de Formation (CPF).

Il est par ailleurs précisé que depuis la loi portant «mesures d'urgences relatives au fonctionnement du marché du travail et du plein emploi» promulguée en décembre 2022, la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) est ouverte aux salariés proches aidants afin de favoriser la prise en compte des acquis de la personne dans son rôle d'aidant pour une évolution professionnelle ou un retour à l'emploi.

Article 5.7 **Maintien de la prévoyance durant le congé proche aidant**

Les garanties prévoyance sont maintenues durant le congé de proche aidant total ou partiel, sous réserve que le salarié soit bénéficiaire de l'allocation journalière de proche aidant, moyennant payement des cotisations par le salarié et l'entreprise calculées selon les mêmes règles applicables à la catégorie de personnel dont relève le salarié.

La rémunération mensuelle à prendre en compte pour la détermination de l'assiette et le calcul de la cotisation est égale au montant moyen des rémunérations perçues au cours des 12 mois précédent la période de congé.

Le payement de la cotisation auprès de l'organisme assureur sur un salaire reconstitué incombe à l'employeur, charge à lui de récupérer la part salariale et la reverser à l'organisme assureur.

Cette disposition conventionnelle entre en vigueur à compter du 1^{er} jour du mois qui suit l'extension du présent accord et au plus tôt à compter du 1^{er} janvier 2025.

Article 6 **Autorisations d'absence**

6.1

Transformation d'éléments de rémunération en jours de congés supplémentaires - compte épargne temps

Le salarié peut demander la transformation des éventuelles primes annuelles ou de treizième mois dont il bénéficie, en journées d'absences autorisées payées à accoler au congé de proche aidant. Ce temps supplémentaire a vocation à servir à l'accompagnement de la personne aidée et / ou pour permettre au salarié de faire valoir son droit au répit.

Il peut aussi utiliser ses jours de Compte Epargne Temps dans l'hypothèse où ce dispositif est en place dans l'entreprise.

Les modalités pratiques d'utilisation de ces possibilités sont à encadrer par l'entreprise.

6.2

Autorisation d'absence pour le salarié reconnu aidant par l'administration

Il est rappelé que le salarié peut faire reconnaître son rôle d'aidant par l'administration.

Dans un tel cas, le salarié bénéficiera d'une journée d'absence autorisée payée par an, pour la réalisation de démarches administratives et / ou soins médicaux (sur présentation d'un justificatif). Cette journée peut être prise aussi par demi-journée.

Les modalités pratiques de prise de cette autorisation d'absence sont à encadrer par l'entreprise.

Article 7

Information, sensibilisation, mobilisation

Article 7.1

Communication

Les parties au présent accord s'engagent à promouvoir le présent accord auprès de l'ensemble des salariés et des entreprises de la branche par leurs canaux de communication habituels ou qui leur semblent les plus pertinents.

Les entreprises s'emploieront de leur côté à relayer par tous moyens à leurs salariés les dispositions du présent accord.

En outre, afin de faciliter l'accès à l'information des salariés aidants familiaux et des entreprises qui les accompagnent, les parties au présent accord s'engagent à élaborer paritairement sous 6 mois à compter de la signature de l'accord un guide de sensibilisation sur la situation du proche aidant, et d'information sur les services et dispositifs existants, dont l'ensemble des dispositifs proposés par le pôle alimentaire d'AG2R La Mondiale.

Article 7.2

Rôle de l'entreprise

L'entreprise a un rôle crucial à jouer dans le soutien et l'aide à apporter à ses aidants familiaux salariés. Pour ce faire, et afin d'aller au-delà des préjugés qui pourraient être entretenus par méconnaissance du sujet, des ateliers de sensibilisation des managers et des salariés ou des campagnes de communication sur les dispositifs d'accompagnement existants, via des webinaires ou des conférences, peuvent par exemple être mis en place.

La formation des managers et des services RH est également un levier opportun à activer.

Il est rappelé que les services médico-sociaux ou de prévention et de santé au travail sont des acteurs ressource en la matière.

Article 7.3

Acteurs externes d'accompagnement des aidants

Au-delà de l'implication des acteurs internes à l'entreprise, de nombreux acteurs spécialisés sur l'accompagnement des proches aidants peuvent apporter information, soutien et aide dans les démarches et dans le quotidien. Peuvent notamment être cités les acteurs suivants :

- *Ma Boussole Aidants, organisme développé par l'Agirc-Arrco : service digital gratuit qui centralise les informations et aides disponibles en proximité des aidants et de leurs proches ;*
- *La maison départementale de l'autonomie : lieu où les aidants de personnes âgées et de personnes handicapées peuvent accéder à l'information sur les dispositifs les concernant et être accompagnées pour les démarches administratives ;*
- *Le centre communal d'action sociale (CCAS) : a pour mission de soutenir les habitants de la commune, notamment les personnes âgées et leurs proches aidants ;*
- *Les plateformes d'accompagnement et de répit : apportent un soutien aux proches aidants de personnes âgées en perte d'autonomie et de personnes atteintes d'une maladie chronique invalidante ou en situation de handicap ;*
- *«Au côté des aidants» : offre de service prévue par le régime de prévoyance de branche et accessible aux clients AG2R*

Il existe également de nombreuses associations jouant un rôle important dans l'information et l'accompagnement des aidants, telles que :

- *L'Association Française des Aidants*
- *Aidant attitude*
- *Compagnie des Aidants*

-
- La Maison des Aidants
 - Collectif Inter-associatif des aidants familiaux
 - Je T'aide
 - Avec nos proches

Article 8 *Mise en œuvre et suivi de l'accord*

Article 8.1 *Durée et suivi de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il entrera en vigueur à compter de sa date de dépôt, sauf pour les dispositions prévues à l'article 5.7.

Dans les 6 mois précédent le terme d'application de l'accord, les partenaires sociaux de la branche en réaliseront un bilan en vue de sa reconduction.

Article 8.2 *Dépôt et extension de l'accord*

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord, qui sera déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffé du Conseil de prud'hommes de Paris.

Annexe

Modèle de courrier de demande de congé de proche aidant

À (lieu), le (date)

Prénom Nom

Adresse personnelle

Fonction

[Destinataire]

Adresse du destinataire

Commune, le (date)

(Lettre recommandée avec AR ou remise en main propre contre décharge)

Objet : demande de congé de proche aidant

Madame/ Monsieur (éventuellement le prénom, nom),

Je vous informe de mon intention de prendre un congé de proche aidant afin d'accompagner mon [proche concerné : préciser le lien avec la personne concerné].

Je souhaite bénéficier de ce congé à compter du [date], pour une durée de [durée envisagée].

Je souhaite prendre mon congé [en continu/ de manière fractionnée selon le calendrier prévisionnel ci-joint/ sous forme de temps partiel à (Quotité)].

Vous trouverez ci-joint les justificatifs me permettant de bénéficier du congé de proche aidant.

Je vous prie d'agrérer l'expression de mes salutations distinguées.

Emploi des personnes en situation de handicap

Avenant n° 25 du 27 septembre 2024

[Étendu par arr. 21 mars 2025, JO 29 mars, applicable à l'issue du délai prévu par l'article L 2232-6 du code du travail et pour une durée de 3 ans]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Alliance 7 ;

CSFL ;

Comité français du café ;

FEDALIM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;
CFTC ;
CFE-CGC ;
CGT-FO.

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel qui a réformé l'emploi des personnes en situation de handicap.

Selon les termes de la loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées du 11 février 2005, «constitue un handicap toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant».

L'article L. 5213-1 du Code du travail précise qu'«est considéré comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique».

Selon l'AGEFIPH, les altérations mentionnées dans la définition ci-dessus peuvent être classées en plusieurs familles de handicap, visibles ou invisibles :

- handicap moteur (lombalgie, TMS, paralysie, AVC...) ;
- handicap psychique (névrose, dépression ; addictions ; TOC...) ;
- handicap mental (trisomie 21 ; traumatisme crânien...)
- handicap cognitif (dyslexie, TDAH, autisme...) ;
- handicap sensoriel (handicap auditif et handicap visuel) ;
- maladies chroniques ou invalidantes (cancer, diabète, sclérose en plaques...) ;

La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) est attribuée aux personnes en situation de handicap qui en font la démarche par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

Le présent accord est le fruit d'une négociation que les partenaires sociaux ont décidé d'engager sur cette thématique du handicap dans le cadre d'une démarche volontariste, conscients du rôle que les 5 Branches IAD, au même titre que les partenaires sociaux en entreprise lorsqu'ils existent, peuvent jouer en matière d'inclusion, en faveur des personnes en situation de handicap, au service de l'attractivité de ses filières.

En l'absence de dispositions conventionnelles spécifiques préexistantes traitant de l'emploi des personnes en situation de handicap, et au-delà du seul respect des obligations issues du cadre législatif et réglementaire, cet accord se fixe pour ambition de :

- promouvoir et développer l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- contribuer à leur maintien dans l'emploi ;
- favoriser leur formation ;
- améliorer le taux d'emploi des personnes en situation de handicap dans les entreprises dans la branche ;
- conserver les compétences et en attirer de nouvelles dans un contexte tendu en matière d'attractivité ;
- promouvoir le dialogue social en entreprise autour de cette thématique ;
- informer et sensibiliser les entreprises et salariés et plus largement tous les acteurs clés des entreprises de la branche impliqués dans la mise en place d'une politique handicap.

Dans l'objectif de piloter au mieux ce sujet paritairement et afin de disposer d'un état des lieux précis ainsi que d'indicateurs de suivi pertinents, les partenaires sociaux souhaitent s'appuyer sur un diagnostic qualitatif et quantitatif sur l'emploi des personnes en situation de handicap dans les 5 Branches IAD.

Ce diagnostic est en cours par l'intermédiaire de l'OPCO de la branche, OCAPIAT.

Cet accord ne dispense pas les entreprises concernées de leur obligation légale en matière d'emploi des salariés en situation de handicap visée par l'article L. 5212-2 du code du travail. Il ne fera pas, par conséquent, l'objet d'une demande d'agrément auprès du Ministère du Travail.

Enfin le présent accord ne préjuge pas des discussions que les partenaires sociaux entendent mener en parallèle sur l'accompagnement du handicap au travers des dispositifs pour les salariés aidants familiaux.

C'est dans ce cadre qu'il est convenu ce qui suit :

Article 1 **Champ d'application et bénéficiaires**

Article 1.1 **Champ d'application**

Les dispositions de cet accord s'appliquent aux entreprises de 20 salariés et plus, soumises à l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap, entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des 5 branches industries alimentaires diverses du 21 mars 2012.

Il est rappelé que l'entreprise peut mettre en œuvre son obligation d'emploi de personnes en situation de handicap par différents moyens.

Le premier consiste à employer directement des travailleurs handicapés.

Le deuxième réside dans la négociation et l'application d'un accord collectif agréé prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés, pour une durée de 3 ans renouvelable une fois.

À défaut, le troisième consiste à verser une contribution annuelle au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées pour chacun des bénéficiaires de l'obligation qu'il aurait dû employer.

Ces trois modalités de mise en œuvre de l'obligation peuvent être utilisées seules ou être associées.

Par ailleurs, l'entreprise a aussi la possibilité de formaliser ses engagements en matière d'emploi de personnes en situation de handicap par le canal d'une convention avec l'AGEFIPH.

Plus souple dans sa définition et sa mise en œuvre, d'une durée de 3 ans maximum, et non renouvelable, la convention peut constituer une phase préparatoire à un accord d'entreprise.

L'entreprise signataire d'une convention continue alors à verser une contribution à l'AGEFIPH tant qu'elle n'atteint pas le quota légal de 6 %. En revanche, elle reçoit un financement de l'AGEFIPH afin de l'aider à mettre en œuvre les actions prévues dans le cadre de la convention. Elle reste par ailleurs éligible à l'ensemble des services et des aides financières de l'AGEFIPH.

Les parties précisent qu'aucune stipulation spécifique n'est édictée dans cet accord concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

Il n'est possible de déroger au présent accord que dans un sens plus favorable.

Article 1.2 **Salariés bénéficiaires du présent accord**

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux personnes handicapées bénéficiaires de l'obligation d'emploi visées à l'article L. 5212-13 du code du travail à savoir :

- les travailleurs reconnus handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) mentionnée à l'article L 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale ;
- les titulaires d'une pension invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même code ;
- les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- les titulaires de la carte «mobilité inclusion» portant la mention «invalidité» définie à l'article L 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

Article 2 **Les acteurs**

Le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap comme plus globalement le déploiement d'une démarche active en la matière implique la mobilisation de multiples acteurs internes à l'entreprise, dont notamment :

-
- la direction de l'entreprise pour définir et déployer une politique handicap en son sein et engager l'ensemble du personnel ;
 - les managers et les équipes RH pour permettre la mise en œuvre effective de la politique handicap au sein de l'entreprise et dont le rôle est déterminant dans le recrutement, le maintien dans l'emploi et l'accompagnement du collaborateur concerné ;
 - le référent handicap lorsqu'il existe : il est rappelé que les entreprises employant au moins 250 salariés doivent désigner sur la base du volontariat, au moins un référent handicap chargé d'orienter, informer et accompagner les salariés en situation de handicap ;
 - chaque salarié de l'entreprise, acteur en matière d'inclusion ;
 - les instances représentatives du personnel qui seraient en place dans l'entreprise (CSE, délégués syndicaux, CSSCT, commission formation) en tant que relais auprès des salariés dans l'entreprise et au regard de leurs attributions légales en la matière ; Il est rappelé qu'au-delà des obligations légales en matière d'information consultation du CSE, dans le cadre de la négociation périodique obligatoire sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail, les partenaires sociaux sont tenus de négocier sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap. Conformément à l'article L. 2242-18 du code du travail, cette négociation «se déroule sur la base d'un rapport établi par l'employeur présentant la situation par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés prévue par les articles L. 5212-1 et suivants».

Les éléments d'information suivants peuvent aider à l'élaboration du rapport qui, sans que cette liste ne soit impérative ni exhaustive, pourra comprendre : des données socio-économiques générales sur l'entreprise - des données issues du bilan social - le bilan de la situation de l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise - les réponses apportées à l'obligation d'emploi - le nombre actuel de travailleurs handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi et leurs caractéristiques (sexe, âge...) - le taux d'emploi direct et indirect - la nature des contrats de travail et le nombre d'embauches de travailleurs handicapés - l'analyse des postes tenus par les travailleurs handicapés - les actions de formation mises en œuvre lors du recrutement et pour favoriser le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés - l'analyse de l'ensemble des moyens mis en œuvre pour faciliter la prise de poste et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés - la contribution des instances représentatives du personnel à la mise en œuvre de ces actions - les perspectives d'embauche et de maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés ;

- les services médico-sociaux ou de prévention et de santé au travail en tant que conseils, et accompagnants des salariés en situation de handicap dans l'entreprise.

Afin d'épauler les salariés porteurs de handicap et d'accompagner les entreprises dans la mise en œuvre de dispositifs adaptés, des acteurs externes peuvent également être sollicités, dont notamment :

- l'AGEFIPH ;
- les MDPH ;
- Cap Emploi ;
- L'OPCO (Ocapiat pour les 5 branches IAD) ;
- Tout prestataire d'appui spécifique ;
- Les Entreprises Adaptées ;
- Les ESAT.

Enfin, les parties signataires du présent accord s'engagent à tenir un rôle déterminant dans la promotion du présent accord auprès des entreprises et salariés des 5 Branches IAD.

Article 3 **Actions de communication et de sensibilisation**

La communication et l'information sont des éléments cruciaux pour la promotion des engagements pris à travers cet accord et plus globalement pour sensibiliser à l'emploi de travailleurs handicapés ou déployer efficacement une démarche active en ce sens.

Une communication efficace peut permettre d'atteindre de nombreux objectifs comme :

- pouvoir sensibiliser l'ensemble des acteurs et faire évoluer le regard sur le handicap ;
- faire connaître les dispositifs existants dans le but de faciliter l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- inciter les salariés en situation de handicap à oser évoquer leurs difficultés et déclarer leur handicap pour être accompagnés.

Article 3.1

Information et sensibilisation par la branche

Dans ce cadre, les parties au présent accord s'engagent à promouvoir le présent accord auprès de l'ensemble des salariés et des entreprises de la branche, comme auprès d'acteurs externes actifs en la matière (listés à l'article 4.6 du présent accord) par leurs canaux de communication habituels ou qui leur semblent les plus pertinents.

La branche réalisera par ailleurs périodiquement des actions de promotion de cet accord afin de le faire connaître au plus grand nombre.

Les organisations patronales signataires s'engagent en parallèle à organiser un webinaire à destination de leurs entreprises adhérentes afin de sensibiliser au handicap et présenter les dispositifs du présent accord. L'AGEFIPH sera sollicitée dans ce cadre.

À l'occasion de la semaine du handicap, la branche pourra réaliser en amont la promotion auprès des entreprises afin de les inciter à mener des actions de communication et de sensibilisation en interne.

En outre, afin d'encourager les entreprises à négocier sur le sujet, en particulier dans les PME, la branche pourra accompagner les entreprises en fournissant des modèles type d'accord d'entreprise relatif au handicap selon qu'il s'agit d'un accord agréé ou non.

Enfin, après la réalisation du diagnostic sur l'emploi des personnes en situation de handicap demandé par les partenaires sociaux à OCAPIAT, la branche mettra à disposition des entreprises et salariés de la branche un guide paritaire d'information.

Ce guide sera réalisé paritaire avec la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNEFP) des 5 Branches IAD et pourra développer notamment les éléments suivants :

- Mesures du présent accord ;
- Rappel des obligations légales générales à l'égard des travailleurs handicapés ;
- Présentation de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et les différentes modalités pour y répondre ;
- Descriptions des aides dont peut bénéficier l'entreprise et les moyens pour y accéder, que ce soit en matière de recrutement comme de maintien dans l'emploi ;
- Descriptions des aides possibles pour le salarié RQTH ;
- Présentation des acteurs vers qui se tourner ;
- Au-delà de l'emploi direct, encouragement à conclure des contrats de prestation de service ou de sous-traitance avec le secteur protégé et adapté, ESAT et EA ;
- Modèle type d'accord d'entreprise relatif au handicap ;
- Informations sur la RQTH : formalités administratives de reconnaissance de la RQTH, intérêt pour le salarié de le déclarer à son employeur ;
- Bonnes pratiques d'entreprises issues du diagnostic OCAPIAT ;
- Actions portées par le Pôle Alimentaire d'AG2R

Il sera notamment alimenté des informations, services et dispositifs mis à disposition par OCAPIAT. En effet, pour accompagner les entreprises relevant de son périmètre dans l'identification des solutions adaptées à leurs enjeux et problématiques sur le handicap, OCAPIAT a signé en 2022 un partenariat de 3 ans avec l'Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH).

Ce partenariat a comme objectifs de renforcer l'accès à l'emploi et de sécuriser les parcours professionnels des personnes handicapées, en favorisant la mobilisation des entreprises par un outillage et un accompagnement au plus près de leurs besoins.

Article 3.2

L'entreprise

Les actions de sensibilisation des acteurs internes à l'entreprise sont clés et contribuent incontestablement à la réussite d'une politique d'emploi de travailleurs en situation de handicap.

Ainsi les parties au présent accord encouragent les entreprises à prévoir des actions de communication sur le sujet par tous moyens (affichage, intranet, évènements, etc.) et/ou à mener des actions de sensibilisation de leurs salariés.

Il s'agira d'améliorer la connaissance du handicap en général, dont notamment de lever les idées reçues, faire évoluer la perception du handicap dans l'entreprise, contribuer à une bonne réussite de l'intégration de salariés en situation de handicap nouvellement embauchés, ou expliquer le fonctionnement de la RQTH afin de lever les freins aux déclarations.

Des actions de sensibilisation ou de communication interne pourront notamment être réalisées avec l'aide d'organismes compétents comme l'AGEFIPH ou par exemple à l'occasion de la participation à la semaine du handicap ou

la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH).

L'Agefiph propose notamment à fins de communication des «Activ Box» thématiques qui peuvent être utiles pour aborder certains sujets spécifiques.

Des associations locales peuvent également proposer des temps spécifiques de sensibilisation au handicap.

La sensibilisation en entreprise peut aussi passer par des actions ponctuelles d'immersion de personnes en situation de handicap dans l'entreprise telles :

— DuoDay porté par le Ministère du travail de la santé et des solidarités qui consiste à accueillir pendant une journée une personne en situation de handicap pour lui faire découvrir un métier ;

— Un jour un métier en action via l'AGEFIPH, permettant ainsi de faire découvrir l'entreprise et ses métiers à une personne en situation de handicap.

La sensibilisation des partenaires sociaux dans l'entreprise, lorsqu'ils existent, est également un facteur de réussite pour lever les obstacles potentiels existants.

Il est rappelé que le référent handicap est un acteur clé en matière d'information et de sensibilisation du personnel de l'entreprise.

En outre, les entreprises devront relayer par tous moyens à leurs salariés les informations diffusées par la branche, dont le présent accord.

Article 4

Favoriser l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap

Article 4.1

Accès à l'emploi

Article 4.1.1

Non-discrimination et égalité des chances

Conformément aux dispositions légales, aucun candidat à un emploi ne peut être écarté d'une procédure de recrutement en raison de son handicap, ni faire l'objet d'une quelconque discrimination, quelle qu'en soit la nature et la forme.

Par ce présent accord, les entreprises s'engagent donc en faveur de l'égalité des chances en ne faisant aucune discrimination dans leurs pratiques d'embauches relatives à la situation de handicap des candidats.

Le recrutement des personnes en situation de handicap s'effectue sur tous les postes ouverts au recrutement et en cohérence avec les besoins de compétence des entreprises.

Les entreprises embauchent les salariés en situation de handicap dans les mêmes conditions salariales que les autres salariés dans des conditions similaires. Et elles les assurent de disposer de droits identiques, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 4.1.2

Leviers de recrutement et d'insertion

Afin de favoriser l'emploi des salariés en situation de handicap et développer la recherche de candidats, les entreprises :

— s'engagent à indiquer dans leurs offres d'emploi, dans la mesure du possible, que le poste est ouvert aux candidats en situation de handicap ;

— sont encouragées à diversifier leurs canaux de recrutement, notamment par la diffusion de leurs offres d'emploi sur des canaux spécifiques, tels que : réseau des Cap Emploi, hanploi.com, espace-emploi.agefiph.fr, cabinets de recrutement dédiés aux personnes en situation de handicap, La Bonne Alternance, l'APEC.

L'alternance est en outre un levier intéressant d'insertion des personnes en situation de handicap tout en ouvrant l'entreprise à une dynamique d'inclusion bénéfique à tous.

Les stages école sont également à promouvoir, ainsi que les stages découverte ou l'immersion facilitée. La Période de Mise en Situation Professionnelle (PMSP) permet de son côté à la personne handicapée qui en bénéficie de découvrir un métier, un secteur d'activité en totale immersion et à l'entreprise de rencontrer des candidats intéressés et favoriser leur intégration tout en valorisant les métiers.

La Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE) est également une démarche de recrutement susceptible d'être proposée à un candidat en situation de handicap. Les aménagements nécessaires à la compensation du handicap peuvent être mis en œuvre et financés par l'AGEFIPH dans un tel cadre.

Enfin, les partenariats avec les écoles, universités et associations concernées sont encouragés.

Il est rappelé qu'il existe des aides humaines et financières destinées à aider à recruter des personnes en situation

de handicap. Ainsi des aides externes, financières comme opérationnelles via l'AGEFIPH sont possibles comme l'aide financière à l'embauche en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation d'une personne en situation de handicap, le conseil et accompagnement emploi handicap, étude ergonomique ou appuis spécifiques. Les parties au présent accord encouragent les entreprises à sensibiliser et ou former managers et équipes RH aux méthodes du recrutement inclusif.

Article 4.2 **Recours au secteur protégé et adapté**

Bien que l'embauche directe soit à privilégier, les contrats de sous-traitance auprès des entreprises adaptées (EA) et des établissements et services d'accompagnement par le travail (ESAT) peuvent être considérés par les entreprises comme de véritables atouts pour le recrutement indirect des travailleurs handicapés.

Les partenaires sociaux soulignent que les recours au secteur protégé et adapté sont de véritables atouts économiques et sociaux en permettant à la fois aux entreprises de répondre à leur obligation d'emploi et aussi de tisser des liens durables avec des personnes en situation de handicap en milieu protégé.

Le recours à la sous-traitance par le biais du secteur protégé et adapté permet aux personnes handicapées d'exercer une activité professionnelle dans un milieu aménagé en fonction de leurs besoins et de leurs aptitudes afin qu'ils puissent par la suite conserver un emploi.

Les vocations de ces établissements sont différentes. Alors que l'EA est considérée comme une entreprise dite classique en adaptant les conditions de travail des travailleurs handicapés afin que celles-ci soient adaptées à leur handicap, les ESAT leur apportent un soutien médico-social et éducatif lorsque leur handicap ne leur permet pas d'assurer un poste de travail en EA.

Le recours aux EA et ESAT permet en outre de favoriser le passage d'un établissement du secteur protégé vers le milieu ordinaire de travail.

Des acteurs externes à l'entreprise permettent d'apporter un soutien financier ou un appui, dont :

- l'AGEFIPH qui permet de faciliter et amplifier les passerelles entre milieu protégé, adapté et milieu ordinaire en développant les relations avec les EA et les ESAT ;
- l'État, conformément à l'article L. 5213-10 du code du travail qui peut attribuer une aide financière du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap aux entreprises soumises à l'obligation d'emploi afin de faciliter l'insertion vers le milieu ordinaire.

Article 4.3 **Intégration du salarié**

Afin d'accompagner au mieux un salarié en situation de handicap nouvellement embauché dans l'entreprise, les entreprises sont encouragées à mettre en œuvre un accueil spécifique afin d'assurer son intégration et d'identifier les éventuels aménagements à mettre en place à son arrivée, en lien avec les organismes compétents.

L'intégration du salarié en situation de handicap pourra être préparée en l'associant.

Lorsqu'un salarié nouvellement embauché fait état d'une RQTH, les éventuels aménagements de postes nécessaires à son activité seront étudiés. Dans ce cadre, l'adaptation éventuellement nécessaire de sa situation de travail pourra être abordée avec lui.

Sous réserve de l'accord du salarié concerné, les entreprises sont invitées à mener les actions de sensibilisation et /ou formation des équipes accueillantes afin de créer un environnement favorable pour son accueil et son intégration.

Enfin un entretien est préconisé entre l'entreprise et le salarié nouvellement embauché dans les premiers mois de collaboration afin notamment de faire un bilan de son intégration et des aménagements mis en œuvre ou qui seraient à mettre en œuvre.

Il est rappelé que l'AGEFIPH propose des dispositifs d'accompagnement de l'accueil et l'intégration d'un salarié en situation de handicap via des aides spécifiques comme l'aide financière à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle des personnes handicapées, ou l'aide à l'adaptation des situations de travail des personnes handicapées.

Le médecin du travail est bien évidemment de son côté un acteur d'intégration du collaborateur nouvellement recruté en situation de handicap, en aidant à évaluer la situation et proposer des aménagements destinés à compenser le handicap dès l'embauche.

Article 4.4 **Parrain interne**

En embauchant un travailleur handicapé, l'entreprise doit être en mesure de lui apporter un accueil adapté. Pour ce faire, la personne en situation de handicap pourra, durant les premiers mois de son embauche, recevoir, si elle le souhaite, l'accompagnement d'un parrain interne à l'entreprise afin d'accompagner ses premiers temps dans l'entreprise.

Le parrain interne est choisi sur la base du volontariat, selon des modalités de fonctionnement et de durée de ce parrainage à définir en interne avec l'entreprise. Son rôle, portant sur l'accompagnement du salarié en situation de handicap lors de son intégration, est différent de celui-ci du référent handicap.

Le parrain interne pourra bénéficier de l'expertise et de l'assistance du référent handicap lorsqu'il existe.

L'entreprise s'engage à lui faire bénéficier d'une sensibilisation et/ou formation adaptée afin de pouvoir accompagner au mieux le salarié en situation de handicap dont il est le parrain.

Enfin, une attention particulière sera portée à la conciliation de la charge de travail du parrain interne au regard de cette mission.

Article 4.5 **Référent handicap**

Il est rappelé que depuis la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, toutes les entreprises employant au moins 250 salariés doivent désigner un référent handicap. Agissant en faveur de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, le référent handicap est désigné sur la base du volontariat.

Conformément aux dispositions légales, il est chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap.

Afin d'assurer pleinement son rôle d'inclusion, plusieurs missions lui sont confiées dont notamment :

- veiller en amont, aux côtés du parrain interne lorsqu'il existe, à l'accueil des travailleurs handicapés ;
- favoriser le recrutement des personnes en situation de handicap en mettant en place des actions de communication et de sensibilisation auprès de l'ensemble du personnel ;
- favoriser l'intégration des travailleurs handicapés en prenant en compte leurs besoins spécifiques pour le bon déroulement de leur poste de travail ;
- favoriser le maintien dans l'emploi des personnes handicapées ;
- assurer les relations avec les acteurs externes à l'entreprise (AGEFIPH, Cap emploi...).

En outre, deux prérogatives spécifiques lui sont attribuées, en application de la loi du 1^{er} août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail.

Il participe, à la demande du salarié concerné :

- au rendez-vous de liaison prévu à l'article L. 1226-1-3 du code du travail (arrêt de travail de 30 jours et plus) ;
- ainsi qu'aux échanges liés aux aménagements de poste ou du temps de travail, dans le cadre de la visite médicale de mi-carrière prévue à l'article L. 4624-2-2 du même code.

Une attention particulière sera portée à la conciliation de la charge de travail du référent handicap au regard des missions qui lui sont dévolues dans ce cadre.

En complément, le référent handicap se voit attribuer une journée d'autorisation d'absence payée par semestre afin de l'aider à assurer cette mission. Il pourra faire le choix de fractionner cette journée en demi-journée ou heures (une journée valant 7 h), selon les besoins de sa mission.

Le référent handicap peut se faire accompagner et/ou former par l'AGEFIPH, étant spécifié que la formation se tiendra pendant le temps de travail.

Lorsqu'elles ont un effectif de moins de 250 salariés, les parties au présent accord recommandent aux entreprises de prévoir la mise en place d'un accompagnement spécifique en l'absence de référent handicap.

Par ailleurs les entreprises multi établissements sont encouragées à prévoir un référent handicap par établissement.

Article 4.6 **Acteurs externes de l'emploi**

Des acteurs pluridisciplinaires externes peuvent être mobilisés afin d'accompagner les entreprises et les salariés bénéficiaires de cet accord, tels que :

- Cap Emploi ;
- France Travail ;
- Missions Locales ;
- Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH) ;
- L'AGEFIPH ;
- OCAPIAT.

Article 5 **Maintien dans l'emploi**

Article 5.1 **Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé**

La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) est une démarche personnelle et volontaire. Elle permet d'obtenir une reconnaissance administrative de son handicap et ouvre un droit d'accès à des dispositifs d'accompagnement vers l'emploi et renforce les droits des travailleurs handicapés.

Les parties au présent accord rappellent tout d'abord l'importance de mener des actions d'information et de sensibilisation des salariés sur l'intérêt d'obtenir une RQTH ainsi que sur les démarches administratives à réaliser.

Article 5.2 **Aides individuelles à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé**

Au regard de la complexité des démarches relatives à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), les signataires souhaitent les faciliter à travers cet accord.

À cette fin, les salariés handicapés pourront bénéficier d'une autorisation d'absence rémunérée d'une journée, fractionnable en deux demi-journées selon le besoin et en accord avec l'employeur, afin de réaliser les démarches d'obtention ou de renouvellement de la RQTH.

Cette autorisation d'absence, considérée comme du TTE sera accordée sur justificatif et en respectant un délai de prévenance de 3 jours ouvrables.

Article 5.3 **Suivi médical des travailleurs handicapés**

Les travailleurs handicapés, dont le handicap nécessite de se rendre à une visite médicale ou à un examen de contrôle, peuvent bénéficier d'une autorisation d'absence rémunérée d'une journée fractionnable en deux demi-journées selon le besoin et en accord avec l'employeur.

Cette autorisation d'absence, considérée comme du TTE sera accordée sur présentation de justificatifs et après le respect de 3 jours ouvrables de délai de prévenance.

Article 5.4 **Référent handicap**

Il est rappelé que le référent handicap, lorsqu'il existe, a un rôle important à jouer dans l'accompagnement des travailleurs handicapés en assurant un accompagnement et un suivi personnalisé, notamment dans leurs démarches de reconnaissance de travailleur handicapé.

Article 5.5 **Adaptation du poste de travail**

Les entreprises mettent en œuvre des actions de prévention visant à assurer le maintien dans l'emploi de leurs salariés en situation de handicap.

Les actions d'adaptation du poste d'un salarié en situation de handicap sont susceptibles de se poser :

- si le handicap du salarié évolue ;
- suite à un accident ou une maladie ;
- si son aptitude médicale est remise en cause au regard de son handicap et si le poste de travail évolue ;
- si l'environnement de travail évolue.

Des aides spécifiques et accompagnements sont susceptibles d'être mises en œuvre via Cap Emploi ou l'AGEFIPH afin d'accompagner les dépenses liées aux aménagements qui pourraient s'avérer nécessaires, tels l'aide à l'adaptation des situations de travail des personnes handicapées, l'aide liée à la Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap (RLH) ou l'aide à la recherche et mise en œuvre de solutions pour le maintien dans l'emploi des salariés handicapés.

Des études ergonomiques peuvent également être menées afin de faciliter le maintien dans l'emploi ou envisager l'évolution professionnelle d'un salarié reconnu handicapé.

Article 5.6 **Télétravail**

Lorsqu'il est pratiqué dans l'entreprise, le télétravail peut être utilisé comme un outil de prévention de la désinsertion professionnelle pour les salariés en situation de handicap ou pour contribuer à leur maintien en emploi.

Conformément aux dispositions légales, lorsqu'un accord collectif ou, à défaut, une charte élaborée par l'employeur institue le télétravail dans l'entreprise, il convient d'y préciser les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail.

Ces modalités d'accès doivent être définies dans le respect de l'article L. 5213-6 du code du travail, lequel prévoit, afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard de ces travailleurs, la mise en œuvre de mesures appropriées pour permettre à ceux qui sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi d'accéder à un emploi ou d'en conserver un correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser.

L'employeur s'assure que les logiciels installés sur le poste de travail des personnes handicapées et nécessaires à leur exercice professionnel sont accessibles. Il s'assure également que le poste de travail des personnes handicapées est accessible en télétravail.

Si l'employeur veut refuser la demande de télétravail d'un salarié handicapé, il doit motiver son refus.

Article 5.7 Aménagement des horaires de travail

Conformément aux dispositions légales, les salariés en situation de handicap peuvent demander à bénéficier d'aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter leur maintien dans leur emploi. En outre, le médecin du travail peut proposer des mesures individuelles d'aménagement du temps de travail justifiées par le handicap du salarié.

Par ailleurs, si le temps de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail est majoré du fait d'un handicap, il peut faire l'objet d'une contrepartie sous forme de repos.

Les aidants familiaux et les proches de la personne en situation de handicap peuvent bénéficier dans les mêmes conditions, d'aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter l'accompagnement de cette personne.

Il est par ailleurs rappelé que conformément à l'article 12.1 de la convention collective nationale des 5 Branches Industries Alimentaires Diverses du 21 mars 2012, «les salariés handicapés sont autorisés à rentrer cinq minutes après le début du travail et à sortir 5 minutes avant la cessation de celui-ci. Ces décalages d'horaires qui seront rémunérés sont notamment destinés à éviter la bousculade dans les vestiaires et à faciliter l'accès aux transports en commun».

Article 5.8 Formation

Article 5.8.1 Accompagner l'accès à la formation du salarié en situation de handicap

Conformément au principe d'égalité de traitement, les travailleurs handicapés doivent pouvoir avoir accès à la formation professionnelle de droit commun sans discrimination.

L'entreprise doit pouvoir être en mesure dans ce cadre de pouvoir proposer des parcours de formation adaptés aux besoins des apprenants au regard de leur handicap.

Des aides sont susceptibles d'être mises en œuvre via OCAPIAT et l'AGEFIPH, afin d'accompagner le développement des compétences des salariés en situation de handicap et de contribuer au maintien de leur employabilité.

Le financement d'aménagement de poste et d'environnement de formation peut ainsi être mis en place pour permettre aux salariés concernés de bénéficier de conditions d'apprentissage équivalentes à celles des autres salariés formés.

Il est rappelé en parallèle que la législation prévoit que les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi bénéficient d'une majoration de 300 € de leurs droits à CPF dans la limite d'un plafond annuel de 800 € par an et d'un plafond total de 8 000 €.

Enfin les parties au présent accord conviennent que chaque salarié bénéficiaire du présent accord ayant au moins 5 ans d'ancienneté pourra solliciter en cas de besoin un bilan de compétences auprès de son employeur, avec prise en charge du coût par l'entreprise à défaut de prise en charge externe via les dispositifs réglementaires existants.

Ce bilan, qui se tiendra pendant le temps de travail du salarié, a vocation à l'aider à faire le point et éventuellement définir un projet professionnel compatible avec son handicap.

Article 5.8.2 Développer la formation à l'inclusion

Les parties au présent accord encouragent les entreprises à utiliser la formation au handicap des collaborateurs de l'entreprise comme levier de sensibilisation, dont notamment :

- les services des ressources humaines, dont tout particulièrement des personnes en charge du recrutement ;
- les référents handicap, ainsi que les parrains internes, lorsqu'ils existent ;
- les managers ayant une personne en situation de handicap au sein de leur équipe ;
- les institutions représentatives du personnel.

Des modules d'appui à la professionnalisation en la matière, les Modul'pro, sont proposés notamment par l'AGEFIPH sur :

-
- la connaissance du handicap ;
 - le recrutement et maintien dans l'emploi ;
 - les services et aides mobilisables.

Article 5.9 Entretien professionnel

Les entreprises sont incitées à veiller à l'occasion des entretiens professionnels à échanger avec les travailleurs handicapés, s'ils l'acceptent, sur les évolutions éventuelles de leur handicap ainsi que les moyens à mettre en œuvre pour adapter leur environnement de travail et notamment la question des aménagements apportées au poste de travail.

L'entretien professionnel est une opportunité pour le travailleur handicapé et son responsable hiérarchique de faire un bilan dans le but d'identifier les besoins du salarié et d'identifier les actions à mettre en place pour développer ses compétences professionnelles.

Conformément au principe d'égalité de traitement, les besoins en formation des travailleurs handicapés seront réévalués annuellement dans le cadre de leur entretien professionnel.

Il est rappelé que l'entretien professionnel se déroule pendant le temps de travail.

Article 5.10 Réseau interne à l'entreprise

Le maintien dans l'emploi implique plusieurs acteurs, dont :

- les services ressources humaines ;
- la mission handicap lorsqu'elle existe ;
- le CSE ;
- la CSSCT quand elle existe ;
- le médecin du travail ou services de santé au travail ;
- le référent handicap lorsqu'il existe.

La mobilisation d'un réseau interne permet de faciliter les échanges entre les salariés et ces différents acteurs sur les difficultés qu'ils peuvent rencontrer sur leur poste de travail.

Article 5.11 Action logement

Les partenaires sociaux soulignent que les conditions d'accessibilité et d'adaptation du logement des travailleurs handicapés facilitent leur intégration professionnelle.

De ce fait, les signataires souhaitent mettre en avant l'existence de moyens financiers afin d'assurer aux travailleurs handicapés des aides au logement ou la possibilité de réaliser des aménagements de leur logement rendus indispensables pour leur handicap.

Afin d'accompagner le travailleur handicapé dans sa vie quotidienne, Action Logement accorde des aides financières dans le but d'aménager le logement ainsi que dans la concrétisation d'un projet d'achat immobilier en proposant de cumuler sur une même opération le Prêt Travaux d'adaptation du logement au handicap avec le Prêt Accession après acquisition.

De même, l'existence d'un handicap constitue un critère de priorité pour l'attribution d'un logement social attribué par Action Logement.

Article 6 Mise en œuvre et suivi de l'accord

Article 6.1 Durée et suivi de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

Il entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail relatif à l'exercice du droit d'opposition.

Dans les 6 mois précédant le terme d'application de l'accord, les partenaires sociaux de la branche en réaliseront un bilan en vue de sa reconduction.

Par ailleurs, un bilan sur la mise en œuvre de cet accord sera réalisé annuellement en Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI).

En outre les parties au présent accord conviennent d'enrichir le rapport annuel de branche des indicateurs suivants :

-
- taux d'emploi des personnes en situation de handicap dans la branche ;
 - nombre de salariés en situation de handicap ;
 - nombre de salariés ayant déclaré leur RQTH ;
 - caractéristiques des bénéficiaires de l'obligation d'emploi par genre, CSP, âge, ancienneté... ;
 - structure par type de contrats ;
 - modalités de réponse à l'obligation d'emploi (accord d'entreprise, emploi direct, contribution) ;
 - nombre de recrutement de salariés reconnus RQTH et typologie de contrats ;
 - indicateurs formation (à définir) ;
 - nombre d'accords handicap signés en entreprise ;
 - nombre de référents handicap ;
 - nombre de parrains internes ;
 - durée des missions des parrains internes.

Ces indicateurs sont susceptibles d'évoluer lors du bilan annuel et au regard du diagnostic de branche en cours.

Article 6.2 **Dépôt et extension de l'accord**

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord, qui sera déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffé du Conseil de prud'hommes de Paris.