
Oeufs et industries en produits d'oeufs

(centres immatriculés de conditionnement, commercialisation et transformation)

BROCHURE JO 3184

IDCC 2075

Convention collective nationale du 10 mai 1999

[Étendue par arrêté du 2 août 1999, JO 10 août 1999]

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

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national des industriels en produits d'oeufs (SNIPO) ;

Fédération des professionnels de l'oeuf.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FDPO ;

FGTA-FO.

Fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC ;

FGA - CFDT

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Titre I Dispositions générales

Article I.1 Champ d'application

La présente convention règle, sur l'ensemble du territoire national (départements d'Outre-Mer compris), les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité exclusive ou principale, qui relève des classes 158 V et 513 G de la nomenclature d'activité et de produit, porte sur un ou plusieurs des domaines suivants :

- emballage d'œufs
- transformation d'œufs

Article I.2 Durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée d'un an à compter de sa date de signature.

Elle se poursuivra ensuite, d'année en année, par tacite reconduction.

Article I.3 Révision

Chaque partie signataire peut demander la révision de la présente convention, et, le cas échéant, de ses annexes. Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à la connaissance des autres parties contractantes ; elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement.

Les discussions devront commencer au plus tard dans le délai d'un mois suivant la date d'envoi de la lettre de notification.

Article I.4 Dénonciation

La convention pourra être dénoncée par l'une des parties contractantes.

La dénonciation pourra être effectuée à toute époque, avec un préavis de trois mois. Elle sera notifiée par lettre

recommandée avec accusé de réception et adressée par son auteur aux autres signataires de la convention. En outre, la dénonciation sera déposée par son auteur à la direction départementale du travail et de l'emploi du lieu de conclusion de la convention.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée de deux ans à compter du dépôt de la dénonciation.

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

Une nouvelle négociation s'engagera dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation.

Article I.5 **Avantages acquis**

Les avantages prévus à la présente convention collective ne pourront être la cause de la réduction des avantages individuels acquis antérieurement, existant dans les établissements.

Toutefois, la présente convention ne peut être en aucun cas la cause de restriction aux avantages particuliers de quelque nature qu'ils soient, acquis sur le plan d'une entreprise ou d'un établissement antérieurement à sa date de signature, individuellement, ou pour l'ensemble du personnel, 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.

Les dispositions de la présente convention s'imposent aux rapports nés des contrats individuels, collectifs ou d'équipe, sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables aux travailleurs que celles de la convention.

Titre II **Liberté syndicale**

Article II.1 **Droit syndical**

Les parties contractantes reconnaissent la liberté tant pour les salariés que pour les employeurs d'adhérer à un syndicat professionnel. L'exercice du droit syndical, reconnu dans toutes les entreprises, se fera dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle de travail.

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter des décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline ou de congédiement.

Chaque syndicat représentatif peut décider de constituer, au sein de l'entreprise ou de l'établissement, une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres.

La collecte des cotisations peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise.

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 au chef d'entreprise, simultanément à l'affichage.

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

Article II.2 **Délégués syndicaux**

Les entreprises ou établissements de moins de 200 salariés, mettent à la disposition de la ou des sections syndicales, un local aménagé, qui peut être commun à celui des délégués du personnel.

Dans les entreprises ou les établissements où sont occupés plus de deux cents salariés, le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales un local commun, distinct de celui des délégués du personnel, convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués. Dans les entreprises d'au moins mille salariés, un local distinct de celui des délégués du personnel est mis à la disposition de chaque section syndicale.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation de ce local par les sections syndicales sont fixées par accord avec la direction.

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.

Dans les établissements d'au moins cinquante salariés, chaque syndicat représentatif ayant constitué une section syn-

dicale a la faculté de désigner un délégué syndical choisi parmi le personnel et dont le nom est porté à la connaissance de l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, la même formalité devant être observée en cas de remplacement ou de cessation des fonctions de délégué.

Au-dessous de cinquante salariés, un délégué du personnel titulaire peut être, dans la même forme, désigné comme délégué syndical pour la durée de son mandat.

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.

Les fonctions de délégué syndical sont compatibles avec celles de délégué du personnel et de membre du comité d'entreprise. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au comité d'entreprise.

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 de la loi du 13 novembre 1982, relative aux conventions collectives.

Un crédit mensuel d'heures est attribué au délégué syndical pour assurer ses fonctions :

- 10 heures : entreprises ou établissements de 50 à 150 salariés ;
- 15 heures : entreprises ou établissements de 150 à 500 salariés ;
- 20 heures : entreprises ou établissements de plus de 500 salariés.

En outre, chaque section syndicale dispose, au profit de son ou ses délégués syndicaux et des salariés de l'entreprise appelés à négocier la convention ou l'accord d'entreprise, d'un crédit global supplémentaire qui ne peut excéder :

- 10 heures par an dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 500 et 999 ;
- 15 heures par an dans les entreprises dont l'effectif est au moins de 1 000 salariés.

Les temps de délégation sont de plein droit considérés comme temps de travail et payés à l'échéance normale. En cas de contestation sur l'utilisation des heures, l'employeur saisira le conseil de prud'hommes.

Le licenciement d'un délégué syndical ne peut intervenir qu'après avis conforme de l'inspecteur du travail ou de l'autorité qui en tient lieu. Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer, à titre conservatoire, la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive. Cette décision est, à peine de nullité, motivée et notifiée à l'inspecteur du travail dans le délai de quarante-huit heures à compter de la prise d'effet. Si le licenciement est refusé, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

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

Article II.3 **Congés d'éducation ouvrière**

Des congés seront accordés dans les conditions prévues aux articles L. 451-1 et suivants aux salariés désireux de participer à des stages de sessions exclusivement consacrés à l'éducation ouvrière ou à la formation syndicale.

Ces congés, d'une durée maximale de douze jours par an, ne viendront pas en déduction des congés annuels.

Titre III **Délégués du personnel**

Article III.1 **Délégués du personnel**

Des délégués du personnel sont mis en place dans les établissements comportant au moins onze salariés. Cet effectif, déterminé conformément à l'article L. 421-2 du code du travail, devra avoir été atteint pendant douze mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes.

Il est élu dans chaque établissement :

- de 11 à 25 salariés : 1 titulaire et 1 suppléant ;
- de 26 à 74 salariés : 2 titulaires et 2 suppléants ;
- de 75 à 99 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants ;
- de 100 à 124 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants ;
- de 125 à 174 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants ;

-
- de 175 à 249 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants ;
 - de 250 à 499 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants ;
 - de 500 à 749 salariés : 8 titulaires et 8 suppléants ;
 - de 750 à 999 salariés : 9 titulaires et 9 suppléants ;
 - à partir de 1 000 salariés : 1 titulaire et 1 suppléant par tranche supplémentaire de 250 salariés.

De plus, dans les cas prévus au premier alinéa de l'article L. 431-3 (Absence de comité d'entreprise) et à la deuxième phrase de l'article L. 236-1 (Absence de C.H.S.C.T.), le nombre des délégués du personnel est modifié pendant la durée de la période où il n'y a pas de comité d'entreprise ou de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les conditions suivantes :

- de 50 à 99 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants ;
- de 100 à 124 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants.

Article III.2

Électorat - Éligibilité

Sont électeurs les salariés des deux sexes âgés de seize ans accomplis à la date du scrutin, ayant travaillé trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune condamnation privative du droit politique.

Sont éligibles, à l'exception du conjoint, des ascendants, descendants, frère et alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs âgés de dix-huit ans accomplis à la date du scrutin, à condition qu'ils aient travaillé dans l'entreprise sans interruption depuis un an au moins.

Article III.3

Collèges électoraux

Les délégués sont élus, d'une part, par les ouvriers et employés, d'autre part, par les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise ou son représentant et les organisations syndicales représentatives.

Dans le cas où cet accord ne peut être obtenu, l'inspecteur du travail procède à cette répartition conformément à la loi.

Dans les établissements ne dépassant pas vingt-cinq salariés, le délégué titulaire et le délégué suppléant sont élus par un collège unique, regroupant l'ensemble des catégories professionnelles.

Article III.4

Organisation des élections

Un affichage précise la date du premier tour des élections qui doit se placer au plus tard le quarante-cinquième jour suivant celui de l'affichage. Les organisations syndicales représentatives sont en même temps invitées à établir les listes de leurs candidats.

Cette procédure (quarante-cinq jours) doit aussi être engagée dans le mois suivant la réception de la demande, par un salarié ou une organisation syndicale, d'organiser les élections.

En cas de renouvellement des délégués du personnel, l'invitation aux organisations syndicales représentatives doit être faite un mois avant l'expiration du mandat. Le premier tour des élections doit avoir lieu dans la quinzaine qui précède l'expiration du mandat.

La liste des électeurs et la liste des éligibles sont affichées quinze jours à l'avance.

L'élection a lieu au scrutin secret, sous enveloppe. Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts.

L'élection a lieu pendant le temps de travail. Toutefois, un accord contraire peut être conclu, notamment en cas de travail en continu.

Article III.5

Panneaux d'affichage

Sur demande des organisations syndicales, des emplacements spéciaux sont réservés, pendant la période prévue pour les opérations électorales, pour l'affichage des communications les concernant, à savoir :

- 1° Avis du scrutin ;
- 2° Listes électorales ;
- 3° Textes concernant le nombre de délégués, les conditions d'électorat et d'éligibilité, les électeurs et les voies de recours possibles ;

-
- 4° Liste des candidats ;
- 5° Procès-verbaux des opérations électorales ;
- 6° Communications des organisations syndicales relatives aux élections.

Article III.6

Bureau de vote

Le bureau électoral de chaque section est composé, pour chaque collège, de deux électeurs, le plus âgé et le plus jeune, présents à l'ouverture du scrutin et acceptant. La présidence appartient au plus âgé.

Le bureau est assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par un ou plusieurs employés désignés par la direction. Lorsque le bureau a une décision à prendre, les employés qui l'assistent n'ont qu'une voix consultative.

Le dépouillement du vote a lieu immédiatement après l'heure fixée pour la fin du scrutin et ses résultats sont consignés dans un procès-verbal signé par les membres du bureau électoral. Un extrait en est remis à chaque délégué élu, un autre est affiché dès le lendemain dans l'établissement intéressé, un autre est transmis à l'inspection du travail, un autre est adressé aux organisations syndicales ayant présenté les listes.

Article III.7

Modalités de vote

L'élection a lieu à bulletin secret sous enveloppe, au scrutin de liste à deux tours et avec représentation proportionnelle, en présence du bureau de vote. Les listes peuvent comporter un nombre de candidats égal ou inférieur au nombre de sièges à pourvoir.

Les électeurs mettent leur bulletin dans une enveloppe. Les bulletins ainsi que les enveloppes opaques, d'un modèle uniforme, doivent être fournis par la direction, qui aura également à organiser les isolements.

Si une enveloppe contient plusieurs bulletins, le vote est nul quand ces bulletins portent des listes et des noms différents ; ils comptent pour un seul quand ils désignent la même liste ou le même candidat.

Le panachage qui consiste à remplacer un nom par un autre et l'inscription de tout signe ou rature, autre que la suppression d'un ou plusieurs noms sur une liste, sont interdits.

Le vote par correspondance est admis pour les salariés qui seraient dans l'impossibilité de voter dans l'établissement, par suite d'une décision de leur employeur les éloignant de leur lieu de travail, ou pour un déplacement de service, ou en cas de maladie ou accident.

Le vote par correspondance a lieu sous double enveloppe, l'enveloppe intérieure ne devant porter aucune inscription, ni aucun signe de reconnaissance. Il appartient à l'employeur d'adresser directement aux électeurs absents les bulletins et enveloppes nécessaires. Les électeurs doivent adresser leur vote par poste.

Au premier tour de scrutin, les listes sont établies par les organisations syndicales les plus représentatives. Si le nombre des suffrages valablement exprimés est inférieur à la moitié du nombre des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai maximal de quinze jours, à un second tour de scrutin ; les électeurs peuvent alors voter pour des listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

Il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueillies par elle contient de fois le quotient électoral. Le nombre de voix recueillies par une liste est égal au nombre total des voix obtenues par chacun des candidats de cette liste divisé par le nombre de ses candidats. Le quotient électoral est égal au nombre total des suffrages valablement exprimés par les électeurs du collège divisé par le nombre de sièges à pourvoir.

Au cas où il n'aurait pu être pourvu à aucun siège, ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants sont attribués sur la base de la plus forte moyenne. A cet effet, le nombre de voix obtenues par chaque liste est divisé par le nombre augmenté d'une unité des sièges attribués à la liste.

Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes ainsi obtenues. Le premier siège à pourvoir est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne. Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges restant à pourvoir, jusqu'au dernier.

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

Si deux listes ont recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus.

Article III.8

Contestations

Les contestations relatives au droit d'électorat et à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du juge d'instance, qui statue d'urgence. La décision du juge d'instance peut être déférée à la Cour de cassation.

Article III.9

Durée du mandat

La durée du mandat est de deux ans renouvelable.

En cours de mandat, les fonctions de délégué peuvent prendre fin par le décès, la démission, la résiliation du contrat de travail ou la perte des conditions requises pour l'éligibilité.

Tout délégué du personnel peut être révoqué en cours de mandat de deux ans sur proposition de l'organisation syndicale qui l'a présenté, approuvée au scrutin secret par la majorité des inscrits du collège électoral auquel il appartient.

Article III.10

Remplacement

Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions pour une des causes mentionnées à l'article précédent, ou se trouve momentanément absent, pour une cause quelconque, son remplacement est assuré dans les conditions prévues à l'article L. 423-17 du code du travail.

Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution.

Article III.11

Attributions des délégués

Les délégués du personnel ont pour mission :

- de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ;
- de saisir l'inspection du travail de toutes plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions et observations relatives à l'application des prescriptions législatives réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

L'inspecteur du travail doit se faire accompagner dans ses visites par le délégué compétent, si ce dernier le désire.

Les salariés conservent la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations à l'employeur ou à ses représentants.

Les délégués du personnel sont compétents pour présenter les réclamations individuelles ou collectives des salariés d'entreprises de travail temporaire dès lors qu'elles visent l'exécution de leur mission, la régularité et le respect de leur contrat, et des lois qui s'y rapportent.

En cas d'appel à des entreprises de travail temporaire, les délégués du personnel peuvent prendre connaissance des contrats passés avec les entreprises.

Dans les entreprises de plus de cinquante salariés, et dans le cas où un comité d'entreprise n'aurait pu être mis en place, les attributions du comité d'entreprise prévues par la loi sont transférées aux délégués au personnel.

Article III.12

Réception des délégués

L'ensemble des délégués titulaires et suppléants est reçu collectivement par le chef d'établissement ou ses représentants au moins une fois par mois. Les délégués peuvent, en outre, être reçus en cas d'urgence, sur leur demande ou sur celle de la direction.

Pour accélérer et faciliter l'examen des questions à étudier, les délégués remettent au chef d'établissement, deux jours avant la date de leur réception, une note écrite exposant sommairement l'objet de leur demande ; copie de cette note est transcrite par les soins du chef d'établissement sur un registre spécial sur lequel doit être également mentionnée, dans un délai n'excédant pas six jours, la réponse à cette note.

Article III.13

Crédit d'heures

Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués titulaires du personnel, dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder, à ce jour, dans les conditions légales actuelles, quinze heures par mois, dans les entreprises dont l'effectif est d'au moins 50 salariés et 10 heures par mois dans les autres, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Ce temps leur est payé comme temps de travail.

Le temps passé par un délégué suppléant aux lieux et place d'un titulaire s'impute sur le crédit mensuel de ce titulaire, toutes les fois qu'il ne s'agit pas de réceptions collectives par le chef d'établissement.

Afin d'éviter des perturbations dans la marche de son service, le délégué qui désire quitter son poste pour exercer sa mission informe son chef direct, dans un délai suffisant, de son déplacement, de sorte que son remplacement puisse être assuré.

Article III.14

Local

Dans chaque établissement, la direction doit mettre à la disposition des délégués le local et le matériel nécessaires pour leur permettre de remplir leur mission, et, notamment, de se réunir.

Article III.15

Licenciement

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

Le licenciement ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement.

Toutefois, en cas de faute grave, la direction a la faculté de prononcer immédiatement la mise à pied conservatoire de l'intéressé en attendant la décision définitive. En cas de refus de licenciement, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

Article III.16

Délégués de site

Dans les établissements occupant habituellement moins de onze salariés et dont l'activité s'exerce sur un même site où sont employés durablement au moins cinquante salariés, il pourra être mis en place des délégués de site dans les conditions définies à l'article L. 421-1 du code du travail.

Article III.17

Délégation unique

Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 200 salariés, le chef d'entreprise a la faculté de décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise.

Cette initiative ne peut être prise qu'après consultation préalable des délégués du personnel et du comité d'entreprise s'il existe.

Cette faculté ne peut s'exercer qu'à l'occasion de la mise en place ou du renouvellement du comité d'entreprise.

Dans les entreprises de moins de 200 salariés comprenant plusieurs établissements distincts de plus de 50 salariés, la mise en place de la délégation unique du personnel s'exerce au niveau de l'établissement.

Titre IV

Comité d'entreprise

Article IV.1

Comité d'entreprise

Un comité d'entreprise est constitué dans toute entreprise employant au moins cinquante salariés. Cet effectif, déterminé conformément à l'article L. 431-2 du code du travail, devra avoir été atteint pendant douze mois consécutifs ou non, au cours des trois dernières années précédentes.

Le nombre des membres du comité d'entreprise est fixé comme suit, en fonction de l'effectif total des salariés occupés dans l'établissement :

- de 50 à 74 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants ;
- de 75 à 99 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants ;
- de 100 à 399 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants ;
- de 400 à 749 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants ;
- de 750 à 999 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants ;
- de 1 000 à 1 999 salariés : 8 titulaires et 8 suppléants ;
- de 2 000 à 2 999 salariés : 9 titulaires et 9 suppléants ;
- de 3 000 à 3 999 salariés : 10 titulaires et 10 suppléants ;
- de 4 000 à 4 999 salariés : 11 titulaires et 11 suppléants ;
- de 5 000 à 7 499 salariés : 12 titulaires et 12 suppléants ;
- de 7 500 à 9 999 salariés : 13 titulaires et 13 suppléants ;
- à partir de 10 000 salariés : 15 titulaires et 15 suppléants.

Les membres du comité d'entreprise sont élus pour deux ans, conformément aux dispositions de l'article L. 433-12 du code du travail.

Des élections partielles doivent être organisées à l'initiative de l'employeur si, au cours des dix-huit mois suivant l'élection du comité, un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des membres titulaires de la délégation du personnel se réduit de moitié ou plus.

Article IV.2 **Organisation des élections**

Elle se fera conformément aux articles L. 433-2 et suivants du code du travail.

Article IV.3 **Crédit d'heures**

Les membres titulaires du comité d'entreprise disposent du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder vingt heures par mois.

Le temps passé par les représentants syndicaux près du comité d'entreprise aux séances dudit comité est payé comme temps de travail.

Article IV.4 **Attributions**

Dans l'ordre économique, le comité d'entreprise est obligatoirement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, et notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi et de travail du personnel.

Le comité d'entreprise est préalablement informé et consulté notamment sur :

- tout projet important d'introduction de nouvelles technologies lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail ;
- les problèmes généraux concernant les conditions de travail résultant de l'organisation du travail, de la technologie, des conditions d'emploi, de l'organisation du temps de travail, des qualifications et des conditions de rémunération ;
- l'affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction ;
- les problèmes généraux relatifs à la formation et au perfectionnement professionnel ;
- l'affectation des sommes prélevées au titre de la taxe d'apprentissage.

Dans les sociétés, conformément à l'article L. 432-5 du code du travail, deux membres du comité d'entreprise, délégués par le comité, et appartenant l'un à la catégorie des cadres et agents de maîtrise, l'autre à la catégorie des employés et ouvriers, assistent avec voix consultative à toutes les séances du conseil d'administration ou du conseil de surveillance. Ces membres du comité d'entreprise ont droit aux mêmes documents que ceux adressés ou remis aux membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance à l'occasion de leurs réunions.

Article IV.5 **Financement**

Les ressources du comité sont constituées par :

1^o Les sommes versées par l'employeur comprenant :

- a) Une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,2 p. 100 de la masse salariale brute ;
- b) Une somme correspondant à 0,30 p. 100 de la masse salariale brute destinée à financer les activités sociales et culturelles du comité, à l'exclusion des sommes affectées aux retraites, qui ne peut en aucun cas être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des trois dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le comité d'entreprise, à l'exclusion des dépenses temporaires lorsque les besoins correspondants ont disparu.

Le rapport de cette contribution au montant global des salaires payés ne peut non plus être inférieur au même rapport existant pour l'année de référence définie à l'alinéa précédent.

2^o Les cotisations facultatives du personnel et de l'entreprise dont le comité fixe éventuellement les conditions de perception et les effets.

3^o Les recettes procurées par les manifestations que pourrait organiser le comité.

Article IV.6 **Discretion et secret professionnel**

Les membres du comité d'entreprise sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

En outre, les membres du comité d'entreprise et les représentants syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le chef d'entreprise

ou son représentant.

Article IV.7 **Fonctionnement**

Le comité est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant.

Au cours de la première réunion qui suit son élection, le comité procède à la désignation d'un secrétaire pris parmi les membres titulaires. Il procède également à la désignation de certains de ses membres pour remplir les postes qui seraient jugés nécessaires à son fonctionnement.

Dans les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 150 salariés, le comité se réunit au moins une fois par mois sur convocation du chef d'entreprise ou de son représentant.

Dans les entreprises où l'effectif est inférieur à 150 salariés et qui n'ont pas opté pour une délégation unique où les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise, le comité d'entreprise se réunit une fois tous les deux mois, dans les mêmes conditions.

Il peut, en outre, tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres.

L'ordre du jour est arrêté par le chef d'entreprise et le secrétaire et, sauf cas d'urgence, communiqué aux membres trois jours ouvrables au moins avant la séance. Lorsque le comité se réunit à la demande de la majorité de ses membres, figurent obligatoirement à l'ordre du jour de la séance les questions jointes à la demande de convocation.

Les décisions et résolutions du comité sont prises à la majorité des membres présents.

Le président du comité ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres élus du comité en tant que délégation du personnel.

Le chef d'entreprise, ou son représentant, doit faire connaître à chaque réunion du comité sa décision motivée sur les propositions qui lui auront été soumises à la séance précédente. Les déclarations sont consignées au procès-verbal.

Les délibérations sont consignées dans des procès-verbaux établis par le secrétaire et communiqués au chef d'entreprise et aux membres du comité.

Article IV.8 **Commissions**

Le comité d'entreprise peut créer des commissions pour l'examen des problèmes particuliers.

Il peut adjoindre aux commissions avec voix consultative des experts et des techniciens appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité.

Les rapports des commissions sont soumis à délibération du comité.

Dans les entreprises employant plus de 200 salariés, le comité d'entreprise constitue obligatoirement une commission chargée d'étudier les problèmes généraux relatifs à la formation et au perfectionnement professionnel, à l'adaptation à l'emploi, compte tenu de l'évolution des techniques, ainsi que ceux concernant l'emploi et le travail des jeunes ou des handicapés.

Article IV.9 **Comité d'établissement et comité central d'entreprise**

Dans les entreprises comportant des établissements distincts, il est créé des comités d'établissement et un comité central d'entreprise.

Les comités d'établissement et le comité central d'entreprise sont dotés de la personnalité civile.

La composition et le fonctionnement des comités d'établissement sont identiques à ceux des comités d'entreprise.

Le comité central se réunit une fois tous les six mois au siège de l'entreprise, sur convocation du chef de l'entreprise.

Le temps passé par ses membres aux séances du comité central et, le cas échéant, pour s'y rendre, s'il est pris sur le temps de travail, leur est payé comme temps de travail.

Article IV.10 **Règlement intérieur**

Le comité établit son règlement intérieur. Celui-ci énumérera les activités sociales et culturelles auxquelles le comité d'entreprise coopère et dont il assure ou contrôle la gestion.

Il déterminera ainsi les modalités selon lesquelles le secrétaire du comité pourra afficher ou diffuser dans l'entreprise les procès-verbaux des réunions.

Titre V

Formation et exécution du contrat de travail

Article V.1 **Embauchage**

Les employeurs font connaître leurs besoins en personnel au service de la main d'oeuvre. Ils peuvent, en outre, recourir à l'embauchage direct.

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. Les postes vacants feront l'objet d'un affichage. En cas de pluralité de candidats dans l'entreprise, la préférence est donnée au plus ancien sous réserve que, compte tenu de son âge, il soit en mesure d'exercer ses fonctions pendant un temps suffisant.

Article V.2 **Égalité de traitement**

Tout salarié embauché a la garantie de l'égalité de traitement quel que soit son sexe ou sa nationalité. L'égalité de traitement s'applique notamment à l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et aux conditions de travail et d'emploi.

Article V.3 **Salariés licenciés pour raison économique**

Avant tout embauchage, les employeurs informent les travailleurs de l'entreprise précédemment licenciés et bénéficiaires, en vertu d'une disposition légale ou conventionnelle, d'une priorité de réembauchage, afin qu'ils puissent, s'ils le désirent, bénéficier de cette priorité.

Toutefois, ces dispositions ne s'appliqueront qu'aux salariés qui ont manifesté le désir d'user de cette priorité dans un délai de quatre mois à partir de leur départ de l'entreprise. Les vacances d'emploi feront l'objet d'une information individuelle écrite pour les anciens salariés concernés.

Le personnel qui est embauché après avoir été licencié, depuis moins de dix-huit mois, pour motif économique conserve le bénéfice des avantages qu'il avait acquis lors de son licenciement, compte tenu toutefois des indemnités qu'il a perçues lors de la rupture de son contrat de travail.

Article V.4 **Période d'essai**

L'embauchage devient définitif à l'issue d'une période d'essai, calculée en temps de travail effectif.

L'embauchage à durée déterminée est précédé d'une période dont la durée est fixée par les dispositions légales en vigueur.

L'embauchage à durée indéterminée est précédé d'une période d'essai dont la durée est ainsi fixée :

- niveaux I, II, III et IV : 1 mois renouvelable une fois pour les niveaux III et IV par accord entre les parties ;
- niveaux V et VI : 2 mois qui peuvent être prolongés d'un mois par accord entre les parties ;
- encadrement : 6 mois renouvelables une fois par accord entre les parties.

Pendant la période d'essai, le contrat de travail peut cesser à tout moment, par la volonté de l'une ou l'autre des parties. Toutefois, en cas de rupture de la période d'essai d'un cadre au-delà de six mois, un préavis réciproque d'un mois devra être respecté.

Afin que la rupture soit effective, il suffit que l'autre partie en soit informée avant l'expiration de la période d'essai, peu importe que le délai de préavis à respecter expire après que le terme de la période d'essai soit survenu.

Article V.5 **Examens médicaux du travail**

Tout salarié fait obligatoirement l'objet, en vue de son embauchage, d'un examen médical dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Après une absence pour cause de maladie professionnelle ou d'accident du travail, après un congé de maternité, une absence d'au moins vingt et un jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, ou en cas d'absences répétées, les salariés doivent bénéficier d'un examen par le médecin du travail.

Tout salarié qui refuse de se soumettre à cette surveillance médicale pourra faire l'objet d'une procédure disciplinaire pouvant aller jusqu'à son licenciement, sans préavis, ni indemnités.

Article V.6 **Travail à durée déterminée**

Les employeurs peuvent recourir aux contrats à durée déterminée dans les limites prévues par la réglementation, et notamment pour l'exécution d'une tâche précise.

Sont considérés comme « tâches précises » les cas suivants (cette liste n'est pas exhaustive) :

- surcroît exceptionnel et temporaire d'activité ;
- tâche occasionnelle précisément définie et non durable ;
- remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu ;
- emplois à caractère saisonnier ;
- travaux urgents de réparation ou de sauvetage ;
- survenance de la fin d'un contrat de travail à durée indéterminée dans l'attente de l'entrée en service effectif du salarié appelé à remplacer celui dont le contrat de travail a pris fin ;
- commande exceptionnelle ;
- départ définitif d'un salarié sous contrat à durée indéterminée précédant une restructuration devant aboutir dans un délai maximal de vingt-quatre mois à la suppression de son poste de travail.

Le contrat à durée déterminée est écrit. Il mentionne notamment l'objet et la durée du contrat.

En cas de remplacement d'un salarié temporairement absent, le contrat précise le nom et la qualification de la personne remplacée.

Article V.7 **Travail à temps partiel**

(Voir également l'accord du 26 novembre 1998)

Les employeurs peuvent occuper, de façon permanente, du personnel effectuant un horaire inférieur d'au moins un cinquième à la durée légale ou conventionnelle du travail, après avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

Le cadre de comparaison entre l'horaire à temps partiel et la durée légale ou conventionnelle peut être hebdomadaire, mensuel ou annuel.

Les salariés à temps partiel peuvent être amenés à accomplir des heures complémentaires lorsqu'elles sont prévues dans le contrat et dans la limite du tiers de la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle de base contractuelle.

En tout état de cause, le volume d'heures complémentaires ne saurait avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par le salarié au niveau de la durée légale ou conventionnelle du travail.

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit à durée déterminée ou indéterminée.

Il mentionne, outre les clauses prévues pour les salariés à temps plein :

- la durée hebdomadaire ou mensuelle ou annuelle de travail (et les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires).
- La répartition hebdomadaire ou mensuelle de la durée du travail entre les jours de la semaine et les semaines du mois ; ou dans le contrat à temps partiel annualisé, la définition des périodes travaillées et non travaillées, et en cas d'impossibilité de fixer avec précision ces périodes, la définition des périodes à l'intérieur desquelles l'employeur pourra faire appel au salarié sous respect d'un préavis.
- Les conditions de la modification de la répartition hebdomadaire ou mensuelle de la durée du travail, sous respect d'un préavis de 7 jours pour les contrat à temps partiel hebdomadaire ou mensuel. Le délai étant ramené à 3 jours ouvrés en matière de déclenchement d'heures complémentaires.
- Les modalités de calcul de la rémunération mensuelle du salarié à temps partiel annualisé.

La rémunération des salariés à temps partiel est proportionnelle à celle d'un salarié qui, à qualification et ancienneté égale, occupe un emploi à temps complet équivalent dans l'entreprise ou l'établissement.

L'horaire de base des contrats à temps partiel hebdomadaire, des postes de production et de conditionnement ne pourra être inférieur à 19 heures et 30 minutes par semaine, à l'issue d'un délai de 12 mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel, sauf accord exprès des parties.

De même sauf accord exprès des parties au contrat, un travail continu de moins de 3 heures ne pourra être imposé au salarié.

En outre, la journée de travail d'un salarié à temps partiel ne pourra comporter, en dehors des temps de pause, plus d'une coupure. Ce dernier ne pourra travailler plus de 5 jours consécutifs.

Les salariés à temps partiel bénéficient de tous les droits et avantages reconnus aux salariés à temps plein travaillant

dans la société, résultant du code du travail et de la convention collective au prorata de leur temps de travail, notamment dans l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation.

Par ailleurs, les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, bénéficieront d'un droit préférentiel pour obtenir un emploi similaire ou équivalent.

Article V.8 **Travail des femmes et des jeunes**

Les employeurs garantissent au personnel féminin l'égalité de rémunération avec les hommes conformément aux articles L. 140-2 du code du travail et L. 140-3 du code du travail.

Les employeurs garantissent l'égalité entre les femmes et les hommes notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi ; la formation et la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi.

Les employeurs doivent respecter les dispositions actuellement en vigueur régissant le port de charges ; notamment pour le personnel féminin de plus de dix huit ans qui ne doit pas porter plus de 25 kg.

Article V.9 **Durée du travail des jeunes**

Les jeunes travailleurs et apprentis ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de huit heures par jour et de trente-neuf heures par semaine ; toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées dans la limite de cinq heures par semaine, par l'inspecteur du travail, après avis conforme du médecin du travail.

La durée du travail des jeunes ne peut en aucun cas être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement.

Aucune période de travail effectif ininterrompue ne pourra excéder une durée maximale de quatre heures et demie, avec une pause de quinze minutes au minimum.

La durée minimale du repos de nuit des jeunes travailleurs ne pourra être inférieure à douze heures consécutives.

Article V.10 **Emploi des handicapés**

Les parties contractantes se montrent préoccupées du respect du droit au travail des personnes handicapées. Les employeurs s'efforceront de le faciliter dans toute la mesure du possible.

Article V.11 **Cumul d'emplois**

Les employeurs s'interdisent d'occuper, même temporairement, ou à temps partiel, des salariés qui sont, par ailleurs, occupés dans une autre entreprise pour la durée hebdomadaire légale de travail.

Par ailleurs, les employeurs s'interdisent d'embaucher à temps complet des personnes bénéficiant d'une pension de retraite au moins égale au salaire minimum conventionnel.

Article V.12 **Changement d'emploi - Mutation**

Mod. par Avenant 2 avr. 2002 étendu par arr. 3 déc. 2002, JO 12 déc. 2002 (nouvelle classification)

Lorsque l'employeur se voit dans l'obligation, en dehors de tout motif disciplinaire ou personnel, de proposer à un salarié un changement d'emploi entraînant durablement un classement et/ou un salaire inférieur caractérisant ainsi une modification de son contrat de travail, il doit l'informer préalablement par lettre recommandée avec accusé de réception, laquelle précise qu'il dispose d'un délai de réflexion d'un mois pour faire connaître son refus.

Sans réponse du salarié, passé ce délai, ce dernier sera réputé avoir accepté la modification de son contrat de travail.

Le salarié qui a accepté d'être affecté temporairement à un emploi comportant un salaire inférieur, continue de percevoir son salaire habituel.

(Avenant du 2 avril étendu)- Le salarié affecté temporairement sur un poste de niveau supérieur, percevra dès le début du remplacement, une indemnité différentielle complémentaire équivalente à la différence entre le salaire réel du niveau et de l'échelon de son poste, et le salaire minimal conventionnel de l'échelon 1 du niveau supérieur, correspondant au poste dont il assure temporairement les fonctions.

— Le salarié affecté habituellement, soit plus de 50% de son temps de travail annuel moyen, sur un poste de niveau supérieur, sera classé dès le début de cette affectation à l'échelon 1, du niveau supérieur en question et percevra le salaire minimum conventionnel correspondant.

L'obtention automatique de l'échelon 2 ne sera possible qu'au terme d'un délai égal au double de la période d'adap-

tation prévue à l'article 5 du présent accord (de l'avenant du 2 avril 2002).

Article V.13

Apprentissage - Formation professionnelle - formation permanente

Les parties contractantes affirment tout l'intérêt qu'elles portent à l'apprentissage, à la formation professionnelle et à la formation permanente. Les employeurs s'efforceront de les faciliter dans toute la mesure du possible et conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article V.14

Modification de la situation personnelle du salarié

Pour toute modification intervenant dans la situation personnelle du salarié postérieurement à son engagement affectant les responsabilités et obligations de l'employeur, le salarié devra :

- en faire la déclaration ;
- produire les pièces justificatives de sa nouvelle situation.

Durée du travail

(Voir également l'accord du 26 novembre 1998)

Article V.15

Horaires de travail

Dans les entreprises, l'horaire collectif de travail sera établi chaque année après avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

Pour permettre l'organisation et le contrôle de l'utilisation des temps de travail, l'employeur établira une programmation indicative de ces temps de travail et leur répartition par service ou atelier. Cette répartition peut s'effectuer sur quatre à six jours de travail par semaine y compris le travail éventuel et exceptionnel du dimanche.

Au cas où des circonstances exceptionnelles l'exigeraient des modifications pourront être apportées après avis des instances concernées du personnel et après communication à l'inspecteur du travail.

L'horaire collectif, ainsi que ses éventuelles modifications temporaires, seront portées à la connaissance du personnel par voie d'affichage dans les locaux de travail.

Article V.16

Heures supplémentaires

L'horaire hebdomadaire pour l'appréciation des heures supplémentaires comprend les heures de travail effectuées du lundi à 0 heure au dimanche à 24 heures.

Les heures supplémentaires sont effectuées au-delà de la durée légale ou conventionnelle du travail effectif hebdomadaire. Elles pourront, au lieu d'être rémunérées, être compensées en temps de repos équivalent sur simple décision de la direction qui fixera également les périodes de repos correspondant (1 heure supplémentaire majorée à 25% est compensée par 1 heure et 15 minutes de repos ; une heure supplémentaire majorée à 50% est compensée par 1 h 30 minutes de repos).

Cette décision ne pourra être prise qu'après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, s'ils existent.

Article V.17

Contingent d'heures supplémentaires

Mod. par Avenant 18 juin 2009, étendu par arr. 22 déc. 2009, JO 1^{er} janv. 2010, applicable à compter du 1^{er} juill. 2009 et à l'ensemble des entreprises après la publication de son arr. d'extension

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-11 du Code du travail, et à défaut d'accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe traitant de ce sujet, le contingent d'heures supplémentaires applicable au sein des entreprises de la branche est fixée à un premier niveau de 150 heures par salarié et par année civile réduit à 130 heures en cas d'organisation de la répartition de la durée du travail sur l'année.

Sous réserve de l'absence d'accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe traitant de ce sujet, ce contingent conventionnel d'heures supplémentaires est de plein droit applicable aux entreprises de la branche, à l'année civile en cours à la date d'entrée en vigueur du présent article.

Pour les salariés embauchés en cours d'année, le contingent d'heures supplémentaires est fixé prorata temporis.

S'imputent sur le contingent, les heures supplémentaires effectuées, correspondant à du temps de travail effectif et commandé, réalisé au-delà de la durée légale de travail appréciée sur la période de décompte de cette durée légale applicable au salarié concerné.

Ne sont pas imputables sur le contingent, les heures supplémentaires donnant lieu à l'octroi d'un repos compensateur

équivalent, en application de l'article L. 3121-24 du Code du travail.

Les heures supplémentaires sont accomplies, dans la limite du contingent conventionnel défini ci-dessus, après information du comité d'entreprise (ou des délégués du personnel). Cette information annuelle indiquera :

- les raisons pour lesquelles le recours aux heures supplémentaires est prévisible,
- le volume estimé des heures supplémentaires à accomplir notamment par référence à l'année civile précédente,
- les ateliers ou services qui seront a priori concernés par la réalisation d'heures supplémentaires

Article V.18 **Repos compensateurs**

Dans les entreprises de plus de 10 salariés, les heures effectuées au-delà du contingent annuel de 130 heures ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 100% de ces heures supplémentaires.

Dans les entreprises de 10 salariés au plus, ledit repos compensateur est d'une durée égale à 50% de ces heures supplémentaires.

Dans les entreprises qui occupent plus de dix salariés, les heures supplémentaires effectuées au-delà de la 42^e heure ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 50% de ces heures supplémentaires.

Chacun de ces repos compensateurs est pris conformément aux prescriptions des articles L. 212-5-1, D. 212-5 et D. 212-11 du code du travail.

Sauf accord exprès de l'employeur, ce repos compensateur ne peut être accolé aux congés payés.

Article V.19 **Modification de l'horaire de travail**

L'entreprise qui envisage de modifier l'horaire collectif de travail devra, au préalable, consulter les représentants du personnel concernés, notifier le nouvel horaire à l'inspection du travail et afficher le nouvel horaire.

L'employeur informera les salariés au moins une semaine à l'avance du changement d'horaire. Ce délai n'aura pas à être respecté en cas de circonstances ou travaux exceptionnels ou temporaires.

Article V.20 **Arrêts de travail imprévisibles**

Une journée de travail est réputée commencée au moment où le personnel se présente à l'heure normale de prise de travail.

Dans le cas où un événement imprévisible empêche la prise du travail, toute demi-journée commencée sera payée sur la base de l'horaire normal de la demi-journée.

Article V.21 **Heures de récupération**

Les heures de travail perdues par suite de chômage des jours fériés ne peuvent donner lieu à récupération.

Les journées chômées, dites de « ponts » pourront être récupérées dans les 3 mois.

Les heures de travail collectivement perdues en dessous de la durée légale du travail peuvent être récupérées dans les trois mois qui suivent la baisse d'activité. Préalablement, l'employeur consultera le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel et informera l'inspecteur du travail de son intention de faire récupérer les heures perdues.

Article V.22 **Jours fériés**

Le chômage du 1^{er} Mai ne peut être cause de réduction de la rémunération.

Le chômage des jours fériés, autres que le 1^{er} Mai, ne peut être cause d'une réduction de la rémunération sous réserve que soient remplies toutes les conditions suivantes :

- avoir au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement ;
- avoir accompli au moins 200 heures de travail au cours des deux mois précédant le jour férié considéré ;
- être présent le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui fait suite.

Les jours fériés chômés, bien que rémunérés, ne sont pas pour autant assimilés à du temps de travail effectif, sauf en cas d'application d'un accord de modulation ou d'annualisation du temps de travail.

Article V.23
Travail exceptionnel du dimanche, des jours fériés

(Modifié par accord du 3 septembre 2002 étendu par arrêté du 9 juillet 2003, JO 19 juillet 2003)

Tout travail exceptionnel le dimanche ou un jour férié donne droit à une majoration de 50 p. 100 du salaire horaire effectif. Cette majoration s'ajoute aux majorations qui pourraient être dues au titre des heures supplémentaires.

Les salariés ont droit en outre, à un repos égal au temps de travail considéré qui sera pris dans la semaine qui suit.

Les salariés ne pourront travailler deux dimanches consécutifs.

Article V.24
Bilan de la durée du travail

Un bilan annuel sur la réduction du temps de travail, le volume des heures supplémentaires, le nombre d'emplois créés sera communiqué au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Le bilan est porté à la connaissance de la commission paritaire nationale au plus tard le 31 mars.

La commission paritaire établit, à partir de tous ces bilans, un bilan global pour la profession.

Article V-25
Durée du travail des cadres

Mod. par Ajouté par : Avenant 10 sept. 2010, étendu par arr. 28 oct. 2011, JO 5 nov.

Les salariés cadres autonomes devront organiser leur temps de travail à l'intérieur de leur forfait annuel, en respectant un temps de repos minimal quotidien de 11 heures consécutives et un temps de repos hebdomadaire minimal de 35 heures consécutives au total. Si une difficulté devait survenir en raison d'une situation exceptionnelle, susceptible de ne pas permettre de garantir ces temps de repos minima, l'intéressé devra en faire part immédiatement à son supérieur hiérarchique, pour qu'une solution adéquate puisse être trouvée.

Le nombre de jours ou de demi-journées de repos sera déterminé en fonction du nombre de jours travaillés sur l'année.

Dans le but d'éviter les risques de dépassement du nombre de jours travaillés, ou la prise des jours de repos dans les toutes dernières semaines de l'année, il est convenu qu'un mécanisme de suivi sera mis en œuvre, associant le salarié cadre autonome concerné et son responsable hiérarchique.

Ce mécanisme permettra d'anticiper la prise des jours ou des demi-journées de repos, en fonction du nombre de jours travaillés depuis le début de l'année, des prévisions d'activité, des congés payés ou des absences prévisibles. L'organisation des prises des jours ou des demi-journées de repos variera selon les nécessités d'organisation du service.

Les principes suivants seront appliqués :

Présentation à la direction à la fin de chaque année d'un calendrier prévisionnel annuel de l'année suivante intégrant les jours de repos susvisés.

La direction pourra demander exceptionnellement le report d'un jour de repos prévu en cas d'impératifs liés au bon fonctionnement de l'entreprise.

Compte tenu de la spécificité de la catégorie des salariés cadres autonomes, et de l'absence d'encadrement de leurs horaires de travail, les parties considèrent que le respect des dispositions contractuelles et légales (notamment de la limite du nombre de jours travaillés et du repos de l'article L. 3131-1 du Code du travail) sera suivi au moyen d'un système déclaratif dans les conditions fixées par l'entreprise.

Le comité d'entreprise, ou à défaut, les délégués du personnel, seront tenus informés des conséquences pratiques de la mise en œuvre de ce décompte de la durée du travail en nombre de jours sur l'année.

Seront examinés notamment l'impact de ce régime sur l'organisation du travail, l'amplitude des horaires et la charge de travail des salariés concernés.

Un entretien individuel annuel aura lieu avec chaque cadre ayant réalisé une année complète de travail. Cet entretien permettra d'adapter, si nécessaire, le nombre de jours travaillés à la charge de travail. Cet entretien annuel aura également pour objet d'examiner les éventuelles difficultés d'articulation de l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ainsi que l'évolution de la rémunération.

Les cadres autonomes

Définition et principes applicables

les parties constatent que, compte tenu de l'activité et de l'organisation des entreprises de la branche, il existe une catégorie de cadres, en dehors des cadres dirigeants, qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, au sens des dispositions de l'article L. 3121-43 du

code du travail.

Pour les catégories de cadres visés par le présent article, les entreprises peuvent mettre en place directement des conventions de forfait annuel en jours dans les conditions définies par le présent article.

Ce type de convention nécessite la conclusion avec chaque cadre concerné d'une convention individuelle de forfait jour par avenant au contrat de travail en respectant la procédure de modification du contrat.

La rémunération moyenne mensuelle sur l'année du cadre autonome ne peut être inférieure au plafond mensuel de la sécurité sociale.

Ces cadres «autonomes» bénéficient d'une rémunération forfaitaire, en contrepartie de l'exercice de leur mission. Leur temps de travail sera décompté en nombre de jours travaillés, dans les conditions prévues ci-dessous.

Ils ne sont donc pas tenus de respecter une organisation précise de leurs horaires de travail, et ne sont pas soumis aux dispositions des articles L. 3121-10, L. 3121-34, L. 3121-35 et L. 3121-36 du Code du travail. Par contre ces cadres doivent bénéficier du repos quotidien minimal légal de 11 heures entre deux jours travaillés.

La base annuelle de jours travaillés est fixée à 218 (journée de solidarité comprise).

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

Le plafond de 218 jours ne pourra être dépassé qu'à titre exceptionnel. Dans ce cas, le nombre de jours de dépassement, après déduction du nombre de jours affectés éventuellement sur un compte épargne temps et des congés payés reportés, devra être attribué au cadre concerné sous forme de jours de repos dans les trois premiers mois de l'année civile. Le nombre de jours réduit le plafond annuel de l'année au cours de laquelle ils sont pris.

Organisation de la prise des jours de repos

Le temps de travail des salariés cadres autonomes fait l'objet d'un décompte annuel en jours ou demi-journées de travail effectif.

V-25.1

Catégories de cadres et régime du temps de travail applicable

Les cadres dirigeants

Les cadres dirigeants sont ceux auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une totale indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps.

Sont considérés comme ayant cette qualité de cadre dirigeant, les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement, conformément aux dispositions de l'article L. 3111-2 du code du travail.

Cette catégorie englobe l'ensemble des cadres qui sont titulaires d'un pouvoir réel de décision et d'un degré élevé d'autonomie et de responsabilité tels, qu'ils sont seuls juges des horaires de travail nécessaires à l'accomplissement de leur mission.

Si ces critères d'identification ne sont pas réunis, le cadre sera classé dans les autres catégories définies ci-dessous.

Les cadres dirigeants bénéficient d'une rémunération forfaitaire, en contrepartie de l'exercice de leur mission, étant entendu qu'il ne peut être établi de relation entre le montant de cette rémunération et un horaire effectif de travail.

Ces cadres dirigeants ne sont pas soumis au régime légal de la durée du travail.

Les cadres intégrés

Il s'agit du personnel d'encadrement dont la nature des fonctions le conduit à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auxquels il est intégré et pour lequel la durée du travail peut être prédéterminée.

Le contrat de travail du cadre intégré, soumis à l'horaire collectif peut prévoir une rémunération forfaitaire (sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle (*Termes exclus de l'extension par arr. 28 oct. 2011, JO 5 nov.*)) avec référence horaire incluant les majorations pour heures supplémentaires.

À cet effet, il est mis en place, avec les représentants des cadres au comité d'entreprise, s'il existe, une commission chargée de vérifier les conditions d'application des dispositions ci-dessus et de s'assurer que la charge de travail des salariés concernés est compatible avec ce forfait annuel. Cette commission établira une fois par an, un compte rendu qui sera présenté en séance plénière du comité d'entreprise.

«Rachat» de jours pour les cadres en forfait jours.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-45 du code du travail, par accord entre le salarié et l'employeur, il est possible pour un cadre au forfait jour de prévoir de renoncer à une partie de ses jours de repos sur l'année, en contrepartie d'une majoration de son salaire.

L'accord entre le salarié et l'employeur est établi par un avenant au contrat de travail, fixant notamment la rémunération de ce temps de travail supplémentaire qui devra bénéficier d'une majoration minimale de 10 % par rapport au salaire de base normal.

Toutefois, ce «rachat» de jour ne doit pas avoir pour effet de porter le nombre de jours travaillés dans l'année à plus de 225 jours.

Salaire et classification

Article V.25 Salaire des jeunes

Les jeunes salariés âgés de moins de dix-huit ans et de capacité physique normale ont la garantie de percevoir :

- avant dix-sept ans : 80 p. 100 du salaire minimum interprofessionnel de croissance ;
- entre dix-sept et dix-huit ans : 90 p. 100 du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

L'abattement de 10 à 20 p. 100 est supprimé pour les jeunes justifiant de six mois de pratique professionnelle dans la branche dont ils relèvent.

Article V.26 Salaire minimum professionnel

Le salaire minimum professionnel est celui au-dessous duquel aucun salarié de l'un ou l'autre sexe, travaillant normalement, ne pourra être rémunéré. Si le salaire minimum professionnel venait à se situer à un niveau inférieur à celui du salaire minimum interprofessionnel de croissance, ce dernier s'y substituerait de plein droit.

Pour vérifier si le salarié a effectivement bénéficié du salaire minimum professionnel auquel il a droit en raison de sa classification individuelle, il sera tenu compte des avantages en nature et des majorations diverses ayant le caractère de fait d'un complément de salaire, à l'exclusion des sommes versées à titre de remboursement de frais et de toutes les primes et avantages accordés par la convention collective.

Article V.27 Ancienneté

A défaut de disposition légale particulière, l'ancienneté du salarié tient compte du temps passé dans l'entreprise depuis la date d'entrée en fonction du contrat de travail en cours.

Ne sont pas exclues :

- l'ancienneté dont bénéficiait le salarié avant son licenciement économique, sous réserve d'être réintégré dans les dix-huit mois suivant son licenciement ;
- l'ancienneté acquise au titre d'un ancien emploi lorsque le salarié a accepté un nouveau contrat de travail à la demande de son employeur ;
- les périodes de suspension du contrat de travail, hormis le cas du congé parental dont la durée n'est prise en compte que pour moitié.

Article V.28 Prime d'ancienneté

Tous les salariés, à l'exception des cadres, bénéficient d'une prime d'ancienneté. La prime est calculée en appliquant un pourcentage au salaire de base conventionnel correspondant à chaque coefficient, sans toutefois pouvoir excéder celui du coefficient 260 :

- à partir de 3 ans et jusqu'à 6 ans : 2 p. 100 ;
- à partir de 6 ans : 3 p. 100.

Elle est calculée selon la durée effective du travail, sans tenir compte des éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

La prime d'ancienneté tient compte de l'ancienneté au premier jour du mois au cours duquel elle est acquise. Elle figure distinctement sur le bulletin de paye.

Article V.29 Classification des salariés non cadres

(Art. annulé et remplacé par avenant 2 avril 2002, étendu par arr. 3 décembre 2002, JO 12 décembre 2002)

Article V.30 Classification des cadres

Art. annulé et remplacé par avenant 2 avril 2002, étendu par arr. 3 déc. 2002, JO 12 déc 2002

Article V.31

Régimes complémentaires de retraite

Le personnel travaillant dans les établissements entrant dans le champ d'application de la présente convention collective bénéficie d'un régime de retraite complémentaire par répartition, conformément soit aux dispositions de l'accord général du 8 décembre 1961, soit aux dispositions de l'accord du 13 mars 1947 de la présente convention.

Les cadres classés à partir du coefficient 350 jusqu'au coefficient 700 seront affiliés à un régime complémentaire de retraite résultant de l'article 4 de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Le seuil d'accès à l'article 4 bis est fixé au niveau VI, échelon 2, coefficient 320.

Celui de l'accès à l'article 36 est fixé au niveau VI, échelon 3, coefficient 240.

Les cotisations obligatoires à la caisse de retraite complémentaire des salariés sont réparties ainsi :

— salariés : 40 % ;

— employeurs : 60 %.

Les cotisations supplémentaires sont réparties d'une manière égalitaire entre l'employeur et le salarié.

En ce qui concerne les cotisations à la caisse de retraite complémentaire des cadres, la répartition est la suivante pour les taux obligatoires :

— cadres : 6 % ;

— employeurs : 10 %.

Les cotisations supplémentaires sont réparties d'une manière égalitaire entre l'employeur et le salarié. Il en est de même pour les régimes de prévoyance, à l'exclusion de la cotisation minimale de 1,50 % à la charge de l'employeur sur la tranche A.

Hygiène et sécurité

Article V.32

Hygiène et sécurité

Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en oeuvre pour préserver la santé des salariés occupés dans les différents établissements. Elles se tiendront en étroite relation pour l'étude et la mise en application de toutes dispositions propres à augmenter la sécurité des travailleurs, améliorer leurs conditions d'hygiène du travail et augmenter le climat de prévention.

Les employeurs veilleront à ce que les salariés travaillant sur machines reçoivent, avant d'y être affectés, toutes indications utiles sur le fonctionnement desdites machines, et les consignes de sécurité y afférentes.

Les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail et notamment les dispositions des décrets des 10 juillet et 13 août 1913, 5 août 1946 et 1^{er} août 1947.

Dans les établissements occupant cinquante salariés, un comité d'hygiène et de sécurité sera constitué, conformément à la réglementation en vigueur.

Dans les établissements de moins de cinquante salariés, les délégués du personnel seront chargés d'établir la liaison entre la direction et le personnel pour toutes les questions intéressant l'hygiène et la sécurité à l'intérieur de l'établissement.

Lorsque des questions se rapportant à l'hygiène du personnel seront à l'ordre du jour d'une réunion entre le chef d'établissement et les délégués du personnel, ceux-ci pourront demander la présence ou l'avis du médecin du travail.

Article V.33

Matériel de protection

Les employeurs s'engagent à veiller à la qualité et à l'efficacité du matériel de protection et à rechercher 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 effets de protection seront fournis pour certains postes particuliers exposant les vêtements des salariés à une détérioration prématurée et anormale.

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

Article V.34

Installations sanitaires

Il sera mis à la disposition du personnel des lavabos avec savon et essuie-mains, des vestiaires et des lieux d'aisances en nombre suffisant, compte tenu de l'effectif du personnel.

Dans les établissements occupant un personnel mixte, les sanitaires sont nettement séparés pour le personnel masculin et le personnel féminin.

Dans les établissements comportant des travaux particulièrement salissants, l'employeur mettra à la disposition du personnel des installations de douches appropriées.

Les douches seront chaudes. En cas de prise de douche, le temps passé est évalué forfaitairement à un quart d'heure. Il sera rémunéré au tarif normal des heures de travail sans pour autant être décompté dans la durée du travail effectif.

Dans le cas de constructions d'entreprises nouvelles, il sera fait application des règles du code de l'urbanisme.

Des installations sanitaires appropriées seront mises à la disposition du personnel handicapé physiquement.

Article V.35 Réfectoire

Il sera mis à la disposition du personnel, pour qu'il puisse y prendre ses repas, un local clair, aéré et chauffé, muni d'appareils permettant de réchauffer les aliments et de produire de l'eau chaude nécessaire au nettoyage de la vaisselle.

Cette disposition n'est obligatoire que dans les établissements où le nombre de salariés désirant prendre habituellement leurs repas sur les lieux du travail est au moins égal à vingt-cinq.

Article V.36 C.H.S.C.T.

a

Obligation de création

Un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (C.H.S.C.T.) est constitué dans chaque établissement occupant au moins cinquante salariés pendant douze mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes.

b

Formation des membres du C.H.S.C.T.

Dans les établissements occupant moins de 300 salariés, les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient, dès leur première désignation et après quatre années, consécutives ou non, d'exercice de leurs mandats d'une formation fixée dans les conditions suivantes :

— 3 jours minimum, si le taux accident du travail, applicable à l'établissement ou à l'entreprise en cause est inférieur ou égal au taux collectif d'accident du travail applicable au titre de l'exercice considéré.

— 4 jours minimum, si le taux accident du travail, applicable à l'établissement ou à l'entreprise en cause, est supérieur à ce taux collectif mais inférieur à 1,5 fois ce taux.

— 5 jours minimum, si le taux accident du travail, applicable à l'établissement ou à l'entreprise en cause, est équivalent ou supérieur à 1,5 fois le taux collectif applicable.

Ce congé de formation est pris en une seule fois à moins que le bénéficiaire et l'employeur ne décident d'un commun accord qu'il sera pris en deux fois.

La formation s'impute sur le temps de travail et est rémunérée comme telle au taux normal.

Article V.37 Commission nationale d'hygiène et de sécurité

Les parties signataires conviennent d'instituer une commission nationale d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, commune à toutes les organisations.

La commission est composée de deux collèges :

— un collège employeur comprenant quatre représentants ;

— un collège salariés comprenant quatre représentants, désignés par les organisations signataires.

Siégeront en outre au sein de cette commission un inspecteur de la caisse régionale d'assurance maladie, un inspecteur du travail, un représentant de la direction des services vétérinaires.

Titre VI

Suspension du contrat de travail

Article VI.1

Durée des congés payés

La durée du congé normal est de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif accompli dans l'entreprise au cours de la période de référence (1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours).

Sont considérés comme période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé :

- les périodes de congés payés, les repos compensateurs prévus par l'article L. 212-5-1 du code du travail, le repos légal des femmes en couche et les périodes, d'une durée ininterrompue, et limitée à un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou maladie professionnelle ;
- les absences pour maladie ou accident, dans la limite de deux mois ;
- les absences pour période militaire de réserve obligatoire, les périodes de chômage partiel, les absences intervenues dans les conditions légales et réglementaires pour congé d'éducation ouvrière, ou de formation professionnelle continue, ou congés de formation de cadres et d'animateurs de mouvements de jeunesse.

Sont considérés comme ouvrables, pour la détermination du congé payé, tous les jours qui ne sont pas fériés, ou consacrés au repos hebdomadaire légal, que ces jours ouvrables soient, ou non, des jours habituellement travaillés dans l'entreprise.

Article VI.2

Congés supplémentaires des mères de famille

Les salariées mères de famille, âgées de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année où est pris le congé, ont droit à deux jours de congés supplémentaires par enfant à charge, ou à un seul si la durée du congé normal n'excède pas six jours ouvrables.

Est considéré comme enfant à charge celui qui vit au foyer de sa mère et qui est âgé de moins de seize ans au 30 avril de l'année en cours.

Article VI.3

Congé des jeunes travailleurs

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de trente jours ouvrables.

Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congé payé pour les journées de congés dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises, à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

Article VI.4

Modalités d'octroi du congé payé

La période des congés payés est fixée du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année.

Toutefois, trois semaines au moins de congé annuel doivent être prises entre le 1^{er} mai et le 31 octobre, la cinquième semaine devant être prise en dehors de cette période.

Les conjoints travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

Les congés peuvent être accordés collectivement par fermeture d'établissement, ou par roulement.

A

Fermeture de l'établissement

La direction consulte préalablement le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sur la date de fermeture. Elle s'efforce de concilier les nécessités de la marche de l'établissement avec les désirs du personnel. Si la fermeture est partielle, elle doit intervenir avec l'avis des délégués du personnel ou, à défaut de ceux-ci, avec l'agrément des salariés.

Cette fermeture, dont la date est portée à la connaissance du personnel au plus tard le 1^{er} avril, doit comporter au moins deux semaines dans la période comprise entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.

Pendant cette fermeture, le chef d'entreprise s'efforce d'occuper les salariés dont le congé acquis à la date du départ en congé est inférieur à la durée de la fermeture de l'établissement.

En cas d'impossibilité, lesdits salariés bénéficient des dispositions réglementaires sur le chômage partiel.

B

Congés par roulement

Le congé payé peut être accordé par roulement individuel, ou par service.

L'ordre des départs en congé est déterminé par l'employeur après avis des délégués du personnel, et compte tenu :
— de la situation de famille des bénéficiaires, et notamment des possibilités de congé du conjoint dans le secteur privé ou public ;
— de la période de congés de l'année précédente.

Article VI.5 **Fractionnement du congé payé**

Avec l'accord de l'employeur et du salarié, le congé payé peut être fractionné.

Lorsque le congé est ainsi fractionné, et qu'une partie en est prise en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, il est attribué deux jours supplémentaires si le congé pris hors de ladite période est au moins égal à six jours ouvrables, et un jour supplémentaire si le congé est pris entre trois et cinq jours ouvrables (sous réserve des dispositions de l'article III de l'accord sur la durée et l'aménagement du temps de travail).

La cinquième semaine de congé ne donne pas lieu à l'obtention de jours supplémentaires.

Article VI.6 **Indemnité de congés payés**

L'indemnité de congés payés est égale :

— soit au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié pendant la période de référence 1^{er} juin - 31 mai à l'exception des primes et gratifications allouées sans réduction au titre de l'absence pour congé, les absences assimilées à du temps de travail effectif devant alors donner lieu à reconstitution éventuelle du salaire qui aurait été perçu durant ces absences ;

— soit à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler pendant la durée de son congé, référence étant alors faite à la période de paie précédant immédiatement le départ en congé.

C'est le montant le plus favorable au salarié qui doit être retenu.

L'indemnité due au titre des congés supplémentaires est calculée au prorata de celle versée au titre du congé normal, lorsque c'est la règle du dixième qui a été retenue.

Article VI.7 **Indemnité compensatrice de congés payés**

Le salarié, dont le contrat de travail est résilié avant qu'il ait pu bénéficier de la totalité des congés auxquels il a droit, doit recevoir, pour la fraction de congés dont il n'a pu bénéficier, une indemnité compensatrice de congés payés.

Cette indemnité est due, qu'il y ait licenciement ou démission. En cas de licenciement, elle est due, sauf si celui-ci est provoqué par une faute lourde qui n'affecte cependant que la période de référence en cours.

Elle est calculée dans les conditions précisées ci-dessus compte tenu des jours de congés payés restant dus. Le préavis non exécuté ouvre droit aux congés payés restant dus.

Article VI.8 **Congés payés et maladie**

Le salarié absent pour maladie, ou accident, à la date prévue pour son départ en congé, ou dont le congé est interrompu pour une telle cause, perçoit à son retour de maladie, s'il a lieu après le 31 octobre, une indemnité compensatrice pour les jours de congés payés dont il n'a pu bénéficier. Ceci, sans préjudice de son droit aux indemnités journalières éventuellement versées par la sécurité sociale.

Cette indemnité compensatrice de congés payés ne peut se cumuler avec les indemnités complémentaires de celles de la sécurité sociale, versées par l'employeur en cas d'arrêt pour maladie ou accident, et suivant les dispositions figurant aux annexes de la présente convention.

Néanmoins, il pourra être décidé, sur demande du salarié, le report des congés à une date ultérieure en accord avec l'employeur.

Article VI.9 **Congés exceptionnels pour événements familiaux**

Tout salarié a droit, sur justification, et à l'occasion de certains événements familiaux, à un congé exceptionnel de :

- 4 jours pour son mariage ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 3 jours pour le décès du conjoint ou d'un enfant ;
- 1 jour pour le décès du père ou de la mère ;

— 3 jours, à l'occasion d'une naissance ou de l'adoption d'un enfant.

En outre, il est accordé aux salariés ayant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement :

— 1 jour pour le décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une soeur ;

— 3 jours maximum pour la présélection militaire en vue de l'exécution du service national.

Ces jours d'absence exceptionnelle devront être pris au moment des événements en cause et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle. Ils seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Article VI.10 **Absences fortuites**

Les absences de courte durée dues à un cas fortuit et grave dûment justifié et porté à la connaissance de l'employeur dans les vingt-quatre heures n'entraînent pas la rupture du contrat de travail pourvu que la durée de l'absence soit en rapport avec l'événement qui l'a motivée.

Tout salarié bénéficie d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de seize ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du Code de la sécurité sociale. La durée de ce congé est au maximum de trois jours par an. Elle est portée à cinq jours si l'enfant est âgé de moins de deux ans ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de seize ans.

Tout salarié peut bénéficier, après avoir fourni les justificatifs nécessaires, d'autorisations d'absences non rémunérées si sa présence est nécessaire pour soigner une personne à charge gravement malade.

Article VI.11 **Service national**

Les cas des absences résultant de l'accomplissement du service national actif, du service préparatoire ou des périodes de rappel obligatoires est réglé par les articles L. 122-18 à L. 122-24 du Code du travail.

Lorsqu'il connaît la date de sa libération du service national actif et, au plus tard, dans le mois suivant celle-ci, le salarié qui désire reprendre l'emploi occupé par lui au moment où il a été appelé au service national doit en avvertir par lettre recommandée, avec accusé de réception, son ancien employeur.

La réintégration dans l'entreprise est de droit.

Le travailleur réintégré bénéficie de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Article VI.12 **Préparation militaire et rappel sous les drapeaux**

Si un salarié se trouve astreint aux obligations imposées par la préparation militaire ou se trouve rappelé sous les drapeaux d'une manière obligatoire, le contrat d'apprentissage ou de travail ne peut être rompu de ce fait.

Maladie - Accident

Article VI.13 **Absence pour maladie ou accident**

L'employeur doit être averti par tous moyens dans les quarante-huit heures et recevoir justification dans les trois jours de toute absence pour maladie ou accident.

Les mêmes dispositions s'appliquent lors de la prolongation de l'absence pour maladie ou accident.

Toute inobservation par le salarié de cette obligation d'information constitue un comportement fautif susceptible d'être sanctionné.

Article VI.14 **Protection en cas d'absence pour maladie ou accident**

La protection des victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle s'effectue conformément aux dispositions légales.

En dehors de ces cas, les absences pour maladie ou accident y compris de trajet peuvent constituer une cause de licenciement s'il est établi qu'elles ont pour conséquences la désorganisation de l'entreprise et la nécessité de remplacer définitivement le salarié absent pour assurer la bonne marche de celle-ci, si l'absence se prolonge au-delà des délais suivants :

— trois mois pour le personnel ayant entre un et trois ans d'ancienneté ;

— six mois pour le personnel ayant plus de trois ans d'ancienneté.

Dans le cas où le salarié viendrait à être absent, deux ou plusieurs fois, pour cause de maladie ou d'accident de trajet au cours d'une même année civile, la garantie de trois ou six mois restera limitée en tout état de cause, à

une durée totale correspondant aux garanties fixées ci-dessus.

Au-delà des délais de trois mois ou six mois définis ci-dessus l'employeur peut, par lettre recommandée, mettre le salarié en demeure de reprendre le travail dans les dix jours francs suivant l'envoi de ladite lettre. Si l'intéressé ne reprend pas son travail dans le délai, l'employeur peut engager la procédure légale de licenciement.

Article VI.15 **Protection du salarié inapte**

À l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident, si le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations ou transformations de postes de travail.

Si le salarié n'est pas reclassé dans l'entreprise à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail ou s'il n'est pas licencié, l'employeur est tenu de verser à l'intéressé, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail. Les dispositions prévues à l'alinéa précédent s'appliquent également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail.

Les mêmes obligations s'imposent à l'employeur lorsqu'à la suite des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle prévues à l'article L. 122-32-1 du Code du travail, le médecin du travail déclare le salarié inapte soit à reprendre son ancien emploi, soit à tout emploi dans l'entreprise.

Toutefois, dans cette hypothèse de l'inaptitude consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'employeur ne peut prononcer le licenciement que s'il justifie soit de l'impossibilité où il se trouve de proposer un emploi compatible soit du refus par le salarié de l'emploi proposé.

Article VI.16 **Indemnités de maladie ou d'accident**

Mod. par Avenant 27 sept. 2006, étendu par arr. 6 mai 2008, JO 15 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2007

Mod. par Avenant 7 sept. 2011, étendu par arr. 2 avr. 2012, JO 11 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2011

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNIPO.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT.

Conditions de l'indemnisation

(Avenant 27 sept. 2006, étendu) Après « un an » d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les salariés bénéficieront des dispositions suivantes, à condition :

- d'avoir justifié dans les trois jours de cette incapacité ;
 - d'être pris en charge par la sécurité sociale ;
 - d'être soignés sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de la Communauté économique européenne.
- L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

Durée et montant de l'indemnisation

Les salariés malades ou accidentés qui remplissent les conditions déterminées ci-dessus percevront :

- pendant trente jours, 90 p. 100 de la rémunération brute qu'ils auraient gagnée s'ils avaient continué à travailler ;
- et pendant les trente jours suivants, ils recevront les deux tiers (66 p. 100) de cette même rémunération.

Ces temps d'indemnisation seront augmentés de dix jours par période entière de cinq ans d'ancienneté en sus de celle requise à l'alinéa 1^{er} du présent article, sans que chacun d'eux puisse dépasser quatre-vingt-dix jours.

(Avenant 7 sept. 2011, étendu) lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commenceront à courir à

compter du 1^{er} jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle à l'exclusion des accidents de trajets, et à compter du 8^{ème} jour dans tous les autres cas.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paye, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les douze mois antérieurs de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces douze mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas précédents.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements de l'employeur. Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement.

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

Le régime établi par le présent article ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet.

Maternité et adoption

Article VI.17 État de grossesse

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, résilier son contrat de travail au cours d'une période d'essai ou, sous réserve de l'article suivant, prononcer une mutation d'emploi.

Il lui est, en conséquence, interdit de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée.

La femme candidate à un emploi, ou salariée, n'est pas tenue, sous réserve des cas où elle demande le bénéfice des dispositions législatives et réglementaires concernant la protection de la femme enceinte, de révéler son état de grossesse.

Article VI.18 Affectation temporaire d'emploi

Les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle à l'affectation temporaire dans un autre emploi de la salariée en état de grossesse, à son initiative ou à celle de l'employeur, si son état de santé, médicalement constaté, l'exige.

En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée, ou lorsque le changement intervient à l'initiative de l'employeur, la nécessité médicale du changement d'emploi, et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé ne peuvent être établies que par le médecin du travail.

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

Cette affectation temporaire ne peut excéder la durée de la grossesse, et prend fin dès que l'état de santé de la femme lui permet de retrouver son emploi initial. La femme est alors réintégrée dans l'emploi qu'elle occupait avant son affectation.

Le changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération. Toutefois, lorsqu'un tel changement intervient à l'initiative de la salariée, le maintien de la rémunération est subordonné à une présence d'un an dans l'entreprise à la date retenue par le médecin comme étant celle du début de la grossesse.

Article VI.19 Suspension du contrat de travail pour maternité ou adoption

La femme doit avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend remettre en vigueur son contrat de travail.

Durée de la suspension pour maternité

La salariée a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après la date de celui-ci.

Lorsque les naissances multiples sont prévues, cette période commence douze semaines avant la date présumée de l'accouchement, vingt-quatre semaines en cas de naissance de plus de deux enfants et se termine vingt-deux semaines après la date présumée de l'accouchement. En cas de naissance de deux enfants, la période antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de quatre semaines ; la période de vingt-deux semaines postérieures à l'accouchement est alors réduite d'autant.

Cette période commence huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix-huit semaines après la date de celui-ci lorsque, avant l'accouchement, la salariée elle-même ou le ménage assume déjà la charge de deux enfants au moins dans les conditions prévues aux articles L. 525 à L529(L. 512-3 et s. et L. 521-2) du Code de la sécurité sociale ou lorsque la salariée a déjà mis au monde au moins deux enfants nés viables. La période de huit semaines de suspension du contrat de travail antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de deux semaines ; la période de dix-huit semaines de suspension du contrat de travail postérieure à la date de l'accouchement est alors réduite d'autant.

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat de travail pourra être prolongée jusqu'au terme des seize, des vingt-six, des trente-quatre ou des quarante-six semaines de suspension du contrat auxquelles la salariée peut avoir droit.

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

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

Durée de la suspension pour adoption

La salariée, à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance ou une oeuvre d'adoption autorisée confie un enfant en vue de son adoption, a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période de dix semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer, vingt-deux semaines en cas d'adoptions multiples. Cette période est portée à dix-huit semaines, si l'adoption a pour effet de porter à trois ou plus le nombre d'enfants dont la salariée ou le ménage assume la charge dans les conditions prévues aux articles L. 525 à L529du Code de la sécurité sociale. Toutefois, lorsque les deux conjoints assurés travaillent, ce droit est ouvert dans les mêmes conditions à celui qui bénéficie des dispositions de l'article L. 298-3 du Code de la sécurité sociale..

Article VI.20

Rupture du contrat de travail en cas de maternité ou d'adoption

Rupture à l'initiative de l'employeur

Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée :

- en état de grossesse médicalement constatée ;
- ni pendant les périodes de suspension du contrat de travail pour maternité ou adoption auxquelles elle a droit, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines qui suivent l'expiration de ces périodes.

Toutefois, l'employeur pourra résilier le contrat s'il justifie :

- d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse ;
- ou de l'impossibilité dans laquelle il se trouve pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption, de maintenir le contrat de travail.

Cette résiliation ne pourra prendre effet ou être signifiée pendant les périodes de suspension.

Sauf s'il est prononcé pour un des motifs justifiant, par application de l'alinéa précédent, la résiliation du contrat de travail, le licenciement d'une salariée est annulé si, dans un délai de quinze jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à son employeur par pli recommandé avec demande d'avis de réception, soit un certificat médical justifiant qu'elle est en état de grossesse, soit une attestation justifiant l'arrivée à son foyer, dans un délai de huit jours, d'un enfant placé en vue de son adoption ; cette attestation est délivrée par le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou l'oeuvre d'adoption autorisée qui procède au placement.

Les dispositions des précédents alinéas ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

Rupture à l'initiative de la femme

Les femmes en état de grossesse apparente peuvent quitter le travail sans délai-congé et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture.

Pour élever son enfant, la salariée peut, sous réserve d'en informer son employeur par pli recommandé avec demande d'avis de réception, au moins quinze jours à l'avance, résilier son contrat de travail à l'issue du congé de maternité, ou d'adoption, ou le cas échéant, deux mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, sans être tenue de respecter le délai de préavis, ni de payer de ce fait une indemnité de rupture. Elle peut, dans les douze mois suivant la rupture de son contrat, solliciter dans les mêmes formes son réembauchage ; l'employeur est alors tenu, pendant un an, de l'embaucher par priorité dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre, et de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait acquis au moment de son départ.

Article VI.21

Congé parental

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'une année à la date de la naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de trois ans confié en vue de son adoption a le droit, soit de bénéficier d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu, soit de réduire sa durée de travail d'au moins un cinquième de celle qui est applicable à l'établissement sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à seize heures hebdomadaires.

Le congé parental et la période d'activité à temps partiel prennent fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption, à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant. Le congé parental et la période d'activité à temps partiel ont une durée initiale d'un an au plus ; ils peuvent être prolongés deux fois pour prendre fin au plus tard au terme des périodes définies ci-dessus, quelle que soit la date de leur début. Cette possibilité est ouverte au père et à la mère, ainsi qu'aux adoptants.

La salarié doit informer son employeur, par pli recommandé avec demande d'avis de réception, du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il entend bénéficier des dispositions de l'alinéa 1^{er} du présent article.

Lorsque cette période suit immédiatement le congé de maternité ou le congé d'adoption, le salarié doit informer l'employeur par pli recommandé avec demande d'avis de réception au moins un mois avant le terme dudit congé ; dans les autres cas, l'information doit être donnée à l'employeur deux mois au moins avant le début du congé parental d'éducation ou de l'activité à temps partiel.

Lorsque le salarié entend prolonger son congé parental d'éducation ou sa période d'activité à temps partiel, il doit avertir l'employeur de cette prolongation, par pli recommandé avec demande d'avis de réception, au moins un mois avant le terme initialement prévu et l'informer, le cas échéant, de son intention soit de transformer le congé parental en activité à temps partiel, soit de transformer l'activité à temps partiel en congé parental. Toutefois, pendant la période d'activité à temps partiel ou à l'occasion de prolongations de celle-ci, le salarié ne peut pas modifier la durée du travail initialement choisie sauf accord de l'employeur.

À l'issue du congé parental ou de la période d'exercice de son activité à temps partiel ou dans le mois qui suit la demande motivée de reprise de l'activité initiale mentionnée à l'article L. 122-28-2 du Code du travail, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Titre VII

Rupture du contrat de travail

Article VII.1

Préavis

En cas de rupture après la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée, sauf dans les cas de faute grave ou de force majeure, la durée du préavis dû par l'employeur ou le salarié est ainsi fixée :

Cas de démission du salarié

Ouvriers et employés :	
— avant deux ans d'ancienneté :	2 semaines
— à partir de deux ans d'ancienneté :	1 mois
Agents de maîtrise :	2 mois
Cadres :	3 mois

Cas de licenciement

Ouvriers et employés :	
— avant deux ans d'ancienneté :	1 mois
— à partir de deux ans d'ancienneté :	2 mois
Agents de maîtrise :	2 mois
Cadres :	3 mois

Les parties peuvent s'entendre sur une dispense totale ou partielle du préavis.

La partie qui n'observe pas le préavis dont elle est redevable versera à l'autre partie une indemnité correspondant à la rémunération calculée sur la base du salaire effectif, de la période de préavis non accompli, déduction faite des heures de recherche d'emploi.

Article VII.2

Heures pour recherche d'emploi pendant le préavis

En cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi pendant deux heures par jour, dans la limite de :

- 48 heures si le préavis est d'un mois ;
- 60 heures si le préavis est de deux mois ;
- 75 heures si le préavis est de trois mois.

Ces heures d'absence sont rémunérées en cas de licenciement.

Le moment de la journée où peuvent se placer ces absences est fixé alternativement un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur. Les heures d'absence peuvent être regroupées selon les modalités fixées par accord entre le salarié et l'employeur.

Les périodes d'absence pour recherche d'emploi, même rémunérées, ne sont pas assimilées à des temps de travail effectif.

Le salarié ayant trouvé un emploi ne peut prétendre bénéficier des heures pour recherche d'emploi.

Article VII.3

Procédure

Tout salarié qui est susceptible de faire l'objet d'une sanction disciplinaire, hormis l'avertissement, doit être convoqué à un entretien préalable. Il pourra s'y présenter accompagné d'un membre du personnel de son choix, appartenant à l'entreprise.

Toutefois, si la sanction envisagée est le licenciement et en l'absence d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister par un conseiller de son choix, choisi sur la liste établie conformément aux dispositions de l'article L. 122-14 du Code du travail.

Dans cette hypothèse, l'entretien ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation au salarié de la lettre recommandée de convocation ou sa remise en main propre.

La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien.

L'employeur notifiera sa décision à l'intéressé par pli recommandé avec accusé de réception.

Si la sanction consiste en un licenciement, la date de première présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis.

Article VII.4

Indemnité de licenciement

Mod. par Avenant 18 juin 2009, étendu par arr. 22 déc. 2009, JO 1^{er} janv. 2010, applicable à compter du 1^{er} juill. 2009 et à l'ensemble des entreprises après la publication de son arr. d'extension

Le salarié, lié par un contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié avant l'âge légal d'attribution de la pension de retraite, et alors qu'il compte deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, lourde ou de force majeure, à une indemnité de licenciement.

Cette indemnité est calculée comme suit :

- moins de dix ans d'ancienneté : deux dixième de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- à partir de dix ans d'ancienneté : deux dixième de mois par année d'ancienneté jusqu'à dix ans, plus un tiers de mois par année d'ancienneté au-delà de dix ans.

Lorsque le salarié aura perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat de travail conclu antérieurement avec le même employeur, l'ancienneté prise en considération, à l'occasion d'une nouvelle rupture, sera celle retenue à la date de réembauchage.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité correspond au tiers des rémunérations brutes perçues par le salarié au cours des trois derniers mois.

Toutefois, si cela est plus favorable au salarié, le salaire à prendre en considération correspond au douzième des rémunérations brutes perçues par le salarié au cours des 12 derniers mois.

Toute prime ou gratification à caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant la période de calcul retenue ne doit alors être prise en considération que prorata temporis.

Article VII.5

Ralentissement de l'activité économique - Procédures et démarches

Dans le cas où les circonstances imposent à l'employeur d'envisager un ralentissement d'activité, la direction doit, au préalable, en informer obligatoirement le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel. Le comité

ou les délégués du personnel sont consultés sur les mesures que la direction compte prendre, telles que réduction de l'horaire de travail, repos par roulement, arrêt provisoire, licenciements collectifs, fermeture. Avant de procéder à un licenciement économique, toutes les autres solutions seront étudiées.

L'employeur qui envisage de procéder à un licenciement économique portera à la connaissance des services du travail et de la main d'oeuvre compétents les informations adressées aux représentants du personnel.

Dans l'hypothèse d'un licenciement pour motif économique, si un choix doit intervenir entre plusieurs salariés, un ordre de préférence sera établi en fonction des critères suivants :

Il sera attribué à chaque salarié :

- 1) un nombre de points allant de 1 à 5 à raison d'un point par enfant à charge au titre des charges de famille avec un point supplémentaire pour les parents isolés ;
- 2) un nombre de points allant de 1 à 5 à raison d'un point par période complète de deux ans d'ancienneté au sein de l'entreprise ;
- 3) un nombre de points allant de 1 à 5 à raison d'un point par période complète de 10 ans, à compter de l'âge de 20 ans, et jusqu'à cinquante ans, puis un point supplémentaire par période complète de 5 ans au-delà de cet âge ;
- 4) un nombre de points allant de 1 à 5 évalué par l'employeur au titre de la valeur professionnelle du salarié.

Les différents points sont additionnés et les licenciements seront effectués pour chaque catégorie de salarié ou le choix doit s'établir en commençant par ceux qui totalisent le plus petit nombre de points, sous réserve, à titre exceptionnel, de la situation du salarié qui présente des caractéristiques sociales rendant son insertion professionnelle particulièrement difficile. En cas d'égalité de points, la personne la plus âgée sera conservée dans l'entreprise.

Les entreprises s'emploient en liaison avec les intéressés, les représentants du personnel, le syndicat patronal, les services de la main-d'oeuvre et éventuellement les entreprises de la région, à trouver aux salariés licenciés un emploi équivalent à celui qu'ils doivent quitter, soit dans la profession, soit ailleurs.

Garantie au personnel

Les salariés compris dans un licenciement collectif d'ordre économique bénéficient d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de leur licenciement s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité dans un délai de quatre mois à partir de leur départ de l'entreprise.

Lorsqu'il apparaît que le reclassement d'un membre du personnel à l'intérieur, ou non, de l'entreprise serait rendu plus aisé par une période de formation professionnelle complémentaire, l'employeur facilite, par les mesures appropriées (contacts avec les services de la main-d'oeuvre pour l'attribution d'indemnités de reconversion du Fonds national de l'emploi, informations, transports...) l'accès de l'intéressé aux cours ou stages. Il est accordé au salarié concerné, pendant quatre semaines à raison de deux jours par semaine, une indemnité égale à la différence entre le salaire antérieur et les indemnités versées par le Fonds national de l'emploi.

En cas de mutations internes en vue de diminuer le nombre des salariés compris dans un licenciement collectif d'ordre économique, les salariés dont le déclassement n'aura pu être évité bénéficieront du maintien de leur salaire antérieur pendant une durée égale à celle du préavis auquel ils auraient eu droit en cas de licenciement et, au minimum, pendant :

- 3 mois pour les salariés ayant plus de 3 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;
- 4 mois pour les salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;
- 5 mois pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet.

Article VII.6

Modification de la structure de l'entreprise pour concentration, fusion, modernisation

Lorsque des entreprises concernées par la présente convention ont décidé une concentration de leurs activités et/ou d'une fusion entraînant des compressions de personnel, ou en cas de modernisation pouvant avoir les mêmes conséquences ou des modifications profondes des conditions de travail, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel et les représentants des organisations syndicales signataires de la convention collective sont tenus informés, dès qu'il est possible, de la mesure décidée et du délai dans lequel elle doit être réalisée.

La direction étudie, avec le comité ou les délégués et les représentants des organisations syndicales, les mesures qu'il est possible de prendre à l'égard des travailleurs appelés à quitter les établissements concernés, tant au niveau des indemnités auxquelles ils peuvent prétendre qu'au niveau de leur reclassement.

À l'intérieur des services concentrés ou des entreprises fusionnées, le personnel provenant des entreprises ou services concernés conserve les avantages liés à l'ancienneté découlant de la convention collective.

Article VII.7

Départ à la retraite

Le salarié qui prend l'initiative de mettre fin à son contrat de travail pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse doit respecter un préavis tel que fixé à l'article VII.1 en matière de licenciement.

Ce salarié a droit à une indemnité de départ à la retraite, nonobstant le fait qu'il puisse ou non bénéficier d'une pension à taux plein, déterminée comme suit :

- après 10 ans d'ancienneté : 1/2 mois de salaire,
- après 15 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire,
- après 20 ans d'ancienneté : 1,5 mois de salaire,
- après 30 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire.

Article VII.8

Mise à la retraite

Mod. par Résultant de : Avenant 7 avr. 2005, étendu par arr. 29 mars 2006, JO 5 avr., applicable le lendemain de la date de publication de l'arrêté d'extension conclu pour une durée déterminée du jusqu'au 31 déc. 2007

L'employeur peut décider unilatéralement de la mise à la retraite d'un salarié ayant au moins 60 ans, qui peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du chapitre 1^{er} titre V du livre III du CSS (Code de la Sécurité Sociale) et qui remplit les conditions d'ouverture à la pension vieillesse.

Le salarié ainsi mis à la retraite par décision de l'employeur bénéficie une indemnité fixée conformément aux dispositions de l'article VII.4 de la présente convention.

Article VII.9

Certificat de travail

A l'expiration du contrat de travail, il est remis au salarié un certificat de travail indiquant, à l'exclusion de toute autre mention : les nom et adresse de l'employeur ; les dates d'entrée et de sortie du salarié ; la nature du ou des emplois successivement occupés, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

Titre VIII

Conciliation et interprétation

Article VIII.1

Commission paritaire de conciliation

(Annulé et remplacé par Accord du 1er mars 2019)

Les parties signataires conviennent d'instituer une commission nationale paritaire de conciliation commune à toutes les organisations liées par la présente convention collective.

La commission sera obligatoirement saisie de tous les différends collectifs constituant un problème d'interprétation ou d'application de la présente convention collective. Elle sera obligatoirement saisie des atteintes au respect du principe « à travail égal, salaire égal » qui seraient révélées par l'application de l'article L. 132-12 du code du travail.

Les différends de toute autre nature pourront facultativement être soumis d'un commun accord entre les parties à la commission de conciliation à charge pour elle de décider si elle accepte d'en connaître.

En cas de refus de la commission de connaître de ces différends, les parties en présence seront invitées à saisir la juridiction compétente ou à soumettre le différend à la commission de conciliation instituée par branche dans le cadre d'avenants professionnels éventuels.

Composition de la commission

La commission nationale paritaire de conciliation est composée de deux collèges :

- un collège Salariés comprenant deux représentants dont un titulaire et un suppléant pour chacune des organisations syndicales signataires ;
- un collège Employeurs d'un même nombre total de représentants titulaires et suppléants.

Nul salarié ou employeur ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son entreprise est partie. Il doit obligatoirement se faire remplacer.

Le secrétariat de la commission est assuré par le secrétariat de l'U.N.A.C.O.C.

Mise en oeuvre de la procédure de conciliation

La commission nationale de conciliation est saisie par la partie la plus diligente, par pli recommandé avec accusé

de réception adressée à son secrétariat.

Cette lettre expose succinctement le différend. Copie en est jointe à la convocation des commissaires. Sauf accord entre le secrétariat et la partie demanderesse pour envisager un délai plus long, la commission se réunit dans les sept jours francs suivant la réception de la lettre recommandée.

La commission entend les parties séparément ou contradictoirement. Elle peut, en outre, prendre tout avis qu'elle juge utile auprès de spécialistes et entendre toute personne qu'elle juge bon. Elle peut, en tant que de besoin, faire effectuer toute enquête.

La commission formule des propositions de conciliation qu'elle soumet immédiatement 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 les parties et les membres de la commission.

Cet accord produit effet obligatoire et prend force exécutoire du jour qui suit son dépôt à la direction départementale du travail.

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 séance tenante un procès-verbal motivé de non-conciliation signé par les parties et les membres de la commission.

Dans le cas de conflits nés de l'application de la présente convention, aucun arrêt de travail ni lock-out ne pourra être déclenché avant que n'ait été épuisée cette procédure de conciliation, c'est-à-dire avant que la commission compétente n'ait conclu ses travaux par un accord de conciliation ou un procès-verbal de non-conciliation.

La présidence est assurée alternativement pour une durée d'une année par les représentants des organisations de salariés et d'employeurs signataires.

Article VIII.2 **Commission paritaire d'interprétation**

(Annulé et remplacé par Accord du 1er mars 2019)

Les parties signataires de la présente convention collective instituent une commission paritaire d'interprétation dont le siège est situé au secrétariat de l'Union nationale des conditionneurs d'oeufs en coquille.

Le rôle de la commission paritaire d'interprétation est de donner un avis sur les difficultés d'interprétation de la présente convention et de ses avenants.

Composition de la commission

La commission paritaire d'interprétation est composée de deux collègues :

- un collègue salariés comprenant deux représentants dont un titulaire et un suppléant pour chacune des organisations syndicales signataires ;
- un collègue employeurs d'un même nombre total de représentants titulaires et suppléants.

Les commissaires seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à l'élaboration de la présente convention collective.

Pour l'interprétation des avenants de la présente convention, les commissaires représentant les salariés devront appartenir aux organisations syndicales signataires de ces avenants. Les autres organisations syndicales signataires de la présente convention pourront siéger à titre consultatif.

Mise en oeuvre de la procédure d'interprétation

L'union nationale des conditionneurs d'oeufs en coquille, saisie d'un différend sur l'interprétation à donner au texte de la présente convention collective par une organisation syndicale patronale ou de salariés signataires, devra réunir la commission dans un délai maximal d'un mois.

La commission paritaire d'interprétation pourra, d'un commun accord entre ses membres et pour éclairer ses travaux, faire appel à un ou plusieurs experts.

Lorsque la commission donnera un avis à l'unanimité des organisations représentées, le texte de cet avis, signé par les commissaires, aura la même valeur contractuelle que les clauses de la présente convention.

Article VIII.3 **Participation aux commissions paritaires**

(Annulé et remplacé par Accord du 1er mars 2019)

Des autorisations d'absence seront accordées aux salariés qui participeront à des commissions paritaires constituées d'un commun accord entre organisations patronales et de salariés dans la limite d'un nombre de personnes fixé d'un commun accord. Dans ce cas, le temps de travail perdu sera rémunéré comme temps effectif de travail et les frais de déplacement indispensables, fixé d'un commun accord, seront remboursés.

Cette disposition est notamment applicable aux membres salariés des commissions paritaires de conciliation et d'interprétation prévues par la convention collective.

Titre IX

Négociations

Article IX.1

Négociation d'entreprise

S'il est, dans l'entreprise, constitué une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives au sens de l'article L. 132-2 du Code du travail, l'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail.

Cette négociation est l'occasion d'un examen de l'évolution de l'emploi dans l'entreprise et notamment du nombre de salariés dont les gains et rémunérations sont, en application de l'article L.241-6-1 du Code de sécurité sociale, exonérés partiellement ou totalement des cotisations d'allocations familiales, des nombres de contrats de travail à durée déterminée, des missions de travail temporaires, du nombre des journées de travail effectuées par les intéressés ainsi que des prévisions annuelles ou pluriannuelles d'emploi établies dans l'entreprise.

Cette négociation peut en outre, éventuellement, porter sur la formation ou la réduction du temps de travail.

Article IX.2

Négociation dans la branche professionnelle

Au moins une fois par an, la partie patronale remet aux organisations de salariés un rapport écrit sur la situation économique et la situation de l'emploi dans la branche professionnelle, ainsi que sur l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe.

Ledit rapport est adressé aux organisations de salariés au moins quinze jours avant la date d'ouverture de la négociation.

Titre X

Dispositions finales

Toutes les questions d'ordre collectif non prévues par la présente convention pourront faire l'objet d'avenants élaborés dans les mêmes conditions que cette dernière.

Article X.1

Dépôt de la convention collective

Le texte de la présente convention sera déposé en cinq exemplaires à la direction départementale du travail. Un exemplaire sera déposé au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Article X.2

Adhésions ultérieures

Toute organisation syndicale ou tout employeur qui n'est pas partie au présent accord pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion soit à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, où le dépôt de l'accord aura été effectué, soit à la direction des relations du travail au ministère du travail à Paris.

Article X.3

Extension

Les parties contractantes sont d'accord pour demander l'extension de la présente convention et de ses avenants conformément aux dispositions de la loi du 14 novembre 1982.

ANNEXES

Classification

(Voir également «Dispositions harmonisées dans les secteurs de la boulangerie-pâtisserie industrielle et des professionnels de l'œufs», «Classification»)

Avenant du 2 avril 2002

Mod. par Avenant n° 1, 18 août 2015, étendu par arr. 10 nov. 2016, JO 19 nov., applicable dès sa date de dépôt par les entreprises adhérentes au SNIPO, et dès le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension pour les autres⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNIPO.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT.

[Étendu par arrêté du 3 décembre 2002, JO 12 décembre 2002]

Préambule

Les organisations signataires du présent accord constatent que la grille de classification actuelle n'est plus adaptée au regard, d'une part de l'évolution des fonctions et des métiers intervenue au sein des entreprises de la Branche et d'autre part, en raison du fait que sous la même dénomination de poste et le même classement, peuvent exister des différences sensibles en terme d'attribution et de responsabilité qui ne sont pas prises en compte.

Elles ont donc estimé nécessaire de réactualiser la classification conventionnelle en conservant le principe des niveaux et les grands équilibres déjà mis en place mais en introduisant un système de classification, nouveau, s'appuyant sur des critères classant simplifiés, afin de mieux assurer la prise en compte des évolutions économiques et techniques actuelles et futures. Par ailleurs, le nouveau système mis en place est désormais applicable de manière unitaire pour les cadres et les non cadres.

Cet avenant s'inscrit dans le cadre de la révision prévue par l'article L. 132-12 du code du travail. Ce nouveau système de classification doit permettre à toute entreprise de positionner entre eux l'ensemble de ses postes de travail à partir de l'analyse et de l'évaluation de ses différents emplois.

Cette nouvelle classification répond donc aux objectifs suivants :

- être automatiquement adaptable à l'évolution des métiers et des organisations,
- se référer au contenu réel des postes de travail,
- permettre une meilleure prise en compte des acquis de l'expérience professionnelle.

Article 1

Objet de l'avenant

Le présent avenant définit le nouveau système de classification des emplois à partir duquel doivent être classés l'ensemble des salariés des entreprises relevant de la convention collective des centres immatriculés de conditionnement, commercialisation et transformation des oeufs et industries en produits d'oeufs.

En conséquence, le présent avenant se substitue aux articles V29 «classification des salariés non cadres» et V30 «classification des cadres» du titre V de la convention collective qu'il annule.

Article 2

Principes généraux

Si les entreprises sont tenues de respecter la méthode et les critères de classification définis par le présent avenant, le nouveau système permet par nature de répondre aux exigences liées à la grande diversité de ces dernières au sein de la Branche tant en taille qu'en organisation.

Ces nouvelles règles doivent permettre aux entreprises de préciser ou redéfinir une classification propre adaptée à leur spécificité tout en garantissant pour des postes identiques une cohérence minimale professionnelle.

— Il est rappelé que le poste correspond à un emploi en situation dans l'entreprise et occupé par une personne précise.

— Le classement des différents emplois par niveau résulte de la mise en oeuvre combinée de quatre critères classant, eux-mêmes étalonnés selon huit degrés.

Bien entendu, il s'agit de classer des emplois en analysant et en comparant de manière objective et systématique les tâches réelles à effectuer et ce, de manière totalement indépendante des personnes qui exécutent, avec tel ou tel comportement, les tâches en question.

Il convient donc de classer des postes de travail correspondant à différents emplois et non les personnes qui les occupent.

— Il faut souligner que sous une même appellation de poste existant au sein de plusieurs entreprises peut tout à fait exister des situations concrètes différentes impliquant une cotation et par conséquent un niveau de classification différent.

— De ce point de vue, la liste des emplois repères, visés à l'article 5 du présent accord, a uniquement vocation à servir d'exemples et n'a qu'une valeur indicative, le poids donné à chacun des critères étant plus important que l'intitulé de poste retenu.

Article 3 **Critères de classification**

L'évaluation des emplois s'effectue à partir des quatre critères classant suivants :

- 1 capacité professionnelle
- 2 autonomie - complexité
- 3 animation
- 4 encadrement.

Chacun de ces critères est étalonné selon huit degrés avec l'attribution d'un point par degré.

Après analyse d'un poste de travail, le résultat est obtenu par addition des points résultant du numéro de degré retenu pour chacun des critères classant.

Le niveau de classification conventionnel à attribuer est directement fonction du total des points obtenus en application des critères classant et sur la base du tableau de correspondance figurant en annexe.

Article 4 **Mise en oeuvre de la classification**

La mise en oeuvre pratique de cette classification nécessite :

- de recenser l'ensemble des types de postes existant,
- de les définir en décrivant de manière synthétique les principales tâches à réaliser et les moyens pour y parvenir,
- de procéder à la cotation des quatre critères selon les principes précédemment définis,
- de vérifier le classement obtenu par rapport à l'existant et aux emplois repères du présent accord, le cas échéant.

Chaque entreprise demeure libre de mettre en place une grille de classification propre ou simplement de définir et de classer des postes qui lui sont spécifiques à partir du moment où cela s'effectue dans le cadre des critères classant et du tableau de correspondance de la convention collective, les emplois repères ainsi que leurs intitulés, n'étant par contre donnés qu'à titre indicatif.

Cette mise en oeuvre devra en pratique s'effectuer après information et consultation des organisations syndicales et des représentants du personnel, s'ils existent, sur le projet de cotation.

Dans l'hypothèse où la mise en oeuvre du présent accord devait entraîner une modification du niveau de classification antérieur, la nouvelle position devra être communiquée par écrit au salarié concerné avec définition de son poste et le détail de la cotation de chacun des critères, un mois au moins avant son entrée en vigueur.

Chaque salarié concerné pourra faire part à la direction, soit directement, soit par l'intermédiaire des représentants du personnel, s'ils existent, de ses éventuelles observations sur son nouveau classement.

En cas de désaccord persistant, à l'initiative du salarié ou de la direction, chacun pourra exposer son point de vue au cours d'un entretien au cours duquel le salarié aura la faculté de se faire assister par un représentant du personnel ou tout autre salarié de son choix.

À l'issue de cet entretien, la direction notifiera sa décision définitive de classement sous réserve du contrôle par les tribunaux du respect des dispositions conventionnelles.

Si l'emploi exercé par chaque salarié doit être classé par référence au présent avenant, par contre aucune baisse de rémunération ne pourra intervenir du seul fait de la modification du niveau de classification.

Article 5 **Évolution professionnelle au sein d'un même niveau**

Le système mis en place prévoit une évolution professionnelle à l'intérieur de chaque niveau.

Cette dernière s'exprime au moyen de trois échelons :

-
- échelon 1
 - échelon 2
 - échelon 3

Ces échelons doivent être attribués à chaque salarié à l'intérieur du niveau concerné, dans les conditions suivantes :

- Échelon 1 et échelon 2

L'attribution de l'échelon 1 correspond à la période d'acquisition progressive de l'ensemble des compétences requises pour le bon exercice de la fonction dévolue à un emploi, que l'accès s'effectue à partir d'une embauche externe ou d'une promotion interne.

Les durées de ces périodes d'adaptation sont les suivantes, étant précisé que l'obtention de l'échelon 2 est automatique au terme du délai maximal de la période d'adaptation correspondant à l'échelon 1 et qu'elle est laissée à l'appréciation de l'employeur avant le terme de cette durée maximale :

- niveau I : échelon 1 : pendant un temps d'adaptation de 1 à 3 mois selon le poste ou l'individu
- niveau II : échelon 1 : pendant un temps d'adaptation de 3 à 6 mois selon le poste ou l'individu
- niveau III : échelon 1 : pendant un temps d'adaptation de 6 mois à 1 an selon le poste ou l'individu
- niveau IV et plus : échelon 1 : pendant 1 à 2 ans selon le poste ou l'individu.

L'Échelon 2 correspond donc après la période d'adaptation à la complète connaissance du poste et à la bonne exécution de l'ensemble des fonctions.

- Échelon 3

L'attribution de l'échelon 3 est laissée en principe à l'appréciation de l'employeur.

Elle correspond à la parfaite maîtrise professionnelle d'un ou plusieurs métiers avec par exemple la capacité de tenir habituellement plusieurs des postes de même niveau (polyactivité).

- Cette attribution peut être rendue automatique dans le cadre de la création de certificats de qualification professionnel (CQP) pour les salariés obtenant ce titre.

Article 6 **Polyvalence verticale**

— Le salarié affecté temporairement sur un poste de niveau supérieur, percevra dès le début du remplacement, une indemnité différentielle complémentaire équivalente à la différence entre le salaire réel du niveau et de l'échelon de son poste, et le salaire minimal conventionnel de l'échelon 1 du niveau supérieur, correspondant au poste dont il assure temporairement les fonctions.

— Le salarié affecté habituellement, soit plus de 50 % de son temps de travail annuel moyen, sur un poste de niveau supérieur, sera classé dès le début de cette affectation à l'échelon 1, du niveau supérieur en question et percevra le salaire minimum conventionnel correspondant.

L'obtention automatique de l'échelon 2 ne sera possible qu'au terme d'un délai égal au double de la période d'adaptation prévue à l'article 5 du présent accord.

- Le présent article annule et remplace le dernier alinéa de l'article V 12 des dispositions générales.

Article 7 **Entrée en vigueur**

La mise en oeuvre du présent avenant devra être effective dans les 12 mois suivant la date d'extension des présentes.

Article 8 **Extension - Publicité**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet des formalités de dépôt prévus à l'article L. 132-10 du code du travail à la diligence des organisations employeurs.

Les parties signataires demandent conjointement l'extension du présent avenant au ministère du travail et des affaires sociales.

Annexes

Tableau des critères classant

1^{er} critère classant

Capacité professionnelle

Capacités professionnelles :

Ce critère évalue le niveau de connaissance de base et de technicité à mettre en oeuvre pour tenir normalement le poste ou la fonction. Cette technicité et ces capacités peuvent être acquises par diplôme ou par expérience professionnelle équivalente.

Degrés

1	Pas de connaissance particulière préalable nécessaire. Exécution de travaux simples pouvant être répétitifs.
2	Connaissance et technicité professionnelle particulière nécessaire acquise par formation spécifique ou expérience sur le poste. Exécution de travaux représentant un ensemble de tâches à accomplir en mettant en oeuvre à partir de connaissances précises et contrôlables des moyens connus en vue d'atteindre des résultats en conformité avec un modèle connu.
3	Connaissance et technicité permettant l'exécution de travaux correspondant à un métier spécifique à partir d'instructions préalables qui demeurent nécessaires. Une compréhension plus large que la seule exécution de l'activité est nécessaire. Connaissances de base du niveau V de l'éducation nationale (CAP ou BEP) ou un niveau équivalent acquis par l'expérience professionnelle et/ou la formation continue.
4	Connaissance et technicité permettant l'exécution de travaux qualifiés et complexes relevant d'un métier comportant plusieurs spécialités professionnelles. La connaissance de l'entreprise et de son fonctionnement est nécessaire pour mener à bien la mission. Connaissances de base du niveau IV de l'éducation nationale (BAC général, technique ou professionnel) ou un niveau équivalent acquis par l'expérience professionnelle et/ou la formation continue.
5	Connaissance et technicité permettant d'effectuer des travaux exigeant des connaissances diversifiées avec une responsabilité d'action comportant l'organisation, la distribution, la coordination et le contrôle du travail du personnel de son secteur ou des interventions de spécialistes dans les domaines techniques, commerciaux ou administratif. Le contact est permanent avec les autres services ou au niveau supérieur avec transmission des informations nécessaires à prise de décision pour le bon fonctionnement de l'entreprise. Capacité à intégrer les aléas et à proposer des aménagements. Connaissances de base du niveau III de l'éducation nationale (BTS ou DUT) ou un niveau équivalent acquis par l'expérience professionnelle et/ou la formation continue. Peut être tenu à la réalisation d'objectif à court terme.
6	Connaissance et technicité impliquant, outre les responsabilités définies au degré 5, l'élaboration de programmes opératoires, de méthodes, généralement sur plusieurs secteurs ou spécialistes. Capacité à analyser, transposer, contrôler et améliorer les principes de fonctionnement d'une activité ou d'un métier, nécessitant le cas échéant la maîtrise de techniques connexes. L'activité est caractérisée par la réalisation d'objectifs à terme.
7	Connaissance de base et technicité permettant d'élaborer les programmes de travail, de commander, d'animer et de contrôler le travail du personnel (ouvriers, employés, techniciens ou agents de maîtrise) des services dont ils sont responsables par délégation permanente du chef d'entreprise ou d'un cadre supérieur selon la taille de l'entreprise. Détermine ou participe à la définition des objectifs et de la stratégie de l'entreprise en étant responsable du choix des méthodes et moyens pour les réaliser.
8	Connaissance de base et technicité permettant d'assurer, dans les entreprises dont l'importance le justifie, la responsabilité de la totalité ou d'une partie des grandes fonctions de l'entreprise. Participe à la définition de la politique générale de l'entreprise.

2^{ème} critère classant

Degré d'exigence d'autonomie et de complexité

Autonomie
Liberté pour un individu de disposer librement de soi. Marge de manoeuvre dans la situation de travail.
Complexité
Caractère de ce qui est difficile, de ce qui contient plusieurs éléments différents. Ce critère appréhende le degré de liberté dont jouit le titulaire par rapport aux consignes, directives... et la difficulté des situations qu'il peut rencontrer.

Degrés

1	Reçoit des consignes orales ou écrites très simples dont la bonne exécution est contrôlable immédiatement. Une attention minimale de surveillance est requise. Absence de marge de manoeuvre.
2	Reçoit des consignes simples, précises (check-list ou instructions). Doit respecter strictement les procédures et modes opératoires préalablement définis. Doit alerter en cas d'anomalies constatées.
3	Nécessité d'interprétation correcte d'information pouvant s'étendre à d'autres services ainsi que la prise d'initiatives limitées dans le cadre de consignes générales et la réaction adéquate à différents aléas. Doit savoir détecter les anomalies, porter un diagnostic simple sur des dysfonctionnements ou aléas répétitifs et connus et alerter son supérieur si nécessaire.
4	Dans le cadre de consignes générales, le degré d'autonomie s'exerce sur l'ensemble des moyens connus à mettre en oeuvre après analyse et interprétation des informations, ainsi que la recherche de solutions adaptées aux difficultés rencontrées.
5	La complexité des travaux assurés requiert une part importante d'initiative dans le choix des moyens et méthodes plus appropriés et normalement connus. Est également capable de rechercher un mode opératoire face à une situation imprévue, avec le cas échéant les ajustements et adaptations indispensables relevant de son domaine de compétences afin d'atteindre des objectifs fixés à l'avance.
6	L'exécution de la fonction nécessite un fort degré d'initiative s'exprimant essentiellement par la prise de décision ayant des conséquences durables sur le personnel, les moyens, les matières et les coûts. Cela implique généralement la recherche spontanée des informations nécessaires. L'activité est caractérisée par la réalisation d'objectifs à terme.
7	Très grande autonomie avec exercice des pouvoirs et des responsabilités de l'employeur en choisissant les méthodes et procédés à partir des moyens adéquats souvent prédéfinis pour réaliser les objectifs et mettre en oeuvre la stratégie de l'entreprise.
8	Totale autonomie avec exercice des pouvoirs et des responsabilités de l'employeur pour mettre en oeuvre politique générale de l'entreprise.

3^{ème} critère classant

Degré d'exigence d'animation et/ou de conseils techniques

Animation
A l'intérieur d'un groupe, visant à faciliter les relations entre ses membres, à les coordonner, à faire vivre un groupe qui partage les mêmes objectifs, sans pouvoir hiérarchique.
Conseil technique
Action d'assister au sens d'expertise (maîtrise des techniques d'un métier) une autre personne dans la direction technique de ses affaires. Notion de responsabilité technique à l'égard de l'activité produite.

Degrés

1	Pas d'animation, pas de conseil technique
2	Pas d'animation, mais peut assurer l'initiation d'autres salariés à son poste de travail.
3	Animation occasionnelle (transmission de consignes, d'informations, assistance sur des savoir-faire auprès des salariés). Conseil techniques ponctuels et de faible importance.
4	Animation de manière permanente d'un petit groupe ou d'une équipe et assure du fait de son savoir-faire la responsabilité technique de l'activité produite ce personnel. Du fait de son expertise, assure une responsabilité et une assistance technique auprès de catégories de niveau inférieur ou équivalent.
5	Anime de manière permanente l'ensemble d'un secteur pouvant comprendre plusieurs services ou équipes. Assure la formation si nécessaire. Du fait de son expertise, assure une responsabilité et une assistance technique de haut niveau pouvant recouvrir plusieurs spécialités.
6	Anime le personnel d'un ou plusieurs secteurs pouvant comporter des agents de maîtrise.

	Du fait de son expertise, peut assurer une responsabilité et/ou assistance technique auprès d'agents de maîtrise.
7	Anime le personnel d'un ou plusieurs secteurs pouvant comporter d'autres cadres Du fait de son expertise, peut assurer une responsabilité et une assistance technique auprès de cadres.
8	Anime et/ou conseillé l'ensemble de l'encadrement de l'entreprise.

4^{ème} critère classant

Degré d'exigence en matière d'encadrement

Encadrement
Action d'encadrer une ou plusieurs personnes au sens hiérarchique, c'est à dire avec l'autorité et la capacité d'obliger quelqu'un à faire quelque chose d'une certaine façon.

Degrés

1	Pas d'encadrement
2	Encadre le personnel d'une même activité et pouvant relever des niveaux I à II.
3	Encadre le personnel d'un même secteur ou service, comprenant des salariés de niveau III
4	Encadre le personnel de plusieurs secteurs ou services, comprenant des salariés de niveau III
5	Encadre le personnel de plusieurs secteurs ou services, exerçant des métiers ou activités différentes, comprenant des salariés de niveau IV
6	Encadre des agents de maîtrise.
7	Encadre une partie des cadres de l'entreprise.
8	Encadre l'ensemble des cadres de l'entreprise.

Tableau de correspondance

Catégorie	Nombre de points obtenus	Niveau à retenir
Employés - Ouvriers	4 à 6	I
	7 à 9	II
	10 à 12	III
	13 à 15	IV
Agents de maîtrise	16 à 18	V
	19 à 21	VI
Cadres	22 à 25	VII
	26 à 29	VIII
	30 à 32	IX

Tableau des emplois repères

Mod. par Avenant n° 1, 18 août 2015, étendu par arr. 10 nov. 2016, JO 19 nov., applicable dès sa date de dépôt par les entreprises adhérentes au SNIPO, et dès le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension pour les autres⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
SNIPO.
Syndicat(s) de salariés :
FGTA FO ;
FNAA CFE-CGC ;
FGA CFDT.

Critères Classant/ Emploi	Capacité profes- sionnelle	Autono- mie com- plexité	Anima- tion	Encadre- ment	Total	Niveau	Définitions complémentaires des fonctions correspondantes
Agent de production	1	2	2	1	6	I	- Tous types de travaux d'alimentation de machines avec surveillance minimale de bon fonctionnement, nettoyage simple, alerte si nécessaire et utilisation de base, le cas échéant, d'outil informatique.
							- Travaux de réception sur machines avec surveillance minimale de bon fonctionnement, alerte si nécessaire et utilisation de base, le cas échéant, d'outil informatique (ex. : sortie calibreuse)
							- Travaux de conditionnement avec auto-contrôle et utilisation de base, le cas échéant, d'outil informatique.
							- Tous travaux simples de manutention avec rythme automatisé ou non, autocontrôle et utilisation de base, le cas échéant, d'outil informatique.
Conducteur de machine simple	2	3	3	1	9	II	- Conduite et réglage de machines simples en prenant les initiatives et en traitant les différents paramètres permettant de réaliser dans les conditions requises, les ordres de fabrication. Autocontrôle et maîtrise de l'outil informatique dédié. Ex : filmeuse, casseuse, sécheur
Cariste avec ou non préparation de commandes	2	2	2	1	7	II	- Fonction cariste avec regroupage en fonction des données reçues (BL ou autre) des produits finis, ou intermédiaire, par client ou destinataire, avec toutes opérations stockage/déstockage, chargement/déchargement nécessaire, y compris des œufs ou emballages, avec maîtrise de l'outil informatique dédié.
Agent de nettoyage des outils de production	3	2	2	1	8	II	- Effectue toutes tâches d'entretien des salles de production, des contenants et des machines conformément à un cahier des charges intégrant des normes d'hygiène spécifiques.
Conducteur d'installation (machine complexe, ex : pasteurisation)	4	4	3	1	12	III	- Conduite et réglage de machines complexes (ex. : réglage jet d'encre sur calibreuse) en prenant les initiatives et en traitant les différents paramètres permettant de réaliser dans les conditions requises les ordres de fabrication
							ex. : - pilote de calibreuse, pilote de pasteurisation - pilote de pasteurisation

Critères Classant/ Emploi	Capacité profes- sionnelle	Autono- mie com- plexité	Anima- tion	Encadre- ment	Total	Niveau	Définitions complémentaires des fonctions correspondantes
Chauffeur/chauffeur livreur	4	4	3	1	12	III	- Assure au moyen d'un véhicule léger ou poids lourd, tout enlèvement ou livraison, sur une tournée et un périmètre géographique prédéfini, en réalisant, le cas échéant toutes opérations accessoires (chargement, déchargement, établissement de documents, interventions spécifiques)
Responsable réception	4	3	3	2	12	III	- Assure et contrôle le regroupage des produits finis par clients. Vérifie et effectue toute opération de contrôle et de conformité (quantité, qualité) des produits entrant par rapport aux différents documents qui y sont liés, avec maîtrise de l'outil informatique dédié. - Assure le suivi du stock dont il est responsable. Effectue ou participe aux opérations de chargement/déchargement avec engins de manutention s'il y a lieu (œufs, emballages...)
Agent de maintenance III	3	4	3	1	11		- Effectue l'ensemble des opérations d'entretien préventif et curatif (après diagnostic simple) relevant de sa spécialité, des machines ou installations
Assistante administra- tive avec ou non fonc- tion standard	4	2	3	1	10	III	- Effectue tous travaux administratifs, de saisie ou de transmission de données de toute nature (photocopies, classement, tenue et suivi de dossiers...) - Gère et transmet selon les consignes reçues les différents appels extérieurs, fax, courriers en arrivée ou à l'expédition et de manière générale tout type d'information entrante ou sortante selon les consignes prédéfinies. - Organise si nécessaire les déplacements et réunions
Assistant(e) comptable	4	3	4	1	12	III	- Effectue la vérification des factures, états, édite les bons de livraison, gère les avoirs... à partir des données utiles.
							- Effectue toute saisie informatique nécessaire à l'exécution de ses tâches, calculs simples...
Assistante commer- ciale (achat ou vente)	4	4	3	1	12	III	- Assure par tout moyen de communication approprié la prise des commandes clients selon les normes requises et effectue les saisies dans le système informatique
							- Assure le suivi, la gestion administrative et la stimulation des ventes
Chef d'équipe avec conduite d'installa- tion, le cas échéant	4	4	4	3	15	IV	- Assure en plus des aspects techniques le management optimal de l'équipe dont il a la responsabilité avec un pouvoir hiérarchique.
Responsable expédi- tion	4	4	3	3	14	IV	- Organise et assure la bonne réalisation dans les conditions et délais fixés de toutes les opérations d'expédition des produits. Assure la tenue, sur support informatique ou autre, de tous les documents nécessaires, assure le suivi des stocks dont il est responsable et le contrôle qualitatif et quantitatif. - Participe, si nécessaire, aux opérations de chargement/déchargement (ex : œufs - emballages...) avec engin de manutention s'il y a lieu

Critères Classant/ Emploi	Capacité profes- sionnelle	Autono- mie com- plexité	Anima- tion	Encadre- ment	Total	Niveau	Définitions complémentaires des fonctions correspondantes
Agent de maintenance qualifié	4	5	4	1	14	IV	<ul style="list-style-type: none"> - Assure le suivi interne du parc machine. Commande les pièces de rechange courantes nécessaires dans le cadre du budget qui lui est, le cas échéant, alloué - Intervient de manière appropriée pour assurer l'entretien préventif et curatif des machines dont il a particulièrement la charge et est capable d'établir un diagnostic complexe pour déterminer l'origine de pannes dont les symptômes ne sont pas connus et le cas échéant en assurer la réparation
Contrôles qualité/labo- rantin qualifié	5	4	4	1	14	IV	<ul style="list-style-type: none"> - Procède, selon les normes professionnelles requises et en conformité avec les cahiers des charges clients et fournisseurs aux analyses physiques, chimiques ou bactériologiques ainsi qu'à leur bonne interprétation
Assistante commer- ciale import/export	5	4	4	1	14	IV	<ul style="list-style-type: none"> - Assure les opérations de vente ou télévente à l'étranger en étant au minimum trilingue, ainsi que tous travaux ou correspondances liées à l'administration des ventes et le suivi des clients étrangers
Comptable	5	5	5	1	16	V	<ul style="list-style-type: none"> - Passe, contrôle et garantit l'ensemble des écritures selon le plan comptable, en assure le suivi analytique, établi tout document de synthèse. - Assure la réalisation conforme et la transmission dans les délais des déclarations fiscales et sociales et le cas échéant lapaie. - Assure la gestion courante de la trésorerie.
Responsable mainte- nance	5	5	5	4	19	VI	<ul style="list-style-type: none"> - Anime et supervise les agents de maintenance en veillant à maintenir constamment opérationnel l'ensemble du parc machine, des installations et équipements
							<ul style="list-style-type: none"> - Assure à cette fin la bonne gestion du budget qui lui est, le cas échéant, alloué
							<ul style="list-style-type: none"> - Peut être responsable temporairement de gros travaux
Responsable qualité	6	6	5	3	20	VI	<ul style="list-style-type: none"> - Assure la gestion optimale du déroulement et des résultats de la démarche qualité, ainsi que des audits internes et externes des clients et organismes de contrôle, et des différents contrôles internes de manière générale - Gère et maintient le caractère opérationnel de l'assurance qualité, des règles HACCP, assure à cette fin de suivi de la législation et son application en proposant les chargements nécessaires suivant leur importance
Responsable fabrica- tion ou adjoint respon- sable de production (assistant)	5	5	4	5	19	VI	<ul style="list-style-type: none"> - Supervise et organise l'ensemble des opérations de fabrication en optimisant la production par rapport aux commandes et aux coûts de fonctionnement dans le cadre d'instructions générales, notamment en terme de planning de production

Critères Classant/ Emploi	Capacité profes- sionnelle	Autono- mie com- plexité	Anima- tion	Encadre- ment	Total	Niveau	Définitions complémentaires des fonctions correspondantes
Responsable centre de conditionnement ou casserie (sans respon- sabilité des achats ma- tière et des ventes)	6	6	6	6	24	VII	- Est responsable de la bonne marche du centre ou de la casserie qu'il dirige et anime
							- Assure à cette fin la gestion optimale du per- sonnel, de la fabrication, des approvisionne- ments (œufs et emballages...) de l'organisation des commandes, de la logis- tique (chauffeurs, livraisons...)
Responsable des achats	6	6	6	4	22	VII	- Réalise les achats selon la politique, les pro- cédures et les objectifs définis en la matière. - Participe à la définition de la politique des achats et sélectionne, le cas échéant, les four- nisseurs.
Responsable commer- cial	6	6	6	6	24	VIII	- Met en œuvre la stratégie commerciale sel- on la politique et les objectifs définis en la matière. - Organise la fonction commerciale et dirige les équipes commerciales. - Participe à la définition de la politique com- merciale de l'entreprise.
Responsable R&D	7	7	7	5	26	VIII	- Est responsable de la mission de re- cherche/développement dans le cadre des ob- jectifs qui lui sont fixés - Assure à cette fin l'interface et la synthèse idéale entre les clients, les commerciaux et la production en améliorant les produits existant et en recherchant et élaborant des produits nouveaux dans le respect de la politique de l'entreprise
Responsable centre de conditionnement ou casserie (avec respon- sabilité achat et vente)	7	7	7	7	28	VIII	- Est responsable de la bonne marche du centre ou de la casserie qu'il dirige et anime
							- Assure à cette fin la gestion optimale du per- sonnel, de la fabrication, des approvisionne- ments (œufs et emballages...) de l'organisation des commandes, de la logis- tique (chauffeurs, livraisons...)
							- Assure en plus les achats et ventes (négocia- tion en quantité et en prix pour l'achat ces œufs, matières premières, produits finis,...)
Ouvrier d'élevage	2	3	3	1	9	II	- Travaille à la conduite de l'élevage dans un cadre prescrit, en s'occupant essentiellement de la surveillance et de l'alimentation des ani- maux selon les formules requises. Il distribue les rations et nettoie l'élevage en respectant les règles d'hygiène.

Critères Classant/ Emploi	Capacité profes- sionnelle	Autono- mie com- plexité	Anima- tion	Encadre- ment	Total	Niveau	Définitions complémentaires des fonctions correspondantes
Ouvrier professionnel d'élevage	3	4	4	1	12	III	- Réalise l'ensemble des opérations d'élevage de volailles selon les règles d'hygiène, de sécurité, les normes environnementales et les impératifs de production.
Responsable d'élevage	4	4	4	4	16	V	<ul style="list-style-type: none"> - Le responsable d'élevage organise et assure la gestion opérationnelle d'un élevage en vue d'obtenir des résultats techniques prévus de manière optimale. - Il assure notamment la relation courante avec les fournisseurs, les techniciens externes et entreprises d'alimentation. Il suit l'évolution des animaux et établit, surveille et présente les résultats techniques de l'élevage. - Il encadre et contrôle le travail du personnel de l'élevage. - Il veille au respect constant des conditions générales d'élevage (température, hygrométrie, ventilation) et recherche l'origine des éventuelles déficiences.

SALAIRES

Dispositions conclues dans le cadre de la CCN œufs

Accord du 2 juillet 1998

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FDPO ;

SNIPO ;

UNACOC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA-FO.

Article 1

Définition des salaires minimaux professionnels

Les parties conviennent de définir les salaires minimaux professionnels sur une base annuelle à compter de l'année civile 1998.

Les dispositions de l'article V 26 des dispositions générales sont donc différés en conséquence.

Désormais aucun salarié ne pourra être rémunéré en deçà du salaire annuel minimal résultant de sa classification étant entendu que tous les éléments de rémunération sont pris en compte quelque soit leur qualification et leur périodicité, à l'exception :

- des majorations diverses prévues par la loi ou la convention collective en raison de circonstances particulières (heures supplémentaires, heures travaillées un jour férié, un dimanche ou de nuit) ;*
- du montant de la prime d'ancienneté à l'exception des entreprises qui appliqueront un horaire collectif inférieur ou égal à 35 heures de travail effectif avant, selon leur effectif que la durée légale correspondante ne sont applicables. Pour ces dernières le montant de la prime d'ancienneté sera pris en compte pour vérifier qu'un salarié a perçu le salaire annuel minimal ;*
- des sommes qui constituent un remboursement de frais et ne supportent pas de ce fait les cotisations des régimes sociaux ;*
- des sommes issues des accords de participation et d'intéressement au sens de l'ordonnance de 1986 et qui n'ont pas le caractère de salaire.*

Toutefois, afin d'éviter des situations entraînant des distorsions trop importantes de niveau de salaire au cours de l'année qui seraient préjudiciables aux salariés, les parties conviennent de définir parallèlement au salaire annuel minimal un salaire mensuel plancher progressif en fonction des coefficients hiérarchisés, mais inférieur au salaire annuel minimal divisé par douze.

En fin d'année civile, une comparaison devra être effectuée entre le montant brut de la rémunération effectivement perçue par chaque salarié et le salaire annuel minimal en prenant en compte les éléments définis précédemment. Si le montant brut perçu est inférieur au salaire annuel minimal afférent à son niveau de classification, le complément brut de rémunération correspondant sera versé à l'intéressé à l'occasion de la première paie de l'année suivante.

En cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, la comparaison sera effectuée au terme du contrat de travail ou au terme de l'année sur la base du salaire annuel minimal établi au prorata du nombre de mois travaillés.

Il en ira de même pour les modifications de qualification intervenant en cours d'année ou les absences ne donnant pas lieu à un maintien intégral de la rémunération.

Article 2

Salaire minimal annuel, temps de travail effectif, salaire réel

- Les salaires annuels minimaux fixés par niveaux hiérarchiques par le barème ci-dessous ainsi que les salaires mensuels planchers sont établis en fonction de la durée légale actuellement en vigueur, soit 169 heures par mois ou 39 heures par semaine.

Leurs montants sont donc le cas échéant à adapter à l'horaire de travail effectif. En conséquence, si l'horaire de travail effectif est fixé par exemple à 35 heures, les montants correspondant sont à réduire proportionnellement.

- Les salaires annuels et mensuels définis par le barème suivant sont des minima conventionnels. En conséquence, leur fixation et leur augmentation n'emportent pas en tant que telle de conséquences particulières au niveau des salaires réels des salariés si ces derniers leur demeurent supérieurs ou équivalents.

Article 3
Barème des salaires annuels minimaux pour l'année civile 1998

<i>Coefficients</i>	<i>Salaires annuels minimaux 1998 en brut</i>	<i>Minimum mensuel en brut</i>
130	81.600	6.798,00
140	81.800	6.800,00
150	82.600	6.850,00
160	84.000	6.900,00
170	86.000	6.950,00
180	87.500	7.000,00
190	89.000	7.100,00
200	91.000	7.200,00
210	92.800	7.300,00
220	94.600	7.400,00
230	96.400	7.500,00
240	98.200	7.600,00
250	100.000	7.700,00
260	102.000	7.850,00
270	104.000	8.000,00
280	106.000	8.150,00
290	108.000	8.300,00
300	110.000	8.450,00
310	112.500	8.625,00
320	115.000	8.800,00
330	117.500	9.000,00
340	120.000	9.200,00

Article 4
Date d'application, durée, extension

Les parties conviennent que le salaire annuel minimal résultant du barème ci-dessus est applicable dès l'année 1998 ; toutefois les salaires mensuels planchers ne seront obligatoires qu'à compter du mois de juillet 1998.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet des formalités de dépôt prévus à l'article L. 132-10 du Code du Travail à la diligence des organisations employeurs.

Les parties signataires demandent conjointement l'extension du présent accord au ministère du Travail et des Affaires sociales.

Accord du 5 juillet 2000

[Étendu par arrêté du 20 décembre 2000, JO 31 décembre 2000]

Article 1
Champ d'application

Le présent accord national est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des oeufs et des industries en produits d'oeufs.

Article 2
Barème des salaires minimaux pour les entreprises appliquant un horaire collectif de 39 heures hebdomadaires

Le barème des salaires annuels minimaux en 2000 et des salaires mensuels minimaux applicables à partir du 1^{er} juillet 2000 est le suivant :

Coefficients	Salaires annuels minimaux 2000 en brut	Salaires minimaux mensuels en brut
130	85 600	7132
140	86 685	7133
150	89 100	7183
160	87 100	7233
170	89 350	7283
180	91 600	7333
190	90 600	7433
200	94 100	7533
210	97 600	7633
220	96 200	7733
230	99 400	7833
240	102 600	7933
250	101 600	7950
260	105 100	8150
270	108 350	8350
280	111 600	8550
290	109 600	8950
300	115 100	9150
310	118 600	9350
320	122 100	9550
330	125 600	9750
340	129 600	9950

Il est rappelé que les règles applicables en matière de salaires minimaux sont celles définies par l'accord de branche du 2 juillet 1998.

Les parties signataires conviennent qu'en cas de changement de coefficient, le salaire annuel minimum est calculé au prorata. En tout état de cause, le montant du salaire annuel minimum correspondant au nouveau coefficient ne peut être inférieur au montant du salaire annuel minimum correspondant à l'ancien coefficient.

Article 3
Barème des salaires minimaux pour les entreprises appliquant un horaire collectif de 35 heures hebdomadaires

Le barème des salaires annuels minimaux en 2000 et des salaires mensuels minimaux applicables à partir du 1^{er} juillet 2000 est le suivant :

Coefficients	Salaires annuels minimaux 2000 en brut	Salaires mensuels minimaux en brut
130	84 000	6982
140	85 250	7000
150	87 500	7050
160	85 500	7100
170	87 750	7150
180	90 000	7200
190	89 000	7300
200	92 500	7400
210	96 000	7500
220	94 600	7600
230	97 800	7700
240	101 000	7800
250	100 000	7850
260	103 500	8050
270	106 750	8250
280	110 000	8450
290	108 000	8850
300	113 500	9050
310	117 000	9250
320	120 500	9450
330	124 000	9650
340	128 000	9850

Il est rappelé que les règles applicables en matière de salaires minimaux sont celles définies par l'accord de branche du 2 juillet 1998.

Les parties signataires conviennent qu'en cas de changement de coefficient, le salaire annuel minimum est calculé au prorata. En tout état de cause, le montant du salaire annuel minimum correspondant au nouveau coefficient ne peut être inférieur au montant du salaire annuel minimum correspondant à l'ancien coefficient.

Article 4 **Contrepartie aux opérations d'habillage et de déshabillage dans les entreprises**

Les parties signataires constatent qu'une tenue de travail spécifique est nécessaire et peut de ce fait être imposée pour le personnel intervenant en production, conditionnement, transformation ou transport en raison des contraintes du métier liées notamment à des mesures d'hygiène.

S'il est rappelé que les temps d'habillage et de déshabillage ne constituent pas du travail effectif, ces opérations se déroulent néanmoins dans l'entreprise ou sur le lieu de travail.

En conséquence, conformément aux dispositions de l'article L. 212-4 du Code du travail, à défaut d'une contrepartie déterminée par l'entreprise ou l'établissement, les parties signataires conviennent que les salariés concernés bénéficieront d'une indemnité forfaitaire mensuelle d'un montant brut de 50 francs dont le versement sera obligatoire à compter du 1^{er} janvier 2001 pour l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale précitée.

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

Cette indemnité sera réduite le cas échéant au prorata pour un nombre de jours habituellement travaillés par semaine inférieur à cinq.

Article 5

Date d'entrée en vigueur, durée, extension

Le présent accord national entre en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2000. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord national, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du Code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du Code du travail.

Les parties signataires demandent conjointement l'extension du présent accord au ministère de l'emploi et de la solidarité.

Accord du 1^{er} juillet 2004

[Étendu par arrêté du 23 novembre 2004, JO 11 décembre 2004]

Article 1

Champ d'application

Le présent accord national est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs, tels qu'il est défini par l'article 1.1 de la convention collective.

Article 2

Barème des salaires minimaux conventionnels pour une durée de travail à temps plein

Le barème des salaires mensuels et annuels minimaux est applicable pour une durée mensuelle du travail de 151,67 heures ou sa durée annuelle équivalente.

Niveau	Échelon	Minima Mensuels (applicables au 01/07/2004)	Minima Mensuels (applicables au 01/10/2004)	Salaire annuel Minimal (SAM) (applicable au 31/12/2004)
		En Euros	En Euros	En Euros
I	1	1 165	1 184	14 575
I	2	1 176	1 194	14 705
I	3	1 191	1 210	14 899
II	1	1 202	1 220	15 269
II	2	1 213	1 232	15 414
II	3	1 229	1 248	15 612
III	1	1 239	1 258	15 992
III	2	1 249	1 269	16 126
III	3	1 271	1 291	16 407
IV	1	1 287	1 307	16 735
IV	2	1 297	1 317	16 869
IV	3	1 313	1 333	17 072
V	1	1 376	1 397	17 895
V	2	1 403	1 424	18 246
V	3	1 440	1 461	18 718
VI	1	1 483	1 504	19 271
VI	2	1 525	1 547	19 824
VI	3	1 589	1 611	20 647
VII	1	1 695	1 718	22 023
VII	2	1 801	1 826	23 399
VII	3	1 906	1 932	24 762

Niveau	Échelon	Minima Mensuels (applicables au 01/07/2004)	Minima Mensuels (applicables au 01/10/2004)	Salaire annuel Minimal (SAM) (applicable au 31/12/2004)
VIII	1	2 118	2 146	27 514
VIII	2	2 330	2 360	30 267
VIII	3	2 648	2 681	34 382
IX	1	3 177	3 216	41 249
	2	3 495	3 536	45 364
	3	3 919	3 965	50 868
<p>Les niveaux I à IV correspondent à la catégorie «employés-ouvriers».</p> <p>Les niveaux V à VI correspondent à la catégorie «agents de maîtrise».</p> <p>Les niveaux VII à IX correspondent à la catégorie «cadres».</p>				

Il est rappelé qu'en cas de départ ou d'arrivée en cours d'année, de changement d'échelon ou de travail à temps partiel, le salaire annuel minimal est calculé au prorata (ainsi que le salaire minimum mensuel en cas de travail à temps partiel).

Article 3 **Treizième mois**

Les parties maintiennent leur engagement, de sorte que dans le cadre des futurs accords sur les salaires, à intervenir, l'écart entre le salaire annuel minimal et le total annuel des salaires minima mensuels bruts soit équivalent à un douzième du total des salaires minima des douze mois de l'année, au plus tard au terme de l'exercice 2005.

Article 4 **Date d'entrée en vigueur - Durée - Extension**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est applicable dès le 1^{er} juillet 2004 dans les conditions déterminées par l'article 2.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du code du travail à la diligence de l'organisation Employeur, sous réserve du droit d'opposition visé à l'article L. 132-2-2 du Code du travail.

Le présent accord national, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du Code du Travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires.

Les parties signataires demandent conjointement l'extension du présent accord au ministère de l'emploi et de la solidarité.

Accord du 12 juillet 2005

[Étendu par arr. 21 juin 2006, JO 29 juin]

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord national est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs, tels qu'il est défini par l'article 1.1 de la convention collective.

Article 2 **Barème des salaires minimaux conventionnels pour une durée de travail à temps plein**

Le barème des salaires mensuels et annuels minimaux est applicable pour une durée mensuelle du travail de 151,67 heures ou sa durée annuelle équivalente.

Niveau	Échelon	Minima Mensuels (applicables au 1 ^{er} juillet 2005)	Salaire Annuel Minimal (SAM) (applicable au 31 décembre 2005)
		En Euros	En Euros
I	1	1220	15096
	2	1227	15224
	3	1240	15428
II	1	1247	15860
	2	1256	16016
	3	1269	16224
III	1	1276	16354
	2	1284	16497
	3	1304	16783
IV	1	1320	16991
	2	1330	17121
	3	1346	17329
V	1	1411	18161
	2	1438	18512
	3	1476	18993
VI	1	1519	19552
	2	1562	20111
	3	1627	20943
VII	1	1735	22334
	2	1844	23738
	3	1951	25116
VIII	1	2167	27898
	2	2384	30680
	3	2708	34853
IX	1	3248	41808
	2	3571	45968
	3	4005	51545

Les niveaux I à IV correspondent à la catégorie «employés-ouvriers».

Les niveaux V à VI correspondent à la catégorie «agents de maîtrise».

Les niveaux VII à IX correspondent à la catégorie «cadres».

Il est rappelé qu'en cas de départ ou d'arrivée en cours d'année, de changement d'échelon ou de travail à temps partiel, le salaire annuel minimal est calculé au prorata (ainsi que le salaire minimum mensuel en cas de travail à temps partiel).

Article 3 Treizième mois

Les parties maintiennent leur engagement, de sorte que dans le cadre des futurs accords sur les salaires, à intervenir, l'écart entre le salaire annuel minimal et le total annuel des salaires minima mensuels bruts soit équivalent à un douzième du total des salaires minima des douze mois de l'année, à partir de l'exercice 2006.

Article 4
Date d'entrée en vigueur - Durée - Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il sera applicable dès le 1^{er} juillet 2005 dans les conditions déterminées par l'article 2, sous réserve de son entrée en vigueur.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du code du travail à la diligence de l'organisation Employeur, sous réserve du droit d'opposition visé à l'article L. 132-2-2 du Code du travail.

Les parties signataires demandent conjointement l'extension du présent accord au ministère de l'emploi et de la solidarité.

Accord du 5 juin 2008

[Étendu par arr. 21 oct. 2008, JO 29 oct., applicable à compter de sa date de dépôt pour les entreprises adhérentes au SNIPO et à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arr. d'extension au JO]

Article 1
Champ d'application

Le présent accord national est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des centres immatriculées de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs, tels qu'il est défini par l'article 1.1 de la convention collective.

Article 2
Barème des salaires minimaux conventionnels pour une durée de travail à temps plein

Le barème des salaires mensuels et annuels minimaux est applicable pour une durée mensuelle du travail de 151,67 heures ou sa durée annuelle équivalente.

Niveau	Échelon	Minima Mensuels (applicables à compter le 1 ^{er} mai 2008) Arrondi au chiffre entier supérieur	Salaire annuel Minimal (SAM) (applicable pour l'année 2008) Arrondi au chiffre entier supérieur
		En Euros	En Euros
I	1	1280	16515
	2	1287	16606
	3	1301	16783
II	1	1309	16887
	2	1318	17004
	3	1331	17173
III	1	1339	17273
	2	1348	17390
	3	1368	17650
IV	1	1385	17867
	2	1396	18010
	3	1412	18218
V	1	1481	19106
	2	1508	19457
	3	1548	19973
VI	1	1593	20553
	2	1639	21147
	3	1707	22022

Niveau	Échelon	Minima Mensuels (applicables à compter le 1 ^{er} mai 2008) Arrondi au chiffre entier supérieur	Salaire annuel Minimal (SAM) (applicable pour l'année 2008) Arrondi au chiffre entier supérieur
		En Euros	En Euros
VII	1	1820	23483
	2	1935	24965
	3	2046	26399
VIII	1	2274	29337
	2	2501	32266
	3	2840	36643
IX	1	3407	43958
	2	3746	48330
	3	4201	54202

Les niveaux I et IV correspondent à la catégorie «employés-ouvriers».

Les niveaux V et VI correspondent à la catégorie «agents de maîtrise».

Les niveaux VII et IX correspondent à la catégorie «cadres».

Il est rappelé qu'en cas de départ ou d'arrivée en cours d'année, de changement d'échelon ou de travail à temps partiel, le salaire annuel minimal est calculé au prorata (ainsi que le salaire minimum mensuel en cas de travail à temps partiel).

Article 3 **Calcul du salaire annuel minimal**

Il est rappelé que le salaire annuel minimal résultant de la classification comporte tous les éléments de rémunération, quelle que soient leur qualification et leur périodicité, à l'exception :

- des majorations diverses prévues par la loi ou la convention collective en raison de circonstances particulières (heures supplémentaires, heures travaillées un jour férié, un dimanche ou de nuit) ;
- du montant de la prime d'ancienneté ;
- des sommes qui constituent un remboursement de frais et ne supportent pas de ce fait les cotisations des régimes sociaux ;
- des sommes issues des accords de participation et d'intéressement qui n'ont pas le caractère de salaire.

En fin d'année civile, une comparaison doit être effectuée entre le montant brut de la rémunération effectivement perçue par chaque salarié et le salaire annuel minimal en prenant en compte les éléments définis précédemment.

Si le montant brut perçu est inférieur au salaire annuel minimal afférent au niveau de classification du salarié, le complément brut de rémunération correspondant est versé à l'intéressé à l'occasion de la première paye de l'année suivante.

Article 4 **Clause de «Revoyure»**

Il est prévu qu'au cours de la prochaine réunion de la commission paritaire fixée au 20 juin 2008, le thème des salaires soit à nouveau abordé afin de faire le point sur le niveau des salaires minima conventionnels, par rapport notamment à l'évolution du SMIC.

Article 5 **Date d'entrée en vigueur - durée - extension**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du code du travail à la diligence de l'organisation Employeur, sous réserve du droit d'opposition visé à l'article L. 132-2-2 du Code du travail.

Il sera applicable dès sa date de dépôt par les entreprises adhérentes au SNIPO, et dès le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension pour les autres.

Les parties signataires demandent conjointement l'extension du présent accord au ministère de l'emploi et de la soli-

darité.

Accord du 29 août 2008

[Étendu par arr. 15 déc. 2008, JO 20 déc., applicable dès sa date de dépôt par les entreprises adhérentes au SNIPO, soit le 23 oct. 2008, et dès le 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arr. d'extension pour les autres]

Article 1

Objet - Champ d'application

Un premier accord sur les salaires minima l'année 2008 a été négocié et conclu au mois d'avril. Cet accord contenait une clause prévoyant qu'un point serait fait en juin 2008 sur le niveau des salaires minima, en fonction notamment de l'évolution retenue pour le SMIC.

Le présent accord fait donc suite à la négociation qui a été engagée, en application de cette clause de «revoyure» et qui a abouti à l'évolution de la grille des salaires minima telle que prévue à l'article 2.

Le présent accord annule et se substitue donc au précédent accord de salaires minima de 2008, en ce qui concerne la grille des salaires minima mensuels applicables à compter du 1^{er} juillet 2008 le salaire annuel minimal applicable pour l'année 2008, demeurant par contre inchangé.

Le présent accord national est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des centres immatriculées de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs, tels qu'il est défini par l'article 1.1 de la convention collective.

Article 2

Barème des salaires minimaux conventionnels pour une durée de travail à temps plein

Le barème des salaires mensuels et annuels minimaux est applicable pour une durée mensuelle du travail de 151,67 heures ou sa durée annuelle équivalente.

Niveau	Échelon	Minima Mensuels (applicables à compter le 1 ^{er} juillet 2008) Arrondi au chiffre entier supérieur	Salaire Annuel Minimal (SAM) (applicable pour l'année 2008) Arrondi au chiffre entier supérieur
		En Euros	En Euros
I	1	1322	16515
	2	1322	16606
	3	1325	16783
II	1	1330	16887
	2	1330	17004
	3	1334	17173
III	1	1339	17273
	2	1348	17390
	3	1368	17650
IV	1	1385	17867
	2	1396	18010
	3	1412	18218
V	1	1481	19106
	2	1508	19457
	3	1548	19973
VI	1	1593	20553
	2	1639	21147
	3	1707	22022

Niveau	Échelon	Minima Mensuels (applicables à compter le 1 ^{er} juillet 2008) Arrondi au chiffre entier supérieur	Salaire Annuel Minimal (SAM) (applicable pour l'année 2008) Arrondi au chiffre entier supérieur
		En Euros	En Euros
VII	1	1820	23483
	2	1935	24965
	3	2046	26399
VIII	1	2274	29337
	2	2501	32266
	3	2840	36643
IX	1	3407	43958
	2	3746	48330
	3	4201	54202

Les niveaux I à IV correspondent à la catégorie «employés-ouvriers».

Les niveaux V à VI correspondent à la catégorie «agents de maîtrise».

Les niveaux VII à IX correspondent à la catégorie «cadres».

Il est rappelé qu'en cas de départ ou d'arrivée en cours d'année, de changement d'échelon ou de travail à temps partiel, le salaire annuel minimal est calculé au prorata (ainsi que le salaire minimum mensuel en cas de travail à temps partiel).

Article 3 **Calcul du salaire annuel minimal**

Il est rappelé que le salaire annuel minimal résultant de la classification comporte tous les éléments de rémunération, quelle que soient leur qualification et leur périodicité, à l'exception :

- des majorations diverses prévues par la loi ou la convention collective en raison de circonstances particulières (heures supplémentaires, heures travaillées un jour férié, un dimanche ou de nuit) ;
- du montant de la prime d'ancienneté ;
- des sommes qui constituent un remboursement de frais et ne supportent pas de ce fait les cotisations des régimes sociaux ;
- des sommes issues des accords de participation et d'intéressement qui n'ont pas le caractère de salaire.

En fin d'année civile, une comparaison doit être effectuée entre le montant brut de la rémunération effectivement perçue par chaque salarié et le salaire annuel minimal en prenant en compte les éléments définis précédemment.

Si le montant brut perçu est inférieur au salaire annuel minimal afférent au niveau de classification du salarié, le complément brut de rémunération correspondant est versé à l'intéressé à l'occasion de la première paye de l'année suivante.

Article 4 **Date d'entrée en vigueur - Durée - Extension**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du code du travail à la diligence de l'organisation Employeur, sous réserve du droit d'opposition visé à l'article L. 132-2-2 du Code du travail.

Il sera applicable dès sa date de dépôt par les entreprises adhérentes au SNIPO, et dès le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension pour les autres.

Les parties signataires demandent conjointement l'extension du présent accord au ministère de l'emploi et de la solidarité.

Accord du 8 octobre 2009

[Etendu par arr. 29 mars 2010, JO 8 avr., applicable du jour de son dépôt pour les entreprises adhérentes

au SNIPO et dès le 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arr. d'extension pour les autres]

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord national est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des centres immatriculées de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs, tels qu'il est défini par l'article 1.1 de la convention collective.

Article 2 **Barème des salaires minimaux conventionnels pour une durée de travail à temps plein**

Le barème des salaires mensuels et annuels minimaux est applicable pour une durée mensuelle du travail de 151,67 heures ou sa durée annuelle équivalente.

Chiffres de 2009

Niveau	Échelon	Minima Mensuels (applicables à compter le 1 ^{er} juillet 2009)	Salaire Annuel Minimal (SAM) (applicable pour l'année 2009)
		En Euros	En Euros
I	1	1 339	16 962
	2	1 339	17 008
	3	1 342	17 116
II	1	1 347	17 201
	2	1 347	17 259
	3	1 351	17 370
III	1	1 356	17 453
	2	1 366	17 571
	3	1 386	17 833
IV	1	1 403	18 053
	2	1 414	18 197
	3	1 430	18 406
V	1	1 500	19 305
	2	1 528	19 658
	3	1 568	20 179
VI	1	1 614	20 766
	2	1 660	21 365
	3	1 729	22 251
VII	1	1 844	23 725
	2	1 960	25 224
	3	2 073	26 671
VIII	1	2 304	29 642
	2	2 534	32 601
	3	2 877	37 021
IX	1	3 451	44 412
	2	3 795	48 831
	3	4 256	54 762

Les niveaux I à IV correspondent à la catégorie «employés-ouvriers».

Les niveaux V à VI correspondent à la catégorie «agents de maîtrise».

Les niveaux VII à IX correspondent à la catégorie «cadres».

Il est rappelé qu'en cas de départ ou d'arrivée en cours d'année, de changement d'échelon ou de travail à temps partiel, le salaire annuel minimal est calculé au prorata (ainsi que le salaire minimum mensuel en cas de travail à temps partiel).

Article 3

Calcul du salaire annuel minimal

Il est rappelé que le salaire annuel minimal résultant de la classification comporte tous les éléments de rémunération, quelle que soient leur qualification et leur périodicité, à l'exception :

— des majorations diverses prévues par la loi ou la convention collective en raison de circonstances particulières (heures supplémentaires, heures travaillées un jour férié, un dimanche ou de nuit) ;

— du montant de la prime d'ancienneté ;

— des sommes qui constituent un remboursement de frais et ne supportent pas de ce fait les cotisations des régimes sociaux ;

— des sommes issues des accords de participation et d'intéressement qui n'ont pas le caractère de salaire.

En fin d'année civile, une comparaison doit être effectuée entre le montant brut de la rémunération effectivement perçue par chaque salarié et le salaire annuel minimal en prenant en compte les éléments définis précédemment.

Si le montant brut perçu est inférieur au salaire annuel minimal afférent au niveau de classification du salarié, le complément brut de rémunération correspondant est versé à l'intéressé à l'occasion de la première paye de l'année suivante.

Article 4

Date d'entrée en vigueur - durée - extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail.

Le présent accord fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit Code, les formalités étant effectuées par le SNIPO.

Il sera applicable dès sa date de dépôt par les entreprises adhérentes au SNIPO, et dès le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension pour les autres.

Accord du 6 avril 2010

[Étendu par arr. 27 oct. 2010, JO 16 nov.]

Article 1

Champ d'application

Le présent accord national est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des centres immatriculées de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs, tels qu'il est défini par l'article 1.1 de la convention collective.

Article 2

Barème des salaires minimaux conventionnels pour une durée de travail à temps plein

Le barème des salaires mensuels et annuels minimaux est applicable pour une durée mensuelle du travail de 151,67 heures ou sa durée annuelle équivalente.

Tableau des salaires minimum 2010

Niveau	Échelon	Minima Mensuels (applicables à compter du 1 ^{er} avril 2010)	Salaire annuel Minimal (SAM) (applicable pour l'année 2010)
		En Euros	En Euros
I	1	1345	17485
	2	1349	17537
	3	1354	17602
II	1	1354	17602
	2	1360	17680
	3	1366	17758
III	1	1366	17758
	2	1376	17888
	3	1395	18135
IV	1	1415	18395
	2	1430	18590
	3	1445	18785
V	1	1530	19890
	2	1560	20280
	3	1590	20670
VI	1	1650	21450
	2	1700	22100
	3	1750	22750
VII	1	1900	24700
	2	2020	26260
	3	2140	27820
VIII	1	2380	30940
	2	2620	34060
	3	2970	38610
IX	1	3550	46150
	2	3900	50700
	3	4350	56550

Les niveaux I à IV correspondent à la catégorie «employés-ouvriers».

Les niveaux V à VI correspondent à la catégorie «agents de maîtrise».

Les niveaux VII à IX correspondent à la catégorie «cadres».

Il est rappelé qu'en cas de départ ou d'arrivée en cours d'année, de changement d'échelon ou de travail à temps partiel, le salaire annuel minimal est calculé au prorata (ainsi que le salaire minimum mensuel en cas de travail à temps partiel).

Article 3 Calcul du salaire annuel minimal

Il est rappelé que le salaire annuel minimal résultant de la classification comporte tous les éléments de rémunération, quelle que soient leur qualification et leur périodicité, à l'exception :

- des majorations diverses prévues par la loi ou la convention collective en raison de circonstances particulières (heures supplémentaires, heures travaillées un jour férié, un dimanche ou de nuit) ;
- du montant de la prime d'ancienneté ;
- des sommes qui constituent un remboursement de frais et ne supportent pas de ce fait les cotisations des régimes sociaux ;
- des sommes issues des accords de participation et d'intéressement qui n'ont pas le caractère de salaire.

En fin d'année civile, une comparaison doit être effectuée entre le montant brut de la rémunération effectivement perçue par chaque salarié et le salaire annuel minimal en prenant en compte les éléments définis précédemment.

Si le montant brut perçu est inférieur au salaire annuel minimal afférent au niveau de classification du salarié, le complément brut de rémunération correspondant est versé à l'intéressé à l'occasion de la première paye de l'année suivante.

Article 4

Date d'entrée en vigueur - durée - extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail.

Le présent accord fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit Code, les formalités étant effectuées par le SNIPO.

Il sera applicable dès sa date de dépôt par les entreprises adhérentes au SNIPO, et dès le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension pour les autres.

Accord du 12 avril 2011

[Étendu par arr. 20 oct. 2011, JO 27 oct., applicable dès sa date de dépôt par les adhérents, et dès le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension pour les non adhérents]

Article 1

Champ d'application

Le présent accord national est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des centres immatriculées de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs, tels qu'il est défini par l'article 1.1 de la convention collective.

Article 2

Barème des salaires minimaux conventionnels pour une durée de travail à temps plein

Le barème des salaires mensuels et annuels minimaux est applicable pour une durée mensuelle du travail de 151,67 heures ou sa durée annuelle équivalente.

Tableau des salaires minimum 2011

Niveau	Échelon	Minima Mensuels (applicables à compter du 1 ^{er} janvier 2011)	Salaire Annuel Minimal (SAM) (applicable pour l'année 2011)
		En Euros	En Euros
I	1	1366,00	17758,00
	2	1373,28	17852,67
	3	1378,37	17918,84
II	1	1380,37	17944,84
	2	1384,48	17998,24
	3	1390,59	18077,64

Niveau	Échelon	Minima Mensuels (applicables à compter du 1 ^{er} janvier 2011)	Salaire Annuel Minimal (SAM) (applicable pour l'année 2011)
		En Euros	En Euros
III	1	1392,59	18103,64
	2	1400,77	18209,98
	3	1420,11	18461,43
IV	1	1440,47	18726,11
	2	1455,74	18924,62
	3	1471,01	19123,13
V	1	1557,54	20248,02
	2	1588,08	20645,04
	3	1618,62	21042,06
VI	1	1679,70	21836,10
	2	1730,60	22497,80
	3	1781,50	23159,50
VII	1	1934,20	25144,60
	2	2056,36	26732,68
	3	2178,52	28320,76
VIII	1	2422,84	31496,92
	2	2667,16	34673,08
	3	3023,46	39304,98
IX	1	3613,90	46980,70
	2	3970,20	51612,60
	3	4428,30	57567,90

Les niveaux I à IV correspondent à la catégorie «employés-ouvriers».

Les niveaux V à VI correspondent à la catégorie «agents de maîtrise».

Les niveaux VII à IX correspondent à la catégorie «cadres».

Il est rappelé qu'en cas de départ ou d'arrivée en cours d'année, de changement d'échelon ou de travail à temps partiel, le salaire annuel minimal est calculé au prorata (ainsi que le salaire minimum mensuel en cas de travail à temps partiel).

Article 3 Calcul du salaire annuel minimal

Il est rappelé que le salaire annuel minimal résultant de la classification comporte tous les éléments de rémunération, quelle que soient leur qualification et leur périodicité, à l'exception :

- des majorations diverses prévues par la loi ou la convention collective en raison de circonstances particulières (heures supplémentaires, heures travaillées un jour férié, un dimanche ou de nuit) ;
- du montant de la prime d'ancienneté ;
- des sommes qui constituent un remboursement de frais et ne supportent pas de ce fait les cotisations des régimes sociaux ;
- des sommes issues des accords de participation et d'intéressement qui n'ont pas le caractère de salaire.

En fin d'année civile, une comparaison doit être effectuée entre le montant brut de la rémunération effectivement perçue par chaque salarié et le salaire annuel minimal en prenant en compte les éléments définis précédemment. Si le montant brut perçu est inférieur au salaire annuel minimal afférent au niveau de classification du salarié, le

complément brut de rémunération correspondant est versé à l'intéressé à l'occasion de la première paye de l'année suivante.

Article 4 **Date d'entrée en vigueur - Durée - Extension**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail.

Le présent accord fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit Code, les formalités étant effectuées par le SNIPO.

Il sera applicable dès sa date de dépôt par les entreprises adhérentes au SNIPO, et dès le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension pour les autres.

Accord du 10 mai 2012

[Étendu par arr. 19 avr. 2013, JO 2 mai, applicable dès sa date de dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNIPO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC ;

FGTA FO.

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord national est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des centres immatriculées de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs, tels qu'il est défini par l'article 1.1 de la convention collective.

Article 2 **Barème des salaires minimaux conventionnels pour une durée de travail à temps plein**

Le barème des salaires mensuels et annuels minimaux est applicable pour une durée mensuelle du travail de 151,67 heures ou sa durée annuelle équivalente.

Tableau des salaires minimum 2012

Niveau	Éch.	Minima Mensuels (applicables à compter du 1 ^{er} janvier 2012)	Minima Mensuels (applicables à compter du 1 ^{er} mars 2012)	Salaire Annuel Minimal (SAM) (applicable pour l'année 2012)
		En euros	En euros	En euros
I	1	1398,37	1398,37	18178,81
	2	1398,37	1401,00	18207,30
	3	1399,05	1403,24	18233,09
II	1	1401,08	1405,28	18259,54
	2	1405,25	1409,46	18313,88
	3	1411,45	1415,68	18394,68
III	1	1413,48	1417,72	18421,14
	2	1421,78	1426,04	18529,34
	3	1441,41	1445,74	18785,20

Niveau	Éch.	Minima Mensuels (applicables à compter du 1 ^{er} janvier 2012)	Minima Mensuels (applicables à compter du 1 ^{er} mars 2012)	Salaire Annuel Minimal (SAM) (applicable pour l'année 2012)
		En euros	En euros	En euros
IV	1	1462,08	1466,46	19054,52
	2	1477,58	1482,01	19256,51
	3	1493,08	1497,55	19458,50
V	1	1580,90	1585,65	20603,12
	2	1611,90	1616,74	21007,10
	3	1642,90	1647,83	21411,09
VI	1	1704,90	1710,01	22219,05
	2	1756,56	1761,83	22892,36
	3	1808,22	1813,65	23565,66
VII	1	1963,21	1969,10	25585,57
	2	2087,21	2093,47	27201,50
	3	2211,20	2217,83	28817,44
VIII	1	2459,18	2466,56	32049,30
	2	2707,17	2715,29	35281,16
	3	3068,81	3078,02	39994,29
IX	1	3668,11	3679,11	47804,62
	2	4029,75	4041,84	52517,76
	3	4494,72	4508,21	58577,50

Les niveaux I à IV correspondent à la catégorie «employés-ouvriers».

Les niveaux V à VI correspondent à la catégorie «agents de maîtrise».

Les niveaux VII à IX correspondent à la catégorie «cadres».

Il est rappelé qu'en cas de départ ou d'arrivée en cours d'année, de changement d'échelon ou de travail à temps partiel, le salaire annuel minimal est calculé au prorata (ainsi que le salaire minimum mensuel en cas de travail à temps partiel).

Article 3 Calcul du salaire annuel minimal

Il est rappelé que le salaire annuel minimal résultant de la classification comporte tous les éléments de rémunération, quelle que soient leur qualification et leur périodicité, à l'exception :

- des majorations diverses prévues par la loi ou la convention collective en raison de circonstances particulières (heures supplémentaires, heures travaillées un jour férié, un dimanche ou de nuit) ;
- du montant de la prime d'ancienneté ;
- des sommes qui constituent un remboursement de frais et ne supportent pas de ce fait les cotisations des régimes sociaux ;
- des sommes issues des accords de participation et d'intéressement qui n'ont pas le caractère de salaire.

En fin d'année civile, une comparaison doit être effectuée entre le montant brut de la rémunération effectivement perçue par chaque salarié et le salaire annuel minimal en prenant en compte les éléments définis précédemment.

Si le montant brut perçu est inférieur au salaire annuel minimal afférent au niveau de classification du salarié, le complément brut de rémunération correspondant est versé à l'intéressé à l'occasion de la première paye de l'année suivante.

Article 4

Date d'entrée en vigueur - Durée - Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail.

Le présent accord fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit Code, les formalités étant effectuées par le SNIPO.

Il sera applicable dès sa date de dépôt par les entreprises adhérentes au SNIPO, et dès le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension pour les autres.

Accord du 25 février 2013

[Étendu par arr. 2 juill. 2013, JO 11 juill. applicable à compter de sa date de dépôt par les entreprises adhérentes au SNIPO et dès le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension pour les autres]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNIPO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FGA CFDT.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord national est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des centres immatriculées de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs, tels qu'il est défini par l'article 1.1 de la convention collective.

Article 2

Barème des salaires minimaux conventionnels pour une durée de travail à temps plein

Le barème des salaires mensuels et annuels minimaux est applicable pour une durée mensuelle du travail de 151,67 heures ou sa durée annuelle équivalente.

Tableau des salaires minimum 2013

Niveau	Échelon	Minima Mensuels (applicables à compter du 1 ^{er} janvier 2013)	Salaire Annuel Minimal (SAM) (applicable pour l'année 2013)
		En euros	En euros
I	1	1431,00	18603,00
	2	1435,00	18655,00
	3	1440,00	18720,00
II	1	1443,00	18759,00
	2	1446,00	18798,00
	3	1451,00	18863,00
III	1	1454,00	18902,00
	2	1457,00	18941,00
	3	1466,00	19058,00

Niveau	Échelon	Minima Mensuels (applicables à compter du 1 ^{er} janvier 2013)	Salaire Annuel Minimal (SAM) (applicable pour l'année 2013)
		En euros	En euros
IV	1	1487,00	19331,00
	2	1503,00	19539,00
	3	1518,00	19734,00
V	1	1606,00	20878,00
	2	1637,00	21281,00
	3	1668,00	21684,00
VI	1	1731,00	22503,00
	2	1782,00	23166,00
	3	1834,00	23842,00
VII	1	1990,00	25870,00
	2	2114,00	27482,00
	3	2238,00	29094,00
VIII	1	2487,00	32331,00
	2	2736,00	35568,00
	3	3099,00	40287,00
IX	1	3700,00	48100,00
	2	4062,00	52806,00
	3	4527,00	58851,00

Les niveaux I à IV correspondent à la catégorie "employés-ouvriers".

Les niveaux V à VI correspondent à la catégorie "agents de maîtrise".

Les niveaux VII à IX correspondent à la catégorie "cadres".

Il est rappelé qu'en cas de départ ou d'arrivée en cours d'année, de changement d'échelon ou de travail à temps partiel, le salaire annuel minimal est calculé au prorata (ainsi que le salaire minimum mensuel en cas de travail à temps partiel).

Article 3 Calcul du salaire annuel minimal

Il est rappelé que le salaire annuel minimal résultant de la classification comporte tous les éléments de rémunération, quelle que soient leur qualification et leur périodicité, à l'exception :

- des majorations diverses prévues par la loi ou la convention collective en raison de circonstances particulières (heures supplémentaires, heures travaillées un jour férié, un dimanche ou de nuit) ;
- du montant de la prime d'ancienneté ;
- des sommes qui constituent un remboursement de frais et ne supportent pas de ce fait les cotisations des régimes sociaux ;
- des sommes issues des accords de participation et d'intéressement qui n'ont pas le caractère de salaire.

En fin d'année civile, une comparaison doit être effectuée entre le montant brut de la rémunération effectivement perçue par chaque salarié et le salaire annuel minimal en prenant en compte les éléments définis précédemment.

Si le montant brut perçu est inférieur au salaire annuel minimal afférent au niveau de classification du salarié, le complément brut de rémunération correspondant est versé à l'intéressé à l'occasion de la première paye de l'année suivante.

S'agissant du salaire minimal mensuel, une régularisation sera, le cas échéant, à effectuer pour les mois antérieurs de l'année 2013, sur la paie du mois suivant celui au cours duquel le présent accord sera entré en vigueur.

Article 4

Rappel du principe d'égalité de traitement

Il est rappelé que, outre le respect des salaires minima conventionnels, chaque employeur doit également respecter les principes légaux et jurisprudentiels en application de la règle «à travail égal, salaire égal».

Il en résulte de manière générale que tout employeur doit assurer l'égalité des rémunérations entre tous les salariés placés dans une situation identique, tout particulièrement entre les hommes et les femmes, conformément aux dispositions des articles No. 3221-1 et suivants du code du travail.

Article 5

Date d'entrée en vigueur - Durée - Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail.

Le présent accord fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit Code, les formalités étant effectuées par le SNIPO.

Il sera applicable dès sa date de dépôt par les entreprises adhérentes au SNIPO, et dès le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension pour les autres.

Accord du 21 mars 2014

[Étendu par arr. 11 août 2014, JO 28 août, applicable dès sa date de dépôt pour les entreprises adhérentes au SNIPO, et dès le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension pour les autres]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNIPO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

FGTA FO.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord national est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des centres immatriculées de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs, tels qu'il est défini par l'article 1.1 de la convention collective.

Article 2

Barème des salaires minimaux conventionnels pour une durée de travail a temps plein

Le barème des salaires mensuels et annuels minimaux est applicable pour une durée mensuelle du travail de 151,67 heures ou sa durée annuelle équivalente.

Tableau des salaires minimum 2014

Niveau	Échelon	Minima Mensuels applicables à compter du 1 ^{er} janvier 2014	Salaire Annuel Minimal (SAM) applicable pour l'année 2014
I	1	1 446,74 €	18 808 €
	2	1 450,79 €	18 860 €
	3	1 455,84 €	18 926 €
II	1	1 458,87 €	18 965 €
	2	1 461,91 €	19 005 €
	3	1 466,96 €	19 070 €

Niveau	Échelon	Minima Mensuels applicables à compter du 1 ^{er} janvier 2014	Salaire Annuel Minimal (SAM) applicable pour l'année 2014
III	1	1 469,99 €	19 110 €
	2	1 473,03 €	19 149 €
	3	1 482,13 €	19 268 €
IV	1	1 503,36 €	19 544 €
	2	1 519,53 €	19 754 €
	3	1 534,70 €	19 951 €
V	1	1 623,67 €	21 108 €
	2	1 655,01 €	21 515 €
	3	1 686,35 €	21 923 €
VI	1	1 750,04 €	22 751 €
	2	1 801,60 €	23 421 €
	3	1 854,17 €	24 104 €
VII	1	2 011,89 €	26 155 €
	2	2 137,25 €	27 784 €
	3	2 262,62 €	29 414 €
VIII	1	2 514,36 €	32 687 €
	2	2 766,10 €	35 959 €
	3	3 133,09 €	40 730 €
IX	1	3 740,70 €	48 629 €
	2	4 106,68 €	53 387 €
	3	4 576,80 €	59 498 €

Les niveaux I à IV correspondent à la catégorie «employés-ouvriers».

Les niveaux V à VI correspondent à la catégorie «agents de maîtrise».

Les niveaux VII à IX correspondent à la catégorie «cadres».

Il est rappelé qu'en cas de départ ou d'arrivée en cours d'année, de changement d'échelon ou de travail à temps partiel, le salaire annuel minimal est calculé au prorata (ainsi que le salaire minimum mensuel en cas de travail à temps partiel).

Article 3 Calcul du salaire annuel minimal

Il est rappelé que le salaire annuel minimal résultant de la classification comporte tous les éléments de rémunération, quelle que soient leur qualification et leur périodicité, à l'exception :

- des majorations diverses prévues par la loi ou la convention collective en raison de circonstances particulières (heures supplémentaires, heures travaillées un jour férié, un dimanche ou de nuit) ;
- du montant de la prime d'ancienneté ;
- des sommes qui constituent un remboursement de frais et ne supportent pas de ce fait les cotisations des régimes sociaux ;
- des sommes issues des accords de participation et d'intéressement qui n'ont pas le caractère de salaire.

En fin d'année civile, une comparaison doit être effectuée entre le montant brut de la rémunération effectivement perçue par chaque salarié et le salaire annuel minimal en prenant en compte les éléments définis précédemment.

Si le montant brut perçu est inférieur au salaire annuel minimal afférent au niveau de classification du salarié, le complément brut de rémunération correspondant est versé à l'intéressé à l'occasion de la première paye de l'année suivante.

S'agissant du salaire minimal mensuel, une régularisation sera, le cas échéant, à effectuer pour les mois antérieurs à l'entrée en vigueur du présent accord depuis le 1^{er} janvier 2014. Cette régularisation devra intervenir sur la paie du mois suivant celui au cours duquel le présent accord sera entré en vigueur.

Article 4

Rappel du principe d'égalité de traitement

Il est rappelé que, outre le respect des salaires minima conventionnels, chaque employeur doit également respecter les principes légaux et jurisprudentiels en application de la règle «à travail égal, salaire égal».

Il en résulte de manière générale que tout employeur doit assurer l'égalité des rémunérations entre tous les salariés placés dans une situation identique, tout particulièrement entre les hommes et les femmes, conformément aux dispositions des articles No. 3221-1 et suivants du code du travail.

Article 5

Date d'entrée en vigueur - Durée - Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail.

Le présent accord fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit Code, les formalités étant effectuées par le SNIPO.

Il sera applicable dès sa date de dépôt par les entreprises adhérentes au SNIPO, et dès le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension pour les autres.

Accord du 24 mars 2016

[Étendu par arr. du 29 juill. 2016, JO 9 août, applicable à compter du 13 mai 2016 pour les entreprises adhérentes au SNIPO, et dès le 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension pour les autres]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNIPO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FNAA CFE CGC ;

FGA CFDT.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord national est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des centres immatriculées de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs, tels qu'il est défini par l'article 1.1 de la convention collective.

Article 2

Barème des salaires minimaux conventionnels pour une durée de travail à temps plein

Le barème des salaires mensuels et annuels minimaux est applicable pour une durée mensuelle du travail de 151,67 heures ou sa durée annuelle équivalente.

Tableau des salaires minima 2016

Niveau	Échelon	Mensuel	Annuel	Écart échelon	
		au 1 ^{er} janvier	au 1 ^{er} janvier		
	1	1467,62	19079,06		1,44 %
	2	1469,62	19105,06	2,00	1,30 %
	3	1471,62	19131,06	2,00	1,08 %

Dictionnaire Permanent Conventions Collectives

Mise à jour (mars 2025)

Niveau	Échelon	Mensuel	Annuel	Écart échelon	
		au 1 ^{er} janvier	au 1 ^{er} janvier		
II	1	1473,62	19157,06	2,00	1,01 %
	2	1478,62	19222,06	5,00	1,14 %
	3	1486,62	19326,06	8,00	1,34 %
III	1	1488,62	19352,06	2,00	1,27 %
	2	1493,62	19417,06	5,00	1,40 %
	3	1501,62	19521,06	8,00	1,32 %
IV	1	1521,62	19781,06	20,00	1,21 %
	2	1536,62	19976,06	15,00	1,12 %
	3	1551,62	20171,06	15,00	1,10 %
V	1	1639,90	21318,73	88,28	1,00 %
	2	1671,56	21730,24	31,65	1,00 %
	3	1703,21	22141,75	31,65	1,00 %
VI	1	1767,54	22978,04	64,33	1,00 %
	2	1819,62	23655,03	52,08	1,00 %
	3	1872,72	24345,30	53,10	1,00 %
VII	1	2032,01	26416,12	159,29	1,00 %
	2	2158,63	28062,15	126,62	1,00 %
	3	2285,24	29708,17	126,62	1,00 %
VIII	1	2539,50	33013,51	254,26	1,00 %
	2	2793,76	36318,84	254,26	1,00 %
	3	3164,42	41137,46	370,66	1,00 %
IX	1	3778,11	49115,39	613,69	1,00 %
	2	4147,75	53920,73	369,64	1,00 %
	3	4622,56	60093,34	474,82	1,00 %

Les niveaux I à IV correspondent à la catégorie «employés-ouvriers».

Les niveaux V à VI correspondent à la catégorie «agents de maîtrise».

Les niveaux VII à IX correspondent à la catégorie «cadres».

Il est rappelé qu'en cas de départ ou d'arrivée en cours d'année, de changement d'échelon ou de travail à temps partiel, le salaire annuel minimal est calculé au prorata (ainsi que le salaire minimum mensuel en cas de travail à temps partiel).

Article 3 Calcul du salaire annuel minimal

Il est rappelé que le salaire annuel minimal résultant de la classification comporte tous les éléments de rémunération, quelle que soient leur qualification et leur périodicité, à l'exception :

- des majorations diverses prévues par la loi ou la convention collective en raison de circonstances particulières (heures supplémentaires, heures travaillées un jour férié, un dimanche ou de nuit) ;
- du montant de la prime d'ancienneté ;
- des sommes qui constituent un remboursement de frais et ne supportent pas de ce fait les cotisations des régimes sociaux ;
- des sommes issues des accords de participation et d'intéressement qui n'ont pas le caractère de salaire.

En fin d'année civile, une comparaison doit être effectuée entre le montant brut de la rémunération effectivement perçue par chaque salarié et le salaire annuel minimal en prenant en compte les éléments définis précédemment. Si le montant brut perçu est inférieur au salaire annuel minimal afférent au niveau de classification du salarié, le complément brut de rémunération correspondant est versé à l'intéressé à l'occasion de la première paye de l'année suivante.

S'agissant du salaire minimal mensuel, une régularisation sera, le cas échéant, à effectuer pour les mois antérieurs à l'entrée en vigueur du présent accord depuis le 1^{er} janvier 2016.

Cette régularisation devra intervenir sur la paie du mois suivant celui au cours duquel le présent accord sera entré en vigueur.

Article 4

Rappel du principe d'égalité de traitement

Il est rappelé que, outre le respect des salaires minima conventionnels, chaque employeur doit également respecter les principes légaux et jurisprudentiels en application de la règle «à travail égal, salaire égal».

Il en résulte de manière générale que tout employeur doit assurer l'égalité des rémunérations entre tous les salariés placés dans une situation identique, tout particulièrement entre les hommes et les femmes, conformément aux dispositions des articles 3221-1 et suivants du code du travail.

Article 5

Date d'entrée en vigueur - Durée - Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail.

Le présent accord fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit Code, les formalités étant effectuées par le SNIPO.

Il sera applicable dès sa date de dépôt par les entreprises adhérentes au SNIPO, et dès le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension pour les autres.

Accord du 29 mars 2017

[Étendu par arr. 28 nov. 2017, JO 12 déc., applicable dès sa date de dépôt par les entreprises adhérentes au SNIPO, et dès le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension pour les autres]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNIPO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FGA CFDT.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord national est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des centres immatriculées de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs, tels qu'il est défini par l'article 1.1 de la convention collective.

Article 2

Barème des salaires minimaux conventionnels pour une durée de travail à temps plein

Le barème des salaires mensuels et annuels minimaux est applicable pour une durée mensuelle du travail de 151,67 heures ou sa durée annuelle équivalente.

Tableau des salaires minima 2017

Niveau	Échelon	Salaire minimal mensuel (applicable à compter du 1 ^{er} janvier 2017)	Salaire annuel minimal (SAM) (applicable pour l'année 2017)
I	1	1482,30	19 269,85
	2	1484,32	19 296,11
	3	1486,34	19 322,37
II	1	1488,36	19 348,63
	2	1493,41	19 414,28
	3	1502,41	19 531,28
III	1	1504,41	19 557,28
	2	1509,41	19 622,28
	3	1518,41	19 739,28
IV	1	1537,41	19 986,28
	2	1552,41	20 181,28
	3	1568,41	20 389,28
V	1	1656,30	21 531,92
	2	1688,27	21 947,54
	3	1720,24	22 363,17
VI	1	1785,22	23 207,82
	2	1837,81	23 891,58
	3	1891,44	24 588,76
VII	1	2052,33	26 680,28
	2	2180,21	28 342,77
	3	2308,10	30 005,26
VIII	1	2564,90	33 343,64
	2	2821,69	36 682,03
	3	3196,06	41 548,83
IX	1	3815,89	49 606,54
	2	4189,23	54 459,94
	3	4668,79	60 694,28

Les niveaux I à IV correspondent à la catégorie «employés-ouvriers».

Les niveaux V à VI correspondent à la catégorie «agents de maîtrise».

Les niveaux VII à IX correspondent à la catégorie «cadres».

Il est rappelé qu'en cas de départ ou d'arrivée en cours d'année, de changement d'échelon ou de travail à temps partiel, le salaire annuel minimal est calculé au prorata (ainsi que le salaire minimum mensuel en cas de travail à temps partiel).

Article 3

Calcul du salaire annuel minimal

Il est rappelé que le salaire annuel minimal résultant de la classification comporte tous les éléments de rémunération, quelle que soient leur qualification et leur périodicité, à l'exception :

— des majorations diverses prévues par la loi ou la convention collective en raison de circonstances particulières

(heures supplémentaires, heures travaillées un jour férié, un dimanche ou de nuit) ;

— du montant de la prime d'ancienneté ;

— des sommes qui constituent un remboursement de frais et ne supportent pas de ce fait les cotisations des régimes sociaux ;

— des sommes issues des accords de participation et d'intéressement qui n'ont pas le caractère de salaire.

En fin d'année civile, une comparaison doit être effectuée entre le montant brut de la rémunération effectivement perçue par chaque salarié et le salaire annuel minimal en prenant en compte les éléments définis précédemment.

Si le montant brut perçu est inférieur au salaire annuel minimal afférent au niveau de classification du salarié, le complément brut de rémunération correspondant est versé à l'intéressé à l'occasion de la première paye de l'année suivante.

S'agissant du salaire minimal mensuel, une régularisation sera, le cas échéant, à effectuer pour les mois antérieurs à l'entrée en vigueur du présent accord depuis le 1^{er} janvier 2017.

Cette régularisation devra intervenir sur la paie du mois suivant celui au cours duquel le présent accord sera entré en vigueur.

Article 4

Rappel du principe d'égalité de traitement

Il est rappelé que, outre le respect des salaires minima conventionnels, chaque employeur doit également respecter les principes légaux et jurisprudentiels en application de la règle «à travail égal, salaire égal».

Il en résulte de manière générale que tout employeur doit assurer l'égalité des rémunérations entre tous les salariés placés dans une situation identique, tout particulièrement entre les hommes et les femmes, conformément aux dispositions des articles 3221-1 et suivants du code du travail.

Article 5

Date d'entrée en vigueur - Durée - Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail.

Le présent accord fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit Code, les formalités étant effectuées par le SNIPO.

Il sera applicable dès sa date de dépôt par les entreprises adhérentes au SNIPO, et dès le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension pour les autres.

Accord du 2 mars 2018

[Étendu par arr. 28 déc. 2018, JO 30 déc., applicable dès sa date de dépôt, soit le 14 mai 2018, par les entreprises adhérentes au SNIPO, et dès le 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension pour les autres]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNIPO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord national est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des centres immatriculées de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs, tels qu'il est défini par l'article 1.1 de la convention collective.

Article 2

Barème des salaires minimaux conventionnels pour une durée de travail à temps plein

Le barème des salaires mensuels et annuels minimaux est applicable pour une durée mensuelle du travail de 151,67 heures ou sa durée annuelle équivalente.

Tableau des salaires minima 2018

Niveau	Échelon	Salaire minimal mensuel (applicable à compter du 1 ^{er} janvier 2018)	Salaire annuel minimal (SAM) (applicable pour l'année 2018)
I	1	1500,68	19508,84
	2	1502,70	19535,10
	3	1505,70	19574,10
II	1	1507,72	19600,36
	2	1512,77	19666,01
	3	1522,27	19789,51
III	1	1524,27	19815,51
	2	1529,27	19880,51
	3	1538,77	20004,01
IV	1	1557,77	20251,01
	2	1572,77	20446,01
	3	1588,77	20654,01
V	1	1676,84	21798,97
	2	1709,21	22219,74
	3	1741,58	22640,52
VI	1	1807,36	23495,65
	2	1860,61	24187,89
	3	1914,90	24893,71
VII	1	2077,78	27011,17
	2	2207,25	28694,28
	3	2336,72	30377,39
VIII	1	2596,71	33757,18
	2	2856,69	37136,97
	3	3235,70	42064,13
IX	1	3863,21	50221,78
	2	4241,18	55135,37
	3	4726,69	61447,02

Les niveaux I à IV correspondent à la catégorie «employés-ouvriers».

Les niveaux V à VI correspondent à la catégorie «agents de maîtrise».

Les niveaux VII à IX correspondent à la catégorie «cadres».

Il est rappelé qu'en cas de départ ou d'arrivée en cours d'année, de changement d'échelon ou de travail à temps partiel, le salaire annuel minimal est calculé au prorata (ainsi que le salaire minimum mensuel en cas de travail à temps partiel),

Article 3

Calcul du salaire annuel minimal

Il est rappelé que le salaire annuel minimal résultant de la classification comporte tous les éléments de rémunération, quelle que soient leur qualification et leur périodicité, à l'exception :

— des majorations diverses prévues par la loi ou la convention collective en raison de circonstances particulières

(heures supplémentaires, heures travaillées un jour férié, un dimanche ou de huit) ;

— du montant de la prime d'ancienneté ;

— des sommes qui constituent un remboursement de frais et ne supportent pas de ce fait les cotisations des régimes sociaux ;

— des sommes issues des accords de participation et d'intéressement qui n'ont pas le caractère de salaire.

En fin d'année civile, une comparaison doit être effectuée entre le montant brut de la rémunération effectivement perçue par chaque salarié et le salaire annuel minimal en prenant en compte les éléments définis précédemment.

Si le montant brut perçu est inférieur au salaire annuel minimal afférent au niveau de classification du salarié, le complément brut de rémunération correspondant est versé à l'intéressé à l'occasion de la première paye de l'année suivante.

S'agissant du salaire minimal mensuel, une régularisation sera, le cas échéant, à effectuer pour les mois antérieurs à l'entrée en vigueur du présent accord depuis le 1^{er} janvier 2018.

Cette régularisation devra intervenir sur la paie du mois suivant celui au cours duquel le présent accord sera entré en vigueur.

Article 4

Rappel du principe d'égalité de traitement

Il est rappelé que, outre le respect des salaires minima conventionnels, chaque employeur doit également respecter les principes légaux et jurisprudentiels en application de la règle «à travail égal, salaire égal».

Il en résulte de manière générale que tout employeur doit assurer l'égalité des rémunérations entre tous les salariés placés dans une situation identique, tout particulièrement entre les hommes et les femmes, conformément aux dispositions des articles 3221-1 et suivants du code du travail.

Article 5

Date d'entrée en vigueur - durée - extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail.

Le présent accord fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L.2261-24 et suivants dudit Code, les formalités étant effectuées par le SNIPO.

Il sera applicable dès sa date de dépôt par les entreprises adhérentes au SNIPO, et dès le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension pour les autres.

Accord du 1^{er} mars 2019

[Non étendu, applicable à compter de sa date de dépôt par les entreprises adhérentes au SNIPO, et dès le 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension pour les autres]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNIPO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord national est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs, tels qu'il est défini par l'article 1.1 de la convention collective.

Article 2

Barème des salaires minimaux conventionnels pour une durée de travail à temps plein

Le barème des salaires mensuels et annuels minimaux est applicable pour une durée mensuelle du travail de 151,67 heures ou sa durée annuelle équivalente.

Tableau des salaires minima 2019

Niveau	Échelon	Salaire minimal mensuel (applicable à compter du 1 ^{er} janvier 2019)	Salaire annuel minimal (SAM) (applicable pour l'année 2019)
I	1	1523,22	19801,86
	2	1526,22	19840,86
	3	1531,22	19905,86
II	1	1535,22	19957,86
	2	1541,22	20035,86
	3	1550,72	20159,36
III	1	1554,72	20211,36
	2	1559,72	20276,36
	3	1568,72	20393,36
IV	1	1587,72	20640,36
	2	1602,72	20835,36
	3	1618,72	21043,36
V	1	1703,67	22147,75
	2	1736,56	22575,26
	3	1769,44	23002,77
VI	1	1836,28	23871,58
	2	1890,38	24574,90
	3	1945,54	25292,01
VII	1	2111,03	27443,35
	2	2242,57	29153,39
	3	2374,11	30863,43
VIII	1	2638,25	34297,29
	2	2902,40	37731,16
	3	3287,47	42737,16
IX	1	3925,03	51025,33
	2	4309,04	56017,53
	3	4802,32	62430,18

Les niveaux I à IV correspondent à la catégorie «employés-ouvriers».

Les niveaux V à VI correspondent à la catégorie «agents de maîtrise».

Les niveaux VII à IX correspondent à la catégorie «cadres».

Il est rappelé qu'en cas de départ ou d'arrivée en cours d'année, de changement d'échelon ou de travail à temps partiel, le salaire annuel minimal est calculé au prorata (ainsi que le salaire minimum mensuel en cas de travail à temps partiel).

Article 3

Calcul du salaire annuel minimal

Il est rappelé que le salaire annuel minimal résultant de la classification comporte tous les éléments de rémunération, quelle que soient leur qualification et leur périodicité, à l'exception :

-
- des majorations diverses prévues par la loi ou la convention collective en raison de circonstances particulières (heures supplémentaires, heures travaillées un jour férié, un dimanche ou de nuit) ;
 - du montant de la prime d'ancienneté ;
 - des sommes qui constituent un remboursement de frais et ne supportent pas de ce fait les cotisations des régimes sociaux ;
 - des sommes issues des accords de participation et d'intéressement qui n'ont pas le caractère de salaire.

En fin d'année civile, une comparaison doit être effectuée entre le montant brut de la rémunération effectivement perçue par chaque salarié et le salaire annuel minimal en prenant en compte les éléments définis précédemment.

Si le montant brut perçu est inférieur au salaire annuel minimal afférent au niveau de classification du salarié, le complément brut de rémunération correspondant est versé à l'intéressé à l'occasion de la première paye de l'année suivante.

S'agissant du salaire minimal mensuel, une régularisation sera, le cas échéant, à effectuer pour les mois antérieurs à l'entrée en vigueur du présent accord depuis le 1^{er} janvier 2019.

Cette régularisation devra intervenir sur la paie du mois suivant celui au cours duquel le présent accord sera entré en vigueur.

Article 4

Rappel du principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le barème des salaires mensuels et annuels minima bruts fixé ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que, outre le respect des salaires minima conventionnels, chaque employeur doit également respecter les principes légaux et jurisprudentiels en application de la règle «à travail égal, salaire égal».

En conséquence, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les hommes et les femmes. Si tel n'est pas le cas, ils mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales.

Article 5

Date d'entrée en vigueur - durée - extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail.

Le présent accord fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit Code, les formalités étant effectuées par le SNIPO.

Il sera applicable dès sa date de dépôt par les entreprises adhérentes au SNIPO, et dès le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension pour les autres.

Avenant du 12 février 2020

[Étendu par Arr. 26 nov. 2020, JO 15 déc., applicable dès sa date de dépôt par les entreprises adhérentes au SNIPO, et dès le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension pour les autres]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNIPO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA-CFDT.

Les parties au présent accord ont signé un accord de branche relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2019 le 1^{er} mars 2019.

Par la suite les parties ont demandé l'extension de l'accord.

Dans le cadre de cette demande d'extension, les parties ont souhaité apporter les précisions suivantes :

Article 1

Champ d'application

Le présent accord national est applicable aux entreprises relevant de la convention collective des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie et appartenant au seul secteur d'activité des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs, tels qu'il était défini par l'article 1.1 de la convention collective des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs.

Article 2

Prise en compte des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Il est rappelé que dans le cadre de la négociation de l'accord du 1^{er} mars 2019, conformément aux dispositions de l'article 2261-23-1 du Code du travail, les partenaires sociaux signataires ont pris en considération les principes suivants dans le cadre de leur négociation :

- Le principe d'égalité de traitement entre les salariés ;
 - La configuration des entreprises du secteur d'activité concerné et notamment les attentes et contraintes d'organisation des entreprises de moins de 50 salariés représentant une part importante des entreprises de ce secteur.
- En conséquence, compte tenu de l'objet de l'accord du 1^{er} mars 2019, lequel a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises du secteur, quelles que soient leur effectif, les partenaires sociaux ont convenu qu'il n'y avait pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés et ont négocié une grille de salaire unique.

Article 3

Date d'entrée en vigueur - Durée extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail.

Le présent accord fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit Code, les formalités étant effectuées par le SNIPO.

Il sera applicable dès sa date de dépôt par les entreprises adhérentes au SNIPO, et dès le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension pour les autres.

Accord du 12 mars 2020

[Étendu par arr. 30 sept. 2020, JO 13 oct., applicable à compter de sa date de dépôt par les entreprises adhérentes au SNIPO, et dès le 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension pour les autres]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNIPO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord national est applicable aux entreprises relevant de la convention collective des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie et appartenant au seul secteur d'activité des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs, tels qu'il était défini par l'article 1.1 de la convention collective des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs.

Article 2

Barème des salaires minimaux conventionnels pour une durée de travail à temps plein

Le barème des salaires mensuels et annuels minimaux est applicable pour une durée mensuelle du travail de 151,67 heures ou sa durée annuelle équivalente.

Les niveaux I à IV correspondent à la catégorie «employés-ouvriers».

Les niveaux V à VI correspondent à la catégorie «agents de maîtrise»

Les niveaux VII à IX correspondent à la catégorie «cadres».

Tableau des salaires minima 2020

Niveau	Échelon	Salaire minimal mensuel (applicable à partir du 1 ^{er} janvier 2020)	Salaires annuel minimal (applicable pour l'année 2020)
I	1	1 543,00 €	20 059,00 €
	2	1 546,00 €	20 098,00 €
	3	1 551,00 €	20 163,00 €
II	1	1 555,00 €	20 215,00 €
	2	1 561,00 €	20 293,00 €
	3	1 570,50 €	20 416,50 €
III	1	1 574,50 €	20 468,50 €
	2	1 579,50 €	20 533,50 €
	3	1 588,50 €	20 650,50 €
IV	1	1 607,50 €	20 897,50 €
	2	1 622,50 €	21 092,50 €
	3	1 638,50 €	21 300,50 €
V	1	1 723,27 €	22 402,45 €
	2	1 756,53 €	22 834,87 €
	3	1 789,79 €	23 267,30 €
VI	1	1 857,39 €	24 146,10 €
	2	1 912,12 €	24 857,51 €
	3	1 967,91 €	25 582,87 €
VII	1	2 135,30 €	27 758,95 €
	2	2 268,36 €	29 488,65 €
	3	2 401,41 €	31 218,36 €
VIII	1	2 668,59 €	34 691,71 €
	2	2 935,77 €	38 165,07 €
	3	3 325,28 €	43 228,64 €
IX	1	3 970,16 €	51 612,12 €
	2	4 358,60 €	56 661,74 €
	3	4 857,55 €	63 148,12 €

Il est rappelé qu'en cas de départ ou d'arrivée en cours d'année, de changement d'échelon ou de travail à temps partiel, le salaire annuel minimal est calculé au prorata (ainsi que le salaire minimum mensuel en cas de travail à temps partiel).

Article 3 **Calcul du salaire annuel minimal**

Il est rappelé que le salaire annuel minimal résultant de la classification comporte tous les éléments de rémunéra-

tion, quelle que soient leur qualification et leur périodicité, à l'exception :

- des majorations diverses prévues par la loi ou la convention collective en raison de circonstances particulières (heures supplémentaires, heures travaillées un jour férié, un dimanche ou de nuit) ;
- du montant de la prime d'ancienneté ;
- des sommes qui constituent un remboursement de frais et ne supportent pas de ce fait les cotisations des régimes sociaux ;
- des sommes issues des accords de participation et d'intéressement qui n'ont pas le caractère de salaire.

En fin d'année civile, une comparaison doit être effectuée entre le montant brut de la rémunération effectivement perçue par chaque salarié et le salaire annuel minimal en prenant en compte les éléments définis précédemment. Si le montant brut perçu est inférieur au salaire annuel minimal afférent au niveau de classification du salarié, le complément brut de rémunération correspondant est versé à l'intéressé à l'occasion de la première paye de l'année suivante.

S'agissant du salaire minimal mensuel, une régularisation sera, le cas échéant, à effectuer pour les mois antérieurs à l'entrée en vigueur du présent accord depuis le 1^{er} janvier 2020.

Cette régularisation devra intervenir sur la paie du mois suivant celui au cours duquel le présent accord sera entré en vigueur.

Article 4

Rappel du principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le barème des salaires mensuels et annuels minima bruts fixé ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que, outre le respect des salaires minima conventionnels, chaque employeur doit également respecter les principes légaux et jurisprudentiels en application de la règle «à travail égal/salaire égal».

En conséquence, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les hommes et les femmes.

Si tel n'est pas le cas, ils mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales.

Article 5

Prise en compte des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Il est rappelé que, les partenaires sociaux signataires ont pris en considération les principes suivants dans le cadre de leur négociation :

- Le principe d'égalité de traitement entre les salariés;
- La configuration des entreprises du secteur d'activité concerné et notamment les attentes et contraintes d'organisation des entreprises de moins de 50 salariés représentant une part importante des entreprises de ce secteur.

En conséquence, compte tenu de l'objet du présent accord, lequel a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises du secteur visées à l'article 1, quels que soient leurs effectifs, les partenaires sociaux ont convenu qu'il n'y avait pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés et ont négocié une grille de salaire unique.

Article 6

Date d'entrée en vigueur - durée - extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Des lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail.

Le présent accord fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit Code, les formalités étant effectuées par le SNIPO.

Il sera applicable dès sa date de dépôt par les entreprises adhérentes au SNIPO, et dès le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension pour les autres.

Accord du 15 décembre 2021

[Étendu par arr. 23 mai 2022, JO 5 juin, applicable à compter de sa date de dépôt par les entreprises adhérentes au SNIPO, et dès le 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension pour les

autres]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNIPO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT FO ;

CFE CGC.

Les parties signataires se sont rencontrées dès le mois d'octobre 2021 pour anticiper la négociation salaires minima applicables pour l'année 2022.

À l'issue de la réunion du 25 novembre 2021, les parties sont parvenues au présent accord dans les conditions ci-après définies :

Article 1
Champ d'application

Le présent accord national est applicable aux entreprises relevant de la convention collective des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie et appartenant au seul secteur d'activité des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produit d'œufs, tels qu'il était défini par l'article 1.1 de la convention collective des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs.

Article 2
Barème des salaires minimaux conventionnels pour une durée de travail à temps plein

Le barème des salaires mensuels et annuels minimaux est applicable pour une durée mensuelle du travail de 151,67 heures ou sa durée annuelle équivalente.

Tableau des salaires minima pour l'année 2022

Niveau	Échelon	Salaire minimal mensuel	Salaire annuel minimal
I	1	1 590,83 €	20 680,79 €
	2	1 602,00 €	20 826,00 €
	3	1 609,00 €	20 917,00 €
II	1	1 616,00 €	21 008,00 €
	2	1 623,00 €	21 099,00 €
	3	1 630,00 €	21 190,00 €
III	1	1 637,00 €	21 281,00 €
	2	1 644,00 €	21 372,00 €
	3	1 651,00 €	21 463,00 €
IV	1	1 666,00 €	21 658,00 €
	2	1 681,00 €	21 853,00 €
	3	1 696,00 €	22 048,00 €
V	1	1 780,77 €	23 150,01 €
	2	1 814,03 €	23 582,39 €
	3	1 847,29 €	24 014,77 €

Niveau	Échelon	Salaire minimal mensuel	Salaire annuel minimal
VI	1	1 914,89 €	24 893,57 €
	2	1 969,61 €	25 604,93 €
	3	2 025,41 €	26 330,33 €
VII	1	2 199,36 €	28 591,72 €
	2	2 336,41 €	30 373,31 €
	3	2 473,45 €	32 154,91 €
VIII	1	2 748,65 €	35 732,46 €
	2	3 023,85 €	39 310,02 €
	3	3 425,04 €	44 525,49 €
IX	1	4 089,27 €	53 160,48 €
	2	4 489,35 €	58 361,59 €
	3	5 003,27 €	65 042,57 €

Les niveaux I à IV correspondent à la catégorie «employés-ouvriers».

Les niveaux V à VI correspondent à la catégorie «agents de maîtrise».

Les niveaux VII à IX correspondent à la catégorie «cadres».

S'agissant du salaire minimal mensuel, les parties ont convenu d'une entrée en vigueur au 1^{er} décembre 2021. Ainsi, au regard de la date d'extension du présent accord, une régularisation sera, le cas échéant, à effectuer pour les mois antérieurs à l'entrée en vigueur du présent accord depuis le 1^{er} décembre 2021.

S'agissant du salaire minimal annuel, il est rappelé qu'en cas de départ ou d'arrivée en cours d'année, de changement d'échelon ou de travail à temps partiel, le salaire annuel minimal est calculé au prorata (ainsi que le salaire minimum mensuel en cas de travail à temps partiel).

Article 3 Calcul du salaire annuel minimal

Il est rappelé que le salaire annuel minimal résultant de la classification comporte tous les éléments de rémunération, quelles que soient leur qualification et leur périodicité, à l'exception

— des majorations diverses prévues par la loi ou la convention collective en raison de circonstances particulières (heures supplémentaires, heures travaillées un jour férié, un dimanche ou de nuit...);

— du montant de la prime d'ancienneté ;

— des sommes qui constituent un remboursement de frais et ne supportent pas de ce fait les cotisations des régimes sociaux ; des sommes issues des accords de participation et d'intéressement qui n'ont pas le caractère de salaire.

En fin d'année civile 2022, une comparaison doit être effectuée entre le montant brut de la rémunération effectivement perçue par chaque salarié et le salaire annuel minimal en prenant en compte les éléments définis précédemment.

Si le montant brut perçu est inférieur au salaire annuel minimal afférent au niveau de classification du salarié, le complément brut de rémunération correspondant est versé à l'intéressé à l'occasion de la première paye de l'année suivante.

Cette régularisation devra intervenir sur la paie du mois suivant celui au cours duquel le présent accord sera entré en vigueur.

Article 4 Rappel du principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le barème des salaires mensuels et annuels minima bruts fixé ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que, outre le respect des salaires minima conventionnels, chaque employeur doit également respecter les principes légaux et jurisprudentiels en application de la règle «à travail égal, salaire égal».

En conséquence, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les hommes et les femmes.

Si tel n'est pas le cas, ils mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales.

Article 5

Prise en compte des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Il est rappelé que dans le cadre de la négociation ayant abouti au présent accord, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les partenaires sociaux signataires ont pris en considération les principes suivants dans le cadre de leur négociation

Le principe d'égalité de traitement entre les salariés ;

La configuration des entreprises du secteur d'activité concerné et notamment les attentes et contraintes d'organisation des entreprises de moins de 50 salariés représentant une part importante des entreprises de ce secteur.

En conséquence, compte tenu de l'objet du présent accord, lequel a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises du secteur, quelles que soient leur effectif, les partenaires sociaux ont convenu qu'il n'y avait pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés et ont négocié une grille de salaire unique.

Article 6

Date d'entrée en vigueur - Durée - Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail.

Le présent accord fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit Code, les formalités étant effectuées par le SNIPO.

Il sera applicable dès sa date de dépôt par les entreprises adhérentes au SNIPO, et dès le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension pour les autres.

Accord du 24 juin 2022

[Étendu par arr. 17 oct. 2022, JO 4 nov., applicable à compter de sa date de dépôt par les entreprises adhérentes au SNIPO, et dès le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension pour les autres]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNIPO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA-CFDT ;

FO.

Les parties signataires se sont rencontrées dès le mois d'octobre 2021 pour anticiper la négociation salaires minima applicables pour l'année 2022.

À l'issue d'une réunion paritaire du 25 novembre 2021, les parties sont parvenues à un accord relatif aux salaires minima de branche pour l'année 2022, applicables dès le 1^{er} décembre 2021.

Au vu de l'évolution du contexte économique sur le 1^{er} semestre 2022, de l'évolution du taux d'inflation et des évolutions successives du SMIC au cours de la période écoulée depuis la signature de l'accord du 25 novembre 2022, les parties se sont rencontrées et le 2 juin 2022 ont décidé de faire évoluer les salaires minima de la branche sans attendre l'année 2023.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord national est applicable aux entreprises relevant de la convention collective des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie et appartenant au seul secteur d'activité des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des oeufs et des industries en produits d'oeufs, tels qu'il était défini par l'article 1.1 de la convention collective des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des oeufs et des industries en produits d'oeufs.

Article 2

Barème des salaires minimaux → conventionnels pour une durée de travail à temps plein

Le barème des salaires mensuels et annuels minimaux est applicable pour une durée mensuelle du travail de 151,67 heures ou sa durée annuelle équivalente.

Tableau des salaires minima

Niveau	Échelon	Salaire minimal mensuel	Salaire annuel minimal*
II	1	1 645,58 €	21 392,54 €
	2	1 657,08 €	21 542,04 €
	3	1 664,08 €	21 633,04 €
II	1	1 672,08 €	21 737,04 €
	2	1 680,08 €	21 841,04 €
	3	1 688,08 €	21 945,04 €
III	1	1 697,08 €	22 062,04 €
	2	1 706,08 €	22 179,04 €
	3	1 715,08 €	22 296,04 €
IV	1	1 730,08 €	22 491,04 €
	2	1 745,08 €	22 686,04 €
	3	1 760,08 €	22 881,04 €
V	1	1 844,85 €	23 983,05 €
	2	1 878,11 €	24 415,43 €
	3	1 911,37 €	24 847,81 €
VI	1	1 978,97 €	25 726,61 €
	2	2 033,29 €	26 432,77 €
	3	2 089,09 €	27 158,17 €
VII	1	2 263,44 €	29 424,72 €
	2	2 400,49 €	31 206,37 €
	3	2 537,53 €	32 987,89 €
VIII	1	2 812,73 €	36 565,49 €
	2	3 087,93 €	40 143,09 €
	3	3 489,12 €	45 358,56 €
IX	1	4 153,35 €	53 993,55 €
	2	4 553,43 €	59 194,59 €
	3	5 067,35 €	65 875,55 €
* Pour une année complète			

— Les niveaux I à IV correspondent à la catégorie «employés-ouvriers».

— Les niveaux V à VI correspondent à la catégorie «agents de maîtrise».

— Les niveaux VII à IX correspondent à la catégorie «cadres».

S'agissant du salaire minimal mensuel, les parties ont convenu d'une entrée en vigueur au 1^{er} juin 2022. Ainsi, au regard de la date d'extension du présent accord, une régularisation sera, le cas échéant, à effectuer pour les mois antérieurs à l'entrée en vigueur du présent accord depuis le 1^{er} juin 2022.

S'agissant du salaire minimal annuel, il est rappelé qu'en cas de départ ou d'arrivée en cours d'année, de changement d'échelon ou de travail à temps partiel, le salaire annuel minimal est calculé au prorata (ainsi que le salaire minimum mensuel en cas de travail à temps partiel).

Article 3

Calcul du salaire annuel minimal

Il est rappelé que le salaire annuel minimal résultant de la classification comporte tous les éléments de rémunération, quelles que soient leur qualification et leur périodicité, à l'exception :

- des majorations diverses prévues par la loi ou la convention collective en raison de circonstances particulières (heures supplémentaires, heures travaillées un jour férié, un dimanche ou de nuit...);
- du montant de la prime d'ancienneté ;
- des sommes qui constituent un remboursement de frais et ne supportent pas de ce fait les cotisations des régimes sociaux ;
- des sommes issues des accords de participation et d'intéressement qui n'ont pas le caractère de salaire.

En fin d'année civile, une comparaison doit être effectuée entre le montant brut de la rémunération effectivement perçue par chaque salarié et le salaire annuel minimal en prenant en compte les éléments définis précédemment.

Si le montant brut perçu est inférieur au salaire annuel minimal afférent au niveau de classification du salarié, le complément brut de rémunération correspondant est versé à l'intéressé à l'occasion de la première paye de l'année suivante.

Cette régularisation devra intervenir sur la paie du mois suivant celui au cours duquel le présent accord sera entré en vigueur.

Article 4

Rappel du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le barème des salaires mensuels et annuels minima bruts fixé ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que, outre le respect des salaires minima conventionnels, chaque employeur doit également respecter les principes légaux et jurisprudentiels en application de la règle «à travail égal, salaire égal».

En conséquence, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les hommes et les femmes.

Si tel n'est pas le cas, ils mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales.

Article 5

Prise en compte des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Il est rappelé que dans le cadre de la négociation ayant abouti au présent accord, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les partenaires sociaux signataires ont pris en considération les principes suivants dans le cadre de leur négociation :

Le principe d'égalité de traitement entre les salariés;

La configuration des entreprises du secteur d'activité concerné et notamment les attentes et contraintes d'organisation des entreprises de moins de 50 salariés représentant une part importante des entreprises de ce secteur.

En conséquence, compte tenu de l'objet du présent accord, lequel a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises du secteur, quelles que soient leur effectif, les partenaires sociaux ont convenu qu'il n'y avait pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés et ont négocié une grille de salaire unique.

Article 6

Date d'entrée en vigueur - durée - extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail.

Le présent accord fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-

24 et suivants dudit Code, les formalités étant effectuées par le SNIPO.

Il sera applicable dès sa date de dépôt par les entreprises adhérentes au SNIPO, et dès le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension pour les autres.

Accord du 21^{er} septembre 2022

[Étendu par arr. 16 janv. 2023, JO 31 janv., applicable à compter de sa date de dépôt par les entreprises adhérentes au SNIPO, et dès le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension pour les autres]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNIPO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

CFTC CSFV.

Les parties signataires se sont rencontrées dès le mois d'octobre 2021 pour anticiper la négociation salaires minima applicables pour l'année 2022.

À l'issue d'une réunion paritaire du 25 novembre 2021, les parties sont parvenues à un accord relatif aux salaires minima de branche pour l'année 2022, applicables dès le 1^{er} décembre 2021.

Au vu de l'évolution du contexte économique sur le 1^{er} semestre 2022, de l'évolution du taux d'inflation et des évolutions successives du SMIC au cours de la période écoulée depuis la signature de l'accord du 25 novembre 2022, les parties se sont rencontrées et le 2 juin 2022 ont décidé de faire évoluer les salaires minima de la branche sans attendre l'année 2023 et ont conclu un avenant salaire à l'accord salaire 2022 le 2 juin 2022.

Pour autant, au vu de la persistance du contexte économique, au-delà de l'été 2022, et dans le souci d'améliorer l'attractivité de leur secteur d'activité, les parties à l'issue d'une réunion paritaire du 21 septembre 2022, ont convenu, à titre exceptionnel, d'une nouvelle évolution des salaires minima sur l'année 2022.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord national est applicable aux entreprises relevant de la convention collective des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie et appartenant au seul secteur d'activité des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs, tels qu'il était défini par l'article 1.1 de la convention collective des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs.

Par exception, les entreprises relevant du secteur d'activité des industries de la boulangerie et de la pâtisserie ne sont pas visées par le présent accord.

Article 2

Barème des salaires minimaux conventionnels pour une durée de travail à temps plein

Le barème des salaires mensuels et annuels minimaux est applicable pour une durée mensuelle du travail de 151,67 heures ou sa durée annuelle équivalente.

Tableau des salaires minima

Niveau	Échelon	Salaire minimal mensuel	Salaire annuel sur 13 mois	Salaire annuel proratisé 2022
I	1	1 678,95 €	21 826,35 €	21 240,58 €
	2	1 690,45 €	21 975,85 €	21 388,29 €
	3	1 697,45 €	22 066,85 €	21 479,29 €
II	1	1 705,45 €	22 170,85 €	21 577,88 €
	2	1 713,45 €	22 274,85 €	21 676,46 €
	3	1 721,45 €	22 378,85 €	21 775,04 €

Niveau	Échelon	Salaire minimal mensuel	Salaire annuel sur 13 mois	Salaire annuel proratisé 2022
III	1	1 730,45 €	22 495,85 €	21 881,21 €
	2	1 739,45 €	22 612,85 €	21 987,38 €
	3	1 748,45 €	22 729,85 €	22 093,54 €
IV	1	1 763,45 €	22 924,85 €	22 288,54 €
	2	1 778,45 €	23 119,85 €	22 483,54 €
	3	1 793,45 €	23 314,85 €	22 678,54 €
V	1	1 878,22 €	24 416,86 €	23 780,55 €
	2	1 911,48 €	24 849,24 €	24 212,93 €
	3	1 944,74 €	25 281,62 €	24 645,31 €
VI	1	2 012,34 €	26 160,42 €	25 524,11 €
	2	2 066,66 €	26 866,58 €	26 230,27 €
	3	2 122,46 €	27 591,98 €	26 955,67 €
VII	1	2 296,81 €	29 858,53 €	29 222,22 €
	2	2 433,86 €	31 640,18 €	31 003,87 €
	3	2 570,90 €	33 421,70 €	32 785,39 €
VIII	1	2 846,10 €	36 999,30 €	36 362,99 €
	2	3 121,30 €	40 576,90 €	39 940,59 €
	3	3 522,49 €	45 792,37 €	45 156,06 €
IX	1	4 186,72 €	54 427,36 €	53 791,05 €
	2	4 586,80 €	59 628,40 €	58 992,09 €
	3	5 100,72 €	66 309,36 €	65 673,05 €

— Les niveaux I à IV correspondent à la catégorie «employés-ouvriers».

— Les niveaux V à VI correspondent à la catégorie «agents de maîtrise».

— Les niveaux VII à IX correspondent à la catégorie «cadres».

Il est expressément convenu que le salaire annuel garanti, tel que précisé sur 13 mois, concerne la période débutant à partir de l'entrée en vigueur du présent avenant soit les 12 mois courant à partir du 1^{er} octobre 2022 et n'a pas d'effet rétroactif.

S'agissant du salaire minimal mensuel, les parties ont convenu d'une entrée en vigueur au 1^{er} octobre 2022. Ainsi, au regard de la date d'extension du présent accord, une régularisation sera, le cas échéant, à effectuer pour les mois antérieurs à l'entrée en vigueur du présent accord depuis le 1^{er} octobre 2022.

S'agissant du salaire minimal annuel, il est rappelé qu'en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, de changement d'échelon ou de travail à temps partiel, le salaire annuel minimal est calculé au prorata (ainsi que le salaire minimum mensuel en cas de travail à temps partiel).

Article 3 Calcul du salaire annuel minimal

Il est rappelé que le salaire annuel minimal résultant de la classification comporte tous les éléments de rémunération, quelles que soient leur qualification et leur périodicité, à l'exception :

— des majorations diverses prévues par la loi ou la convention collective en raison de circonstances particulières (heures supplémentaires, heures travaillées un jour férié, un dimanche ou de nuit...);

— du montant de la prime d'ancienneté ;

— des sommes qui constituent un remboursement de frais et ne supportent pas de ce fait les cotisations des régimes sociaux ;

— des sommes issues des accords de participation et d'intéressement qui n'ont pas le caractère de salaire.

En fin d'année civile, une comparaison doit être effectuée entre le montant brut de la rémunération effectivement perçue par chaque salarié et le salaire annuel minimal en prenant en compte les éléments définis précédemment. Si le montant brut perçu est inférieur au salaire annuel minimal afférent au niveau de classification du salarié, le complément brut de rémunération correspondant est versé à l'intéressé à l'occasion de la première paye de l'année suivante.

Cette régularisation devra intervenir sur la paie du mois suivant celui au cours duquel le présent accord sera entré en vigueur.

Article 4

Rappel du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le barème des salaires mensuels et annuels minima bruts fixé ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que, outre le respect des salaires minima conventionnels, chaque employeur doit également respecter les principes légaux et jurisprudentiels en application de la règle «à travail égal, salaire égal».

En conséquence, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les hommes et les femmes.

Si tel n'est pas le cas, ils mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales.

Article 5

Prise en compte des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Il est rappelé que dans le cadre de la négociation ayant abouti au présent accord, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les partenaires sociaux signataires ont pris en considération les principes suivants dans le cadre de leur négociation :

— Le principe d'égalité de traitement entre les salariés ;

— La configuration des entreprises du secteur d'activité concerné et notamment les attentes et contraintes d'organisation des entreprises de moins de 50 salariés représentant une part importante des entreprises de ce secteur.

En conséquence, compte tenu de l'objet du présent accord, lequel a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises du secteur, quelles que soient leur effectif, les partenaires sociaux ont convenu qu'il n'y avait pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés et ont négocié une grille de salaire unique.

Article 6

Date d'entrée en vigueur - Durée - Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail.

Le présent accord fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit Code, les formalités étant effectuées par le SNIPO.

Il sera applicable dès sa date de dépôt par les entreprises adhérentes au SNIPO, et dès le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension pour les autres.

Accord du 26 avril 2023

[Étendu par arr. 14 août 2023, JO 22 août, applicable à compter de sa date de dépôt par les entreprises adhérentes au SNIPO, et dès le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension pour les autres]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNIPO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO.

À l'issue d'une réunion paritaire du 12 avril 2023, les parties sont parvenues à un accord relatif aux salaires minima

de branche pour l'année 2023, applicables dès le 1^{er} avril 2023.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord national est applicable aux entreprises relevant de la convention collective des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie et appartenant au seul secteur d'activité des centres immatriculés de conditionnement de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs, tels qu'il était défini par l'article 1.1 de la convention collective des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs.

Article 2 Barème des salaires minimaux conventionnels pour une durée de travail à temps plein

Le barème des salaires mensuels et annuels minimaux est applicable pour une durée mensuelle du travail de 151,67 heures ou sa durée annuelle équivalente.

Tableau des salaires minima

Niveau	Échelon	Salaire minimal mensuel	Salaire annuel sur 13 mois	Salaire annuel proratisé 2023
	1	1 709,28 €	22 220,64 €	22 122,07 €
	2	1 721,28 €	22 376,64 €	22 276,44 €
	3	1 728,28 €	22 467,64 €	22 367,44 €
	1	1 736,28 €	22 571,64 €	22 471,44 €
	2	1 744,48 €	22 678,24 €	22 577,39 €
	3	1 752,68 €	22 784,84 €	22 683,34 €
	1	1 762,68 €	22 914,84 €	22 810,09 €
	2	1 772,68 €	23 044,84 €	22 936,84 €
	3	1 782,68 €	23 174,84 €	23 063,59 €
	1	1 797,68 €	23 369,84 €	23 258,59 €
	2	1 812,68 €	23 564,84 €	23 453,59 €
	3	1 827,68 €	23 759,84 €	23 648,59 €
	1	1 912,22 €	24 858,81 €	24 748,32 €
	2	1 946,08 €	25 299,01 €	25 186,57 €
	3	1 979,94 €	25 739,22 €	25 624,82 €
VI	1	2 048,76 €	26 633,92 €	26 515,55 €
	2	2 104,07 €	27 352,87 €	27 231,29 €
	3	2 160,88 €	28 091,39 €	27 966,54 €
VII	1	2 338,38 €	30 398,97 €	30 263,86 €
	2	2 477,91 €	32 212,87 €	32 069,70 €
	3	2 617,43 €	34 026,63 €	33 875,40 €
	1	2 897,61 €	37 668,99 €	37 501,57 €
	2	3 177,80 €	41 311,34 €	41 127,73 €
	3	3 586,25 €	46 621,21 €	46 414,00 €

Niveau	Échelon	Salaire minimal mensuel	Salaire annuel sur 13 mois	Salaire annuel proratisé 2023
IX	1	4 262,50 €	55 412,50 €	55 166,21 €
	2	4 669,82 €	60 707,67 €	60 437,86 €
	3	5 193,04 €	67 509,56 €	67 209,51 €

- Les niveaux I à IV correspondent à la catégorie «employés-ouvriers».
- Les niveaux V à VI correspondent à la catégorie «agents de maîtrise».
- Les niveaux VII à IX correspondent à la catégorie «cadres».

S'agissant du salaire minimal mensuel, les parties ont convenu d'une entrée en vigueur au 1^{er} avril 2023. Ainsi, au regard de la date d'extension du présent accord, une régularisation sera, le cas échéant, à effectuer pour les mois antérieurs à l'entrée en vigueur du présent accord depuis le 1^{er} avril 2023.

S'agissant du salaire minimal annuel, il est rappelé qu'en cas de départ ou d'arrivée en cours d'année, de changement d'échelon ou de travail à temps partiel, le salaire annuel minimal est calculé au prorata (ainsi que le salaire minimum mensuel en cas de travail à temps partiel).

Article 3 **Calcul du salaire annuel minimal**

Il est rappelé que le salaire annuel minimal résultant de la classification comporte tous les éléments de rémunération, quelles que soient leur qualification et leur périodicité, à l'exception.

- des majorations diverses prévues par la loi ou la convention collective en raison de circonstances particulières (heures supplémentaires, heures travaillées un jour férié, un dimanche ou de nuit...);
- du montant de la prime d'ancienneté;
- des sommes qui constituent un remboursement de frais et ne supportent pas de ce fait les cotisations des régimes sociaux;
- des sommes issues des accords de participation et d'intéressement qui n'ont pas le caractère de salaire.

En fin d'année civile, une comparaison doit être effectuée entre le montant brut de la rémunération effectivement perçue par chaque salarié et le salaire annuel minimal en prenant en compte les éléments définis précédemment.

Si le montant brut perçu est inférieur au salaire annuel minimal afférent au niveau de classification du salarié, le complément brut de rémunération correspondant est versé à l'intéressé à l'occasion de la première paye de l'année suivante.

Cette régularisation devra intervenir sur la paie du mois suivant celui au cours duquel le présent accord sera entré en vigueur.

Article 4 **Clause de revoyure**

Les parties signataires conviennent que, dans l'hypothèse où l'évolution du Smic applicable à partir du 1^{er} juin 2023 induirait des montants mensuels bruts supérieurs à ceux prévus au titre de certaines rémunérations mensuelles de base figurant dans la grille prévue à l'article 2 du présent accord, des négociations s'engageraient dans le cadre d'une prochaine Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation de branche qui serait convoquée le jeudi 8 juin 2023, par la partie patronale.

Article 5 **Rappel du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le barème des salaires mensuels et annuels minima bruts fixé ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que, outre le respect des salaires minima conventionnels, chaque employeur doit également respecter les principes légaux et jurisprudentiels en application de la règle «à travail égal, salaire égal».

En conséquence, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les hommes et les femmes.

Si tel n'est pas le cas, ils mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales.

Article 6

Prise en compte des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Il est rappelé que dans le cadre de la négociation ayant abouti au présent accord, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les partenaires sociaux signataires ont pris en considération les principes suivants dans le cadre de leur négociation :

- Le principe d'égalité de traitement entre les salariés ;
- La configuration des entreprises du secteur d'activité concerné et notamment les attentes et contraintes d'organisation des entreprises de moins de 50 salariés représentant une part importante des entreprises de ce secteur.

En conséquence, compte tenu de l'objet du présent accord, lequel a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises du secteur, quelles que soient leur effectif, les partenaires sociaux ont convenu qu'il n'y avait pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés et ont négocié une grille de salaire unique.

Article 7

Date d'entrée en vigueur - Durée - Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail.

Le présent accord fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit Code, les formalités étant effectuées par le SNIPO.

Il sera applicable dès sa date de dépôt par les entreprises adhérentes au SNIPO, et dès le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension pour les autres.

Accord du 8 juin 2023

[Étendu par arr. 4 sept. 2023, JO 4 oct., applicable à compter de sa date de dépôt par les entreprises adhérentes au SNIPO, et dès le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension pour les autres]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNIPO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FO ;

CFE CGC ;

CFTC.

À l'issue d'une réunion paritaire du 8 juin 2023, les parties sont parvenues à un accord relatif aux salaires minima de branche, applicables dès le 1^{er} juin 2023.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord national est applicable aux entreprises relevant de la convention collective des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie et appartenant au seul secteur d'activité des centres immatriculés de conditionnement de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs, tels qu'il était défini par l'article 1.1 de la convention collective des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs.

Article 2

Barème des salaires minimaux conventionnels pour une durée de travail à temps plein

Le barème des salaires mensuels et annuels minimaux est applicable pour une durée mensuelle du travail de 151,67 heures ou sa durée annuelle équivalente.

Tableau des salaires minima

Niveau	Échelon	Salaire minimum mensuel	Salaire annuel sur 13 mois	Salaire annuel proratisé 2023
		1747,24	22714,12	22409,93
	2	1760,24	22883,12	22571
	3	1768,24	22987,12	22670,47
	1	1777,24	23104,12	22782,06
	2	1786,24	23221,12	2289407
	3	1795,24	23338,12	23006,09
	1	1805,24	23468,12	23132,84
	2	1815,24	23598,12	23259,59
	3	1825,24	23728,12	23386,34
	1	1840,24	23923,12	23581
	2	1855,24	24118,12	23776,34
	3	1870,24	24313,12	23971134
	1	195524	25418,13	25074,59
	2	1989,86	25868,24	25518,62
	3	202449	26318,35	25962,65
	1	2094,86	27233,19	26865,12
	2	2151,41	27968,30	27590,30
	3	2209,50	28723,45	28335,24
VII	1	2391,00	31082,95	30662,85
	2	2533,67	32937,66	32492,49
	3	2676,33	34792,23	34322,00
	1	2962,81	38516,54	37995,97
	2	3249,30	42240,85	41669,94
	3	3666,94	47670,19	47025,90
IX	1	4358,41	5665928	55893,50
	2	477489	62073,60	61234,64
	3	5309,89	69028,52	68095,57

— Les niveaux I à IV correspondent à la catégorie «employés-ouvriers».

— Les niveaux V à VI correspondent à la catégorie «agents de maîtrise».

— Les niveaux VII à IX correspondent à la catégorie «cadres».

S'agissant du salaire minimal mensuel, les parties ont convenu d'une entrée en vigueur au 1^{er} juin 2023. Ainsi, au regard de la date d'extension du présent accord, une régularisation sera, le cas échéant, à effectuer pour les mois antérieurs à l'entrée en vigueur du présent accord depuis le 1^{er} juin 2023.

S'agissant du salaire minimal annuel, il est rappelé qu'en cas de départ ou d'arrivée en cours d'année, de changement d'échelon ou de travail à temps partiel, le salaire annuel minimal est calculé au prorata (ainsi que le salaire minimum mensuel en cas de travail à temps partiel).

Article 3

Calcul du salaire annuel minimal

Il est rappelé que le salaire annuel minimal résultant de la classification comporte tous les éléments de rémunération, quelles que soient leur qualification et leur périodicité, à l'exception

- des majorations diverses prévues par la loi ou la convention collective en raison de circonstances particulières (heures supplémentaires, heures travaillées un jour férié, un dimanche ou de nuit...);
- du montant de la prime d'ancienneté,
- des sommes qui constituent un remboursement de frais et ne supportent pas de ce fait les cotisations des régimes sociaux,
- des sommes issues des accords de participation et d'intéressement qui n'ont pas le caractère de salaire.

En fin d'année civile, une comparaison doit être effectuée entre le montant brut de la rémunération effectivement perçue par chaque salarié et le salaire annuel minimal en prenant en compte les éléments définis précédemment.

Si le montant brut perçu est inférieur au salaire annuel minimal afférent au niveau de classification du salarié, le complément brut de rémunération correspondant est versé à l'intéressé à l'occasion de la première paye de l'année suivante.

Cette régularisation devra intervenir sur la paie du mois suivant celui au cours duquel le présent accord sera entré en vigueur.

Article 4

Rappel du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le barème des salaires mensuels et annuels minima bruts fixé ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que, outre le respect des salaires minima conventionnels, chaque employeur doit également respecter les principes légaux et jurisprudentiels en application de la règle «à travail égal, salaire égal».

En conséquence, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les hommes et les femmes.

Si tel n'est pas le cas, ils mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales.

Article 5

Prise en compte des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Il est rappelé que dans le cadre de la négociation ayant abouti au présent accord, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les partenaires sociaux signataires ont pris en considération les principes suivants dans le cadre de leur négociation.

- Le principe d'égalité de traitement entre les salariés,
- La configuration des entreprises du secteur d'activité concerné et notamment les attentes et contraintes d'organisation des entreprises de moins de 50 salariés représentant une part importante des entreprises de ce secteur.

En conséquence, compte tenu de l'objet du présent accord, lequel a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises du secteur, quelles que soient leur effectif, les partenaires sociaux ont convenu qu'il n'y avait pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés et ont négocié une grille de salaire unique.

Article 6

Date d'entrée en vigueur - Durée - Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail.

Le présent accord fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit Code, les formalités étant effectuées par le SNIPO.

Il sera applicable dès sa date de dépôt par les entreprises adhérentes au SNIPO, et dès le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension pour les autres.

Disposition conclues dans le cadre de l'harmonisation des secteurs de la

boulangerie-pâtisserie industrielle et des professionnels

(Voir «Dispositions harmonisées dans les secteurs de la boulangerie-pâtisserie industrielle et des œufs et industries en produits d'œufs», «Salaires»)

Accord du 13 février 2024

(Voir CCN «Boulangerie-pâtisserie industrielle», «Dispositions harmonisées dans les secteurs de la boulangerie-pâtisserie industrielle et des œufs et industries en produits d'œufs», «Salaires»)

Accord du 16 janvier 2025

(Voir CCN «Boulangerie - pâtisserie industrielle», «Dispositions harmonisées dans les secteurs de la boulangerie-pâtisserie industrielle et des œufs et industries en produits d'œufs», «Salaires»)

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Rapprochement entre la convention collective «Boulangerie - pâtisserie industrielle» et la convention collective «Œufs et industries en produits d'œufs (centres immatriculés de conditionnement, commercialisation et transformation)»

Avenant n° 29 du 15 avril 2019

[Étendu par arr. 17 févr. 2020, JO 25 févr., applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEB ;

SNIPO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FGA CFDT.

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Préambule

Les branches professionnelles des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie (IDCC 1747) et des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075), ont décidé, d'un commun accord avec leurs organisations syndicales représentatives de salariés respectives, de procéder à leur rapprochement, avec pour objectif de créer une seule branche professionnelle au travers de l'élargissement du champ de la convention collective des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie à celui des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs.

Cette décision a été entérinée officiellement, en premier lieu, par les organisations patronales des deux branches au travers de leurs assemblées générales statutaires en date des 26 juin et 5 juillet 2018 et alors que la procédure prévue par l'article L. 2261-32 du Code du travail était en cours concernant la branche des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075).

Le 27 juin 2018, la branche des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie a évoqué ce projet en commission paritaire et le 19 juin 2018 et 22 novembre 2018, la même décision favorable était actée en commission paritaire de la branche des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs.

Cette démarche répond au souhait du législateur consacré par la Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et s'inscrit donc dans le cadre des dispositions des articles L. 2261-32 et L. 2261-33 du Code du travail.

Au-delà du contexte de restructuration des branches, ce projet part du constat que ces branches ont en commun de nombreuses caractéristiques présentant des conditions sociales et économiques analogues, au premier rang desquelles figurent :

- Une connaissance mutuelle des activités exercées au sein du même secteur agro-alimentaire ;
- Des complémentarités de métiers et de process industriels forts ;
- Des conditions d'emploi des salariés proches ou similaires ;
- Des conditions initiales de formation ou des conditions de formation tout au long de la carrière professionnelle des personnels de ces branches connexes ou similaires, relevant du même OPCO OCAPIAT.

Ainsi, partant de leurs caractéristiques communes et du contexte de leurs échanges, il est apparu opportun d'engager le regroupement volontaire des deux branches, matérialisé par le présent accord.

Article 1 Champ d'application

Le champ d'application du présent accord collectif interbranches correspond à celui des conventions collectives des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en

produits d'œufs (IDCC 2075) et des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie (IDCC 1747).

À la date du présent accord, il est rappelé que le champ d'application de la convention collective des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075) est le suivant :

«La présente convention règle, sur l'ensemble du territoire national (départements d'outre-mer compris), les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité exclusive ou principale, qui relève des classes 158 V et 513 G de la nomenclature d'activité et de produit, porte sur un ou plusieurs des domaines suivants :

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

Le champ d'application étendu de la convention collective des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie (IDCC 1747) est, à la date du présent accord :

«La présente convention est rédigée conformément aux articles L. 131-1 et suivants du code du travail. Elle règle, sur le territoire national, les rapports et conditions de travail entre les employeurs définis ci-après et les salariés liés avec eux par un contrat de travail. Elle s'applique aux départements d'outre-mer à compter du 1^{er} janvier 1999.

Les activités concernées sont principalement référencées à la nomenclature des activités françaises par les codes NAF 15-8 A et 15-8 B.

Les employeurs concernés sont ceux assurant la fabrication, et/ou la transformation, et /ou la vente de produits de boulangerie, de pâtisserie et /ou viennoiserie. Est incluse dans ce champ l'activité de transformation de produits typiques de boulangerie ou de viennoiserie ou de pâtisserie, en produits salés à consommer en l'état.

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

- a) Fabrication et vente de produits non finis de boulangerie, pâtisserie et /ou viennoiserie (crus-frais ou surgelés-, précuits-frais ou surgelés-, crus et précuits conservés par une autre méthode que la surgélation).
- b) Transformation, cuisson et vente de produits cités à l'alinéa précédent (les établissements exerçant cette activité sont généralement dénommés «terminaux de cuisson», que la cuisson s'effectue ou non devant le consommateur).
- c) Fabrication et vente de produits frais de pâtisserie, le caractère industriel résultant du fait que la vente au détail est inférieure à la moitié des ventes totales de pâtisserie.
- d) Fabrication et vente de produits finis frais de boulangerie et /ou viennoiserie dans les établissements ayant un caractère industriel, c'est-à-dire répondant au moins à 3 des critères ci-dessous :

1. Panifier au moins 5 400 quintaux par an ;
2. Employer au moins 20 personnes, dont au moins 2 cadres, y compris le patron, quel que soit le statut juridique de celui-ci ;
3. Justifier d'une surface de cuisson d'au moins 30 mètres carrés ;
4. La vente de pain au détail est inférieure à 30 % de la vente totale de pain.

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

Sont considérées comme chaînes de magasins les chaînes ayant au moins 2 magasins, juridiquement indépendants tels que des franchisés ou des sociétés ayant des participations en capital au sein d'un même groupe, distribuant les mêmes produits, sous la même enseigne et ayant une gestion ou une organisation centralisée. À titre d'exemple, peuvent relever d'une organisation centralisée des méthodes de vente, une publicité ou des services supports communs.»

Article 2 **Objet de l'accord**

Le présent accord collectif interbranches a pour objet d'acter le regroupement volontaire des conventions collectives susvisées, conformément aux termes de l'article L. 2261-33 du Code du travail, par rattachement de la convention collective des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs à celle des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie.

Article 3 **Élargissement et modification du champ de la convention des activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie**

Le champ d'application de la convention collective des activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie, rappelé dans l'article 1 du présent accord, est modifié en ce qu'il s'élargit du champ d'application de la convention collective des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries

en produits d'œufs, également rappelé dans l'article 1 du présent accord.

Ainsi, il est ajouté à l'article 1er du chapitre I^{er} du texte de base de la convention collective des activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie du 13 juillet 1993 mise à jour par avenant n° 10 du 11 octobre 2011, l'alinéa suivant :

«Les employeurs concernés sont, enfin, ceux dont l'activité exclusive ou principale, qui relève des nomenclatures 1089Z (ancien 158 V) et 4633Z (ancien 513G), porte sur un ou plusieurs des domaines suivants :

— emballage d'œufs ;

— transformation d'œufs.»

Cet élargissement est l'occasion de mettre à jour les références au Code du travail et à la nomenclature NAF de l'article susvisé.

Ainsi, la référence «aux articles L. 131-1 et suivants du code du travail» est remplacée par : «aux articles 12221-1 et suivants du Code du travail».

De plus, les références à la nomenclature des activités françaises par les codes NAF «15-8 A et 15-8 B» sont remplacées par les références actualisées de cette nomenclature, comme suit : «1071A, 1071B, 1085Z, 1089Z et 5610C (anciens 15-8 A et 15-8 B)».

Il est expressément rappelé que l'élargissement de champ d'application susvisé ne fait pas obstacle, pendant la période transitoire visée dans l'article ci-après, à l'application exclusive des dispositions propres à la convention collective rattachée, celle des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs, pour les entreprises et salariés concernés, par son champ d'application antérieur, sous réserve des dispositions communes négociées et entrant en vigueur pendant ce délai.

Article 4

Conditions du regroupement

Le regroupement volontaire des conventions collectives susvisées est réalisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-33 du Code du travail.

Par conséquent, il est entendu que les stipulations conventionnelles applicables dans la convention collective des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs régissant des situations équivalentes à celles de la convention collective des activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie devront être adaptées par voie d'accord.

Il est entendu que les spécificités inhérentes aux métiers relevant antérieurement de la convention collective des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs pourront faire l'objet, d'une annexe spécifique à la convention collective des activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie modifiée conformément au présent accord.

En tout état de cause, il est acte qu'en l'absence de remplacement des stipulations de la convention collective des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs par des stipulations communes dans un délai de cinq (5) ans à compter de la date d'effet du présent accord, les dispositions de la convention collective des activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie, convention de rattachement, s'appliqueront à l'ensemble des entreprises et des salariés de son champ d'application modifié, sous réserve, le cas échéant des dispositions de l'annexe définie à l'alinéa précédent.

Il est expressément prévu que pendant toute la durée de la période transitoire de cinq (5) ans, les conventions collectives susvisées demeurent applicables séparément dans le respect de leurs champs antérieurs respectifs rappelés dans l'article 1 du présent accord.

Conscientes des conséquences de ce regroupement, les parties signataires conviennent de définir une méthode qui permettra d'aboutir ce processus dans les meilleures conditions.

Article 5

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés

Compte-tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur effectif, les partenaires sociaux conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 6

Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur dès sa signature.

Article 7 Dépôt et extension

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales.

Les signataires du présent accord s'engagent à demander l'extension du présent accord auprès du Ministre chargé du travail concomitamment à son dépôt.

Accord du 2 février 2021

[Non étendu, applicable à la date de signature, sous réserve du droit d'opposition prévu par l'art. L. 2232-6 du Code du travail]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNIPO ;

FEB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE CGC ;

FO ;

CGT.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre des Ordonnances relatives à la réforme du Code du travail de septembre 2017, le dispositif de rapprochement des branches, initié par les Lois du 5 mars 2014 et du 8 août 2016 a été confirmé.

Ainsi, s'inscrivant dans les perspectives gouvernementales de réduction du nombre de conventions collectives, les partenaires sociaux des branches des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie (IDCC-1747) et des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC-2075) ont souhaité se réunir pour élaborer un accord définissant les modalités de négociation collective, afin de former un ensemble économique et social cohérent, notamment suite à la signature d'un accord de regroupement de branches à caractère volontaire le 15 avril 2019 (étendu).

Dans ce cadre, le présent accord est proposé, et a pour objet notamment de définir les moyens donnés aux partenaires sociaux dans le cadre de cette négociation de rapprochement des textes conventionnels pendant cette période de transition et d'organiser les modalités de négociation d'une Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation CPPNI, commune à la branche nouvellement créée par ce rapprochement.

Cet accord doit permettre de favoriser la mutualisation et la continuité d'un dialogue social constructif.

Ce projet a pour ambition de s'approcher au plus près des besoins des salariés des réalités des métiers, du contexte économique des entreprises et des spécificités sectorielles.

Ainsi, la notion de rapprochement des conventions implique la constitution d'un dispositif conventionnel commun et le cas échéant, le maintien de spécificités sectorielles.

La poursuite des travaux de rapprochement s'inscrit dans une perspective de maintien du rôle moteur et fondamental de la convention de branche telle qu'issue de la négociation avec les partenaires sociaux.

Un avenant au présent accord pourrait être négocié si d'autres branches professionnelles souhaitent rejoindre ultérieurement cette démarche de rapprochement.

Il est rappelé qu'en application de l'article L. 2261-33 du Code du travail, en cas de conclusion d'un accord collectif regroupant le champ de plusieurs Conventions collectives existantes, les partenaires sociaux disposent d'un délai de 5 ans pour négocier leur rapprochement dans le cadre d'un champ conventionnel commun.

À l'issue de ce délai, les dispositions de la Convention collective de rattachement s'appliquent automatiquement à défaut d'accord.

Il est précisé que, compte-tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions

spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Titre I

Modalités de négociation de la CPPNI commune

Article 1

Objet

Le présent accord a pour objet de mettre en place une instance de négociation temporaire destinée à négocier la CPPNI commune et les modalités de poursuite du dialogue social au sein des deux anciennes branches, le temps de la phase de transition de 5 ans emportant le maintien temporaire des dispositifs de la Convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC-2075).

Le présent accord prévoit donc :

- La composition, l'organisation et les moyens alloués à l'instance de négociation de la CPPNI ;*
- La méthode et les blocs thématiques de négociation.*

Cet accord est applicable aux deux secteurs d'activité : activités industrielles de boulangerie et pâtisserie (IDCC-1747) et activités des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC-2075).

Article 2

Composition, organisation et moyens alloués à l'instance temporaire de négociation

Article 2.1

Composition

La Commission nationale paritaire de négociation interbranches est composée comme suit :

- La délégation syndicale sera composée de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le périmètre de la branche nouvellement créée, avec au plus trois (3) représentants par organisation syndicale, permanent(s) de l'organisation compris ;*
- La délégation patronale sera composée des organisations patronales représentatives des deux champs d'application des conventions collectives concernées sans que le nombre total de participants, permanent(s) des organisations compris, soit supérieur au nombre de représentants des organisations syndicales de salariés représentatives.*

La prise en charge des frais de restauration, transports et le cas échéant hébergement (cf. article 2.3), des participants à la Commission nationale paritaire de négociation interbranches est limitée à 2 par organisation syndicale de salariés reconnue représentative dans le périmètre de la branche nouvellement créée.

Afin d'optimiser les travaux de la Commission et la communication entre chacun des membres, il est préconisé que chacune des organisations désigne les mêmes interlocuteurs pour toutes les réunions.

Article 2.2

Organisation

Les parties s'entendent sur un principe d'une rencontre bimestrielle de la Commission paritaire nationale de négociation interbranches. Les réunions se tiendront en présentiel, sauf circonstances exceptionnelles (exemples non exhaustifs : épidémie, intempéries, etc.) et/ou d'un commun accord en application des règles de représentativité en vigueur. De plus, si nécessaire, des réunions supplémentaires pourront être décidées. Elles se tiendraient le cas échéant en visio-conférence, sauf commun accord entre les deux délégations de la Commission

Un calendrier annuel prévisionnel sera établi et pourra être révisé paritairement sur demande de l'une des organisations patronales ou syndicales et par décision commune.

Par ailleurs, les rencontres de la Commission paritaire nationale de négociation interbranches auront lieu l'après-midi.

Chaque organisation syndicale doit indiquer, dans la mesure du possible, le nom des participants et/ou le nombre de présents pour chacune des réunions, au plus tard 15 jours à l'avance.

Article 2.3

Moyens

La prise en charge des frais consécutifs aux réunions de la Commission nationale paritaire de négociations interbranches est assurée conformément aux règles suivantes :

Ces remboursements concernent les frais de transport, de repas et éventuellement d'hébergement engagés à l'occa-

sion de ces réunions. Ils sont pris en charge sur la base des frais réels, sur production des justificatifs correspondants, dans les conditions suivantes :

- Train : prix du billet SNCF aller/retour en seconde-classe ;
- Véhicule : indemnités kilométriques correspondant au trajet aller-retour effectué entre le domicile et la gare (ou l'aéroport), calculées pour la catégorie dont relève le véhicule, en application du barème fiscal et dans la limite d'une puissance fiscale de 7 CV ;
- Avion : prix d'un billet en seconde-classe dans le cas où le lieu de domicile du participant est situé à plus de 4 h du lieu de réunion par une ligne ferroviaire à grande vitesse ;
- Repas : montant de 25 € par repas ;
- Hébergement : nuit d'hôtel (chambre simple ou chambre double) pour un montant maximum de 90 € hors Paris et 110 € à Paris, dans le cas où le lieu de domicile du participant est situé à plus de 3 h du lieu de la réunion en transports en commun.

Les participants, dans la limite de 2 par organisation syndicale de salariés reconnue représentative dans le champ de la branche nouvellement créée (cf. article 2.1), sont remboursés par l'organisation patronale à laquelle l'entreprise dont est issue le salarié est adhérente.

Il est rappelé que les journées de réunion de négociation sont rémunérées comme temps de travail effectif pour les participants aux négociations conformément aux dispositions de chacune des Conventions collectives, y compris le temps de trajet domicile-lieu de réunion.

Les convocations seront adressées au moins 30 jours calendaires avant la réunion ; et les documents nécessaires à la préparation et à la tenue des échanges seront également transmis, dans la mesure du possible, au moins 30 jours calendaires avant la réunion.

Un compte rendu de chaque réunion sera établi par le secrétariat de la Commission nationale paritaire de négociation interbranches, assuré par la délégation patronale ; et adressé à l'ensemble des organisations syndicales participant aux négociations dans la mesure du possible dans les 15 jours calendaires suivants la réunion et au plus tard dans les 15 jours calendaires précédant la prochaine réunion.

Titre II

Modalités de négociation au niveau de la nouvelle branche

Article 3

Blocs thématiques

Dès signature du présent accord, les parties s'entendent à négocier en premier lieu un accord de mise en place d'une CPPNI commune afin de pouvoir se doter d'un cadre de négociation commun et permettre la signature et l'extension des accords collectifs.

Dans un second temps, les parties s'engagent à négocier, dans le cadre de la CPPNI commune, notamment les blocs thématiques suivants dans un ordre à définir entre les parties :

- ⇒ Le champ d'application ;
- ⇒ La représentation du personnel et droit syndical ;
- ⇒ Le contrat de travail (de la constitution à la rupture) ;
- ⇒ La durée du travail et l'organisation du temps de travail ;
- ⇒ La formation professionnelle ;
- ⇒ Les congés (dont congés spéciaux) et jours fériés ;
- ⇒ La protection sociale (garanties collectives prévoyance et frais de santé) ;
- ⇒ La santé au travail ;
- ⇒ L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- ⇒ Les classifications ;
- ⇒ Les salaires et accessoires de rémunération ;
- ⇒ L'emploi et maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.

Cette organisation thématique pourra être modifiée et/ou ajustée en fonction de l'avancement des négociations et/ou des évolutions législatives.

Article 4

Maintien temporaire du dialogue social au sein des branches dans leurs anciens périmètres

Pendant la période de transition de 5 ans, ayant débuté conformément aux dispositions légales à la date d'entrée en vigueur de l'arrêté de rapprochement des champs, soit à compter de sa date de signature le 23 avril 2019, il est précisé que, dans chaque secteur d'activité susvisé, des Commissions sectorielles paritaires pourront continuer de fonctionner afin de permettre des échanges spécifiques liés aux secteurs susvisés. Ces instances continueront ainsi d'être des lieux de discussion constructifs, sans pour autant avoir un rôle décisionnel (réservé à la CPPNI commune).

Il est expressément convenu que toutes les thématiques discutées et éventuellement négociées au sein de ces Commissions sectorielles paritaires devront faire l'objet d'une adoption par la CPPNI commune conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables.

Les parties s'engagent ainsi, dans le cadre du présent accord, à respecter et à faire appliquer au niveau de la CPPNI commune les travaux ressortant du dialogue social au niveau des Commissions sectorielles paritaires de chaque secteur, sous réserve de la conformité aux dispositions légales et réglementaires applicables et du champ d'application de la branche.

Titre III

Dispositions finales

Article 5

Utilisation du numérique

Les convocations aux réunions paritaires se feront en priorité par courrier électronique (sur demande spécifique par courrier postal).

Les organisations syndicales souhaitant recevoir sur papier les convocations et les documents de travail susvisés devront en faire la demande expresse auprès du secrétariat de la Commission. Il leur appartiendra de se munir de ces documents à chaque réunion.

Article 6

Durée et entrée en vigueur - Entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord est conclu sans limitation de durée. Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du Code du travail, il prendra effet à la date de signature, dans le respect des dispositions légales.

Il est rappelé que compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7

Publicité - Formalités de dépôt - Entrée en vigueur

Le texte du présent accord a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application des CCN des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie (IDCC-1747) et des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC-2075).

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et déposé auprès de la Direction Générale du Travail et du Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du Code du travail, en vue de son extension.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Article 8

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non-signataire du présent accord pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception, aux signataires du présent accord et fera l'objet d'un dépôt, par la partie la plus diligente, auprès des services du Ministère du travail dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Article 9

Révision

Les organisations signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision.

La procédure de révision devra être engagée conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les négociations concernant une demande de révision auxquelles seront invitées les parties signataires du présent accord ou ayant adhéré à ce dernier, devront s'ouvrir dans les trois mois suivant la date de réception de la demande de révision.

Accord de méthode du 5 avril 2022

[Non étendu, applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEB ;

SNIPO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par accord collectif de branche étendu en date du 15 avril 2019, les branches professionnelles des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie (IDCC n°1747) et des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC n° 2075), ont acté, avec leurs organisations syndicales représentatives de salariés respectives, le rapprochement volontaire de leurs champs conventionnels, créant ainsi une seule branche professionnelle.

Cette démarche répondait au souhait du législateur consacré par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et s'inscrit donc dans le cadre des dispositions des articles L. 2261-32 et L. 2261-33 du code du travail.

Au-delà du contexte de restructuration des branches, ce projet a vocation à mettre en avant les points communs et les ambitions de ces secteurs, à savoir :

- Une connaissance et une reconnaissance mutuelle des activités exercées au sein du secteur agroalimentaire ;*
- La poursuite d'un dialogue social de qualité et de la négociation collective dans l'intérêt des salariés et des entreprises ;*
- La valorisation des compétences, du savoir-être et du savoir-faire des salariés contribuant à la compétitivité des entreprises ;*
- La complémentarité des filières et des processus industriels ;*
- La possibilité de construire des outils répondant aux besoins des salariés et des entreprises en matière, notamment, d'attractivité et d'évolution des métiers.*

Fort de ce constat, les partenaires sociaux entendent désormais harmoniser les dispositions de la Convention Collective Nationale des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie et de la Convention Collective Nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs.

Ainsi, les dispositions conventionnelles issues des conventions collectives nationales régissant des situations communes nécessitent l'ouverture d'une négociation entre les partenaires sociaux et les spécificités inhérentes aux métiers relevant antérieurement de la Convention Collective Nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs peuvent faire l'objet d'une annexe spécifique à la Convention Collective Nationale des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie.

Pour ce faire, les partenaires sociaux se réunissent pour définir les modalités pratiques pour mener ce projet.

Enfin, compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 1er **Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des champs d'application de la Convention Collective Natio-

nale des activités industrielles de Boulangerie et de Pâtisserie (IDCC1747) ainsi que de la Convention Collective Nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de Transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075).

Article 2

Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet :

- Appliquer les conditions de rapprochement des conventions collectives nationales, fixées par l'accord du 15 avril 2019 (élargissement du champ de la convention collective nationale n°1747) ;
- Adapter par voie d'accord les stipulations de la convention collective n° 2075 équivalentes à celles de la convention collective n° 1747 et les spécificités inhérentes aux métiers relevant antérieurement de la convention collective n° 2075 pourront faire l'objet d'une annexe spécifique à la convention collective n° 1747 ;
- Fixer la méthodologie, les modalités et le calendrier de la négociation.

Article 3

Mise en place d'un groupe de travail restreint paritaire

3.1

Objet

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC) de la branche décide de constituer un groupe de travail restreint paritaire.

Le groupe de travail sera chargé de :

- Préparer en amont les travaux de rapprochement des conventions collectives nationales mentionnées à l'article 1 du présent accord ;
- Présenter l'avancée des travaux à la CPPNIC étant précisé que seule la CPPNIC aura autorité pour valider les propositions faites par le groupe de travail, étant entendu qu'elle-même pourra être force de propositions.

Le groupe de travail se réunira autant que de besoin et disposera des moyens financiers via le fonds du paritarisme de la branche à partir du moment où le fonds sera mis en place.

3.2

Composition

Le groupe de travail restreint paritaire comprend deux représentants de chaque organisation syndicale représentative sur le périmètre mentionné à l'article 1 et un nombre équivalent de représentants employeurs.

Article 4

Thèmes de négociation

Sans préjudice des clauses obligatoires à l'extension d'une convention collective nationale prévues à l'article L. 2261-22 du code du travail, les partenaires sociaux conviennent que les thèmes à négocier sont, notamment, les suivants :

- Dispositions générales ;
- Régime de mutuelle et prévoyance ;
- Droit syndical, dialogue social et expression des salariés ;
- Relations individuelles du travail ;
- Égalité professionnelle ;
- Formation professionnelle, GEPP, handicap ;
- Retraite complémentaire ;
- Santé et conditions de travail ;
- Durée et aménagement du temps de travail
- Classification ;
- Salaires minima conventionnels ;
- Possibilité annexe sectoriel Œuf à la convention collectives des activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie liée aux spécificités des métiers.

Le groupe de travail restreint paritaire et la CPPNIC s'engagent, dans la mesure du possible, à respecter l'ordre de priorité des thèmes de négociation évoqués ci-dessus.

Article 5

Période transitoire

Les parties rappellent que pendant toute la durée de la période transitoire de 5 ans, les conventions collectives nationales mentionnées à l'article 1 du présent accord demeurent applicables séparément dans le respect de leurs champs antérieurs respectifs.

Durant cette période, les parties conviennent que le dialogue social doit perdurer et se faire au maximum de manière transversale. Ainsi, bien que la branche dispose de commissions paritaires communes, les partenaires sociaux conviennent que des sujets sectoriels boulangerie pâtisserie industriel ou Œufs peuvent faire l'objet d'accord ou avenant sectoriel (notamment concernant les salaires minima conventionnels).

Article 6

Application de la convention de rattachement à défaut d'accord

Les partenaires sociaux rappellent qu'en l'absence ou échec des négociations relatives aux stipulations de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs par la création de stipulations communes dans un délai de 5 ans à compter du 15 avril 2019, date de signature de l'accord de rapprochement de champs, l'ensemble des dispositions de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie, convention de rattachement, s'appliqueront à l'ensemble des entreprises et des salariés de son champ d'application modifié entraînant, de facto, la disparition de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs.

Article 7

Dépôt

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 8

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur dès sa signature.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 14 avril 2024.

Accord du 26 mars 2024

[Étendu par arr. 28 juin 2024, 8 juill., applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEB ;

SNIPO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

CFE CGC Agro.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par accord collectif de branche étendu en date du 15 avril 2019, les branches professionnelles des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie (IDCC n° 1747) et des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC n° 2075), ont acté, avec leurs organisations syndicales représentatives de salariés respectives, le rapprochement volontaire de leurs champs conventionnels, créant ainsi une seule branche professionnelle.

Cette démarche s'inscrivait dans le cadre légal consacré par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et s'inscrit donc dans le cadre des dispositions des articles L. 2261-32 et L. 2261-33 du code du travail.

Les partenaires sociaux de la branche ont donc dans ce cadre commencé leurs travaux en construisant les bases du

nouveau dialogue social au sein de cette nouvelle branche.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux ont conclu les accords suivants:

1 — Un accord le 2 février 2021, portant définition des modalités de négociation collective dans le cadre du rapprochement des CCN Boulangerie et pâtisserie : activités industrielles et des œufs et des industries en produits d'œufs

Cet accord avait pour objet :

- De préciser les conditions de rapprochement des conventions collectives nationales, fixées par l'accord du 15 avril 2019 (élargissement du champ de la convention collective nationale IDCC 1747) ;

- De fixer la méthodologie, les modalités et le calendrier de la négociation.

2 — Puis, les partenaires sociaux ont conclu un accord du 30 novembre 2021 portant création :

- D'une commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC) ;

- D'une Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

3 — Enfin, les partenaires sociaux ont conclu un accord de méthode le 5 avril 2022 ayant pour objectif de préparer l'harmonisation des conventions collectives.

Les partenaires sociaux ont pu alors démarrer leurs travaux d'harmonisation.

Dans le cadre des travaux d'harmonisation, les partenaires sociaux de la branche se sont régulièrement réunis et ont pu avancer dans leurs travaux d'harmonisation, en adoptant, de nouvelles dispositions communes dans les domaines suivants :

- Un accord relatif à un régime de frais de santé ;

- Un accord relatif à un régime de prévoyance ;

- Un accord relatif aux classifications ;

- Un accord relatif aux salaires minima conventionnels (grille de transposition).

Par ailleurs, les partenaires sociaux ont conclu avec les pouvoirs publics une charte d'attractivité des métiers pour favoriser les échanges entre la branche et les pouvoirs publics ainsi que des engagements réciproques.

Il est précisé que ces accords de branche sont des accords négociés sur le champ harmonisé et ne comportent, à ce jour, pas de maintien de spécificité sectorielle.

L'ensemble des travaux ainsi accomplis démontre le dynamisme et l'effectivité du dialogue social existant au sein de cette branche.

Les parties ont ainsi souhaité, dès l'origine, engager des travaux de refonte globaux pour la nouvelle convention collective sur le champ harmonisé.

Pour autant, les parties sont contraintes de reconnaître que leurs travaux ne pourront pas être intégralement achevés au 15 avril 2024, notamment en raison de la crise sanitaire et ses impacts sur les négociations.

Par conséquent, les parties conviennent par le présent accord de prévoir des dispositions conventionnelles spécifiques à durée déterminée pour les entreprises relevant à ce jour de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC n° 2075) le temps de l'achèvement de leurs travaux, dans les conditions suivantes.

Article 1er Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des champs d'application de la Convention Collective Nationale des activités industrielles de Boulangerie et de Pâtisserie (IDCC 1747) ainsi que de la Convention Collective Nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de Transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075).

Article 2 Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet d'établir les stipulations conventionnelles applicables, comme définies par l'article L. 2261-33 du code du travail, tout en spécifiant les stipulations applicables sur une durée déterminée, pour les entreprises relevant du secteur des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de Transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075).

En conséquence, les parties au présent accord conviennent que:

- Les travaux d'harmonisation des conventions collectives se poursuivront, selon le calendrier des réunions fixées en annexe 1 ;

- Les dispositions conventionnelles en vigueur à la date des présentes dans les thématiques ci-après expressément

listées à l'article 4 demeureront applicables au sein de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC n° 2075), sous réserve de l'application de dispositions conventionnelles nouvellement négociées d'ici cette date.

Article 3

Application des dispositions conventionnelles communes

À compter du 16 avril 2024, pour toutes les dispositions conventionnelles non expressément visées à l'article 4 du présent accord, les entreprises visées à l'article 1 du présent accord appliqueront les dispositions de la Convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie (IDCC n° 1747).

Article 4

Thématiques concernées par une application jusqu'au 31 décembre 2024

Les parties conviennent que les entreprises relevant du des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC n° 2075), appliqueront jusqu'au 31 décembre 2024, les thématiques suivantes existant à ce jour :

- Article V-7 travail à temps partiel ;
- Articles V-15 à V-25 : Durée du travail : définitions/ modalités d'aménagement / conditions et contreparties ;
- Articles V-26 à V-28 : Eléments de rémunération: minima / ancienneté / prime d'ancienneté / frais professionnel ;
- Titre VI : Suspension du contrat de travail : Articles VI - 1 à VI - 16.

En effet, les parties ont conscience de l'existence de modalités d'aménagement du temps de travail et de politiques de rémunération fondées sur des philosophies différentes ne pouvant faire l'objet d'une harmonisation immédiate et en cours d'année.

Ainsi, jusqu'au 31 décembre 2024, les entreprises relevant de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC n° 2075) relèveront des dispositions telles que rédigées avant l'accord de rapprochement de champ du 15 avril 2019.

Article 5

Dispositions applicables à compter du 1^{er} janvier 2025

Les parties conviennent qu'à compter du 1^{er} janvier 2025, les seules dispositions de branche applicables seront celles de la Convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie (IDCC n° 1747) s'appliqueront à l'ensemble des entreprises visées à l'article 1 du présent accord.

Article 6

Prise en compte des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Il est rappelé que dans le cadre de la négociation ayant abouti au présent accord, conformément aux dispositions de l'article No. 2261-23-1 du Code du travail, les partenaires sociaux signataires ont pris en considération les principes suivants dans le cadre de leur négociation :

- Le principe d'égalité de traitement entre les salariés ;
- La configuration des entreprises du secteur d'activité concerné et notamment les attentes et contraintes d'organisation des entreprises de moins de 50 salariés représentant une part importante des entreprises de ce secteur.

En conséquence, compte tenu de l'objet du présent accord, lequel a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises du secteur, quel que soit leur effectif, les partenaires sociaux ont convenu qu'il n'y avait pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7

Suivi de l'accord

Les partenaires sociaux s'engagent à se réunir dans un délai de 2 ans suivant l'entrée en vigueur du présent accord afin de dresser un bilan de l'application du présent accord et s'interroger sur l'opportunité d'une éventuelle révision.

Article 8

Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales qui lui sont applicables.

Article 9

Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par une partie signataire conformément aux dispositions légales qui lui sont applicables.

Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception.

Article 10 Dépôt et Extension

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties demandent l'extension du présent accord.

Article 11 Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter de sa signature.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Annexe 1 : Calendrier des négociation 2024

Calendrier 2024 fixé paritairement :

- 26 janvier 10 h-17 h : CPNEFP et CPPNI
- 13 février 10 h-17 h : CPNEFP et CPPNI
- 26 mars 10 h-17 h : CPNEFP et CPPNI
- 23 avril 10 h-17 h : CPNEFP et CPPNI
- 21 mai 10 h-17 h : CPNEFP et CPPNI
- 25 juin 10 h-17 h : CPNEFP et CPPNI
- 17 septembre 10h-17h : GT Harmonisation
- 1^{er} octobre 10 h-17 h : CPNEFP et CPPNI
- 19 novembre 10 h-17 h : CPNEFP et CPPNI

Dispositions harmonisées dans les secteurs de la boulangerie-pâtisserie industrielle et des œufs et industries en produits d'œufs

Salaires Accord du 13 février 2024

[Étendu par arr. 11 juill. 2024, JO 25 juill., applicable à compter de l'application de l'accord du 13 février 2024 relatif à la nouvelle classification dans les entreprises et en tout état de cause au plus tard le 1^{er} janv. 2026]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEB ;
SNIPO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;
FGTA-FO ;
CFTC.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par accord collectif de branche étendu en date du 15 avril 2019, les branches professionnelles des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie (IDCC 1747) et des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC n° 2075), ont acté, avec leurs organisations syndicales représentatives de salariés respectives, le rapprochement volontaire de leurs champs conventionnels, créant ainsi une seule branche professionnelle.

Forts de ce constat, les partenaires sociaux de la nouvelle branche ont engagé des négociations afin d'aboutir à la

mise en place de nouvelles dispositions conventionnelles harmonisées.

Les parties se sont ainsi engagées à harmoniser les dispositions de la Convention Collective Nationale des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie et de la Convention Collective Nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs.

Un accord de méthode en date du 5 avril 2022 relatif à l'harmonisation des dispositions des Conventions Collectives Nationales a été conclu à ce titre pour organiser ces négociations.

Après avoir harmonisé les régimes de santé et de prévoyance et la classification, les parties poursuivent leur travail avec les salaires minima conventionnels, sujet majeur au sein d'une convention collective.

Au regard de l'avancée des travaux d'harmonisation, une nouvelle classification des emplois dans la branche a été négociée par un accord du 13 février 2024 et doit entrer en application, dans toutes les entreprises relevant du champ d'application du présent accord, au plus tard le 1^{er} janvier 2026.

À ce titre, les parties ont convenu de négocier au sein du présent accord 3 grilles des salaires minima conventionnels dont

— 1 grille de transposition pour les entreprises qui auront transposé la nouvelle classification en interne ;

— Et 2 grilles sectorielles (Boulangerie-Pâtisserie et Œufs) pour les autres entreprises qui n'auront pas transposé la nouvelle classification durant la période transitoire fixée par l'accord du 13 février 2024.

Compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 1er Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des champs d'application de la Convention Collective Nationale des activités industrielles de Boulangerie et de Pâtisserie (IDCC 1747) ainsi que celui de la Convention Collective Nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de Transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075).

Article 2 Grille de transposition harmonisée

À compter de l'application des dispositions de l'accord du 13 février 2024 relatif à la nouvelle classification dans les entreprises et en tout état de cause au plus tard le 1^{er} janvier 2026, les salaires minima conventionnels bruts mensuels, des catégories ouvriers/ employés, techniciens agents de maîtrise et cadres, sont revalorisés.

En conséquence, la grille des salaires minima conventionnels mensuels bruts applicables, pour un travail effectif correspondant à la durée conventionnelle du travail en vigueur au jour de la signature, soit 151,67 heures par mois ou 218 jours par an, s'établit comme suit pour les différents niveaux et échelons :

Catégories	Niveau	Échelon	Salaires minima conventionnels bruts mensuels
O/E	A	1	1769,03 €
		2	1777,01 €
	B	1	1707,47 €
		2	1801,77 €
	C	1	1817,36 €
		2	1833,72 €
		3	1853,89 €
	D	1	1070,20 €
		2	1893,31 €
		3	1914,13 €
	E	1	1947,91 €
		2	1979,08 €
		3	2031,52 €

Catégories	Niveau	Échelon	Salaires minima conventionnels bruts mensuels
TAM	F	1	2156,20 €
		2	2176,68 €
		3	2207,16 €
	G	1	2252,20 €
		2	2293,95 €
		3	2362,77 €
	H	1	2491,68 €
		2	2556,46 €
		3	2662,56 €
	I		2831,83 €
Cadre	J	1	3007,65 €
		2	3109,91 €
		3	3212,54 €
	K	1	3390,33 €
		2	3573,41 €
		3	3755,65 €
	L	1	3937,05 €
		2	4189,02 €
		3	4494,35 €
	M		5055,36 €

Il est rappelé que le salaire minima conventionnel brut mensuel, calculé sur une base de 151,67 heures par mois ou 218 jours par an, résultant de la classification comporte tous les éléments de rémunération, quelles que soient leur qualification et leur périodicité, à l'exception

— des majorations diverses prévues par la loi ou la convention collective en raison de circonstances particulières (heures supplémentaires, heures travaillées un jour férié, un dimanche ou de nuit...)

— des sommes qui constituent un remboursement de frais et ne supportent pas de ce fait les cotisations des régimes sociaux

— — des sommes issues des accords de participation et d'intéressement qui n'ont pas le caractère de salaire.

Pour les entreprises relevant du secteur des œufs, les parties conviennent qu'elles ne négocieront plus de rémunération annuelle garantie (RAG).

Article 3

Grille des salaires des minima conventionnels de la Boulangerie-Pâtisserie

Pour les entreprises du secteur de la Boulangerie-Pâtisserie qui n'ont pas transposé les dispositions de l'accord du 13 février 2024 sur la classification, les salaires minima conventionnels bruts mensuels, des catégories ouvriers/ employés, techniciens agents de maîtrise et cadres, sont revalorisés.

En conséquence, à compter du 1^{er} février 2024, la grille des salaires minima conventionnels bruts mensuels applicables, pour un travail effectif correspondant à la durée conventionnelle du travail en vigueur au jour de la signature, soit 151,67 heures par mois ou 218 jours par an, s'établit comme suit pour les différents niveaux et échelons

Catégories	Degrés	Salaires minima conventionnels bruts mensuels
O/E	OE1	1777,01 €
	OE2	1787,47 €
	OE3	1801,77 €
	OE4	1833,72 €
	OE5	1878,28 €
	OE6	1947,91 €
	OE7	2031,52 €
TAM	TAM1	2156,20 €
	TAM2	2293,95 €
	TAM3	2491,68 €
	TAM4	2662,56 €
	TAM5	2831,83 €
Cadres	CA1	3007,65 €
	CA2	3390,33 €
	CA 3	3937,05 €
	CA4	4484,35 €
	CA5	5055,36 €

Il est rappelé que le salaire minima conventionnel brut mensuel, calculé sur une base de 151,67 heures par mois ou 218 jours par an, résultant de la classification comporte tous les éléments de rémunération, quelles que soient leur qualification et leur périodicité, à l'exception

- des majorations diverses prévues par la loi ou la convention collective en raison de circonstances particulières (heures supplémentaires, heures travaillées un jour férié, un dimanche ou de nuit...)
- des sommes qui constituent un remboursement de frais et ne supportent pas de ce fait les cotisations des régimes sociaux
- des sommes issues des accords de participation et d'intéressement qui n'ont pas le caractère de salaire.

Article 4

Grille des salaires des minima conventionnels des Œufs

Pour les entreprises du secteur des Œufs qui n'ont pas transposé les dispositions de l'accord du 13 février 2024 sur la classification, le barème des salaires mensuels et annuels bruts minimaux est applicable pour une durée mensuelle du travail de 151,67 heures ou sa durée annuelle équivalente est le suivant :

Niveau	Échelon	Salaires minimum mensuel	Salaires annuel sur 13 mois	Salaires annuel proratisé 2024
I	1	1 769,93	23 009,09	22 984,51
	2	1 780,99	23 152,85	23 130,91
	3	1 789,06	23 258,05	23 236,01
II	1	1 798,18	23 376,39	23 354,24
	2	1 807,29	23 494,74	23 472,48
	3	1 815,39	23 613,08	23 590,71

Niveau	Échelon	Salaire minimum mensuel	Salaire annuel sur 13 mois	Salaire annuel proratisé 2024
III	1	1 826,51	23 744,58	23 722,08
	2	1 836,62	23 876,07	23 853,45
	3	1 846,74	24 007,57	23 984,82
IV	1	1 861,91	24 204,81	24 181,88
	2	1 877,08	24 402,05	24 370,93
	3	1 892,25	24 599,30	24 575,99
V	1	1 978,31	25 717,98	25 693,61
	2	2 013,34	26 173,40	26 148,60
	3	2 048,37	26 628,82	26 603,59
VI	1	2 119,57	27 554,45	27 528,34
	2	2 176,79	28 298,24	28 271,43
	3	2 235,56	29 062,30	29 034,76
VII	1	2 419,20	31 449,62	31 419,83
	2	2 563,55	33 326,21	33 294,64
	3	2 707,90	35 202,67	35 169,32
VIII	1	2 997,76	38 970,91	38 933,90
	2	3 287,63	42 739,15	42 698,66
	3	3 710,20	48 232,54	48 186,85
IX	1	4 409,82	57 327,67	57 273,36
	2	4 831,22	62 805,66	62 746,36
	3	5 372,53	69 842,04	69 776,67

— Les niveaux I à IV correspondent à la catégorie «employés-ouvriers».

— Les niveaux V à VI correspondent à la catégorie «agents de maîtrise».

— Les niveaux VII à IX correspondent à la catégorie «cadres».

S'agissant du salaire minimal mensuel, les parties ont convenu d'une entrée en vigueur au 1^{er} février 2024. Ainsi, au regard de la date d'extension du présent accord, une régularisation sera, le cas échéant, à effectuer pour les mois antérieurs à l'entrée en vigueur du présent accord depuis le 1^{er} février 2024.

S'agissant du salaire minimal annuel, il est rappelé qu'en cas de départ ou d'arrivée en cours d'année, de changement d'échelon ou de travail à temps partiel, le salaire annuel minimal est calculé au prorata (ainsi que le salaire minimum mensuel en cas de travail à temps partiel).

Il est rappelé que le salaire annuel minimal résultant de la classification comporte tous les éléments de rémunération, quelles que soient leur qualification et leur périodicité, à l'exception

— des majorations diverses prévues par la loi ou la convention collective en raison de circonstances particulières (heures supplémentaires, heures travaillées un jour férié, un dimanche ou de nuit ...);

— du montant de la prime d'ancienneté;

— des sommes qui constituent un remboursement de frais et ne supportent pas de ce fait les cotisations des régimes sociaux

— des sommes issues des accords de participation et d'intéressement qui n'ont pas le caractère de salaire.

En fin d'année civile 2024, une comparaison doit être effectuée entre le montant brut de la rémunération effectivement perçue par chaque salarié et le salaire annuel minimal en prenant en compte les éléments définis précédemment.

Si le montant brut perçu est inférieur au salaire annuel minimal afférent au niveau de classification du salarié, le complément brut de rémunération correspondant est versé à l'intéressé à l'occasion de la première paye de l'année

suivante.

Cette régularisation devra intervenir sur la paie du mois suivant celui au cours duquel le présent accord sera entré en vigueur.

Article 2 **Égalité salariale entre les femmes et les hommes**

Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les grilles de salaires minima conventionnels bruts fixés ci-dessus sont conformes à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que, outre le respect des salaires minima conventionnels, chaque employeur doit également respecter les principes légaux et jurisprudentiels en application de la règle «à travail égal, salaire égal».

En conséquence, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Si tel n'est pas le cas, ils mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales

Article 3 **Dépôt et Extension**

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties demandent l'extension du présent accord.

Régime de prévoyance **Accord du 30 novembre 2023**

[Étendu par arr. 10 juill. 2024, JO 17 juill. mod. par arr. 11 déc. 2024, JO 18 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024, pour les entreprises appliquant déjà les dispositions du régime de branche mutualisé de la Boulangerie Pâtisserie, et du 1^{er} janv. 2025, pour toutes les autres entreprises]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNIPO ;

FEB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CGT-FO.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par accord collectif de branche étendu en date du 15 avril 2019, les branches professionnelles des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie (IDCC n° 1747) et des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC n° 2075), ont acté, avec leurs organisations syndicales représentatives de salariés respectives, le rapprochement volontaire de leurs champs conventionnels, créant ainsi une seule branche professionnelle.

Forts de ce constat, les partenaires sociaux de la nouvelle branche ont engagé des négociations afin d'aboutir à la mise en place de nouvelles dispositions conventionnelles harmonisées.

Les parties se sont ainsi engagées à harmoniser les dispositions de la Convention Collective Nationale des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie et de la Convention Collective Nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs.

Un accord de méthode en date du 5 avril 2022 relatif à l'harmonisation des dispositions des Conventions Collectives Nationales a été conclu ce titre pour organiser ces négociations.

Dans ce cadre, les parties ont convenu en 1^{er} lieu de l'harmonisation des dispositions conventionnelles concernant le régime de prévoyance.

Il est expressément convenu entre les parties, que dans le cadre la poursuite des travaux d'harmonisation, les présentes dispositions du présent accord seront reprises pour être intégrées dans l'accord global portant mise en place d'une convention collective unique.

Article 1

Objet

Le présent accord a pour objet de mettre en place un régime de prévoyance harmonisé au niveau de la branche. Ce régime répond aux objectifs suivants :

— *(Tiret exclu de l'extension par arr. 10 juill. 2024, JO 17 juill.) La mutualisation des risques au niveau professionnel qui, d'une part, permet de pallier les difficultés rencontrées par certaines entreprises de la profession, généralement de petite taille, lors de la mise en place d'une protection sociale complémentaire et, d'autre part, garantit l'accès aux garanties collectives, sans considération, notamment, d'âge ou d'état de santé ;*

— La solidarité entre l'ensemble des entreprises et les salariés de la profession.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des champs d'application de la Convention Collective Nationale des activités industrielles de Boulangerie et de Pâtisserie (IDCC1747) ainsi que de la Convention Collective Nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de Transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075).

Article 3

Bénéficiaires des garanties

Les bénéficiaires des garanties, dans les conditions fixées par le présent accord, sont l'ensemble des salariés des entreprises qui relèvent de la Convention Collective Nationale des activités industrielles de Boulangerie et de Pâtisserie (IDCC 1747) ainsi que de la Convention Collective Nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de Transformation des œufs et des industries en produits œufs (IDCC 2075) et ce quelle que soit la nature du contrat de travail.

Article 4

Salaire de référence

Le salaire annuel de référence servant de base au calcul des prestations au titre des garanties incapacité temporaire de travail et invalidité est :

— Le salaire brut complet, toutes primes et gratifications incluses, ayant donné lieu à versement de cotisations sociales, éventuellement rétabli prorata temporis en cas d'embauche ou d'absence pour maladie / accident au cours de la période de référence, des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail.

Ce salaire est pris en compte dans la limite de 4 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.

Le salaire annuel de référence servant de base au calcul des prestations au titre des garanties Décès, Rente éducation et Rente de conjoint est :

— le salaire brut complet, primes et indemnités comprises, ayant donné lieu à versement de cotisations sociales, éventuellement rétabli prorata temporis en cas d'embauche ou d'absence pour maladie / accident au cours de la période de référence, des 12 mois civils précédant le décès ou l'invalidité absolue et définitive.

Ce salaire est pris en compte dans la limite de 4 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.

Article 5

Définitions des personnes à charge

Au sens du présent accord, sont considérées comme personnes à charge :

— Les enfants de moins de 18 ans à charge au sens de la législation de la Sécurité sociale, du participant ou de son conjoint ;

— Les enfants de moins de 26 ans du participant ou de son conjoint à charge au sens fiscal, à savoir :

m Les enfants pris en compte dans le quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;

m Les enfants auxquels le participant sert une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global ;

— Les enfants handicapés si, avant leur 21^{ème} anniversaire, ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile (ou de la

carte mobilité inclusion) et bénéficiaires de l'allocation des adultes handicapés ;

— Quel que soit leur âge, et sauf déclaration personnelle des revenus, les enfants infirmes, n'étant pas en mesure de subvenir à leurs besoins en raison de leur infirmité et pris en compte dans le quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;

— Les enfants du participant nés «viables» moins de 300 jours après le décès du participant ;

— Toute personne sans activité, reconnue à charge du participant par l'administration fiscale pour le calcul du quotient familial.

Article 6

Garanties pour le personnel non-cadre

Article 6-1

Garanties décès, invalidité permanente et totale

Article 6-1-1

Décès

En cas de décès d'un salarié, il sera versé un capital, exprimé en pourcentage du salaire de référence, dans les conditions suivantes :

Décès toutes causes :

Célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge	75 % du salaire de référence
Marié sans personne à charge	110 % du salaire de référence
Majoration par personne à charge	25 % du salaire de référence

Invalidité absolue et définitive : Est considéré comme atteint d'invalidité absolue et définitive, le participant reconnu invalide par la Sécurité sociale soit comme invalide de 3^{ème} catégorie, soit comme victime d'accident de travail ou de maladie professionnelle bénéficiant de la rente pour incapacité permanente professionnelle, majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne. Lorsque le participant est en état d'invalidité absolue et définitive, le capital prévu ci-dessus en cas de décès, à l'exclusion de la majoration éventuelle pour décès accidentel, lui est versé par anticipation sur sa demande. Ce paiement par anticipation met fin à la garantie décès sur la tête du participant.

Décès par accident :

En cas de décès accidentel du participant, il est prévu le versement au(x) bénéficiaire(s) d'un capital supplémentaire égal à 100 % du capital prévu ci-dessus en fonction de la situation familiale. Le décès est accidentel lorsqu'il est provoqué par un événement extérieur, soudain et involontaire entraînant le décès du participant dans les 12 mois suivant l'accident.

Double effet

Le décès du conjoint survenant postérieurement ou simultanément au décès du participant, entraîne le versement au profit des enfants restant à charge, d'un capital égal à 50 % du capital servi lors du décès du participant, à l'exclusion de la majoration éventuelle pour décès accidentel.

Le conjoint ne doit être ni remarié, ni lié par un PACS au jour de son décès.

Est considéré comme décès simultané à celui du salarié, le décès du conjoint survenant au cours du même événement :

— Sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès,

— Ou lorsque le décès du conjoint survient dans un délai de 24 heures avant le décès du salarié.

La prestation est répartie par parts égales entre les enfants à charge du conjoint, qui étaient initialement à la charge du salarié au jour de son décès.

Allocation Frais d'obsèques

En cas de décès du salarié ou de son conjoint ou d'un enfant à charge au sens fiscal, il est versé une allocation à la personne ayant réglé les frais d'obsèques et le justifiant sur facture, dans la limite des frais réellement engagés. Le montant de cette allocation est égal à 100 % du Plafond mensuel de la Sécurité Sociale en vigueur au jour du décès.

Bénéficiaires du capital décès

À défaut de désignation expresse, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :

— à son conjoint non séparé de droit ou de fait,

- à défaut, à ses enfants, légitimes, reconnus ou adoptifs par parts égales entre eux,
- à défaut, à ses petits-enfants par parts égales entre eux,
- à défaut, à ses parents ou grands-parents survivants, par parts égales entre eux,
- à défaut, à sa succession pour suivre la dévolution légale.

La part de capital correspondant aux éventuelles majorations pour personne(s) à charge est versée aux personnes ouvrant droit à ces majorations. Lorsque l'enfant est mineur (ou majeur protégé), la majoration est versée à son représentant légal.

Article 6-1-2 **Invalidité/ incapacité permanente et totale**

À l'expiration de la période d'incapacité de travail et dès la reconnaissance de l'état d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle par la Sécurité sociale, le participant perçoit une rente complémentaire.

Prestations

Reconnaissance effectuée par la Sécurité sociale	Montant annuel de la rente complémentaire y compris la rente brute servie par la Sécurité sociale
Invalidité de 1 ^{ère} catégorie	43,5 % du salaire de référence sous déduction de la rente brute versée par la Sécurité Sociale
Incapacité permanente professionnelle dont le taux est compris entre 33 % inclus et 66 %,	48,5 % du salaire de référence sous déduction de la rente brute versée par la Sécurité Sociale
Invalidité de 2 ^{ème} ou 3 ^{ème} catégorie ou taux d'incapacité permanente professionnelle supérieur à 66 %,	72,5 % du salaire de référence sous déduction de la rente brute versée par la Sécurité Sociale

Ces prestations sont versées par quotité mensuelle à terme échu.

La garantie invalidité du salarié est classée :

- En 1^{ère} catégorie, quand son état de santé lui permet de continuer à travailler,
- En 2^{ème} catégorie, quand son état de santé ne lui permet pas de continuer à travailler,
- En 3^{ème} catégorie, quand son état de santé ne lui permet pas de continuer à travailler et que l'assuré est dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie (Est considéré en situation d'invalidité permanente et totale, le salarié reconnu par la Sécurité sociale comme définitivement inapte à toute activité professionnelle et percevant à ce titre une rente d'invalidité 3^{ème} catégorie).

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la Sécurité Sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Lorsque la Sécurité Sociale réduit ses prestations, les prestations complémentaires versées sont diminuées à due concurrence.

Le service de la rente est maintenu sous réserve du versement de la rente d'invalidité de la sécurité sociale et au plus tard jusqu'à la liquidation d'une pension vieillesse de la Sécurité Sociale ou du décès du salarié.

Article 6-1-3 **Risques exclus**

Ne donnent pas lieu à garantie et n'entraînent aucun paiement à la charge de l'organisme assureur, en cas de décès/invalidité permanente et totale, les risques visés aux conditions générales de l'organisme assureur prévues au contrat souscrit par l'entreprise.

Article 6-2 **Garantie rente éducation**

Prestations

En cas de décès du salarié, chaque enfant à charge perçoit une rente dans les conditions suivantes :

Jusqu'au 16 ^{ème} anniversaire	8 % du salaire de référence
Du 16 ^{ème} au 18 ^{ème} anniversaire	12 % du salaire de référence
À compter du 18 ^{ème} anniversaire et tant que l'enfant répond à la définition d'enfant à charge mentionnée	16 % du salaire de référence

Si l'enfant est orphelin de père et de mère, la rente est doublée.

Seront ainsi concernés, les enfants, en fonction de leur âge, dans les conditions suivantes :

— Jusqu'à leur 18^{ème} anniversaire, sans condition,

— Jusqu'à leur 26^{ème} anniversaire, et sous condition, soit :

m De poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel,

m D'être en apprentissage,

m De poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle en alternance,

m D'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès de Pôle Emploi comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle,

m D'être employés dans un centre d'Aide par le Travail en tant que travailleurs handicapés.

Sont concernés par le présent dispositif, les enfants nés ou à naître du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus.

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions indiquées ci-dessus, les enfants à naître et nés viables et les enfants recueillis ; c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint du participant décédé, qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Paiement de la rente

La rente est versée par trimestre et d'avance.

Elle prend effet à compter du premier jour du trimestre civil suivant le décès du salarié.

Le versement de la rente éducation cesse à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant ne remplit plus les conditions d'attribution ou n'est plus à charge.

Lorsque l'enfant est mineur, elle est versée à son représentant légal. Lorsque l'enfant est majeur, elle lui est versée directement.

Article 6-3

Garantie incapacité temporaire de travail

Il sera versé au salarié, après un an d'ancienneté dans l'entreprise, en arrêt de travail se poursuivant au-delà de la période de maintien de salaire assuré par l'employeur (selon les dispositions en vigueur en la matière dans la branche professionnelle, à la date de prise d'effet de l'avenant n° 22 du 17 novembre 2016), consécutif à une maladie ou à un accident, professionnel ou non, pris en charge par la Sécurité sociale, des indemnités journalières complémentaires, visant à lui garantir de 72,5 % de la 365^{ème} partie du salaire de référence sous déduction des indemnités journalières brutes servies par la Sécurité sociale.

Pour les salariés dont l'ancienneté est inférieure à un an (ne bénéficiant pas du maintien de salaire assuré par l'employeur en raison d'une ancienneté insuffisante), l'indemnisation intervient à compter du 91^{ème} jour d'arrêt de travail continu.

En cas d'épuisement des droits au maintien de salaire tels que définis dans la présente convention collective, l'indemnisation intervient après la période de franchise de la Sécurité Sociale.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la Sécurité Sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Le service de la rente est maintenu sous réserve du versement de la rente d'invalidité de la sécurité sociale et au plus tard jusqu'à la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ou du décès du salarié. En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la Sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu (salaire à temps partiel, indemnités Pôle emploi...) ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Lorsque le régime de la Sécurité sociale réduit ses prestations, les indemnités journalières complémentaires sont réduites à due concurrence.

Le service des indemnités journalières complémentaires cesse :

— À la date de cessation de versement des indemnités journalières de la Sécurité sociale

— Lors de la reprise du travail,

— Au décès du salarié,

— Lors de la mise en invalidité,

— À la date de liquidation de la pension vieillesse pour inaptitude au travail.

Article 7

Garanties pour le personnel cadre

Le bénéfice des dispositions du présent article est ouvert, de manière collective, générale et impersonnelle, à l'ensemble des salariés «cadres» au sens des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, dans les conditions prévues à l'article 3 de cet accord national interprofessionnel.

Dans ce cadre, il est expressément prévu en application du décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021, que la définition des salariés relevant de la catégorie «assimilés cadres» est fixée par les dispositions conventionnelles de branche en vigueur au moment de l'instauration du présent régime dans l'entreprise.

Il est expressément convenu par les parties, sans conséquence sur le caractère collectif et obligatoire du présent régime, que les entreprises de la branche pourront décider d'intégrer ou non les salariés ainsi définis dans la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire. Elles devront pour ce faire établir un acte juridique spécifique : accord collectif, décision unilatérale...

Article 7-1

Garanties décès, invalidité permanente et totale

Article 7-1-1

En cas de décès d'un salarié, il sera versé un capital, exprimé en pourcentage du salaire de référence, dans les conditions suivantes :

Décès toutes causes :

Célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge	180 % du salaire de référence
Marié sans personne à charge	250 % du salaire de référence
Marié avec 1 personne à charge	300 % du salaire de référence
Majoration par personne à charge	50 % du salaire de référence

Invalidité absolue et définitive : Est considéré comme atteint d'invalidité absolue et définitive, le participant reconnu invalide par la Sécurité sociale soit comme invalide de 3^{ème} catégorie, soit comme victime d'accident de travail ou de maladie professionnelle bénéficiant de la rente pour incapacité permanente professionnelle, majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne. Lorsque le participant est en état d'invalidité absolue et définitive, le capital prévu ci-dessus en cas de décès, à l'exclusion de la majoration éventuelle pour décès accidentel, lui est versé par anticipation sur sa demande. Ce paiement par anticipation met fin à la garantie décès sur la tête du participant.

Décès par accident :

En cas de décès accidentel du participant, il est prévu le versement au(x) bénéficiaire(s) d'un capital supplémentaire égal à 100 % du capital prévu ci-dessus en fonction de la situation familiale. Le décès est accidentel lorsqu'il est provoqué par un événement extérieur, soudain et involontaire entraînant le décès du participant dans les 12 mois suivant l'accident.

Le décès est accidentel lorsqu'il est provoqué par un événement extérieur, soudain et involontaire entraînant le décès du salarié dans les douze mois suivant l'accident.

Double effet

Le décès du conjoint survenant postérieurement ou simultanément au décès du participant, entraîne le versement au profit des enfants restant à charge, d'un capital égal à 50 % du capital servi lors du décès du participant, à l'exclusion de la majoration éventuelle pour décès accidentel.

Le conjoint ne doit être ni remarié, ni lié par un PACS au jour de son décès.

Est considéré comme décès simultané à celui du salarié, le décès du conjoint survenant au cours du même événement :

— Sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès,

— Ou lorsque le décès du conjoint survient dans un délai de 24 heures avant le décès du salarié.

La prestation est répartie par parts égales entre les enfants à charge du conjoint, qui étaient initialement à la charge du salarié au jour de son décès.

Est considéré comme décès simultané à celui du participant, le décès du conjoint survenant au cours du même

événement :

- Sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre du décès ;
- Sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre du décès.

Décès du conjoint postérieur ou simultané au décès du salarié

En cas de décès du conjoint survenant postérieurement ou simultanément au décès du salarié, il est versé un capital égal à 100 % du capital versé au décès du salarié, à l'exclusion de la majoration éventuelle pour décès accidentel.

Le conjoint ne doit être ni remarié, ni lié par un Pacs au jour de son décès.

Est considéré comme décès simultané à celui du salarié, le décès du conjoint survenant au cours du même événement :

- Sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès,
- Ou lorsque le décès du conjoint survient dans un délai de 24 heures avant le décès du salarié.

La prestation est répartie par parts égales entre les enfants à charge du conjoint, qui étaient initialement à la charge du salarié au jour de son décès.

Allocation Frais d'obsèques

En cas de décès du conjoint du salarié ou d'un enfant à charge du salarié au sens fiscal, il est versé une allocation à la personne ayant réglé les frais d'obsèques et le justifiant sur facture, dans la limite des frais réellement engagés.

En cas de décès d'un enfant à charge, cette allocation est égale à 100 % du Plafond mensuel de la Sécurité Sociale en vigueur au jour du décès.

En cas de décès du conjoint du salarié, cette allocation est égale à 100 % du Plafond mensuel de la Sécurité Sociale en vigueur au jour du décès.

Bénéficiaires du capital décès

À défaut de désignation expresse, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :

- À son conjoint non séparé de droit ou de fait,
- À défaut, à ses enfants, légitimes, reconnus ou adoptifs par parts égales entre eux,
- À défaut, à ses petits-enfants par parts égales entre eux,
- À défaut, à ses parents ou grands-parents survivants, par parts égales entre eux,
- À défaut, à sa succession pour suivre la dévolution légale.

Article 7-1-2 **Invalidité permanente et totale**

Prestations

Reconnaissance effectuée par la Sécurité sociale	Montant annuel de la rente complémentaire y compris la rente brute servie par la Sécurité sociale
Invalidité de 1 ^{ère} catégorie Incapacité permanente professionnelle dont le taux est compris entre 33 % inclus et 66 %,	49,5 % du salaire de référence sous déduction de la rente brute versée par la Sécurité Sociale
Invalidité de 2 ^{ème} ou 3 ^{ème} catégorie Incapacité permanente professionnelle dont le taux est supérieur à 66 %,	82,5 % du salaire de référence sous déduction de la rente brute versée par la Sécurité Sociale

Ces prestations sont versées par quotité mensuelle à terme échu.

La garantie invalidité du salarié est classée :

- En 1^{ère} catégorie, quand son état de santé lui permet de continuer à travailler,
- En 2^{ème} catégorie, quand son état de santé ne lui permet pas de continuer à travailler,
- En 3^{ème} catégorie, quand son état de santé ne lui permet pas de continuer à travailler et que l'assuré est dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie (est considéré en situation d'invalidité permanente et totale le salarié reconnu par la Sécurité sociale comme définitivement inapte à toute activité professionnelle et percevant à ce titre une rente d'invalidité 3^{ème} catégorie).

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la Sécurité Sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Lorsque la Sécurité Sociale réduit ses prestations, les prestations complémentaires versées sont diminuées à due concurrence.

Le service de la rente est maintenu sous réserve du versement de la rente d'invalidité de la sécurité sociale et au plus tard jusqu'à la liquidation d'une pension vieillesse de la Sécurité Sociale ou du décès du salarié.

Article 7-1-3 Risques exclus

Ne donnent pas lieu à garantie et n'entraînent aucun paiement à la charge de l'organisme assureur, en cas de décès/invalidité permanente et totale, les risques visés aux conditions générales de l'organisme assureur prévues au contrat souscrit par l'entreprise.

Article 7-2 Garantie rente éducation

Prestations

En cas de décès du salarié, chaque enfant à charge perçoit une rente dans les conditions suivantes

Jusqu'au 16 ^{ème} anniversaire	8 % du salaire de référence
Du 16 ^{ème} au 18 ^{ème} anniversaire	12 % du salaire de référence
À compter du 18 ^{ème} anniversaire et tant que l'enfant répond à la définition d'enfant à charge mentionnée	16 % du salaire de référence

Si l'enfant est orphelin de père et de mère, le montant de la rente est doublée.

Seront ainsi concernés, les enfants, en fonction de leur âge, dans les conditions suivantes :

- Jusqu'à leur 18^{ème} anniversaire, sans condition,
- Jusqu'à leur 26^{ème} anniversaire, et sous condition, soit :
 - m** De poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel,
 - m** D'être en apprentissage,
 - m** De poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle en alternance,
 - m** D'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès de Pôle Emploi comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle,
 - m** D'être employés dans un centre d'Aide par le Travail en tant que travailleurs handicapés.

Sont concernés par le présent dispositif, les enfants nés ou à naître du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus.

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions indiquées ci-dessus, les enfants à naître et nés viables et les enfants recueillis ; c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint du participant décédé, qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Paiement de la rente

La rente est versée par trimestre et d'avance.

Elle prend effet à compter du premier jour du trimestre civil suivant le décès du salarié.

Le versement de la rente éducation cesse à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant ne remplit plus les conditions d'attribution, ou n'est plus à charge.

Lorsque l'enfant est mineur, elle est versée à son représentant légal. Lorsque l'enfant est majeur, elle lui est versée directement.

Article 7-3 Garantie incapacité temporaire de travail

Il sera versé au salarié, après un an d'ancienneté dans l'entreprise, en arrêt de travail se poursuivant au-delà de la période de maintien de salaire assuré par l'employeur, consécutif à une maladie ou à un accident, professionnel ou non, pris en charge par la Sécurité sociale, des indemnités journalières complémentaires, visant à lui garantir de 87,5 % de la 365^{ème} partie du salaire de référence sous déduction des indemnités journalières brutes servies par la Sécurité sociale.

Pour les salariés dont l'ancienneté est inférieure à un an (ne bénéficiant pas du maintien de salaire assuré par l'employeur en raison d'une ancienneté insuffisante), l'indemnisation intervient à compter du 91^{ème} jour d'arrêt de travail continu.

En cas d'épuisement des droits au maintien de salaire tels que définis dans la présente convention collective, l'indemnisation intervient après la période de franchise de la Sécurité Sociale.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la Sécurité Sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Le service de la rente est maintenu sous réserve du versement de la rente d'invalidité de la sécurité sociale et au plus tard jusqu'à la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ou du décès du salarié. En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la Sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu (salaire à temps partiel, indemnités Pôle emploi...) ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Lorsque le régime de la Sécurité sociale réduit ses prestations, les indemnités journalières complémentaires sont réduites à due concurrence.

Le service des indemnités journalières complémentaires cesse :

- À la date de cessation de versement des indemnités journalières de la Sécurité sociale
- Lors de la reprise du travail,
- Au décès du salarié,
- Lors de la mise en invalidité,
- À la date de liquidation de la pension vieillesse pour inaptitude au travail.

Article 8

Cotisations

Article 8-1

Pour le régime salarié non-cadre

Les cotisations sont calculées sur la rémunération brute annuelle, toutes primes et indemnités confondues, supportant les charges sociales. Elles sont partagées entre l'employeur et le salarié à raison d'une répartition calculée comme suit :

- Sur la tranche A/ tranche B : 0,913 % à la charge de l'employeur;
- Sur la tranche B/ tranche B : 0,397 % pour le salarié ;
- Soit un total de 1,31 %.

L'affectation des cotisations aux diverses prestations du régime est fixée comme suit :

	Employeur	Salarié
	TA/ TB	TA/ TB
Décès - IAD	0,099 %	0,043 %
Allocation Obsèques	0,007 %	0,003 %
Rente éducation	0,084 %	0,036 %
Incapacité de travail		0,315 %
Invalidité	0,723 %	
Total	0,913 %	0,397 %

Les cotisations sont réglées par l'entreprise par trimestre à terme échu.

Article 8-2

Pour le régime salarié cadre

Article 8-2-1

Cotisations

Les cotisations sont calculées sur la rémunération brute annuelle, toutes primes et indemnités confondues, supportant les charges sociales. Elles sont partagées entre l'employeur et le salarié à raison d'une répartition calculée comme suit :

- Sur la tranche A : 1,54 % entièrement à la charge de l'employeur,

— Sur la tranche B : 1,096 % pour l'employeur et 1,096 % pour le salarié.

L'affectation des cotisations aux diverses prestations du régime est fixée comme suit :

	Employeur		Salarié	
	Tranche A	Tranche B	Tranche A	Tranche B
Décès IAD	0,66 %	0,245 %	-	0,245 %
Allocations obsèques	0,01 %	0,005 %	-	0,005 %
Rente éducation OCIRP	0,12 %	0,06 %	-	0,06 %
Incapacité de travail	0,25 %	0,335 %	-	0,335 %
Invalidité	0,50 %	0,451 %	-	0,451 %
Total	1,54 %	1,096 %	-	1,096 %

Les cotisations sont réglées par l'entreprise par trimestre à terme échu.

Article 8-2-2

Dispositions spécifiques pour les entreprises relevant du secteur des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075)

Pour limiter l'impact financier de l'affiliation au présent régime pour les entreprises relevant du des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs, qui à ce jour, ont une répartition de la cotisation au financement régime de prévoyance sur la base de 50 % entreprise – 50 % salariés, il est convenu que ces dernières disposeront au plus tard jusqu'au 1^{er} janvier 2025 pour appliquer la nouvelle répartition de la cotisation telle que prévue à l'article 8-2-1 du présent accord.

Elles pourront continuer d'appliquer une répartition égalitaire entre elle et les salariés sous réserve de respecter le taux de cotisation globale. En tout état de cause, pour l'année 2024, les entreprises appliquant le régime de branche du secteur des œufs devront prendre à leur seule charge l'augmentation du taux de cotisation au titre de l'année de 2024.

Au terme de l'année 2024, elles devront appliquer la répartition fixée par le présent accord.

Article 9

Traitement des périodes de suspension du contrat de travail

Conformément aux règles administratives en vigueur et notamment à l'instruction interministérielle DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021, le bénéfice des garanties mises en place par les présents régimes est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail sont suspendus, pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

— D'un maintien, total ou partiel, de salaire ;

— D'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;

— D'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

Sont notamment concernées les périodes de suspension du contrat de travail liées à une maladie, une maternité ou un accident ainsi que les périodes d'activité partielle et d'activité partielle de longue durée, dès lors qu'elles sont indemnisées.

Dans cette hypothèse, l'entreprise verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisations.

Les cotisations salariales continueront à être précomptées sur le montant de la rémunération maintenue et l'entreprise maintiendra sa participation patronale.

Dans les cas de suspension de contrat non visés par les présentes (congé sabbatique, etc.), la couverture est automatiquement suspendue.

Le bénéficiaire peut demander à l'organisme assureur le maintien de sa couverture avec paiement de la cotisation à sa charge intégrale (part patronale et part salariale), directement auprès de cet organisme.

Article 10 **Portabilité des droits du régime de prévoyance collective**

10-1 **Conditions d'ouverture des droits et garanties maintenues**

Sont bénéficiaires du maintien à titre gratuit des garanties suivantes, les anciens salariés des entreprises relevant du présent accord, dont la rupture du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvre droit à prise en charge par le régime de l'assurance chômage.

Cette portabilité vise, sous réserve d'en remplir les conditions, les garanties étendues suivante de l'accord précité :

- Garantie Décès, Invalidité permanente et totale des salariés cadres et non cadres ;
- Garantie Rente Éducation des salariés cadres et non cadres;
- Garantie incapacité temporaire de travail des salariés cadres et non cadres.

10-2 **Garantie invalidité des salariés cadres et non cadres dans les conditions prévues par chacun de ces articles**

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits aient été ouverts chez le dernier employeur, au titre du régime de prévoyance conventionnel.

Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur au niveau du régime de prévoyance conventionnel, dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité.

De ce fait, en cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Conformément à la loi du 14 juin 2013, afin d'améliorer l'information du salarié quittant l'entreprise, l'employeur devra signaler le maintien des garanties dans le certificat de travail et informer l'organisme de prévoyance de la cessation du contrat de travail, dans un délai d'un mois.

Par ailleurs, la notice d'information fournie par l'organisme assureur et remise au salarié par l'employeur doit mentionner les conditions d'application de la portabilité.

L'ancien salarié doit justifier auprès de l'organisme assureur qu'il remplit les conditions pour bénéficier du maintien des garanties prévoyance, susvisées, tant au niveau des conditions d'ouverture, que de leur maintien, conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

À ce titre, il transmet notamment à l'organisme assureur un justificatif de l'ouverture de ses droits à indemnisation chômage et s'engage à l'informer en cas de reprise d'une activité professionnelle et dès lors qu'il ne bénéficie plus d'aucune indemnisation au titre du chômage.

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié.

10-3 **Durée et limites de la portabilité**

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse, à la date de l'événement :

- lorsque le participant reprend un autre emploi,
- ou dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage,
- ou en cas de liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale,
- ou en cas de décès du participant,
- ou en cas de suppression des dispositions conventionnelles concernées.

En revanche, la suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le maintien des garanties dont la durée n'est pas prolongée pour autant.

Conformément, à ce qui précède, dès qu'il en a connaissance, l'ancien salarié (ou ses ayants droits en cas de décès) doit informer l'organisme assureur, de toute cause entraînant la cessation anticipée des garanties.

10-4 **Salaire de référence**

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini au titre de l'article 4 de l'accord

précité, pour les salariés en activité pour chaque garantie maintenue, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de cessation du contrat de travail. Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de rupture, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle l'ancien salarié ouvre droit et qu'il aurait perçues au titre de la même période.

Si l'allocation chômage n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des conditions du régime d'assurance chômage applicables au jour de l'incapacité. Il en sera de même si la date théorique de fin de droit à l'allocation chômage survient au cours de la période d'indemnisation.

Pour la détermination du traitement de base, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de rupture, indemnités compensatrices de congés payés, primes de précarité et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

Article 11

Reprise des risques en cours

L'entreprise qui adhère au présent régime de prévoyance doit, dès son adhésion, produire la liste déclarative des salariés en arrêt de travail, sous réserve que le contrat de travail soit toujours en vigueur.

L'indemnisation de ces salariés intervient dans les conditions légales et réglementaires applicables qui seront précisées dans les conditions générales de l'organisme assureur.

Article 12

Changement d'organisme assureur

Dans l'hypothèse du changement d'organisme assureur au sein de l'entreprise par le présent accord, les modalités de maintien des prestations au sein des entreprises et les conditions de revalorisation futures sont celles définies par la réglementation et les conditions des contrats d'assurances des organismes concernés.

Article 13

Mise en place du régime

Les entreprises disposant déjà d'un régime de prévoyance à la date d'effet du présent accord, peuvent maintenir leur contrat auprès de l'organisme auquel elles adhèrent, sous réserve que le contrat garantisse les mêmes risques à un niveau de prestations au moins équivalent, apprécié risque par risque.

Article 14

Prise en compte des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Il est rappelé que dans le cadre de la négociation ayant abouti au présent accord, conformément aux dispositions de l'article No. 2261-23-1 du Code du travail, les partenaires sociaux signataires ont pris en considération les principes suivants dans le cadre de leur négociation :

— Le principe d'égalité de traitement entre les salariés;

— La configuration des entreprises du secteur d'activité concerné et notamment les attentes et contraintes d'organisation des entreprises de moins de 50 salariés représentant une part importante des entreprises de ce secteur.

En conséquence, compte tenu de l'objet du présent accord, lequel a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises du secteur, quelque soit leur effectif, les partenaires sociaux ont convenu qu'il n'y avait pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 15

Suivi de l'accord

Les partenaires sociaux se réuniront une fois tous les ans afin de dresser un bilan de l'application du présent accord et s'interroger sur l'opportunité d'une éventuelle révision.

Article 16

Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales qui lui sont applicables.

Article 17

Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par une partie signataire conformément aux dispositions légales qui lui sont applicables.

Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception.

tion.

Article 18 **Date d'entrée en vigueur - durée - extension**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail.

(Al. exclu de l'extension par arr. 10 juill. 2024, JO 17 juill.) Pour les entreprises appliquant déjà les dispositions du régime de branche mutualisé de la Boulangerie Pâtisserie, les dispositions du présent accord s'appliquent au 1^{er} janvier 2024.

Pour toutes les autres entreprises, les dispositions du présent accord s'appliquent au plus tard au 1^{er} janvier 2025. En tout état de cause, au 1^{er} janvier 2025, les dispositions du présent accord annuleront et remplaceront toutes les dispositions conventionnelles antérieures du champ d'application mentionné à l'article 1.

Le présent accord fera également l'objet d'une demande d'extension selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Régime de frais de santé **Accord du 30 novembre 2023**

[Étendu par arr. 10 juill. 2024, JO 17 juill. mod. par arr. 11 déc. 2024, JO 18 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024, pour les entreprises appliquant déjà les dispositions du régime de branche mutualisé de la Boulangerie Pâtisserie, et au plus tard pour toutes les autres entreprises, au 1^{er} janv. 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNIPO ;

FEB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CGT-FO.

Il a été convenu ce qui suit

Préambule

Par accord collectif de branche étendu en date du 15 avril 2019, les branches professionnelles des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie (IDCC n° 1747) et des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC n° 2075), ont acté, avec leurs organisations syndicales représentatives de salariés respectives, le rapprochement volontaire de leurs champs conventionnels, créant ainsi une seule branche professionnelle.

Forts de ce constat, les partenaires sociaux de la nouvelle branche ont engagé des négociations afin d'aboutir à la mise en place de nouvelles dispositions conventionnelles harmonisées.

Les parties se sont ainsi engagées à harmoniser les dispositions de la Convention Collective Nationale des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie et de la Convention Collective Nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs.

Un accord de méthode en date du 5 avril 2022 relatif à l'harmonisation des dispositions des Conventions Collectives Nationales a été conclu pour organiser ces négociations.

Dans ce cadre, les parties ont convenu en 1^{er} lieu de l'harmonisation des dispositions conventionnelles concernant le régime de frais de santé.

Le présent accord marque la volonté de la branche de s'investir dans la santé des salariés appartenant aux entreprises relevant de son champ d'application, en leur accordant notamment une meilleure prise en charge de leurs dépenses de santé. Les partenaires sociaux ont ainsi souhaité organiser un régime conventionnel, respectueux des besoins des salariés.

De plus, les partenaires sociaux, garants de la bonne gestion financière et de la pérennité du régime, assureront un pilotage adapté selon les évolutions législatives et économiques.

Le présent accord met en place, conformément aux articles L. 911-1 et suivants du Code de la Sécurité sociale, un régime complémentaire de frais de santé, collectif et obligatoire.

Il est expressément convenu entre les parties, que dans le cadre de la poursuite des travaux d'harmonisation, les présentes dispositions du présent accord seront reprises pour être intégrées dans l'accord global portant mise en place d'une convention collective unique.

Article 1

Objet

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des champs d'application de la Convention Collective Nationale des activités industrielles de Boulangerie et de Pâtisserie (IDCC 1747) ainsi que de la Convention Collective Nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de Transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075).

Ce régime répond aux objectifs suivants :

— *(Tiret exclu de l'extension par arr. 10 juill. 2024, JO 17 juill.) La mutualisation des risques au niveau professionnel qui, d'une part, permet de pallier les difficultés rencontrées par certaines entreprises de la profession, généralement de petite taille, lors de la mise en place d'une protection sociale complémentaire et, d'autre part, garantit l'accès aux garanties collectives, sans considération, notamment, d'âge ou d'état de santé ;*

— La solidarité entre l'ensemble des entreprises et les salariés de la profession sous la forme, notamment, du développement d'un fonds d'action social.

Les prestations prévues par le présent régime interviennent en complément du régime de la sécurité sociale et de tout autre organisme.

Le contrat prend en charge la participation de l'assuré au titre des prestations de prévention considérées comme prioritaires au regard de certains objectifs de Santé Publique et figurant sur la liste de prestations fixée par les dispositions réglementaires et légales applicables.

Le régime de branche ne prévoit pas la prise en charge de :

— La majoration de la participation de l'assuré prévue aux articles L. 162-5-3 du Code de la sécurité sociale en cas de consultation d'un médecin en dehors du parcours de soins et L. 161-36-2 du code de la sécurité sociale, en cas de refus du droit d'accès au dossier médical personnel ;

— Les dépassements d'honoraires pratiqués par certains spécialistes lorsque l'assuré consulte sans prescription du médecin traitant et ce sur les actes cliniques et techniques pris en application du 18° de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale, à hauteur au moins du montant du dépassement autorisé sur les actes cliniques ;

— La participation forfaitaire à la charge des assurés sociaux, imputée sur les remboursements effectués par la sécurité sociale et imposées par les dispositions légales ou réglementaires applicables ;

— Les franchises prévues par les dispositions légales et réglementaires applicables.

Ce dispositif est en conformité avec les exigences posées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale relatif aux contrats dits «responsables» et les décrets et arrêtés pris pour son application (et notamment les articles R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale).

En outre, il est en conformité avec le décret du 8 juillet 2014 modifiant l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale et du décret du 8 septembre 2014 relatif aux garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des champs d'application de la Convention Collective Nationale des activités industrielles de Boulangerie et de Pâtisserie (IDCC 1747) ainsi que celui de la Convention Collective Nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de Transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075).

La mise en œuvre du présent dispositif n'a donc pas pour objet la remise en cause d'un régime d'entreprise d'un niveau au moins équivalent.

En conséquence, les entreprises disposant au jour de l'arrêt d'extension du présent accord d'un régime frais de santé mis en place selon les dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale et comprenant des garanties d'un niveau au moins équivalent à celles définies dans le présent accord, peuvent conserver leur régime.

Le niveau des garanties est apprécié poste par poste. Les garanties maintenues à titre gratuit pour les ayants-droits en cas de décès et pour les salariées en congé maternité font partie des postes concernés pour apprécier le caractère au moins équivalent des garanties.

Les entreprises ayant un régime frais de santé moins favorable apprécié dans les conditions énoncées ci-dessus,

devront adapter leurs garanties au plus tard le 1^{er} janvier 2025.

Article 3 **Bénéficiaires des garanties**

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises relevant des champs d'application de la Convention Collective Nationale des activités industrielles de Boulangerie et de Pâtisserie (IDCC 1747) ainsi que celui de la Convention Collective Nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de Transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075).

Ce régime sera applicable aux salariés ci-dessus visés, sans condition d'ancienneté.

Autres bénéficiaires

Peuvent adhérer de manière facultative au présent régime, en acquittant l'intégralité de la cotisation :

- Les anciens salariés retraités qui bénéficiaient du présent régime au moment de la liquidation de leurs droits à l'assurance retraite ;
- Les salariés en suspension du contrat de travail sans salaire, ni revenu de substitution provenant d'un régime de prévoyance dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article 12.

Article 4 **Adhésion obligatoire**

4.1 **Principe général**

Il est mis en place un régime complémentaire de frais de santé collectif et obligatoire.

Le régime s'impose de plein droit dans les relations individuelles de travail à l'ensemble des bénéficiaires définis à l'article 3 en tant qu'élément du statut collectif de l'entreprise.

L'équilibre technique du régime est conditionné à ce caractère obligatoire.

Par conséquent sont obligatoires :

- L'affiliation des salariés auprès de l'organisme assureur;
- Le précompte correspondant à la part salariale des cotisations d'assurance.

4.2 **Choix de l'entreprise : affiliation obligatoire du salarié ou affiliation obligatoire uniforme**

Selon la démographie de l'entreprise, l'entreprise peut décider de recourir à une affiliation uniforme en lieu et place de l'affiliation obligatoire salarié

4.3 **Cas dispense d'affiliation**

Peuvent ne pas adhérer au régime en application de l'article R. 242-1-6 du Code de la sécurité sociale, à condition d'en faire la demande expresse à compter de la date de mise en place du régime, ou à compter de leur embauche, et sans que cela remette en cause le caractère obligatoire et collectif du régime les salariés répondant aux conditions suivantes :

- Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à douze mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à douze mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- Les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du Code de la sécurité sociale ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 du Code de la sécurité sociale. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- Les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en échéance du contrat individuel ;
- À condition de le justifier chaque année, les salariés, quelle que soit leur date d'embauche, qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale ;

Ainsi, peuvent bénéficier d'une telle dispense :

- Les salariés bénéficiant d'une couverture complémentaire et obligatoire par leur conjoint, concubin ou leur compagnon de PACS ;
- Les salariés bénéficiant d'une couverture complémentaire et obligatoire auprès d'un autre employeur (salariés à employeurs multiples).

Les salariés concernés devront à cet effet produire, lors de l'entrée en vigueur du présent accord ou de leur embauche, puis ensuite chaque année, une attestation d'affiliation ou tout document confirmant leur situation.

En cas de cessation du bénéfice de cette couverture obligatoire, ou de modification du texte légal ou réglementaire, leur adhésion au présent régime deviendra immédiatement obligatoire.

L'entreprise devra conserver les demandes de dispense d'adhésion et les justificatifs annuels qu'elle devra être en mesure de fournir en cas de contrôle URSSAF.

Les salariés ci-dessus ayant choisi de ne pas adhérer au présent régime ne seront pas affiliés auprès de l'organisme assureur et ne bénéficieront pas de la participation de l'entreprise au financement de leur couverture et ce pendant toute la durée du rattachement à celle-ci.

Ces salariés pourront, à tout moment, revenir sur leur décision et solliciter par écrit leur adhésion au régime mis en place dans l'entreprise. Dans ce cas, leur adhésion prendra effet le 1^{er} jour du mois qui suit leur demande (sous réserve des dispositions du contrat d'assurance).

En tout état de cause, ces salariés seront tenus de cotiser et d'adhérer au régime lorsqu'ils cesseront de justifier de leur situation.

Il est rappelé que l'adhésion au titre de la garantie de base est irrévocable et définitive, pour toute la durée d'application du régime.

Article 5

Affiliations optionnelles pour les ayants-droits du salarié

Dans le cadre du présent régime, seule l'adhésion des salariés est obligatoire.

Toutefois, les salariés peuvent opter facultativement pour une extension du présent régime à tout ou partie de leur famille, en optant pour la couverture «ayant droit».

Est considéré comme ayant droit :

- Le conjoint du salarié ;
- Le concubin (lié ou non par un Pacs avec le salarié) du salarié
- Les enfants à charge répondant à la définition suivante :
 1. Les enfants de moins de 18 ans à charge du salarié ou de son conjoint ou de son concubin au sens de la législation Sécurité sociale et, par extension, les enfants de moins de 26 ans à charge du salarié au sens de la législation fiscale à savoir :
 - a) Les enfants du salarié, de son conjoint ou de son concubin pris en compte dans le calcul du quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable,
 - b) Les enfants du salarié auxquels celui-ci sert une pension alimentaire y compris en application d'un jugement de divorce, retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global,
 2. Quel que soit leur âge, et sauf déclaration personnelle de revenus, les enfants infirmes, c'est-à-dire hors d'état de subvenir à leurs besoins en raison notamment de leur invalidité, au sens de la législation fiscale définie, pris en compte dans le calcul du quotient familial, ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable, ou bénéficiaires d'une pension alimentaire que le salarié est autorisé à déduire de son revenu imposable.
 3. Toutes personnes à charge du salarié au sens des assurances sociales.

Le salarié pourra opter pour ce dispositif optionnel à l'occasion de chaque échéance annuelle.

Il pourra y mettre fin lors de cette même échéance annuelle, sous réserve de respecter un délai de préavis de 2 mois.

Le financement de cette option sera à la charge exclusive du salarié.

En cas d'option, tout changement affectant la situation de famille du salarié assuré doit être porté à la connaissance de l'organisme assureur.

Article 6 **Financement des garanties collectives**

Article 6-1 **Cas général : socle de base**

La cotisation globale d'assurance est répartie selon les modalités ci-après :

- Employeur 50 %
- et Salarié 50 %

La cotisation obligatoire «salarié» sera répartie comme suit :

Cotisations (1)	Participation patronale	Participation salariale	Montant total
Salarié Régime général de la Sécurité Sociale	0,5135 %	0,5135 %	1,027 %
Salarié Régime local Alsace Moselle	0,305 %	0,305 %	0,61 %
(1) exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la Sécurité Sociale			

Ou selon le choix de l'entreprise, la cotisation obligatoire «uniforme» sera répartie comme suit :

Cotisations (1)	Participation patronale	Participation salariale	Montant total
Salarié Régime général de la Sécurité Sociale	1,31 %	1,31 %	2,62 %
Salarié Régime local Alsace Moselle	0,78 %	0,78 %	1,56 %
(1) exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la Sécurité Sociale			

Les cotisations optionnelles, Adulte / Enfant, sont à la charge exclusive du salarié.

Article 6-2 **Évolution de la cotisation globale**

Il est rappelé que la tarification est par définition évolutive d'un exercice à l'autre, notamment en cas d'application de la clause d'indexation du contrat d'assurance, de déficit technique (mauvais rapport sinistre/primes ou prestations/cotisations) ou de désengagement du régime général de la Sécurité sociale.

Le maintien de l'équilibre du régime, piloté par les partenaires sociaux, peut ainsi nécessiter, ci-après :

- Des revalorisations tarifaires (celles-ci sont alors répercutées sur la base de la répartition employeur/salarié définie à l'article 6-1 ;
- À défaut, des réductions de garanties, de manière à maintenir les tarifs.

Article 7 **Garanties**

Abréviations :

BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement

CCAM : Classification commune des actes médicaux

DPTM (Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée) : OPTAM / OPTAM-CO

OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée

OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - Chirurgie-Obstétrique

€ : Euro

FR : Frais réels engagés par le bénéficiaire

HLF : Honoraires limites de facturation fixée selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

PLV : Prix limites de vente fixée selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

RSS : Remboursement Sécurité Sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement

TM : Ticket Modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR - RSS)

Hospitalisation			
		Niveau d'indemnisation	
Nature des frais En cas d'hospitalisation médicale, chirurgicale et de maternité		Conventionné	Non Conventionné
Frais de séjour		130 % BR	
Forfait journalier hospitalier		100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Honoraires :			
Actes de chirurgie (ADC)			
Actes d'anesthésie (ADA)		Adhérents DPTM :	250 % BR
Actes techniques médicaux (ATM)		Non adhérents DPTM :	200 % BR
Autres honoraires			
Chambre particulière		35 € par jour	
Frais d'accompagnement			
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)		35 € par jour	

Transport	
Nature des frais	Niveau d'indemnisation
Transport remboursé SS	100 % BR

Soins courants		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non Conventionné
Honoraires médicaux :		
- Remboursés SS		
Généralistes	Adhérents DPTM :	100 % BR
(Consultations et visites)	Non adhérents DPTM :	100 % BR
Spécialistes	Adhérents DPTM :	100 % BR
(Consultations et visites)	Non adhérents DPTM :	100 % BR
Actes de chirurgie (ADC)	Adhérents DPTM :	100 % BR
Actes techniques médicaux (ATM)	Non adhérents DPTM :	100 % BR
Actes d'imagerie médicale (ADI)	Adhérents DPTM :	100 % BR
Actes d'échographie (ADE)	Non adhérents DPTM :	100 % BR
- Non remboursés SS		
Acupuncture, Chiropractie, Ostéopathie (si consultations pratiquées par un professionnel de santé recensé au répertoire ADELI ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS)	45 € par acte limité à 3 actes par année civile	
Honoraires paramédicaux		

Soins courants		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non Conventionné
Auxiliaires médicaux (actes remboursés SS)	100 % BR	
Analyses et examens de laboratoire		
Analyses et examens de biologie médicale remboursés SS	100 % BR	
Médicaments :		
- Remboursés SS	100 % BR	
- Non remboursés SS		
Contraception	Crédit annuel par bénéficiaire de 1 % du PMSS	
Pharmacie (hors médicaments) :		
- Remboursée SS (dont vaccins anti-grippe et autres vaccins)	100 % BR	
- Non remboursée SS		
Vaccins anti-grippe et autres	Forfait de 50 € par an et par bénéficiaire (sur présentation d'une prescription médicale et d'une facture)	
Sevrage tabagique	Crédit de 1 % du PMSS par année civile	
Matériel médical		
Orthopédie, autres prothèses et appareillages remboursés SS (hors auditives, dentaires et d'optique)	100 % BR + crédit de 1000 € par année civile	
Actes de prévention remboursés SS		
Actes de prévention définis par la réglementation	100 % BR	

Aides auditives		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non Conventionné
Équipements 100 % Santé(**) :		
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 ^{ème} anniversaire	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité sociale, dans la limite des PLV (***)	
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 ^{ème} anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^{ème} après correction)		
Équipements libres (****) :		
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 ^{ème} anniversaire	225 % BR (***)	
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 ^{ème} anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^{ème} après correction)	120 % BR (***)	
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés SS (*)	120 % BR	
<p>(*) Pour les piles, la garantie s'applique dans la limite du nombre annuel de paquets fixé par l'arrêté du 14 novembre 2018.</p> <p>(**) Équipements de Classe I, tels que définis réglementairement.</p> <p>(***) La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par oreille, par période de 4 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai s'entendant pour chaque oreille indépendamment).</p> <p>(****) Équipements de Classe II, tels que définis réglementairement.</p> <p>S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la garantie couvre dans tous les cas, le montant minimal de prise en charge fixé par la réglementation en vigueur relative au «contrat responsable». La prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue par ailleurs dans la limite du plafond de remboursement prévu par cette même réglementation (1700 € RSS inclus au 1^{er} janvier 2021).</p>		

Dentaire		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non Conventionné
Soins et prothèses 100 % Santé (*)		
Inlay core	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité sociale, dans la limite des HLF	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires		
Prothèses		
- Panier maîtrisé (**)		
Inlay, onlay	100 % BR dans la limite des HLF	
Inlay core	200 % BR dans la limite des HLF	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	200 % BR dans la limite des HLF	
- Panier libre (***)		
Inlay, onlay	100 % BR	
Inlay core	200 % BR	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	200 % BR	
Soins		
Soins dentaires conservateurs, chirurgicaux ou de prévention	100 % BR	
Autres actes dentaires remboursés SS		
Orthodontie remboursée SS	180 % BR	
Actes dentaires non remboursés SS		
Soins prothétiques et prothèses dentaires, pour des actes codés dans la CCAM et ayant une base de remboursement SS	100 % BR	
Parodontologie	Crédit de 200 € par année civile	
Implants dentaires (la garantie «implantologie» comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe : scanner, pilier...)	Crédit de 200 € par année civile	
Orthodontie	110 % BR	
(*) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier 100 % santé, tels que définis réglementairement. (**) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier maîtrisé, tels que définis réglementairement. (***) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier libre, tels que définis réglementairement.		

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non Conventionné
Équipements 100 % Santé (*) :		
Monture de classe A (quel que soit l'âge) (**)	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité sociale, dans la limite des PLV	
Verres de classe A (quel que soit l'âge) (**)		
Prestation d'appairage pour des verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité sociale, dans la limite des PLV	
Supplément pour verres avec filtres de classe A	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité sociale, dans la limite des PLV	
Équipements libres (***) :		

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non Conventionné
Monture de classe B (quel que soit l'âge) (**)	85 €	
Verres de classe B (quel que soit l'âge) (**)	Montants indiqués dans la grille optique ci-après, en fonction du type de verres	
Prestations supplémentaires portant sur un équipement d'optique de classe A ou B		
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien-lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe A	100 % BR dans la limite des PLV	
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien-lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe B	100 % BR dans la limite des PLV	
Supplément pour verres avec filtres de classe B	100 % BR dans la limite des PLV	
Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme / système antip-tosis / verres iséiconiques)	100 % BR	
Autres dispositifs médicaux d'optique		
Lentilles acceptées par la SS	100 % BR + 5 % PMSS par an	
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	7 % PMSS par an	

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non Conventionné
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	Crédit de 7 % du PMSS par année civile et par œil	

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non Conventionné

(*) Équipements de classe A et prestations supplémentaires portant sur l'équipement de classe A pris en charge dans le cadre du «100 % santé», tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.

(**) Conditions de renouvellement de l'équipement :

La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'arrêté du 3 décembre 2018 modifiant la prise en charge d'optique médicale de la Liste des Produits et Prestations (LPP) prévue à l'article L. 165-1 du Code de la Sécurité sociale, et rappelées ci-après : Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière prise en charge d'un équipement.

Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale d'un an après le dernier remboursement d'un équipement.

Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné à l'alinéa précédent s'applique.

Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif de l'équipement optique concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement et dans ce cas, le délai de renouvellement s'apprécie distinctement pour chaque élément.

Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans au moins l'une des situations suivantes :

- variations de la sphère ou du cylindre d'au moins 0,5 dioptrie d'un verre, ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres ;
- variation d'au moins 0,5 dioptrie de l'addition (pour un verre), ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres en cas de presbytie et en l'absence de variation de la vision de loin ;
- somme des variations (en valeur absolue) de loin et de près d'au moins 0,5 dioptrie (pour un verre), en cas de presbytie et en présence de variation de la vision de loin ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 20° pour un cylindre (+) inférieur ou égal à 1,00 dioptrie ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 10° pour un cylindre (+) de 1,25 à 4,00 dioptries ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 5° pour un cylindre (+) > 4,00 dioptries. La justification d'une évolution de la vue (dans les limites rappelées ci-dessus) doit être effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit selon les dispositions de l'article D. 4362-12-1 du code de la santé publique lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance.

Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.

Par dérogation enfin, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières, précisées par la liste fixée ci-après et sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique :

- les troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique :
- glaucome ;
- hypertension intraoculaire isolée ;
- DMLA et atteintes maculaires évolutives ;
- rétinopathie diabétique ;
- opération de la cataracte datant de moins de 1 an ;
- cataracte évolutive à composante réfractive ;
- tumeurs oculaires et palpébrales ;
- antécédents de chirurgie réfractive datant de moins de 6 mois ;
- antécédents de traumatisme de l'œil sévère datant de moins de 1 an ;
- greffe de cornée datant de moins de 1 an ;
- kératocône évolutif ;
- kératopathies évolutives ;
- dystrophie cornéenne ;
- amblyopie ;
- diplopie récente ou évolutive ;
- les troubles de réfraction associés à une pathologie générale :
- diabète ;
- maladies auto-immunes (notamment Basedow, sclérose en plaques, polyarthrite rhumatoïde, lupus, spondylarthrite ankylosante) ;
- hypertension artérielle mal contrôlée ;
- sida ;
- affections neurologiques à composante oculaire ;
- cancers primitifs de l'œil ou autres cancers pouvant être associés à une localisation oculaire secondaire ou à un syndrome paranéoplasique ;
- les troubles de réfraction associés à la prise de médicaments au long cours :
- corticoïdes ;
- antipaludéens de synthèse ;
- tout autre médicament qui, pris au long cours, peut entraîner des complications oculaires.

La mention par l'ophtalmologiste sur l'ordonnance de ces cas particuliers est indispensable à la prise en charge dérogatoire.

La prise en charge de deux équipements est autorisée uniquement pour les patients ayant :

- une intolérance ou une contre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, et présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin.

Dans ce cas, la prise en charge peut couvrir deux équipements corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés.

- une amblyopie et / ou un strabisme nécessitant une pénalisation optique. Pour ces patients, la prise en charge peut couvrir deux équipements de corrections différentes à porter en alternance.

(***) Équipements de classe B, tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.

Verres Unifocaux / Multifocaux / Progressifs	Avec/Sans Cylindre	SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	Montant en € par verre (RSS inclus)
Unifocaux	Sphériques	SPH de - 6 à + 6 (*)	85
		SPH < à - 6 ou > à + 6	85
	Sphéro cylindriques	SPH de - 6 à 0 et CYL ≤ + 4	85
		SPH > 0 et S ≤ + 6	85
		SPH > 0 et S > + 6	85
		SPH < - 6 et CYL ≥ + 0,25	85
		SPH de - 6 à 0 et CYL > + 4	85
Progressifs et Multifocaux	Sphériques	SPH de - 4 à + 4	85
		SPH < à - 4 ou > à + 4	85
	Sphéro cylindriques	SPH de - 8 à 0 et CYL ≤ + 4	85
		SPH > 0 et S ≤ + 8	85
		SPH de - 8 à 0 et CYL > + 4	85
		SPH > 0 et S > + 8	85
		SPH < - 8 et CYL ≥ + 0,25	85

(1) (*) Le verre neutre est compris dans cette classe.

Autres frais	
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation
Forfait maternité	
Naissance ou adoption d'un enfant déclaré (cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré)	Forfait de 100 €

Les garanties du régime couvrent la prise en charge de la participation forfaitaire acquittée par le bénéficiaire en cas de réalisation d'un acte coûteux (qualifiée de forfait sur les actes dits «lourds») prévue au I de l'article R. 160.16 du code de la Sécurité sociale.

Article 8 Règlement des prestations

L'organisme assureur procède aux versements des prestations au vu des décomptes originaux des prestations en nature ou le plus souvent grâce à la télétransmission établie avec les Caisses Primaires d'Assurance Maladie, ou le cas échéant encore sur pièces justificatives des dépenses réelles.

Les prestations garanties sont versées soit directement aux salariés, soit aux professionnels de santé par tiers payant. Les modalités pratiques complémentaires du règlement des prestations (pièces justificatives...) seront détaillées dans le contrat d'adhésion de l'entreprise et la notice d'information remise aux salariés.

Article 9 Tiers payant

Après l'enregistrement de l'affiliation du salarié auprès de l'organisme assureur, il lui est remis une carte santé permettant la pratique du tiers payant avec certaines professions de santé et l'obtention, le cas échéant, de prises en charge hospitalières, optiques, dentaires ou d'autres professions bénéficiant d'un accord de tiers payant.

Cette carte santé reste la propriété de l'organisme assureur.

L'entreprise s'engage à demander la restitution de la carte santé auprès du salarié, si elle est en cours de validité, dans le délai de quinze jours suivant la cessation définitive des garanties.

Article 10

Prescription

Toutes actions dérivant du présent régime sont prescrites dans le délai de 2 ans à compter de l'événement qui y donne naissance.

Article 11

Recours contre les tiers responsables

En cas de paiement des prestations par l'organisme assureur à l'occasion d'un accident comportant un tiers responsable, l'organisme assureur est subrogé au bénéficiaire des prestations dans son action contre le tiers responsable, dans la limite des dépenses qu'il a supportées, conformément aux dispositions légales et qui seront précisées dans les conditions générales de l'organisme assureur.

Article 12

Traitement des périodes de suspension du contrat de travail

Conformément aux règles administratives en vigueur et notamment à l'instruction interministérielle DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021, le bénéfice des garanties mises en place par le présent accord est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu, et, le cas échéant, de leurs ayants droit, pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- D'un maintien, total ou partiel, de salaire ;
- D'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- D'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

Sont notamment concernées les périodes de suspension du contrat de travail liées à une maladie, une maternité ou un accident ainsi que les périodes d'activité partielle et d'activité partielle de longue durée, dès lors qu'elles sont indemnisées.

Dans cette hypothèse, l'entreprise verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisations.

Les cotisations salariales continueront à être précomptées sur le montant de la rémunération maintenue et l'entreprise maintiendra sa participation patronale.

Dans les cas de suspension de contrat non visés à l'article 12 des présentes (congé sabbatique, etc.), la couverture est automatiquement suspendue.

Le bénéficiaire peut demander à l'organisme assureur le maintien de sa couverture avec paiement de la cotisation à sa charge intégrale (part patronale et part salariale), directement auprès de cet organisme.

Article 13

Maintien des garanties

Pour le salarié et ses ayants-droits, la garantie cesse d'être accordée à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise ou, en cas de maintien des droits au titre de l'article 14 du présent régime (portabilité), le dernier jour du mois au cours duquel le bénéficiaire cesse d'être couvert.

À titre exceptionnel et à condition que la totalité des cotisations mensuelles afférentes à la période de couverture ait été acquittée, la couverture peut être maintenue jusqu'à la fin du trimestre au cours duquel prend fin le contrat de travail.

Le régime de frais de santé prévu par les présentes dispositions pourra être maintenu au profit :

- Des anciens salariés bénéficiaires de prestations d'incapacité ou d'invalidité ;
- Des anciens salariés bénéficiaires de prestations du Pôle Emploi ;
- Des anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite.

Les intéressés doivent en faire la demande auprès de l'organisme assureur dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ou la fin de la période de portabilité prévue à l'article 14.

Si les salariés en font la demande, ce maintien de garanties prendra effet au plus tard au lendemain de la demande.

Les garanties dont bénéficient les anciens salariés sont identiques à celles relatives aux prestations versées aux salariés de l'entreprise.

Afin de garantir un haut degré de solidarité du régime, les tarifs applicables aux anciens salariés visés par le présent article ne peuvent être supérieurs de plus de :

-
- 100 % des tarifs globaux applicables aux salariés actifs pour la première année ;
 - 125 % des tarifs globaux applicables aux salariés actifs pour la deuxième année ;
 - 150 % des tarifs globaux applicables aux salariés actifs pour la troisième année ;
 - 180 % des tarifs globaux applicables aux salariés actifs pour la quatrième année ;
 - 200 % des tarifs globaux applicables aux salariés actifs pour les années suivantes.

À titre exceptionnel et à condition que la totalité des cotisations mensuelles afférentes à la période de couverture ait été acquittée, la garantie peut être maintenue jusqu'à la fin du trimestre au cours duquel prend fin le contrat de travail.

Les anciens salariés bénéficiaires d'une rente incapacité ou invalidité, d'une pension de retraite, ou s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, disposent d'un délai de 6 mois à compter de la cessation de leur contrat de travail ou le cas échéant, dans les 6 mois à compter de la période de portabilité pour demander à bénéficier du maintien de la garantie. La garantie prendra alors effet au plus tôt le lendemain de la cessation du contrat de travail ou le cas échéant, au plus tôt à l'issue de la période de prise en charge au titre du dispositif de portabilité.

Lorsque les garanties des anciens salariés cessent, les ayants-droits couverts par le présent régime peuvent bénéficier d'une couverture frais de santé sous réserve qu'ils en fassent la demande expressément à l'organisme assureur.

En cas de décès d'un salarié bénéficiaire du présent régime, y compris en période de portabilité des droits, ses ayants-droits bénéficieront des garanties du présent régime, sans paiement de cotisation pendant 12 mois à compter du premier jour du mois suivant le décès.

Ont la qualité d'ayant-droit les bénéficiaires visés à l'article 5 du présent régime.

À la fin de la période de gratuité, les ayants-droits pourront bénéficier d'une couverture frais de santé sous réserve qu'ils en fassent la demande expressément à l'organisme assureur.

Article 14 **Portabilité**

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale issue de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la Sécurisation de l'Emploi, en cas de cessation du contrat de travail (sauf en cas de faute lourde) ouvrant droit à la prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'ancien salarié, s'il bénéficiait effectivement des garanties à la date de la cessation de son contrat de travail, peut continuer à bénéficier du présent régime frais de santé dans les conditions légalement définies.

Le financement du maintien des droits est inclus dans la cotisation appelée au titre des salariés en activité, fixée à l'article 3.

Ainsi, la rupture du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause ou le motif, met fin à l'adhésion du bénéficiaire, ainsi qu'au versement des cotisations dans le cadre du contrat collectif, sous réserve :

- De la possibilité de demander à l'organisme assureur le maintien à titre individuel de la couverture (sans participation patronale), selon les modalités et conditions tarifaires prévues par le contrat d'assurance, conformément à l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 ;
- Et de la possibilité de bénéficier de la portabilité des garanties selon les dispositions de l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale.

Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse, à la date de l'événement :

- Lorsque le participant reprend un autre emploi,
- Ou dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage,
- Ou en cas de liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale,
- Ou en cas de décès du participant
- Ou en cas de suppression des dispositions conventionnelles concernées

En revanche, la suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le maintien des garanties dont la durée n'est pas prolongée pour autant. Conformément, à ce qui précède, dès qu'il en a connaissance, l'ancien salarié (ou ses ayants droits en cas de décès) doit informer l'organisme assureur, de toute cause entraînant la cessation anticipée des garanties.

Article 15

Fonds action sociale

Un fonds social est instauré au sein du présent régime ayant pour objet d'attribuer aux salariés des aides à caractère social dans le cadre du régime de remboursement des frais de santé.

Les aides à caractère exceptionnel sont versées aux salariés les plus défavorisés ou les plus en détresse, selon les critères définis par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI). Elles interviennent pour compléter des dépenses médicales au-delà des prises en charge de la sécurité sociale et éventuellement du présent régime, sans pouvoir excéder les frais réels exposés par les salariés et dans les conditions et limites prévues par la réglementation sur les contrats frais de santé responsables.

Les aides sont accordées par la CPPNI. Elles possèdent le caractère de secours, c'est-à-dire exceptionnel, individuel, en fonction des besoins du salarié et sans condition d'ancienneté, de position hiérarchique, d'assiduité.

Article 16

Prise en compte des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Il est rappelé que dans le cadre de la négociation ayant abouti au présent accord, conformément aux dispositions de l'article No. 2261-23-1 du Code du travail, les partenaires sociaux signataires ont pris en considération les principes suivants dans le cadre de leur négociation :

— Le principe d'égalité de traitement entre les salariés;

— La configuration des entreprises du secteur d'activité concerné et notamment les attentes et contraintes d'organisation des entreprises de moins de 50 salariés représentant une part importante des entreprises de ce secteur.

En conséquence, compte tenu de l'objet du présent accord, lequel a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises du secteur, quel que soit leur effectif, les partenaires sociaux ont convenu qu'il n'y avait pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 17

Suivi de l'accord

Les partenaires sociaux se réuniront une fois tous les ans afin de dresser un bilan de l'application du présent accord et s'interroger sur l'opportunité d'une éventuelle révision.

Article 18

Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales qui lui sont applicables.

Article 19

Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par une partie signataire conformément aux dispositions légales qui lui sont applicables.

Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception.

Article 20

Date d'entrée en vigueur - durée - extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail.

(Al. exclu de l'extension par arr. 10 juill. 2024, JO 17 juill.) Pour les entreprises appliquant déjà les dispositions du régime de branche mutualisé de la Boulangerie Pâtisserie, les dispositions du présent accord s'appliquent au 1^{er} janvier 2024.

Pour toutes les autres entreprises, les dispositions du présent accord s'appliquent au plus tard au 1^{er} janvier 2025.

En tout état de cause, au 1^{er} janvier 2025, les dispositions du présent accord annuleront et remplaceront toutes les dispositions conventionnelles antérieures du champ d'application mentionné à l'article 1.

Le présent accord fera également l'objet d'une demande d'extension selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Classification dans les secteurs des Entrepreneurs de la Boulangerie, de la

Viennoiserie, de la Pâtisserie et des Professionnels de l'Œuf

Accord du 23 avril 2024

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour suivant la date de publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEB ;

SNIPO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC CSFV.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par accord collectif de branche étendu en date du 15 avril 2019, les branches professionnelles des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie (IDCC n° 1747) et des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC n° 2075), ont acté, avec leurs organisations syndicales représentatives de salariés respectives, le rapprochement volontaire de leurs champs conventionnels, créant ainsi une seule branche professionnelle.

Forts de ce constat, les partenaires sociaux de la nouvelle branche ont engagé des négociations afin d'aboutir à la mise en place de nouvelles dispositions conventionnelles harmonisées.

Les parties se sont ainsi engagées à harmoniser les dispositions de la Convention Collective Nationale des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie et de la Convention Collective Nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs.

Un accord de méthode en date du 5 avril 2022 relatif à l'harmonisation des dispositions des Conventions Collectives Nationales a été conclu à ce titre pour organiser ces négociations.

Après avoir harmonisé les régimes de santé et de prévoyance, les parties poursuivent leur travail avec la classification, sujet majeur au sein d'une convention collective.

En effet, les partenaires sociaux affirment leur volonté de coconstruire un dispositif commun valorisant les métiers et les salariés qui les occupent.

Il est expressément convenu entre les parties, qu'à dans le cadre de la poursuite des travaux d'harmonisation, les présentes dispositions du présent accord seront reprises pour être intégrées dans l'accord global portant mise en place d'une convention collective unique.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des champs d'application de la Convention Collective Nationale des activités industrielles de Boulangerie et de Pâtisserie (IDCC 1747) ainsi que de la Convention Collective Nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de Transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075).

Article 2

Méthode de classification

Article 2.1

Présentation de la classification

La diversité des entreprises relevant de la branche professionnelle a rendu nécessaire la détermination d'une méthode de classification similaire pour l'ensemble des entreprises et des emplois concernés.

La classification vise à identifier chaque emploi correspondant à plusieurs postes définis selon les besoins et la structuration de chaque entreprise ayant pour finalité de créer un parcours professionnel potentiel et renforcer ainsi l'attractivité des métiers de la branche.

Cette méthode de classification a été coconstruite par les partenaires sociaux des secteurs des entrepreneurs de la boulangerie, de la viennoiserie, et de la pâtisserie et des professionnels de l'œuf.

Enfin, les partenaires sociaux rappellent que cette méthode s'applique indépendamment de la personne et notamment du sexe, de l'origine, de l'âge et du handicap des salariés occupant un emploi et de toute autre cause visée à l'article L. 1132-1 du code du travail.

Article 2.2

Critères et degrés de la classification

La méthode retenue repose sur 5 critères classants communs à tous les emplois et 9 degrés spécifiques par critère permettant d'apprécier objectivement les composantes, l'étendue et le degré de maîtrise de chaque emploi.

Les critères classants, déterminés paritairement, sont les suivants :

- Connaissances et compétences ;
- Initiative et autonomie ;
- Technicité et complexité ;
- Animation et communication ;
- Encadrement et responsabilité.

Une définition générique des critères classants et des degrés spécifiques à chaque critère est donnée en annexe 1 au présent accord.

Afin d'appréhender au mieux la nouvelle classification, les partenaires sociaux conviennent de rédiger un glossaire en annexe 2 au présent accord.

Article 2.3

Définition de l'emploi

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

Chaque emploi identifié dans l'entreprise fait l'objet d'une description par le biais d'une fiche emploi comprenant les rubriques suivantes :

- Finalité ;
- Activités principales ;
- Compétence requise ;
- Contexte d'exercice.

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

Article 2.4

Structure de la classification

Article 2.4.1

Niveaux et échelons

La grille de classification est composée de 3 catégories socio-professionnelles :

- Les ouvriers et employés (OE) ;
- Les techniciens et agents de maîtrise (TAM) ;
- Les cadres (CA).

Chaque catégorie socio-professionnelle se décline en niveaux et échelon.

La catégorie socio-professionnelle des OE se compose comme suit :

- Niveau A échelon 1 et 2
- Niveau B échelon 1 et 2
- Niveau C échelon 1, 2 et 3
- Niveau D échelon 1, 2 et 3
- Niveau E échelon 1, 2 et 3

La catégorie socio-professionnelle des TAM se compose comme suit :

- Niveau F échelon 1, 2 et 3
- Niveau G échelon 1, 2 et 3
- Niveau H échelon 1, 2 et 3

- Niveau I

La catégorie socio-professionnelle des CA se compose comme suit :

- Niveau J échelon 1, 2 et 3

- Niveau K échelon 1, 2 et 3

- Niveau L échelon 1, 2 et 3

- Niveau M (cadre dirigeant)

Article 2.4.2 **Catégories objectives**

Pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 7 de l'accord de branche du 30 novembre 2023 relatif à la prévoyance des cadres, sont visés :

- les salariés cadres classés à partir du niveau J de la présente classification, titulaires d'un contrat de travail et inscrits à l'effectif de l'entreprise, au titre de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017 ;

- les salariés classés au niveau I de la présente classification, titulaires d'un contrat de travail et inscrits à l'effectif de l'entreprise, au titre de l'article 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017.

De plus, les entreprises ont la faculté de compléter les catégories ci-dessus mentionnées par les salariés non-cadres, classés à partir du niveau F de la présente classification, sous réserve de l'agrément du présent accord par la Commission paritaire rattachée à l'association pour l'emploi des cadres-APEC. Dans ce cas, ces salariés bénéficieront du régime de prévoyance des cadres. Cette faculté suppose pour l'entreprise, la formalisation d'un acte de mise en place précisant ce choix.

Article 2.5 **Cotation de l'emploi**

Article 2.5.1 **Détermination du niveau**

Les critères et les degrés, évalués indépendamment des autres, permettent de coter le niveau d'un emploi en attribuant un nombre de points.

Pour chaque critère, le degré d'exigence retenu est celui dont la définition globale, mentionnée dans l'annexe 1 du présent accord, correspond à l'emploi considéré, ou s'en approche le plus.

Le degré d'exigence retenu donne lieu à l'attribution d'un nombre de points égal au double du numéro du degré correspondant, soit une valeur comprise entre 2 et 18 (exemple : le degré 2 confère 4 points et le degré 8 confère 16 points).

L'addition des points obtenus pour l'ensemble des critères permet de déterminer le niveau d'un emploi, répertorié à l'annexe 3 du présent accord. La grille de classification composée de 13 niveaux, permet de coter un emploi entre 10 et 90 points.

Article 2.5.2 **Triple pesée de l'emploi**

L'emploi s'étend sur une fourchette de niveau (un ou plusieurs niveaux).

Une pesée minimum, une pesée intermédiaire, et une pesée maximum sont réalisées afin de définir la fourchette de points déterminant le seuil et le plafond du positionnement de l'emploi.

Pour chaque pesée, il est procédé à :

- L'identification du degré des critères classant (minimum, intermédiaire, et maximum) ;

- L'application des définitions par degré de chaque critère classant à l'emploi considéré telles que données en annexe 2 au présent accord ;

- La détermination du nombre de points associés pour chacun d'eux conformément à la grille de pesée des critères classants établie en annexe 3 au présent accord ;

- L'attribution du niveau en fonction de différentes tranches de points correspondant à des degrés de maîtrise de l'emploi requis en application de la grille de classification fixée en annexe 3 au présent accord.

Article 2.5.3 **Détermination de l'échelon**

La pesée permet d'octroyer pour chaque emploi un nombre de point permettant de déterminer un échelon.

À ce titre, les partenaires sociaux conviennent de déterminer les échelons selon le nombre de points obtenus déterminé dans l'annexe 4 du présent accord.

Concernant uniquement le passage du niveau N échelon 1 au niveau A/ échelon 2 de la catégorie socio-professionnelle des OE, les partenaires sociaux s'accordent pour que ce passage s'opère au plus tard au 6^{ème} mois de présence effective.

Article 3

Mise en œuvre de la méthode de classification dans l'entreprise

Préalablement à la constitution de la commission, l'employeur informera et consultera le comité social et économique (CSE) lorsqu'il existe, de la mise en œuvre de la nouvelle grille de classification.

Article 3.1

Mise en place d'une commission paritaire de classification

La nouvelle classification sera mise en œuvre dans l'entreprise par la création d'une commission paritaire de classification.

La composition de cette commission, le nombre et les dates des réunions ainsi que la formation dont pourront bénéficier ses membres seront définis par concertation entre les délégués syndicaux et/ ou les représentants élus du CSE lorsqu'ils existent, et l'employeur.

À défaut de délégué syndical et de représentant du CSE, l'employeur devra mettre en œuvre la classification en concertation avec des salariés de l'entreprise dans les mêmes conditions que la commission paritaire.

La commission paritaire comprendra une délégation de la direction et une délégation du personnel dont le nombre variera en fonction de l'effectif de l'entreprise :

- Pour les entreprises dont l'effectif se situe entre 1 et 49 salariés, la délégation du personnel sera composée de 3 membres au minimum et, dans la mesure du possible, appartenant à chaque CSP ;
- Pour les entreprises dont l'effectif se situe entre 50 et 499 salariés, la délégation du personnel sera composée de 5 membres au minimum et, dans la mesure du possible, appartenant à chaque CSP ;
- Pour les entreprises dont l'effectif est égal ou supérieur à 500 salariés, la délégation du personnel sera composée de 7 membres au minimum et, dans la mesure du possible, appartenant à chaque CSP.

Afin de mener à bien sa mission, la délégation du personnel recevra une formation auprès de l'organisme de formation de son choix qui déterminera la durée de cette formation dans un maximum de 3 jours. Les heures consacrées à cette formation seront considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées comme telles, les coûts pédagogiques, les frais de déplacement ainsi que l'hébergement seront à la charge de l'entreprise.

Cette formation pourra être inscrite dans le plan de développement des compétences de l'entreprise.

Par ailleurs, un guide méthodologique élaboré de manière paritaire au niveau national sera mis à la disposition des membres de la délégation du personnel.

Article 3.2

Missions de la commission paritaire de classification

La commission paritaire de classification a pour mission de définir, notamment, les activités et les services de l'entreprise ainsi que les emplois existants.

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

La définition des profils ainsi que la pesée des emplois sont réalisées par l'entreprise avant validation par la commission paritaire de classification.

En cas d'échec de la concertation, l'entreprise met en œuvre la nouvelle classification.

Dans tous les cas, l'employeur notifiera ensuite à chaque salarié sa nouvelle classification telle qu'elle résulte des présentes dispositions par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge et la possibilité de demander des précisions dans un délai d'1 mois à compter de la notification.

Chaque salarié pourra dans un délai de 1 mois à partir de la notification de sa classification faire valoir à son employeur, par lettre motivée, toute observation sur la classification qui lui aura été notifiée.

L'employeur disposera alors d'un délai de 1 mois pour faire part de ses éventuelles observations par écrit et indiquera la saisine possible de la commission paritaire de classification.

En cas de désaccord persistant, la commission paritaire de classification sera saisie, à la demande écrite du salarié, afin d'essayer de concilier les parties.

La commission paritaire sera informée, par l'entreprise, du nombre de demandes de réexamen formulées, de manière anonyme, des salariés.

Dans l'hypothèse où la transposition individuelle de la nouvelle classification entraînerait :

-
- Une modification à la baisse du salaire minima conventionnel correspondant à la nouvelle classification,
 - le salarié bénéficiera :
 - du maintien de son salaire minima conventionnel antérieur ou, si plus favorable, sa rémunération mensuelle de base antérieure à la transposition individuelle de la nouvelle classification. Il reviendra à l'entreprise de fixer les modalités de maintien de rémunération (différentiel entre salaire minima conventionnel de la nouvelle grille et le salaire mensuel de base) et devra en informer le salarié dans le courrier de notification de la nouvelle classification.

Article 3.3 **Évaluation régulière des emplois**

Tout ou partie de la cotation des emplois devra faire l'objet d'un réexamen par la commission paritaire de classification au niveau de l'entreprise dès lors que la structure d'un ou plusieurs emplois aura été modifiée de manière substantielle ou qu'un nouvel emploi est créé.

Une revue complète et, le cas échéant, une révision de la classification sera organisée, dans la mesure du possible, tous les 5 ans.

Les membres de la commission pourront, à leur demande, bénéficier d'un renouvellement de la formation prévue à l'article 3.1 tous les 5 ans.

Article 4 **Prise en compte des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Il est rappelé que dans le cadre de la négociation ayant abouti au présent accord, conformément aux dispositions de l'article 2261-23-1 du Code du travail, les partenaires sociaux signataires ont pris en considération les principes suivants dans le cadre de leur négociation :

- Le principe d'égalité de traitement entre les salariés ;
 - La configuration des entreprises du secteur d'activité concerné et notamment les attentes et contraintes d'organisation des entreprises de moins de 50 salariés représentant une part importante des entreprises de ce secteur.
- En conséquence, compte tenu de l'objet du présent accord, lequel a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises du secteur, quel que soit leur effectif, les partenaires sociaux ont convenu qu'il n'y avait pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 **Suivi de l'accord**

Les partenaires sociaux s'engagent à se réunir dans un délai de 2 ans suivant l'entrée en vigueur du présent accord afin de dresser un bilan de l'application du présent accord et s'interroger sur l'opportunité d'une éventuelle révision.

Article 6 **Révision**

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales qui lui sont applicables.

Article 7 **Dénonciation**

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par une partie signataire conformément aux dispositions légales qui lui sont applicables.

Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception.

Article 8 **Dépôt et Extension**

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties demandent l'extension du présent accord.

Article 9 **Entrée en vigueur**

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter du 1^{er} jour suivant la date de publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension.

Pour permettre aux entreprises de pouvoir appliquer les dispositions du présent accord, les partenaires sociaux ont convenu de fixer une période transitoire jusqu'au 31 décembre 2025, date à laquelle les dispositions conventionnelles antérieures du champ d'application mentionné à l'article 1 cesseront de s'appliquer.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Annexe 1 : Critères et degrés

Critère 1 : Connaissances - Compétences	
Ce critère évalue le niveau de connaissance de base et professionnelle, à mettre en œuvre pour tenir normalement l'emploi. Ces compétences et connaissances peuvent être acquises, notamment, par diplôme ou par expérience professionnelle équivalente ou habilitation interne ou externe/ autorisation. Ce critère tient compte, entre autres, du niveau, de l'ampleur et/ ou de la diversité des connaissances mobilisées.	
Degré 9	L'emploi requiert la maîtrise de plusieurs spécialités professionnelles permettant d'avoir une vision globale. Il nécessite des connaissances approfondies et expériences professionnelles permettant de définir des politiques dans ses champs d'intervention permettant d'assurer la responsabilité de la totalité ou d'une partie des grandes fonctions de l'entreprise.
Degré 8	L'emploi requiert la maîtrise de spécialités professionnelles : - connaissances approfondies dans un domaine principal qui permettent l'étude, la mise en œuvre et l'amélioration de moyens et procédés ; - et connaissances dans une spécialité complémentaire ou domaine de l'entreprise type : programmation, gestion du personnel, administration, gestion économique... Le niveau de connaissances équivaut à un niveau de bac+ 4/ bac+ 5 et/ ou un CQP et/ ou une expérience professionnelle équivalente
Degré 7	L'emploi requiert la maîtrise d'une spécialité professionnelle et des connaissances acquises sur des activités spécifiques et/ ou connexes qui permettent l'étude, la mise en œuvre et l'amélioration de moyens et procédés dans ces domaines. Le niveau de connaissances équivaut à un bac+ 3 et/ ou un CQP et/ ou une expérience professionnelle équivalente.
Degré 6	L'emploi exige la maîtrise d'une spécialité professionnelle (technique/ administrative, commerciale...). Le niveau de connaissances équivaut à bac+ 2 (BTS, DUT, DEUG) et/ ou un CQP et/ ou une expérience professionnelle équivalente.
Degré 5	L'emploi exige la maîtrise d'une technique et une connaissance de l'environnement de travail (organisation, process...). Le niveau de connaissance équivaut à un niveau Baccalauréat éventuellement complétée par une formation technique et/ ou un CQP et/ ou une expérience professionnelle équivalente.
Degré 4	L'emploi exige la maîtrise d'une technique professionnelle adaptée à l'emploi. En outre, l'emploi requiert des connaissances du produit fabriqué, des équipements ou des procédures diverses. Le niveau de connaissances équivaut à celui d'un brevet professionnel (BP) et/ ou un CQP et/ ou un Baccalauréat obtenu par un diplôme et/ ou par une expérience professionnelle équivalente.
Degré 3	L'emploi requiert la connaissance d'une technique adaptée à l'emploi. Le niveau de connaissance équivaut à celui d'un CAP/ BEP/ CQP obtenu par un diplôme et/ ou une expérience professionnelle équivalente.
Degré 2	L'emploi requiert une formation de base acquise lors de la scolarité obligatoire et/ ou une formation professionnelle et/ ou un certificat de qualification professionnelle (CQP) et/ ou une pratique professionnelle équivalente.
Degré 1	Pas de connaissance particulière préalable nécessaire. Exécution de travaux simples pouvant être répétitifs.

Critère 2 : Initiative - Autonomie	
Ce critère évalue la marge de manœuvre des salariés dans une situation de travail (dans la réalisation et dans l'organisation du travail). Elle se mesure par le type d'instruction reçue ou à disposition (consignes, directives, objectifs). Ce critère tient compte, notamment : - de la nature des consignes et du niveau de contrôle à effectuer sur les résultats du travail à réaliser ; - de la part de liberté et de pouvoir d'élaboration propre de son travail, sur la base des consignes pour les transformer en actions ou en décisions ; - de la capacité à décider par soi-même en s'organisant et à agir sans recours à autrui en fonction des moyens alloués	
Degré 9	Le travail est réalisé à partir de politiques de l'entreprise fixant des objectifs à atteindre à long terme. L'emploi requiert la création des méthodes et procédés à mettre en œuvre.
Degré 8	Le travail est réalisé à partir de programmes fixant des objectifs à atteindre à moyen ou long terme. L'emploi requiert le choix des méthodes et procédés à mettre en œuvre, souvent prédéfinis pour réaliser les objectifs et mettre en œuvre la stratégie de l'entreprise.
Degré 7	Le travail est réalisé à partir de programmes fixant des objectifs à atteindre à court/ moyen terme. L'emploi nécessite l'identification et la mise en œuvre de solutions nouvelles et adaptées aux objectifs à atteindre. Dans l'organisation du travail, l'emploi requiert d'adapter son activité pour faire face aux aléas et/ ou aux demandes simultanées.

Critère 2 : Initiative - Autonomie	
<p><i>Ce critère évalue la marge de manœuvre des salariés dans une situation de travail (dans la réalisation et dans l'organisation du travail). Elle se mesure par le type d'instruction reçue ou à disposition (consignes, directives, objectifs).</i></p> <p><i>Ce critère tient compte, notamment :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - de la nature des consignes et du niveau de contrôle à effectuer sur les résultats du travail à réaliser ; - de la part de liberté et de pouvoir d'élaboration propre de son travail, sur la base des consignes pour les transformer en actions ou en décisions ; - de la capacité à décider par soi-même en s'organisant et à agir sans recours à autrui en fonction des moyens alloués 	
Degré 6	<p><i>Le travail est réalisé à partir de programmes fixant le cadre d'action et les objectifs à atteindre.</i></p> <p><i>L'emploi nécessite des propositions d'adaptation en fonction du contexte et soumises à validation.</i></p> <p><i>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).</i></p>
Degré 5	<p><i>Le travail est réalisé à partir d'objectifs spécifiques.</i></p> <p><i>L'emploi nécessite une autonomie qui se traduit par :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - l'analyse des données en fonction des objectifs ; - le choix des moyens et méthodes les plus appropriés et connus, - la réalisation des ajustements afin d'atteindre les objectifs. <p><i>Les contrôles ultérieurs permettent d'apprécier la réalisation.</i></p>
Degré 4	<p><i>Le travail est réalisé à partir de directives où tous les détails ne sont pas déterminés (critères de choix en partie définis).</i></p> <p><i>L'emploi requiert l'analyse des informations dans le cadre des directives, des procédures et techniques.</i></p> <p><i>Le contrôle de la bonne réalisation du travail a lieu à la fin des opérations.</i></p>
Degré 3	<p><i>Le travail est réalisé à partir de directives, les critères de choix étant clairement définis.</i></p> <p><i>L'emploi requiert un (auto) contrôle des résultats et la résolution des dysfonctionnements dans le cadre de procédures et de techniques.</i></p> <p><i>L'emploi peut être soumis à un contrôle ponctuel en cours de réalisation par l'encadrant hiérarchique et/ ou fonctionnel.</i></p>
Degré 2	<p><i>Le travail est réalisé à partir d'instructions indiquant les actions à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles. Ces instructions peuvent être complétées par des documents techniques et/ ou des consignes orales complémentaires.</i></p> <p><i>L'emploi est soumis à un contrôle fréquent par une tierce personne de l'entreprise.</i></p>
Degré 1	<p><i>Le travail est réalisé à partir d'instructions précises fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer.</i></p> <p><i>L'emploi est soumis à un contrôle nécessaire et régulier par une tierce personne de l'entreprise.</i></p>

Critère 3 : Technicité - Complexité	
<p><i>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.</i></p> <p><i>La technicité est la notion de maîtrise des techniques d'un métier, au sens d'expertise, à l'égard de l'activité produite.</i></p> <p><i>Ce critère tient compte, notamment, :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - de la multiplicité et la diversité des tâches ; - de leurs interactions ; - de la polyvalence. 	
Degré 9	<p><i>L'emploi requiert la conduite d'un domaine ou secteur d'activité à partir d'objectifs à moyen ou à long terme.</i></p> <p><i>La technicité relève de la difficulté de traitement des thématiques rencontrés avec la prise en compte de l'ensemble des contraintes : techniques, financières, humaines, du marché, d'évolution des objectifs et stratégies.</i></p>
Degré 8	<p><i>L'emploi requiert la conduite d'une fonction ou d'un projet à partir d'objectifs à moyen terme.</i></p> <p><i>La technicité relève :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - de la maîtrise d'une multitude de paramètres (techniques, économiques, organisationnels...), - et de l'appréhension rapide des questions de fabrication, d'étude, de recherches d'essais, d'achat, de vente ; - et la mise en œuvre d'actions et/ ou de solutions nouvelles dans plusieurs disciplines en vue d'atteindre les objectifs.
Degré 7	<p><i>L'emploi requiert l'étude, la réalisation et la coordination d'activités différentes et complémentaires à partir d'objectifs de travail définis sur le moyen terme. La réalisation des travaux se traduit par la résolution de problèmes complexes et la prise d'initiative et/ ou de solutions innovantes dans une discipline complète en vue d'atteindre les objectifs</i></p>
Degré 6	<p><i>L'emploi requiert la mise en œuvre et la coordination de travaux complexes d'une activité à partir d'objectifs à court terme.</i></p> <p><i>La réalisation des travaux nécessite l'application, l'adaptation des actions en vue d'atteindre les objectifs et de polyvalence.</i></p>
Degré 5	<p><i>L'emploi requiert l'exécution de travaux complexes à partir de consignes sur un ou plusieurs emplois et comportant des difficultés techniques.</i></p> <p><i>Cette polyvalence correspond à l'application de techniques différentes et requises sur un ou plusieurs emplois.</i></p>

Critère 3 : Technicité - Complexité	
<p><i>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.</i></p> <p><i>La technicité est la notion de maîtrise des techniques d'un métier, au sens d'expertise, à l'égard de l'activité produite.</i></p> <p><i>Ce critère tient compte, notamment, :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - de la multiplicité et la diversité des tâches ; - de leurs interactions ; - de la polyvalence. 	
Degré 4	<p><i>L'emploi requiert l'exécution de travaux multiples à partir de consignes précises et comportant des difficultés techniques.</i></p> <p><i>La réalisation des opérations suppose :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - un savoir-faire basé sur des connaissances acquises, - et une compréhension des situations, des installations ou des systèmes de gestion sur le périmètre d'intervention.
Degré 3	<p><i>L'emploi requiert l'exécution de travaux qualifiés selon des instructions précises (ordonnancement des activités à réaliser).</i></p> <p><i>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.</i></p>
Degré 2	<p><i>L'emploi requiert l'exécution de travaux qualifiés et successifs selon des instructions précises ou modes opératoires.</i></p> <p><i>La technicité relève de la maîtrise des basiques du métier : mise en œuvre d'actions connues et nombreuses, détection des dysfonctionnements...</i></p>
Degré 1	<p><i>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.</i></p>

Critère 4 : Animation - Communication	
<p><i>L'animation consiste en l'action d'accompagner, de coordonner, de former, d'apporter des conseils techniques et de transmettre des savoir-faire à un ou plusieurs salariés.</i></p> <p><i>La communication, verbale et/ ou écrite, consiste en l'action d'entretenir des relations de travail, avec l'environnement interne et/ ou externe : recueil, analyse, exploitation, transmission et présentation des informations.</i></p> <p><i>Ce critère tient compte, notamment :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - du nombre et de la diversité des interlocuteurs ; - de l'importance des résultats à obtenir par cette action de communication ; - du niveau de transmission des savoir-faire ; - de la fréquence des communications (permanente, périodique, épisodique). 	
Degré 9	<p><i>L'emploi requiert l'élaboration et la mise en œuvre de l'animation et le contrôle de la communication au sein de l'entreprise.</i></p>
Degré 8	<p><i>L'emploi requiert l'élaboration et la mise en œuvre d'un conseil technique correspondant à la maîtrise de plusieurs spécialités professionnelles.</i></p> <p><i>Certains emplois sont directement concernés par ce type d'animation (audit, risque management, R et D, qualité...).</i></p> <p><i>L'emploi requiert la médiation et de la négociation en interne comme en externe, la communication étant un moyen pour rechercher l'accord d'interlocuteurs ayant des intérêts et points de vue différents dans l'entreprise et à l'extérieur.</i></p>
Degré 7	<p><i>L'emploi requiert la transmission d'un conseil technique correspondant à la maîtrise de spécialités professionnelles et se traduisant par l'identification, la mise en œuvre et la recherche de solutions nouvelles.</i></p> <p><i>L'emploi requiert d'argumenter et de convaincre dans son domaine d'activité pour obtenir l'adhésion à un projet des ateliers ou services proches.</i></p> <p><i>Des relations suivies avec des fournisseurs, clients, prestataires ou organismes sont requises par l'emploi.</i></p>
Degré 6	<p><i>L'emploi requiert la transmission d'un conseil technique relevant de sa spécialité professionnelle et/ ou de connaissances ponctuelles sur des activités spécifiques ou connexes (de moyenne ou longue durée) et/ ou par la formation et/ ou la sensibilisation d'un groupe avec élaboration des outils pédagogiques.</i></p> <p><i>L'emploi requiert la coordination d'informations internes ou externes avec l'équipe et/ ou les autres services pour organiser avec eux la bonne marche de son secteur.</i></p> <p><i>L'emploi requiert des contacts avec des fournisseurs, clients, prestataires ou organismes.</i></p>
Degré 5	<p><i>L'emploi requiert la transmission ponctuelle d'un conseil technique et/ ou de connaissances relevant de sa spécialité professionnelle (de courte durée) et/ ou par de la formation et/ ou la sensibilisation d'un groupe restreint à partir d'un support existant.</i></p> <p><i>L'emploi requiert la diffusion d'informations internes ou externes pour l'équipe de travail et/ ou entre différents services (explication des informations et analyse des informations d'ordre quantitatif et qualitatif) et des contacts avec des fournisseurs, clients, prestataires, organismes.</i></p>
Degré 4	<p><i>L'emploi requiert la participation à l'accueil d'un nouvel arrivant et/ ou à la découverte de l'activité et peut impliquer la transmission de conseils et/ ou de bonnes pratiques.</i></p> <p><i>L'emploi requiert un échange des informations nécessaires au bon fonctionnement du secteur incluant éventuellement des contacts externes occasionnels (fournisseurs, clients, prestataires, organismes).</i></p> <p><i>La réalisation du travail nécessite la saisie des informations d'ordre quantitatif et qualitatif.</i></p>

Critère 4 : Animation - Communication	
<p><i>L'animation consiste en l'action d'accompagner, de coordonner, de former, d'apporter des conseils techniques et de transmettre des savoir-faire à un ou plusieurs salariés.</i></p> <p><i>La communication, verbale et/ ou écrite, consiste en l'action d'entretenir des relations de travail, avec l'environnement interne et/ ou externe : recueil, analyse, exploitation, transmission et présentation des informations.</i></p> <p><i>Ce critère tient compte, notamment :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - du nombre et de la diversité des interlocuteurs ; - de l'importance des résultats à obtenir par cette action de communication ; - du niveau de transmission des savoir-faire ; - de la fréquence des communications (permanente, périodique, épisodique). 	
Degré 3	<i>L'emploi requiert un échange des informations pour le fonctionnement de l'activité avec son service et avec les autres services. L'emploi peut impliquer la participation à l'accueil d'un nouvel arrivant et/ ou à la découverte de l'activité.</i>
Degré 2	<i>L'emploi implique un échange fréquent d'informations avec le groupe/ l'équipe et éventuellement avec les autres services. L'emploi ne requiert pas d'animation.</i>
Degré 1	<i>L'emploi peut impliquer un échange ponctuel avec l'équipe. L'emploi ne requiert pas d'animation.</i>

Critère 5 : Encadrement - Responsabilité	
<p><i>L'encadrement consiste en l'action d'assurer la responsabilité hiérarchique d'une ou plusieurs personnes (organisation, contrôle, évaluation).</i></p> <p><i>La responsabilité consiste en l'action d'agir sur le fonctionnement et le résultat individuel ou collectif au sein de l'entreprise.</i></p> <p><i>Ce critère tient compte, notamment :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - de l'anticipation des risques lors des décisions et actions opérées ; - de la nature et la fréquence de la supervision exercée (hiérarchique et/ ou fonctionnel) ; - du nombre et/ ou des différents niveaux de classification des personnes encadrées ; - de l'impact des décisions et des actions prises sur l'activité, la sécurité et l'organisation de l'entreprise ; - du nombre et de la complexité des éléments à prendre en considération lors de la décision. 	
Degré 9	<i>Les décisions et/ ou actions ont des impacts sur l'entreprise. L'emploi implique la participation à l'équipe dirigeante de l'entreprise.</i>
Degré 8	<i>Les décisions et/ ou actions ont des impacts durables sur une ou plusieurs entités en termes de personnel et/ ou de moyens et/ ou de matières et/ ou de coûts et/ ou de résultats et/ ou de produits. L'emploi implique nécessairement l'encadrement fonctionnel de plusieurs groupes et/ ou l'encadrement hiérarchique de plusieurs personnes.</i>
Degré 7	<i>Les décisions et/ ou actions ont des impacts sur une entité en termes de personnel et/ ou de moyens et/ ou de matières et/ ou de coûts et/ ou de résultats et/ ou de produits. L'emploi implique nécessairement l'encadrement fonctionnel d'un ou plusieurs groupes et/ ou l'encadrement hiérarchique d'une ou plusieurs personnes.</i>
Degré 6	<i>L'emploi nécessite des décisions et/ ou actions qui peuvent avoir un impact à court et /ou moyen terme sur un ou plusieurs services de l'entreprise. L'emploi implique nécessairement l'encadrement fonctionnel d'un groupe et/ ou l'encadrement hiérarchique d'une personne ou plusieurs personnes.</i>
Degré 5	<i>L'emploi nécessite des décisions et/ ou actions qui peuvent avoir un impact à court terme sur un service de l'entreprise. L'emploi peut impliquer l'encadrement fonctionnel d'un groupe et/ ou l'encadrement hiérarchique d'une personne ou plusieurs personnes.</i>
Degré 4	<i>L'emploi nécessite des décisions et/ ou actions dont les effets se constatent au niveau de l'équipe et influencent l'environnement immédiat de l'emploi. L'emploi peut impliquer l'encadrement fonctionnel d'un groupe et/ ou l'encadrement hiérarchique d'une personne ou plusieurs personnes, notamment dans :</i> <ul style="list-style-type: none"> - la répartition des tâches entre les membres de son équipe ; - et le pilotage de l'activité (charges/ ressources) pour sa bonne exécution.
Degré 3	<i>Les opérations réalisées ont un impact sur d'autres emplois dont les effets se constatent au niveau de l'activité de l'équipe. L'emploi requiert la coordination de son environnement travail sans avoir les responsabilités d'un agent de maîtrise. Pas de notion d'encadrement.</i>
Degré 2	<i>Les opérations réalisées ont un impact sur d'autres emplois de l'environnement proche de travail et influencent de manière modérée l'activité. Pas de notion d'encadrement.</i>
Degré 1	<i>Les opérations réalisées dans l'emploi ont un impact modéré sur d'autres emplois. Pas de notion d'encadrement.</i>

Annexe 2 : Glossaire

Activité : Ensemble d'actions et d'opérations, correspondant à plusieurs tâches à exécuter dans le cadre d'une situation de travail, dirigées vers un but déterminé.

Bac +2 ou +3/ CQP... : Titre ou diplôme prévu par le code de l'éducation ou la branche.

Compétence : Ensemble des ressources mobilisées pour réussir une activité dans un contexte donné, pour répondre aux exigences de l'organisation.

Comportement professionnel : Ensemble des manières d'être qui sont mobilisées dans l'action.

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

Consigne : Instruction verbale ou écrite pour la réalisation d'un travail ou d'une action.

Critères de choix : Principes permettant d'émettre une estimation, un jugement d'appréciation.

Directives : Ensemble de dispositions déterminant les orientations et lignes de conduite destinées à guider les collaborateurs dans leur travail.

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

Encadrement hiérarchique : Encadrement managérial avec lien hiérarchique.

Encadrement fonctionnel : Superviser tâche ou activité avec ou sans une personne et/ ou une équipe sans lien hiérarchique.

Entité : Strate intermédiaire entre l'entreprise et un service, notamment, un site de production ou un magasin.

Filière professionnelle ou métiers : Elle rassemble des métiers proches en termes d'activités : l'évolution professionnelle au sein d'une même filière en est facilitée.

Instruction : Explication verbale ou écrite du travail à accomplir et du mode opératoire à dérouler.

Métier : Domaine d'activité au sein d'une entreprise. Elle regroupe des emplois s'articulant autour des mêmes domaines de compétences, et entre lesquelles des mobilités peuvent se faire de manière naturelle.

Mobilité : Elle constitue l'un des principaux facteurs d'évolution et peut s'envisager de plusieurs façons au sein d'une même famille de métier, d'une famille différente, dans son secteur ou vers son secteur (d'activité).

Moyens : Ensemble des outils ou des dispositifs mis à disposition des salariés dans l'exercice d'une activité.

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

Nomenclature des métiers : Recensement ordonné des métiers par familles et sous-familles professionnelles, chaque métier étant spécifié par une courte définition...

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

Poste de travail : Ensemble des activités concrètes réalisées dans le cadre de procédures normées, affectées à un lieu précis de travail pour lequel sont mises à disposition les ressources nécessaires.

Le poste de travail est directement dépendant de la structure de l'unité de base (service, atelier ligne...) à laquelle il est rattaché.

Poly compétence (liée à l'emploi) : Maîtrise, sur un même emploi, des activités et des compétences correspondant aux différents postes de travail constitutifs de l'emploi.

Polyvalence inter-emploi : D'un emploi à un autre au sein de la même filière ou d'une filière à une autre, réalisation d'opérations sur plusieurs emplois dans un process donné au-delà des activités et des compétences de l'emploi initial.

Procédés : Ensemble des procédures ou des méthodes utilisées dans l'exercice d'une activité.

Profil maximum : La totalité des activités sont requises, l'expertise et la recherche d'optimisation sont appréciées au plafond de l'emploi.

Correspond au niveau de maîtrise maximum des activités et compétences requises dans l'emploi.

Profil minimum : Seules les principales activités nécessaires pour assurer les basiques de l'emploi sont requises, sans expertise particulière, sans recherche d'optimisation, sans poly-compétence.

Correspond au niveau de maîtrise minimum des activités et compétences requises par l'emploi.

Profil(s) intermédiaire(s) : Correspond à un niveau de maîtrise intermédiaire des activités et des compétences requises pour l'emploi.

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

Secteur (d'activité) : voir filière

Situation professionnelle : Lieu et circonstances dans lesquels sont mises en œuvre les compétences dans le cadre de définition de l'emploi occupé. Il s'agit de la situation réelle observable aux différents moments d'une journée de travail de l'individu occupant le poste.

Spécialité professionnelle : Expertise d'une technique.

Tâches/ Travaux : Opérations élémentaires à effectuer pour réaliser une activité donnée (qualifiée, multiples (même complexité), complexes (compétences technique supplémentaire ou différente)).

Technique professionnelle : Application d'un savoir-faire ou d'une connaissance approfondie ou une compétence dans un domaine spécifique.

Annexe 3 : Détermination du Niveau : Nombre de points par degré et correspondance points/ Niveaux

Nombre de points de degré

Degrés	Connaissances Expériences	Technicité Complexité	Initiative Autonomie	Animation Communication	Encadrement Responsabilité	Total
D9	18	18	18	18	18	90
D8	16	16	16	16	16	80
D7	14	14	14	14	14	70
D6	12	12	12	12	12	60
D5	10	10	10	10	10	50
D4	8	8	8	8	8	40
D3	6	6	6	6	6	30
D2	4	4	4	4	4	20
D1	2	2	2	2	2	10

Correspondance points/niveaux

	Niveau	Fourchette de points
<i>Ouvriers Employés</i>	A	10 - 14
	B	16 - 20
	C	22 - 26
	D	28 - 32
	E	34 - 40
<i>Techniciens Agent de maîtrise</i>	F	42 - 46
	G	48 - 52
	H	54 - 58
	I	60 - 66
<i>Cadres</i>	J	68 - 72
	K	74 - 80
	L	82 - 88
	M	90

Annexe 4 : Détermination de l'échelon

	Niveau	Échelon	Nombre de points
<i>Ouvriers Employés</i>	<i>A</i>	<i>1</i>	<i>10</i>
		<i>2</i>	<i>14</i>
	<i>B</i>	<i>1</i>	<i>16</i>
		<i>2</i>	<i>20</i>
	<i>C</i>	<i>1</i>	<i>22</i>
		<i>2</i>	<i>24</i>
		<i>3</i>	<i>26</i>
	<i>D</i>	<i>1</i>	<i>28</i>
		<i>2</i>	<i>30</i>
		<i>3</i>	<i>32</i>
	<i>E</i>	<i>1</i>	<i>34</i>
		<i>2</i>	<i>38</i>
		<i>3</i>	<i>40</i>
<i>Techniciens Agent de maîtrise</i>	<i>F</i>	<i>1</i>	<i>42</i>
		<i>2</i>	<i>44</i>
		<i>3</i>	<i>46</i>
	<i>G</i>	<i>1</i>	<i>48</i>
		<i>2</i>	<i>50</i>
		<i>3</i>	<i>52</i>
	<i>H</i>	<i>1</i>	<i>54</i>
		<i>2</i>	<i>56</i>
		<i>3</i>	<i>58</i>
	<i>I</i>		<i>60 à 66</i>
<i>Cadres</i>	<i>J</i>	<i>1</i>	<i>68</i>
		<i>2</i>	<i>70</i>
		<i>3</i>	<i>72</i>
	<i>K</i>	<i>1</i>	<i>74</i>
		<i>2</i>	<i>78</i>
		<i>3</i>	<i>80</i>
	<i>L</i>	<i>1</i>	<i>82</i>
		<i>2</i>	<i>86</i>
		<i>3</i>	<i>88</i>
	<i>M</i>	<i>Correspond cadre dirigeant</i>	<i>90</i>

Durée, aménagement et réduction du temps de travail

Accord du 26 novembre 1998 complété par avenant du 3 mars 1999⁽¹⁾

(1) Article 1 de l'avenant du 3 mars 1999

Le champ d'application de l'accord du 26 novembre 1998 précité est celui de la convention collective nationale des centres de conditionnement, commercialisation et transformation des œufs et industries en produits d'œufs, à laquelle il se rattache.

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 et des autres dispositions légales relatives à la durée et l'aménagement du temps de travail.

Les parties s'accordent à reconnaître que l'activité des entreprises de la branche est, dans une large mesure, sujette à des variations de caractère saisonnier ainsi qu'à des coups conjoncturels non prévisibles, ce qui justifie un aménagement de l'horaire de travail afin de mieux faire face à ces fluctuations en adaptant la production à la demande et à la charge de travail dans l'intérêt commun des salariés et des entreprises.

L'ajustement des temps aux fluctuations prévisibles de la charge de travail doit permettre de maintenir ou d'améliorer la compétitivité et la réactivité des entreprises tout en diminuant la nécessité de recourir à un ajustement des effectifs en fonction des variations d'activité.

En outre, l'aménagement ainsi qu'une réduction significative du temps de travail sur la base de 35 heures hebdomadaires ou moins doit induire des créations d'emplois à durée déterminée ou indéterminée favorisant ainsi directement la cohésion sociale tout en renforçant l'activité économique.

La mise en oeuvre du compte épargne temps, la dynamisation et un meilleur encadrement du travail à temps partiel, complètent et répondent également à ces objectifs.

Dispositions générales

Article 1

Durée hebdomadaire du travail

La durée légale hebdomadaire de travail est portée, selon les dispositions de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, à 35 heures de travail effectif, au plus tard au 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et au 1^{er} janvier 2002 pour les autres entreprises.

Article 2

Durée quotidienne du travail

En application de l'article L. 212-1 du code du travail, la durée quotidienne maximale du travail effectif par salarié, ne peut excéder 10 heures.

Article 3

Contingent annuel d'heures supplémentaires

(Se reporter à l'article V 17 de la CCN)

Article 4

Répartition hebdomadaire

Les horaires collectifs, y compris ceux prévus par la programmation indicative en cas d'annualisation, peuvent être répartis de manière égale ou inégale sur l'ensemble des jours ouvrables de la semaine.

Article 5

Contrôle des temps

Pour que puisse s'effectuer, en conformité avec les articles D. 212-17 à 24 du code du travail, le contrôle des temps de travail effectif, la direction établit un document, signé par elle et affiché sur les lieux de travail, précisant la répartition de l'horaire collectif.

Lorsque les salariés d'un atelier, d'un service et d'une équipe ne sont pas occupés selon le même horaire collectif de travail, la durée du travail de chaque salarié concerné sera décomptée quotidiennement, enregistrée par tout moyen approprié.

Article 6

Personnel d'encadrement

Les cadres qui sont soumis à un horaire de travail contrôlable pour l'exécution de leurs fonctions et dont la rémunération est établie en fonction de cet horaire de travail relèvent de la législation sur la durée du travail. Ils doivent par conséquent bénéficier également de la réduction du temps de travail.

Ces derniers peuvent également être inclus dans le champ d'application de l'annualisation.

Article 7

Application directe pour les entreprises de 50 salariés réduisant le temps de travail

Conformément aux dispositions du paragraphe II de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, les entreprises de moins de 50 salariés peuvent mettre en oeuvre la réduction du temps de travail à l'initiative du chef d'entreprise, sans accord d'entreprise complémentaire dans les conditions prévues par cet article et les dispositions suivantes :

Les représentants du personnel, s'ils existent ou les salariés, par voie d'affichage, devront être informés :

- de la motivation de la mise en oeuvre de ce dispositif ;
- des unités ou services concernés par la réduction du temps de travail ;
- de l'ampleur de la réduction (au moins 10 % et 35 heures de travail effectif au plus) ;
- des modalités de décompte du temps de travail y compris celles relatives aux personnels d'encadrement concernés lorsque ces modalités sont spécifiques ;
- des délais selon lesquels les salariés seront prévenus en cas de changement d'horaire, ces derniers ne pouvant être inférieurs à ceux prévus par les dispositions conventionnelles relatives à l'annualisation ;
- du nombre d'embauches envisagées (6 % au moins de l'effectif concerné) par catégories professionnelles, leur calendrier prévisionnel ou bien le nombre des emplois maintenus (dispositif défensif) ;
- de la période durant laquelle l'entreprise s'engage à maintenir l'effectif (minimum deux ans) ;
- de la création d'une commission de suivi constituée en nombre égal de salariés appartenant à l'entreprise et de membres de la direction ;
- des conséquences pouvant être tirées de la réduction du temps de travail sur les contrats de travail à temps partiel, ainsi que sur la situation des salariés travaillant de façon permanente en équipes successives et selon un cycle continu et au personnel d'encadrement ;
- des conséquences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations (maintien ou non, total ou partiel, lissage...) ;
- de la durée de l'engagement de l'entreprise (déterminée ou indéterminée) et de sa date de mise en oeuvre.

Article 8

Modalités de réduction de la durée du travail

La réduction effective du temps de travail peut être réalisée selon les services en privilégiant les modalités suivantes :

- un horaire de 35 heures ou moins réparti sur quatre ou cinq jours,
- une journée non travaillée tous les quinze jours,
- un jour non travaillé par mois, le reliquat étant pris en jour de repos regroupés en totalité ou en partie sur l'année.

Toutefois, toute autre modalité de mise en oeuvre de la réduction du temps de travail pourra être pratiquée.

En tout état de cause, les modalités retenues devront faire l'objet d'une consultation préalable des représentants du personnel s'ils existent.

Annualisation du temps de travail

Article 1

Champ d'application

Les entreprises ou établissements peuvent, par accord d'entreprise, conformément aux articles L. 132-2, L. 132-19 et L. 132-20 du Code du Travail ou par dérogation à ces articles, conformément aux dispositions de l'accord du 26 février 1998 mettant en oeuvre les dispositions de l'article 6 de la loi du 12 novembre 1996, conclure un accord d'annualisation en application de l'article L. 212-2-1 du Code du Travail. Cet accord peut s'appliquer soit à l'ensemble du personnel de l'entreprise ou d'un établissement, soit seulement à une partie de l'entreprise ou de l'établissement constituant une unité de travail (service, atelier...).

Cet accord d'entreprise peut mettre en oeuvre les dispositions suivantes ou les adapter, ces dernières constituant, dans ce cas, un simple cadre pour la négociation.

Toutefois, une application directe des dispositions relatives à la réduction d'au moins 10 % du temps de travail, dans le cadre du volet offensif de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 est prévue pour les entreprises de moins de 50 salariés. Il en va de même pour les dispositions du présent accord relatives à l'annualisation du temps de travail.

Article 2

Définition

Conformément aux dispositions de l'article L. 212-2-1 (annualisation de type III), la durée hebdomadaire de travail pourra varier sur tout ou partie de l'année.

L'annualisation consiste donc à ajuster le temps de travail aux fluctuations prévisibles de la charge de travail.

Elle est établie sur la base d'un horaire moyen de référence de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de celui-ci se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période d'annualisation.

L'horaire moyen de référence hebdomadaire est fixé à 35 heures de travail effectif ou moins.

La durée hebdomadaire du travail pourra donc varier sur tout ou partie de l'année, à condition en principe, que sur la période de 12 mois retenue par le calendrier d'annualisation, cette durée n'excède pas en moyenne 35 heures par semaine travaillée, moins une journée (cf article 10).

En conséquence, un compte de compensation est ouvert au nom de chaque salarié concerné :

— Les heures effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire moyen de référence sont comptabilisées en positif sur le compte de chaque salarié.

Il en sera ainsi semaine après semaine, un solde étant effectué chaque mois civil et au terme de chaque exercice. Les soldes mensuels individuels seront portés à la connaissance des intéressés à la date de l'échéance normale de la paie.

Article 3

Mise en oeuvre de l'annualisation avant que la durée légale hebdomadaire ne soit fixée à 35 heures

Les entreprises qui mettent en oeuvre le présent accord avant le 1^{er} janvier 2000, pour celles dont l'effectif dépasse 20 salariés et avant le 1^{er} janvier 2002 pour les autres, doivent maintenir le niveau atteint du salaire brut de base, hors primes et majorations diverses, antérieurement pour un horaire de 39 heures. Le maintien de salaire peut se faire par la création d'une indemnité différentielle qui complètera la nouvelle rémunération mensuelle de base de 151,67 heures.

Cette indemnité différentielle est intégrée au salaire de base par quart tous les six mois, à compter de sa date de mise en oeuvre.

Au terme d'un délai de deux ans, la totalité de l'indemnité différentielle est intégrée au salaire de base.

Les salariés embauchés après la mise en oeuvre de la réduction d'au moins 10 % du temps de travail ont un horaire hebdomadaire, ou moyen annuel, et par conséquent une rémunération, fixée sur cet horaire réduit.

Ils bénéficient toutefois, selon leur date d'embauche, du même salaire de base que les salariés bénéficiant d'une indemnité différentielle, à qualification identique ou similaire, à hauteur du niveau d'intégration de cette dernière.

En contrepartie les entreprises, qui anticipent par rapport à la loi, pourront intégrer le montant de la prime d'ancienneté dans le salaire minimal annuel tel qu'il est défini par l'accord du 2 juillet 1998.

En outre, en application de l'article L. 223-8 alinéa 4 du code du travail, les jours de fractionnements définis par cet article ne seront plus dus, dès l'exercice de mise en oeuvre anticipée des 35 heures, à moins qu'ils n'aient déjà été inscrits en droits à congés au compte des salariés, si leurs conditions d'octroi se trouvaient remplies.

Les dispositions de cet article sont également applicables en cas d'anticipation de la réduction du temps de travail avant que la durée légale ne soit fixée à 35 heures sans mise en oeuvre de l'annualisation des horaires.

Article 4

Période d'annualisation

La période d'annualisation ne saurait être supérieure à douze mois consécutifs. La modulation s'apprécie soit sur l'année civile, soit sur l'année de l'exercice comptable, soit sur toute autre période de 12 mois définie après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel. En l'absence de représentants du personnel, la période d'annualisation devra être déterminée par voie d'affichage.

Article 5

Amplitude de l'annualisation

La limite supérieure de l'amplitude dans le cadre de l'annualisation de type III est fixée à 45 heures de travail effectif hebdomadaire.

Toutefois, afin de pouvoir faire face à des variations importantes d'activité, cette limite supérieure peut être portée à 48 heures de travail effectif hebdomadaire, pendant 10 semaines civiles maximum, au cours de chaque période de 12 mois d'annualisation. Par contre, il ne pourra être recouru à plus de 4 semaines consécutives à 48 heures de travail effectif hebdomadaire.

La limite inférieure est fixée, pour les semaines basses, en période de faible activité, à 21 heures de travail effectif.

Toutefois, afin de faciliter la prise de repos pendant les périodes de basse activité, cette limite inférieure pourra être réduite en deçà de 21 heures et jusqu'à 0 heure, 5 semaines par période d'annualisation ; ces dernières étant inscrites en négatif au compte du salarié pour le montant équivalent à la durée hebdomadaire légale ou conventionnelle.

Article 6 **Programmation indicative**

Le calendrier prévisionnel de la période d'annualisation est établi selon une programmation indicative devant faire l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, ainsi que d'un affichage sur les panneaux de la direction.

Cette programmation indicative initiale sera préalable à l'ouverture d'une période d'annualisation et comportera au minimum les périodes prévisibles de forte activité, d'activité normale et de faible activité.

Cette programmation indicative initiale sera affinée au fur et à mesure de l'année notamment à l'occasion des réunions périodiques du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel pour la période mensuelle postérieure à la réunion.

Toutefois, l'activité des entreprises étant parfois soumise à des coups conjoncturels, non prévisibles à l'avance, il est convenu que les salariés pourront être informés par voie d'affichage de l'horaire prévu pour la semaine suivante, au plus tard le vendredi de la semaine en cours, sauf cas d'urgence ou le délai pourra être réduit à une journée.

Bien entendu, et d'une façon générale, les salariés seront informés de la programmation horaire le plus à l'avance possible, dès que les données économiques et sociales permettent de connaître avec suffisamment de précision les volumes d'activité nécessaires des semaines concernées.

Article 7 **Recours au chômage partiel**

La limite inférieure de variation de l'horaire collectif étant fixée à 21 heures par semaine, la réduction de l'horaire en dessous de ce seuil, quelle qu'en soit la raison, est susceptible d'ouvrir droit aux indemnités de chômage partiel telles qu'elles sont prévues par les dispositions légales ou conventionnelles applicables à l'entreprise sauf si la réduction de l'horaire était due à l'un des cas prévus à l'article L. 212-2-2 du Code du Travail, cas dans lesquels elles sont récupérées.

Article 8 **Heures effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire moyen de référence au cours de la période d'annualisation sans dépassement de la limite supérieure**

Dans le cadre de l'annualisation, les heures effectuées au-delà de 35 heures de travail effectif hebdomadaire, dans le cadre de la limite supérieure (10 semaines à 48 heures maximum, les autres semaines étant limitées à 45 heures, sur une période complète d'annualisation), ne sont pas des heures supplémentaires au sens de la législation et par conséquent :

- ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires par salarié,
- ne donnent pas lieu aux majorations (actuellement de 25 % et 50 %) prévues à l'article L. 212-5 du code du travail,
- ne donnent pas lieu, le cas échéant, au repos compensateur (actuellement de 50 %) prévu au premier alinéa de l'article L. 212-5-1 du code du travail.

Article 9 **Heures effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire annuel moyen de référence à l'expiration d'une période d'annualisation**

La durée moyenne annuelle (D) sera calculée à partir d'une base hebdomadaire de 35 heures, en déduisant les jours de congés légaux et conventionnels de la période d'annualisation concernée (congés annuels, jours fériés chômés, jours de repos hebdomadaires).

La durée moyenne annuelle sera égale à :

horaire moyen quotidien de référence (a) multiplié par le nombre de jours effectivement travaillés dans l'année (b).

a = horaire hebdomadaire moyen de référence divisé par le nombre de jours de travail de la semaine.

Exemple : dans le cadre d'un travail du lundi au vendredi : $a = 35/5 = 7$

b = 365 - (x) jours ouvrés de congés payés - (y) jours de repos hebdomadaires - (z) jours fériés chômés - 1 jour supplémentaire pour annualisation.

Lorsque la durée du temps de travail effectif constatée à l'expiration de la période de modulation excède la durée moyenne annuelle (D), les heures excédentaires ouvrent droit en principe à un repos compensateur calculé, dans les conditions de l'article L. 212-5 du code du travail, transformé en repos équivalent à prendre sur la période suivante

ou à une majoration de salaire de 25 % par accord entre l'employeur et le salarié concerné.

Par contre, si la durée moyenne de travail sur l'année devait être inférieure à 35 heures, le crédit négatif en résultant serait perdu pour l'entreprise, sans aucune incidence au niveau de la rémunération des salariés concernés.

Article 10

Contrepartie au bénéfice des salariés

En contrepartie de l'application de l'annualisation, les salariés bénéficieront d'une réduction du temps de travail à 35 heures moins un jour, en moyenne annuelle (cf ci-après), sans baisse proportionnelle du salaire qui doit être maintenu, lors du passage à un horaire de base moyen de 35 heures au niveau du salaire brut de base antérieur correspondant à un horaire de 39 heures, hors primes et majorations diverses.

En outre, en cas d'anticipation ou non des 35 heures, les salariés bénéficieront de l'équivalent d'une journée non travaillée supplémentaire par exercice, s'ils sont intégrés dans le champ d'un accord d'annualisation (soit l'équivalent de 24 jours non travaillés par rapport à une base horaire initiale de 39 heures hebdomadaires).

Article 11

Lissage de la rémunération - Régularisation

Compte tenu des fluctuations d'horaires inhérentes au principe de l'annualisation, la rémunération mensuelle sera indépendante du nombre d'heures réellement travaillées et établie sur la base mensuelle de 151,67 heures pour un horaire moyen effectif hebdomadaire de 35 heures.

En cas de période non travaillée, mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération régulée, la même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour le calcul de l'indemnité de départ ou de mise à la retraite.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période d'annualisation (embauche ou départ en cours de période), sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps réel de travail. Si le décompte fait apparaître un trop versé, celui-ci sera compensé sur les salaires dus lors de la dernière échéance de paye. Un rappel de salaires sera effectué dans le cas contraire, étant précisé que ce rappel se fera au taux normal.

Article 12

Décompte des absences

Les salariés absents pour maladie, accident du travail, maternité, congés payés, formation ou tout autre cas de suspension de l'exécution du contrat de travail, auront une absence éventuellement rémunérée et décomptée sur la base de l'horaire réduit, fonction du nombre de jour travaillé (exemple : 7 heures par jour pour un horaire de 35 heures réparti sur 5 jours).

Article 13

Personnel sous contrat à durée déterminée ou temporaire

La variation de l'horaire collectif de travail d'une semaine civile à l'autre en plus ou moins de la durée hebdomadaire moyenne de référence s'impose à l'ensemble du personnel concerné y compris, le cas échéant, les salariés employés dans le cadre de contrat à durée déterminée ou d'un contrat temporaire si les postes en question le nécessitent.

Lorsque ce personnel n'aura pas accompli la totalité d'une période d'annualisation, sa rémunération devra être régularisée dans les mêmes conditions que celles définies à l'article 11 dernier alinéa, en cas d'embauche ou de départ en cours d'année.

Compte épargne temps

Préambule

Les dispositions, qui suivent, ont pour objet la mise en place d'un Compte Épargne Temps (CET), conformément aux dispositions de l'article L. 227-1 du code du travail, ceci pour permettre, aux bénéficiaires qui le désirent, d'accumuler des droits pour bénéficier d'un congé de longue durée rémunérée. Ce système doit rendre possible à la fois un meilleur aménagement des rythmes et de la durée du travail ainsi que le développement de l'emploi par des embauches de remplacement à durée déterminée ou indéterminée.

Les entreprises ou établissements pourront, par accord d'entreprise, déroger aux modalités définies ci-après. À défaut d'accord d'entreprise, le présent accord pourra être mis en place après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel et en leur absence après information des salariés.

Article 1

Salariés bénéficiaires

Pourront ouvrir un compte, les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée ayant au moins une année d'ancienneté ininterrompue à la date de la notification à l'employeur des éléments retenus pour alimenter le compte. À cet effet, les salariés intéressés doivent effectuer une demande écrite d'ouverture de compte.

Article 2

Tenue du compte

Le compte est tenu par l'employeur qui devra communiquer une fois par an au salarié l'état de son compte en faisant apparaître distinctement la part d'abondement que l'employeur aura le cas échéant décidé d'affecter au fond.

Article 3

Alimentation du compte

Le Compte Épargne Temps peut être alimenté par les éléments suivants, qui seront portés au crédit du compte du salarié.

- Tout ou partie de la prime d'ancienneté conventionnelle ;
- tout ou partie de l'intéressement des salariés à l'entreprise dans le cadre de l'article L. 441-8 du code du travail ;
- le repos compensateur des heures supplémentaires remplaçant leur paiement, visé par l'article L. 212-5 du code du travail ;
- les jours de repos correspondant à la mise en oeuvre des dispositions de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, étant précisé que dans le cadre du bénéfice des aides prévues à l'article 3 de cette même loi, le nombre maximum de jours de repos reportable par exercice, est de 50 % du nombre des jours de réduction du temps de travail, ces derniers devant être utilisés dans les 4 ans suivant l'ouverture des droits ;
- le report du congé principal légal dans la limite de 10 jours ouvrables par an ;
- le report de la 5^{ème} semaine conformément à l'article L. 122-32-25 du code du travail.

Lors de la consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel ou en leur absence, lors de l'information des salariés, à l'occasion de la mise en place du CET, l'employeur précise ceux des éléments ci-dessus qu'il entend éventuellement exclure de l'alimentation du compte et le cas échéant, l'éventuel abondement qu'il envisage d'affecter au compte.

Le salarié indique par écrit à l'employeur, au plus tard le 1^{er} mars de chaque année, les éléments susceptibles d'alimenter le compte qu'il entend y affecter pour l'année considérée. L'ouverture d'un compte et son alimentation sont laissés à l'entière liberté du salarié qui pourra y affecter la totalité ou seulement certains éléments prévus à l'article 3 en tout ou partie.

Article 4

Utilisation du compte épargne temps

Le Compte Épargne Temps peut être utilisé pour financer en tout ou en partie les congés sans solde suivants :

- congé pour création d'entreprise,
- congé sabbatique,
- congé parental d'éducation,
- congé pour convenance personnelle,
- congé pour fin de carrière.

Les modalités de prise du congé sabbatique, congé création d'entreprise et congé parental, sont celles définies par la loi.

Les congés sans solde, pour convenance personnelle et de fin de carrière, devront être demandés six mois avant la date prévue pour le départ en congé, par LRAR. L'employeur se réserve le droit de reporter le départ effectif en congé pour convenance personnelle ou de fin de carrière, dans la limite de trois mois, si l'absence du salarié est susceptible d'entraîner des conséquences préjudiciables sur le bon fonctionnement du service.

En tout état de cause, les congés pour convenance personnelle ou de fin de carrière devront avoir une durée minimale de trois mois. Seuls pourront être envisagés des congés entraînant une interruption complète du travail.

Article 5

Valorisation des éléments affectés au compte

Le compte est exprimé en jours de repos. Tout élément affecté au compte est converti en heures de repos indemnisables sur la base du salaire horaire en vigueur à la date de son affectation. La valeur de ces heures suit l'évo-

lution du salaire de l'intéressé, de telle façon, que, lors de la prise d'un congé, le salarié puisse bénéficier d'une indemnisation équivalente au salaire perçu au moment du départ, si la durée de l'absence est égale au nombre d'heures capitalisées.

Article 6 **Indemnisation du congé**

Le compte étant exprimé en jours de repos, le salarié bénéficie pendant son congé d'une indemnisation calculée sur la base de son salaire réel au moment du départ, dans la limite du nombre d'heures de repos capitalisées. Si la durée du congé est supérieure au nombre d'heures capitalisées, l'indemnisation pourra également être lissée sur toute la durée de l'absence, de façon à assurer au salarié pendant tout le temps du congé, une indemnisation constante, en accord avec l'employeur.

L'indemnité sera versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise. Les charges sociales salariales et patronales, prélevées sur le compte, seront acquittées par l'employeur lors du règlement de l'indemnité.

Article 7 **Situation du salarié pendant le congé**

Pendant le congé pour convenance personnelle ou de fin de carrière, le nombre de jours de repos indemnissables est assimilé à un temps de travail effectif pour le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Pendant l'ensemble de la durée du congé, le salarié demeure lié par ses obligations contractuelles à l'exception de la fourniture de son travail.

Article 8 **Reprise du travail**

Sauf lorsque le congé indemnisé au titre du Compte Épargne Temps précède une cessation volontaire d'activité, le salarié retrouve, à l'issue de son congé, son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article 9 **Cessation et transmission du compte**

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis après déduction des charges sociales salariales.

La valeur du compte peut être transférée de l'ancien au nouvel employeur par accord écrit des trois parties. Après le transfert, la gestion du compte s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise.

En l'absence de rupture du contrat de travail, le salarié pourra renoncer à l'utilisation de ses droits et en demander le remboursement dans les mêmes conditions et pour les mêmes motifs que ceux prévus par l'article R. 442-17 du code du travail pour les cas de déblocage anticipé, en matière de participation aux résultats de l'entreprise. Il lui est alors versé une indemnité correspondant aux heures de repos capitalisées, après déduction des charges sociales salariales.

Les sommes affectées au compte épargne temps suivent le même régime fiscal que le salaire lors de leur perception par le salarié.

Temps partiel

Les employeurs peuvent occuper de façon permanente ou temporaire du personnel effectuant un horaire inférieur d'au moins un cinquième à la durée légale ou conventionnelle du travail, après avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, en cas de première application dans l'entreprise, cet avis étant transmis dans les 15 jours à l'inspection du travail.

Article 1 **Garanties individuelles**

Les salariés à temps partiel, souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps complet, bénéficient d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein créé ou se libérant, sous réserve que cet emploi relève de sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Les salariés à temps complet bénéficient dans les mêmes conditions d'une priorité pour l'attribution d'un emploi à temps partiel.

Afin de faciliter l'expression de ce droit, l'employeur portera à la connaissance du personnel les postes libérés ou créés par voie d'affichage sur les panneaux réservés à la communication du personnel.

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit à durée déterminée ou indéterminée. Il men-

tionne notamment :

- la qualification du salarié,
- les éléments de la rémunération,
- les modalités de calcul de la rémunération soit selon l'horaire réel effectué, soit mensualisée indépendamment de l'horaire réel du mois lorsque le salarié est occupé à temps partiel sur une base annuelle,
- la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle du travail,
- la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois, la définition sur l'année des périodes travaillées et non travaillées pour le travail à temps partiel annualisé ainsi que la répartition des horaires de travail de l'intéressé à l'intérieur de ces périodes,
- les périodes à l'intérieur desquelles il pourra être fait appel au salarié (moyennant un délai de prévenance), si la nature de l'activité ne permet pas de fixer avec précision les périodes travaillées et les périodes non travaillées,
- les conditions de modification de la répartition des horaires de travail au sein des périodes travaillées ainsi que de fixation et de refus des périodes travaillées et des horaires de travail dans l'hypothèse où ces derniers n'ont pu être déterminés préalablement en raison de la nature de l'activité,
- les conditions de recours aux heures complémentaires ainsi que leur nombre maximum,
- la priorité dont bénéficient les salariés à temps partiel souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps complet pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent,
- la rémunération des salariés à temps partiel est proportionnelle à celle d'un salarié qui, à qualification et ancienneté égale, occupe un emploi à temps complet équivalent dans l'entreprise ou l'établissement.

Article 2

Travail à temps partiel hebdomadaire ou mensuel

Durée du travail et répartition de l'horaire de travail

Le contrat de travail à temps partiel peut prévoir une répartition de l'horaire de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois et ce dans les limites fixées par l'article L. 212-4-2 du code du travail.

Toute modification de la répartition de l'horaire de travail à l'intérieur de la semaine ou entre les semaines du mois devra être notifiée au salarié au moins trois jours avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

L'horaire de base des contrats à temps partiel hebdomadaire, des postes de production et de conditionnement ne pourra être inférieur à 18 heures par semaine, à l'issue d'un délai de 12 mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel, sauf accord exprès contraire des parties.

De même sauf accord exprès des parties au contrat, un travail continu de moins de 3 heures ne pourra être imposé au salarié.

En outre, la journée de travail d'un salarié à temps partiel ne pourra comporter, en dehors des temps de pause, de coupure, à l'exception du temps de repos, et sans pouvoir excéder 2 heures.

Heures complémentaires

Selon les nécessités du service, des heures complémentaires à l'horaire contractuel pourront être effectuées sur demande de l'employeur pour autant qu'un tel recours soit expressément mentionné dans le contrat de travail qui devra en fixer le nombre maximum.

Cependant le nombre des heures complémentaires ne pourra excéder le tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat de travail et ne pourra avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par le salarié au niveau de la durée légale du travail ou de la durée fixée conventionnellement.

Le refus par un salarié d'effectuer des heures complémentaires au-delà des limites fixées par son contrat de travail ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Article 3

Travail à temps partiel annualisé

Durée du travail et répartition de l'horaire de travail

* Pour les personnels employés selon une alternance de périodes travaillées et non travaillées, il pourra être conclu un contrat de travail à temps partiel, sur une base annuelle.

La durée annuelle effective devra être inférieure d'au moins 1/5^{ème} à celle qui résulte sur cette même période de la durée légale du travail ou de celle fixée conventionnellement, diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux ou conventionnels.

* le contrat de travail devra mentionner les périodes travaillées et non travaillées au cours de l'année ainsi que la répartition des heures à l'intérieur de ces périodes.

Toute modification de la répartition de l'horaire de travail à l'intérieur d'une même période travaillée devra être notifiée au salarié au moins trois jours avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

Lorsque la nature de l'activité ne permet pas de fixer dans l'année avec précision les périodes travaillées et la répartition des heures de travail au sein de ces périodes, le contrat de travail fixe les périodes à l'intérieur desquelles l'employeur pourra faire appel au salarié, moyennant un délai de prévenance de 7 jours.

Dans cette hypothèse, le salarié concerné peut refuser la période de travail ou la répartition des heures proposées dans la limite de deux fois, si elle est incluse dans la durée annuelle fixée au contrat et de quatre fois si elle constitue un dépassement.

Heures complémentaires

Selon les nécessités du service et sur demande de l'établissement, il pourra être recouru à des heures complémentaires à l'horaire contractuel de base et le cas échéant à des heures supplémentaires pour autant :

1. Qu'elles soient effectuées dans les périodes travaillées prévues au contrat,
2. Que leur nombre n'excède pas le 1/3 de la durée annuelle convenue,
3. Qu'un tel recours soit mentionné dans le contrat de travail.

Le refus par un salarié d'effectuer des heures complémentaires au-delà des limites fixées par son contrat, ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Rémunération du temps partiel annualisé

La rémunération du salarié à temps partiel annualisé est calculée et versée chaque mois, soit selon l'horaire réellement travaillé, soit sur une base régulée (lissage) indépendante de l'horaire réel et égale au 1/12 de la rémunération annuelle correspondant au nombre d'heures figurant sur le contrat.

Le lissage s'effectuera sur le salaire de base hors éléments variables qui eux seront payés au mois le mois.

À cette rémunération s'ajouteront la rémunération des heures complémentaires et éventuellement des heures supplémentaires effectuées au cours de la période de paye considérée.

Chaque heure d'absence non indemnisée au cours d'une période travaillée sera décomptée de la rémunération régulée sur la base du taux horaire appliqué au salarié à temps partiel annualisé.

Si le volume d'heures d'absence au cours d'un mois considéré était supérieur à celui correspondant pour le même mois au salaire mensuel régulé, le solde des heures d'absences non indemnisées serait décompté sur la rémunération du mois suivant.

En cas d'absence indemnisée, le maintien de la rémunération est calculé sur la base du salaire mensuel régulé.

Enfin, en cas de rupture du contrat de travail, quel qu'en soit l'auteur ou le motif lorsque le salarié n'aura pas accompli la durée annuelle de travail effectif correspondant à la rémunération mensuelle régulée, sa rémunération sera régularisée à la dernière échéance de paye, sur la base de son temps de travail déjà effectué.

Ancienneté

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées résultant de la répartition des horaires de travail ou s'écoulant entre deux périodes travaillées, sont prises en compte en totalité.

Article 4

Garanties collectives

Le comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut les délégués du personnel, seront régulièrement informés et consultés au moins une fois par an, sur la politique de l'entreprise à l'égard de l'emploi à temps partiel et ses perspectives d'évolution.

Dispositions finales

Article 1

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en application le premier jour du mois civil suivant la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Article 2

Demande d'extension

Les parties signataires du présent accord demandent son extension au Ministère de l'Emploi et de la Solidarité.

Formation professionnelle

Objectifs de la formation professionnelle et adhésion à l'OPCA INTERGROS Accord du 16 janvier 1996

[Étendu par arrêté du 17 juin 1996, JO 27 juin 1996]

(Accord supprimé et remplacé par Avenant n° 1 du 18 août 2015)

— Considérant les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991, relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, complétés par ses avenants du 8 novembre 1991 et du 8 janvier 1992,
— considérant les dispositions de la loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle du 20 décembre 1993, et notamment son titre III relatif à la formation professionnelle,
— considérant les dispositions de l'avenant du 5 juillet 1994 à l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991,
— considérant le décret n° 94.936 du 28 octobre 1994 pris en application des dispositions de l'article 74 de la loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle,
— considérant l'accord national professionnel du 14 décembre 1994 portant création d'INTERGROS,
Les parties signataires du présent accord conviennent des dispositions suivantes :

Article 1 Adhésion à INTERGROS

Conformément aux dispositions législatives et à celles de l'avenant du 5 juillet 1994 à l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation professionnelle et au perfectionnement professionnel, les parties signataires conviennent d'adhérer à l'accord du 14 décembre 1994 portant création de l'OPCA des entreprises du Commerce de Gros et du Commerce International dénommé "INTERGROS".

Article 2 Champ d'application

Le présent accord concerne le territoire national.

L'ensemble des entreprises et centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation d'oeufs en coquille d'une part, l'ensemble des entreprises ou établissements de produits d'oeufs d'autre part sont visés par le présent accord et ont qualité de membres associés d'Intergros.

Ces entreprises sont généralement référencées sous les codes NAF 513 G et 158 V .

Article 3 Versement des contributions affectées aux contrats d'insertion en alternance

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord versent à INTERGROS, avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, l'intégralité de leur contribution affectée aux contrats d'insertion en alternance, soit :

- 0,4% du montant des salaires de l'année de référence pour les entreprises employant au minimum dix salariés,
- 0,1% du montant des salaires de référence pour les entreprises employant moins de dix salariés.

Article 4 Du plan de formation des entreprises employant moins de dix salariés

Les entreprises employant moins de dix salariés sont tenues de verser à INTERGROS une contribution de 0,17% des salaires de l'année de référence destinée au financement d'actions de formation conduites au titre de leur plan de formation. Un montant plancher de versement minimum est fixé à 200 francs par entreprise.

Article 5 Du plan de formation des entreprises employant au minimum dix salariés

Afin de favoriser le développement des actions de formation conduites dans le cadre de leur plan de formation, par les entreprises relevant du présent accord, les parties signataires conviennent que lesdites entreprises sont tenues de verser à INTERGROS :

- 20% minimum de leur contribution au titre du plan de formation continue ;
- *Au moins 80% du reliquat éventuellement constaté en fin d'année de leur obligation légale au titre du plan de formation, ce reliquat étant constitué par la différence entre le montant de l'obligation légale de l'entreprise et les dépenses réalisées par celle-ci avant le 31 décembre de chaque année en exécution de son plan de formation.*

Article 6

Les parties signataires du présent accord conviennent de négocier dans les 6 mois un accord de branche fixant les

objectifs et les priorités en matière de formation professionnelle concernant en particulier :

- la formation en alternance et l'apprentissage,
- le plan de formation des entreprises,
- le capital temps de formation.

Article 7

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du Code du Travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Formation professionnelle et adhésion à l'OPCA OPCALIM

Avenant n° 1 du 18 août 2015

[Étendu par arr. du 24 mai 2016, JO 3 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2016]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNIPO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT.

Il a été convenu ce qui suit, à l'issue des différentes commissions paritaires de négociation intervenues, relatives à la formation professionnelle et au changement d'OPCA :

Article 1

Changement d'OPCA : désignation d'OPCALIM au lieu d'INTERGROS

Après avoir analysé la situation et le rôle dévolu à la branche en matière de formation professionnelle ainsi que l'évolution des besoins, notamment en matière de certificats de qualification professionnels, tout particulièrement interbranches, à la lumière de la dernière réforme portée par l'ANI du 14 décembre 2013 et traduite par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, les partenaires sociaux ont considéré que l'OPCA OPCALIM était plus à même de répondre à ces besoins que l'OPCA INTERGROS, dont la désignation relevait plus d'un choix historique qu'en terme de métier et de secteur professionnel adapté.

En conséquence, les parties signataires décident de désigner, à compter du 1^{er} janvier 2016, l'OPCA OPCALIM, au lieu et place de l'OPCA Intergros au sens des dispositions de l'article L. 6331-9 CT pour le versement au titre de l'année 2015 de la contribution obligatoire au financement de la formation professionnelle continue.

En conséquence le présent avenant annule et se substitue aux dispositions ayant le même objet, à savoir l'accord du 16 janvier 1996 et tout particulièrement son article 1 ayant désigné l'OPCA Intergros, ainsi que les dispositions de l'accord du 15 mars 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, ayant réitéré cette désignation

Le présent avenant est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation, et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs.

Pour la mise en œuvre de ce changement d'OPCA, il est convenu de procéder à l'adhésion à l'accord paritaire agréé de l'accord constitutif d'OPCALIM en application des articles L. 2261-3 et L. 2261-5 du code du travail ainsi qu'à l'accord sur la formation professionnelle dans diverses branches de la filière alimentaire du 30 octobre 2014, le SNIPO étant désigné pour procéder aux différentes formalités nécessaires pour ce faire.

Article 2

Abrogation à effet différé de l'accord du 15 mars 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, au sein de la branche

Les branches professionnelles de la filière alimentaire ayant désigné OPCALIM comme OPCA «collecteur» ont conclu un accord collectif unique entre elles pour mettre en œuvre de manière plus optimale les missions des branches professionnelles en matière de formation professionnelle, au lieu et place de leurs propres accords antérieurs, en vigueur, sur la formation professionnelle.

Cet accord correspond à l'accord du 30 octobre 2014 sur la formation professionnelle dans diverses branches de la

filière alimentaire.

Il est d'ores et déjà convenu que l'accord du 15 mars 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, au sein de la branche, soit considéré comme abrogé à la date d'entrée en vigueur de l'intégration du champ professionnel de la collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation, et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs, par avenant à l'accord du 30 octobre 2014 sur la formation professionnelle dans diverses branches de la filière alimentaire, sans qu'aucun autre accord ou formalité ne soit nécessaire.

Article 3 **Date d'entrée en vigueur - Durée - Extension**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail.

Le présent accord fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit Code, les formalités étant effectuées par le SNIPO.

Il sera applicable à compter du 1^{er} janvier 2016.

Formation professionnelle tout au long de la vie **Accord du 15 mars 2007**

[Étendu par arr. 11 déc. 2007, JO 14 déc., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

(Accord supprimé par Avenant n° 1 du 18 août 2015)

(Voir l'accord du 30 octobre 2014 reproduit dans «Alimentation industries agro-alimentaires : accords nationaux»)

Préambule

Le présent accord a pour objet de mettre en œuvre, dans les entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale, les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et celles de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, dans le cadre des dispositions de l'article L. 934-2 du Code du travail.

Les parties considèrent que La formation est un investissement. Elle est l'un des moyens privilégiés de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) pour que les salariés puissent maintenir ou développer en temps opportun les connaissances, compétences et savoir-faire leur permettant de conserver leur employabilité tout en réalisant ainsi la nécessaire convergence entre les besoins économiques des entreprises et leurs aspirations individuelles et sociales.

Les parties signataires considèrent de ce fait que le développement de la formation professionnelle continue est l'une des conditions de la modernisation et donc de la pérennité des entreprises de la branche qui doit s'inscrire dans une politique active de l'emploi fondé sur l'investissement en ressources humaines notamment par la qualification et les compétences des salariés.

Les parties contractantes considèrent également la formation professionnelle continue comme un droit individuel et collectif devant répondre aux aspirations professionnelles et personnelles des salariés tout au long de leur vie professionnelle.

Dans cette perspective, les partenaires sociaux entendent ainsi rappeler les objectifs du dispositif de formation tout au long de la vie professionnelle :

— de permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle grâce aux entretiens professionnels dont il bénéficie ou aux actions de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience auxquelles il participe. Chaque salarié doit dans la mesure du possible pouvoir élaborer et mettre en œuvre un projet professionnel qui tienne compte non seulement des besoins en qualification de son entreprise ou, plus généralement, de ceux du monde économique, mais aussi de sa propre ambition de développer ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles,

— de favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de leur vie professionnelle, aux jeunes et à certains salariés en leur permettant de suivre des actions de formation dispensées, notamment dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation,

— de développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie

professionnelle, dans le cadre :

- du plan de formation décidé et mis en œuvre au sein de leur entreprise,
 - du droit au congé individuel de formation mis en œuvre à leur initiative,
 - du droit individuel à la formation mis en œuvre à leur initiative, en accord avec l'entreprise.
- d'accroître le volume des actions de formation dispensées au bénéfice des salariés en créant les conditions propres à permettre le déroulement de ces actions pendant ou en dehors du temps de travail, ces conditions portant sur la nature et la durée des actions ainsi que sur les incitations et les engagements auxquels elles donnent lieu,
- de favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle,
- de donner aux instances représentatives du personnel et au personnel d'encadrement de l'entreprise, un rôle essentiel pour assurer le développement de la formation professionnelle, notamment par l'information des salariés sur les dispositifs de formation ainsi que par leur accompagnement dans l'élaboration et dans la mise en œuvre de leur projet professionnel.

Afin d'assurer la meilleure application du présent accord, son existence sera rappelée dans les documents remis au comité d'entreprise en vue de la délibération annuelle sur la formation continue. Un exemplaire du présent accord et, le cas échéant, de ses avenants sera mis à la disposition du comité d'entreprise, des délégués du personnel, et des délégués syndicaux.

Dans le cadre du développement d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les politiques de formation des entreprises doivent s'inscrire si possibles, compte tenu de leurs spécificités, dans les objectifs et les priorités de la formation professionnelle définis par le présent accord. Les parties signataires incitent, à cet effet, les entreprises à élaborer et mettre en œuvre un programme pluriannuel d'actions de formation tenant compte à la fois de ces objectifs et priorités, des perspectives économiques et de l'évolution des investissements, des technologies, des modes d'organisation du travail et de l'aménagement du temps de travail dans l'entreprise. Ce programme pluriannuel pourra s'appuyer sur les travaux éventuellement réalisés par la branche en matière d'étude prospective, ainsi que sur ceux de l'observatoire des métiers et des qualifications intervenant au niveau de la branche.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation, et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs.

Il se substitue de plein droit aux dispositions ayant le même objet contenu dans les dispositions générales de la Convention ou des accords antérieurs.

De ce fait, les parties réitèrent la désignation de l'OPCA Intergros pour le versement de la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue.

Article 2

Le droit individuel à la formation (DIF)

Les parties signataires conviennent que le droit individuel à la formation favorise une meilleure égalité d'accès des salariés aux dispositifs de formation et permet de les rendre acteurs de leur évolution professionnelle.

2-1

Salariés bénéficiaires et durée de la formation

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

Les salariés à temps partiel bénéficient d'un droit au prorata de leur temps de travail par rapport à la durée légale du travail. Par exception, le salarié dont la durée du travail est supérieure à 80 % de la durée légale ou conventionnelle du travail bénéficie de 20 heures de DIF par an, comme les salariés à temps pleins.

Pour les salariés à temps complet, les droits acquis peuvent être cumulés sur 6 ans jusqu'à concurrence d'un plafond fixé à 120 heures. Ce plafond de 120 heures s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées.

L'employeur informe annuellement les salariés du total des droits acquis au titre du DIF. Cette information peut se faire au moyen d'un document annexé au bulletin de paye du mois de janvier ou par tout autre moyen écrit.

Les parties signataires conviennent que, pour déterminer l'ouverture du droit individuel à la formation visé aux articles L. 933-1 et suivants du Code du Travail, la condition d'ancienneté des salariés est appréciée au 1^{er} janvier de chaque année.

Le salarié à temps complet ou à temps partiel dont la durée est supérieure à 80 % de la durée légale ou conventionnelle du travail bénéficiera, à terme échu, de 20 heures par année civile complète d'appartenance juridique à l'entreprise.

En cas d'année civile incomplète, le salarié bénéficie d'un DIF intégrant les droits acquis prorata temporis entre la date d'embauche et la fin de la première année. Le salarié pourra prétendre bénéficier de ce droit au terme de l'année civile entière suivant celle de sa date d'entrée.

À titre d'exemple, un salarié embauché en contrat à durée indéterminée, à compter du 1^{er} juillet 2005, pourra bénéficier d'un DIF de 30 heures au 1^{er} janvier 2007 (prorata de 10 heures au titre de l'année 2005 et 20 heures au titre de l'année 2006).

Toutefois, à titre transitoire, il est fait application des dispositions suivantes au titre de l'année 2004 :

— Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée occupés à temps plein, ou à temps partiel dont la durée est supérieure à 80 % de la durée légale ou conventionnelle du travail, ayant acquis un an d'ancienneté dans l'entreprise au 1^{er} janvier 2005, bénéficient d'un droit individuel à la formation de 20 heures au 1^{er} janvier 2005.

— Les salariés embauchés sous contrat de travail à durée indéterminée à temps plein ou à temps partiel dont la durée est supérieure à 80 % de la durée légale ou conventionnelle du travail au cours de l'année 2004 bénéficieront d'un droit individuel à la formation calculé, au 1^{er} janvier 2005, prorata temporis.

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée bénéficient également du DIF calculé prorata temporis, dès lors qu'ils justifient avoir travaillé pendant au moins 4 mois, consécutifs ou non, au cours des douze derniers mois. L'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits à ce titre.

Anticipation des droits

Le salarié peut faire une demande de DIF excédant les droits qu'il a déjà acquis, lorsque l'action de formation a une durée supérieure à ses droits. Cette anticipation sur des droits futurs est subordonnée à l'accord de l'employeur qui peut l'accepter dans la limite de 120 heures. L'acceptation de l'employeur est formalisée dans le document visé à l'article 2-2 du présent accord.

Dans cette hypothèse, l'entreprise pourra imputer l'excédent des droits acquis sur les droits à venir du salarié dans l'exercice de son droit à DIF.

L'employeur ne pourra exiger une compensation financière du salarié dont le contrat sera rompu par démission ou licenciement, avant d'avoir acquis l'ancienneté couvrant l'anticipation ainsi effectuée. Aucune clause de dédit formation ne sera donc envisageable à ce titre.

2-2

Mise en œuvre du DIF

La mise en œuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

Le choix de l'action de formation envisagée et ses modalités sont arrêtés par accord écrit du salarié et de l'employeur éventuellement dans le cadre de l'entretien professionnel tel que visé à l'article 2-1 du présent accord ou suite à une demande écrite du salarié, en tenant compte notamment des priorités définies au 2-4.

Demande du salarié

Le salarié doit adresser à son employeur sa demande par écrit, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge, avant le début de la formation, au moins :

- deux mois pour les formations d'une durée au plus égale à une semaine (35 heures),
- trois mois pour les formations d'une durée supérieure.

Cette demande doit comporter notamment l'intitulé de la formation, ses dates de réalisation, sa durée, son coût, la dénomination du prestataire de formation pressenti pour la dispenser ainsi que les modalités d'exercice du droit (pendant ou en dehors du temps de travail).

Réponse de l'employeur

L'employeur dispose d'un mois, à compter de la réception de la demande, pour notifier sa réponse, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, l'absence de réponse valant acceptation. Le délai d'un mois court à compter de la date de réception par l'employeur de la demande du salarié jusqu'à la date d'envoi ou de remise en main propre par l'employeur de sa réponse.

Si l'employeur accepte la demande du salarié, le commun accord du salarié et de l'employeur est formalisé par écrit. Le document contient notamment les éléments suivants : le programme de la formation, son objet, son coût, sa durée, les dates de début et de fin de l'action de formation, le lieu, l'organisme de formation retenu, les modalités d'exercice du droit (pendant ou en dehors du temps de travail), ainsi que, le cas échéant, la mise en œuvre d'un DIF anticipé.

En cas de refus de l'employeur pendant deux années civiles consécutives, le salarié devient prioritaire pour une prise en charge financière de son action de formation dans le cadre du congé individuel de formation (CIF).

Il peut à ce titre demander à l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation, dont relève l'employeur, la prise en charge de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation (CIF). Lorsque l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du CIF a pris une décision positive de prise en charge de la demande de CIF du salarié, l'employeur est tenu de verser, audit organisme, une somme égale au montant de l'allocation de formation correspondant au nombre d'heures prises en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation et au montant des frais de formation calculés conformément aux dispositions du Code du travail. Les droits correspondants sont déduits des droits acquis par le salarié au titre du droit individuel à la formation.

En tout état de cause, et conformément à l'article L. 933-5 du Code du travail, en aucun cas le salarié ne peut demander à l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation la prise en charge d'une formation d'une durée excédant les droits à DIF acquis. Il ne peut prétendre, dans ce cas, à anticiper sur des droits futurs, et par conséquent non encore acquis, étant entendu que l'anticipation visée à l'article 2-1 nécessite une acceptation préalable de l'employeur.

2-3 Exercice du DIF

Les actions réalisées dans le cadre du DIF peuvent être articulées avec des actions réalisées dans le cadre du plan de formation ou d'une période de professionnalisation.

Les heures de formation liées au droit individuel à la formation s'exercent en dehors du temps de travail.

Les actions de formation liées au DIF peuvent être réalisées en tout ou partie pendant ou en dehors du temps de travail, le choix étant formalisé par écrit, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail ne constituent pas un temps de travail effectif. Elles donnent lieu au versement de l'allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette du salarié selon les modalités définies aux articles L. 932-1 et D. 933-1 du Code du Travail. Le montant de cette allocation est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle de l'entreprise.

Les heures de formation suivies pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération.

2-4 Actions de formations éligibles et prioritaires au titre du DIF

Afin de contribuer plus efficacement au développement de l'emploi, les parties signataires décident de retenir comme prioritaires les actions de formation suivantes entrant dans le cadre de certains métiers relevant des professions de la branche :

- actions de formation relative aux métiers de la maintenance
- actions de formation à la conduite d'installation (exemple : séchage, pasteurisation, pilote de calibreuse...)
- actions de formation aux responsabilités au management et à l'encadrement (exemple : chef d'équipe calibreuse)
- actions de formation technique dans les domaines de l'hygiène, de la qualité, et de l'environnement
- actions de formation pour la fonction de techniciens d'élevage
- actions de formation à la gestion de production
- actions de formation aux métiers de la bureautique
- actions de formation en langues étrangères
- actions de formation chauffeurs (permis B - C - E - FIMO...)

La liste de ces actions fera l'objet d'un réexamen annuel par le CPNE de la branche qui pourra formuler à cette occasion toute proposition susceptible de la compléter ou de l'actualiser notamment en fonction des études et des travaux conduits par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

L'action de formation dans le cadre du DIF pourra également correspondre, après accord entre l'employeur et le salarié à des actions de promotion, d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances mentionnées article L. 900-2 ou les actions de qualifications prévues à l'article L. 900-3 du code du travail à savoir les actions d'acquisition d'une qualification enregistrée dans le répertoire national des certification professionnelles, reconnu dans les classifications d'une branche ou figurant sur la liste de la CPNE.

2-5 Droit du salarié en cas de rupture du contrat de travail

En cas de licenciement du salarié, sauf pour faute grave ou lourde, l'exercice du droit individuel à la formation est de droit, dès lors que le salarié adresse à son employeur, par écrit, par lettre recommandée avec accusé de réception

ou remise en main propre contre décharge, sa demande, avant la fin du préavis.

Cette demande doit comporter notamment l'intitulé de l'action retenue, les dates envisagées, sa durée, son coût ainsi que la dénomination du prestataire de formation pressenti pour la dispenser. Le versement de l'allocation est effectué par l'entreprise à réception du justificatif du suivi de l'action retenue. À titre dérogatoire, en cas de demande expresse de l'organisme dispensant l'action, le versement de l'allocation est effectué en tout ou partie dès justification de l'inscription.

À défaut d'une telle demande, le montant correspondant au droit individuel de la formation n'est pas dû par l'employeur.

Dans la lettre de licenciement, l'employeur est tenu, sauf cas de faute grave ou lourde, d'informer le salarié qu'il licencie de ses droits en matière de DIF, notamment de la possibilité de demander pendant le préavis à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du préavis.

En cas de départ à la retraite ou de mise à la retraite, le droit individuel à la formation n'est pas «transférable».

En cas de nouvelle embauche du salarié ou de transfert conventionnel de son contrat de travail au sein d'une autre entreprise appartenant au même groupe défini au sens société mère et filiale (société détenue à plus de 50 % du capital), les heures de DIF acquises au titre du droit individuel à la formation au sein du précédent employeur seront conservées au sein de la société devenue juridiquement le nouvel employeur.

2-6

Dispositions financières

Les frais de formation, les frais de déplacement et d'hébergement ainsi que le montant de l'allocation de formation sont à la charge de l'employeur et sont, dans la limite des financements disponibles, soit imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle soit, pour les actions reconnues comme prioritaires, pris en charge par l'OPCA sur les fonds mutualisés.

Avec l'appui de l'OPCA, un bilan sera réalisé à l'issue de la première année de mise en œuvre du DIF.

La section professionnelle paritaire au sein de l'organisme paritaire collecteur agréé sera tenue informée de ce bilan.

Article 3

Les contrats de professionnalisation

Depuis le 1^{er} octobre 2004, le contrat de professionnalisation remplace les contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation.

Les parties signataires réaffirment que les formations en alternance sont des moyens privilégiés d'insertion ou de réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi et s'engagent à mobiliser les acteurs de la profession sur les contrats de professionnalisation.

Lorsqu'une entreprise envisage d'engager des jeunes sous contrat de formation en alternance, elle consulte préalablement son comité d'entreprise ou à défaut ses délégués du personnel, sur les orientations générales et sa politique en matière d'insertion des jeunes.

3-1

Objectifs

La formation suivie dans le cadre du contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles,
- une qualification professionnelle reconnue par la CPNE (CQP...),
- une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de branche.

Les contrats de professionnalisation doivent permettre en priorité l'acquisition d'un certificat de qualification professionnelle ou une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective. La liste des diplômes ou des titres professionnels pouvant être réparés dans le cadre du contrat de professionnalisation est établie par la CPNE en fonction des besoins de la profession et des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

3-2

Publics

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

-
- aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle ou qui veulent compléter leur formation initiale, quelque soit le niveau pour pouvoir accéder au métier souhaité,
 - aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

3-3

Durée du contrat ou de l'action de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation peut prendre la forme d'un contrat à durée déterminée de 6 à 12 mois ou d'un contrat à durée indéterminée comportant une action de professionnalisation d'une durée de 6 à 12 mois se situant au début du contrat (cette dernière devant débiter au début de la période du contrat).

Cette durée peut être supérieure à 12 mois dans la limite de 24 mois :

- soit lorsque le bénéficiaire relève d'un des publics suivants : jeunes et demandeurs d'emploi sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ou n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.
- soit lorsque l'action de professionnalisation mène à une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'éducation nationale ou un titre à finalité professionnelle enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles.

3-4

Durée de la formation

Les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques prévus au contrat sont d'une durée comprise entre un minimum de 15 %, sans pouvoir être inférieur à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat.

À titre dérogatoire, la durée de la formation peut être supérieure à 25 % sans pouvoir dépasser 50 % de la durée totale du contrat pour les cas visés à l'article 2-4 ainsi que pour les jeunes demandeurs d'emploi de longue durée ou dont la formation initiale est insuffisante.

Le suivi de l'alternance doit être assuré par un tuteur dans l'entreprise dans les conditions fixées à l'article 5 du présent accord.

3-5

Rémunération du salarié en contrat de professionnalisation

Les titulaires du contrat de professionnalisation perçoivent pendant l'action de professionnalisation la rémunération suivante :

- 21 ans : 65 % du SMIC,
- 21 à 26 ans : 80 % du SMIC,
- 26 ans et plus : 100 % du SMIC et 95 % du salaire minimum conventionnel.

3-6

Renouvellement du contrat à durée déterminée

Le contrat de travail à durée déterminée peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause :

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

3-7

Dispositions financières

L'organisme paritaire collecteur agréé de la branche prend en charge, dans la limite des fonds disponibles, les coûts des actions d'évaluation, d'accompagnement, et de formation sur la base du forfait horaire défini par le présent accord.

Avec l'appui de l'organisme paritaire collecteur agréé de la branche, un bilan sera réalisé à l'issue de la première année de mise en œuvre du contrat de professionnalisation. En fonction des résultats de ce bilan les parties signataires ajusteront si nécessaire ce forfait horaire. Par la suite, ce forfait sera révisé annuellement en cas de besoin. La section professionnelle paritaire au sein de l'organisme paritaire collecteur agréé sera tenue informée de ces éventuelles modifications.

Article 4

La période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi des salariés sous contrat de travail à durée indéterminée ou leur évolution professionnelle.

4-1

Bénéficiaires des périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes :

— aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail.

À ce titre, entrent dans cette catégorie les salariés d'un niveau général inférieur ou égal au baccalauréat ainsi que les salariés dans le cadre de la mobilité professionnelle conduisant à un changement d'emploi requérant de nouvelles compétences,

— aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie,

— aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,

— aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental,

— aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du Code du travail dont les travailleurs handicapés,

— salariés en situation de reconversion suite à une maladie professionnelle.

4-2

Actions de formation prioritaires

Sont accessibles prioritairement, au titre des périodes de professionnalisation, les actions de formation, entrant dans le cadre des métiers relevant des professions de la branche, telles qu'elles sont définies à l'article 2-4 du présent accord.

La liste de ces actions fera l'objet d'un réexamen annuel par la CPNE de la branche qui pourra formuler à cette occasion toute proposition susceptible de la compléter ou l'actualiser notamment en fonction des études et des travaux conduits par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications. La gestion professionnelle paritaire au sein de l'organisme paritaire collecteur agréé sera tenue informée des modifications intervenues.

4-3

Durée de la période de professionnalisation

La durée de la période de professionnalisation est définie d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, elle doit être cohérente avec l'objectif de professionnalisation défini.

La période de professionnalisation est mise en œuvre sur la base des principes suivants :

— une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires,

— une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualifications recherchées ; le suivi de cette alternance est assurée par un tuteur,

— une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

4-4

Modalités de mise en œuvre de la période de professionnalisation

L'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les actions de formation de la période de professionnalisation sont réalisées prioritairement pendant le temps de travail, en particulier pour les salariés les moins qualifiés. Elles peuvent également se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative :

— du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation,

— de l'employeur après accord écrit du salarié, en application de l'article L. 932-1 du Code du travail.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail ouvrent droit au versement de l'allocation de formation prévue par la loi.

4-5

Dispositions financières

Les actions de formation des périodes de professionnalisation sont prises en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé, dans la limite des fonds disponibles, sur la base d'un forfait horaire défini comme suit :

Financement des contrats de professionnalisation

L'OPCA de branche prend en charge, dans la limite des fonds disponibles, les coûts pédagogiques des actions de formation organisées dans le cadre du contrat de professionnalisation sur la base d'un forfait horaire de 15 euros si la formation se situe dans les actions prioritaires définies par le présent accord et 10 euros à défaut.

Financement des périodes de professionnalisation

L'OPCA de branche prend en charge, dans la limite des fonds disponibles, les coûts pédagogiques des actions de formation organisées dans le cadre des périodes de professionnalisation sur la base d'un forfait horaire de 20 euros si la formation se situe dans les actions prioritaires définies par le présent accord et 10 euros à défaut.

Financement de la formation des tuteurs

Les actions de formation des tuteurs sont financées par l'OPCA sur la base d'un forfait horaire de 15 €, dans la limite de 40 heures.

Avec l'appui de l'organisme paritaire collecteur agréé de la branche, un bilan sera réalisé à l'issue de la première année de mise en œuvre de la période de professionnalisation. En fonction des résultats de ce bilan les parties signataires ajusteront si nécessaire ce forfait horaire. Par la suite, ce forfait sera révisé annuellement en cas de besoin.

Article 5

Tutorat

Les parties signataires réaffirment l'importance du rôle du tuteur dans la réussite du contrat et des périodes de professionnalisation.

Le tuteur a pour mission :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation, tout en assurant dans la mesure de ses possibilités un transfert de connaissances et de savoir-faire.
- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel,
- de contribuer à la connaissance par le salarié du contexte spécifique à l'entreprise et de son environnement de travail,
- de participer le cas échéant à l'évaluation des qualifications acquises.

L'exercice du tutorat se fait sur la base du volontariat. Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de deux salariés bénéficiaires de contrats ou de périodes de professionnalisation. L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus d'un salarié bénéficiaire desdits contrats ou périodes de professionnalisation.

L'employeur veille à laisser le temps nécessaire au tuteur pour lui permettre d'assurer sa mission tout en continuant à exercer son emploi.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié doit avoir bénéficié, au préalable, d'une formation spécifique. Cette formation est prise en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé dans la limite des fonds disponibles et selon le barème défini en annexe au présent accord.

Les parties signataires entendent valoriser et reconnaître les missions exercées dans le cadre du tutorat. Ainsi, le tutorat sera pris en compte dans le cadre de la gestion de carrière des tuteurs.

Les noms des tuteurs chargés d'assurer le suivi des contrats et périodes de professionnalisation sont portés à la connaissance du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Une fois par an, l'entreprise présente au comité d'entreprise ou à la commission formation du comité d'entreprise lorsqu'elle existe ou à défaut, aux délégués du personnel, le bilan des actions qui auront été menées dans le cadre de l'insertion des jeunes et des missions confiées aux tuteurs.

Article 6

Le plan de formation

Le plan de formation de l'entreprise relève de la compétence de l'employeur. Son élaboration devra tenir compte des orientations et du projet de formation professionnelle de l'entreprise.

Il pourra prendre en compte les besoins de formation tels qu'exprimés lors des entretiens individuels. Il pourra être

traité de manière complémentaire des souhaits et besoins exprimés en matière de DIF.

Le plan de formation est structuré en fonction de trois type d'actions de formation :

- les actions d'adaptation au poste de travail ; elles sont déterminées par l'entreprise ; elles sont réalisées sur le temps de travail et rémunérées au taux normal ;
- les actions liées à l'évolution des emplois et au maintien dans l'emploi des salariés ; ces actions sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal ; sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord formalisé du salarié, si le départ en formation conduit le salarié à dépasser l'horaire de référence, les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires ou le volume d'heures complémentaires et ne donnent lieu ni à repos compensateur ni à majoration, dans la limite de 50 heures par année civile et par salarié, sous réserve de l'application des dispositions du code du travail relatives aux temps de repos ; pour les personnels au forfait, ce temps ne s'impute pas sur ce forfait dans la limite de 4 % de celui-ci ;

Les actions liées au développement des compétences des salariés ; ces actions doivent participer à l'évolution des qualifications des salariés et donner lieu à une reconnaissance par l'entreprise ; l'entreprise définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels elle souscrit si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues ; ces engagements portent sur les conditions d'accès du salarié, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux emplois correspondant à la qualification qu'il a acquise, l'attribution de la qualification correspondant à l'emploi occupé, la prise en compte des efforts du salarié.

Ces actions de formation peuvent être réalisées en dehors du temps de travail et ce pour une durée maximale de 80 heures par an et par salarié ou 5 % du forfait pour les salariés rémunérés au forfait en heures ou en jours sur l'année. L'accord du salarié est nécessaire. Il perçoit durant ces heures une allocation de formation égale à 50 % de sa rémunération nette de référence conformément à l'article L. 932-1 du Code du Travail.

Afin de permettre aux membres du comité d'entreprise et aux membres de la commission de formation, lorsqu'elle existe, de participer à l'élaboration de ce plan et de préparer les délibérations dont il fait l'objet, le chef d'entreprise communique trois semaines au moins avant les réunions du comité ou de la commission précitée les documents prévus par l'article D. 932-1 du Code du travail. Ces documents sont également communiqués aux délégués syndicaux, ainsi qu'aux représentants syndicaux au comité d'entreprise.

Lors de l'élaboration du plan et en fonction de sa finalité, l'employeur s'efforcera de prendre en compte les demandes exprimées par les salariés et/ou par leurs représentants.

Ces actions de formation devront concourir en priorité à l'évolution des métiers, du fonctionnement, et de l'organisation de l'entreprise :

- en assurant l'acquisition, l'entretien, la mise à jour et l'approfondissement des connaissances et compétences nécessaires à la fonction exercée ;
- en assurant l'adaptation aux évolutions des emplois notamment en développant la culture scientifique pour tenir compte de l'évolution technologique nécessaire au bon exercice des métiers et des fonctions ;
- en mettant en œuvre des actions de formation adaptées en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés, notamment pour faciliter leur évolution professionnelle ;
- en assurant des actions de promotion, qualifiantes ou diplômantes ;
- en permettant au personnel d'encadrement de pouvoir bénéficier pleinement des dispositions légales en matière de formation, en tenant compte de leurs attributions techniques et/ou de management.
- en tenant compte des besoins de formation des tuteurs susceptibles d'encadrer les activités des jeunes dans le cas de la formation en alternance, ou des maîtres d'apprentissage.

Article 7 **Dispositions finales**

7.1 **Suivi du présent accord**

Il est confié à la CPNE la mission d'assurer le suivi du présent accord et d'alerter la commission paritaire des éventuelles difficultés rencontrées dans son application. Elle sera également chargée, si nécessaire, de proposer à la commission paritaire des aménagements ou des adaptations au présent accord.

7.2 **Dérogation**

Il ne pourra être dérogé, par accord d'entreprise ou d'établissement, dans un sens moins favorable aux salariés aux dispositions suivantes du présent accord de Branche :

- Article 2.1 alinéa 2 : relatif à un droit à DIF de 20 heures pour les salariés dont la durée du travail est supérieure à 80 % de la durée légale ou conventionnelle du travail.

-
- Article 2.1 alinéa 6 : relatif au calcul du DIF par année civile à raison de 20 heures à terme échu.
 - Article 2.1 Anticipation des droits (alinéa 3) : relatif à l'impossibilité de compenser financièrement l'anticipation du DIF en cas de rupture du contrat de travail.
 - Article 2.5 dernier alinéa : relatif à la transférabilité du DIF au sein du groupe entre sociétés mères et filiales ou entre filiales.
 - Article 3.3 alinéa 2 : relatif à la durée de l'action de professionnalisation pouvant être supérieure à 12 mois dans la limite de 24 mois.
 - Article 3.4 alinéa 2 : relatif à la durée de la formation pouvant atteindre pour certains publics 50 % de la durée totale du contrat.
 - Article 3.5 : relatif au taux de rémunération du salarié en contrat de professionnalisation.
 - Article 5 : sur le fait que le tutorat est basé sur le volontariat et qu'une formation préalable du tuteur est prévue.

7.3

Durée et dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension. Il sera déposé ainsi que ses avenants, par les organisations professionnelles d'employeurs, conformément à l'article L. 132-10 du Code du travail.

7.4

Révision

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.
- Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.
- Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, seront maintenues.
- Les dispositions de l'avenant portant révision, se substitueront de plein droit à celles de l'accord, qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui en aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

7.5

Dénunciation

L'accord pourra être dénoncé conformément à l'article L. 132-8 du Code du travail par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, et selon les modalités suivantes :

La dénonciation sera notifiée par LR/AR à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du Ministère du Travail et du secrétariat greffe des prud'hommes.

Elle entraînera l'obligation pour toutes les parties signataires ou adhérentes de se réunir le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations, si cette dénonciation émane du seul syndicat employeur ou de la totalité des organisations syndicales de salariés.

Durant les négociations, l'accord restera applicable sans aucun changement.

Si un nouvel accord est signé dont le délai prévu par l'article L. 132-8 du Code du travail, les dispositions du nouvel accord, se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

À défaut d'accord, l'accord ainsi dénoncé restera applicable sans changement pendant une année, qui commencera à courir à l'expiration du délai de préavis fixé par l'article L. 132-8, alinéa 1 du Code du travail.

Passé ce délai d'un an, le texte de l'accord, cessera de produire ses effets sous réserve des avantages acquis à titre individuel pour autant que la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles employeurs se rencontreront conformément aux dispositions de l'article L. 934-2 du Code du travail, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, pour procéder à un bilan de l'application de ce dernier et pour négocier, le cas échéant, les adaptations nécessaires.

7.6 Extension

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai d'extension du présent accord, le SNIPO étant chargé d'accomplir les formalités à cette fin.

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle **Accord du 18 août 2015**

[Étendu par arr. du 24 mai 2016, JO 2 juin, applicable à compter du premier jour du mois civil suivant sa date de dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNIPO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT.

Préambule

Dans le cadre de la mise en œuvre des différents textes applicables en matière de formation professionnelle (notamment l'ANI du 14 décembre 2013 et la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale) et du rôle dévolu à la branche professionnelle en la matière, les parties signataires du présent accord conviennent de créer une commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE), propre à la convention collective Nationale des Centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs.

Les parties signataires du présent accord affirment la nécessité de promouvoir la formation professionnelle dans les entreprises de la branche, en lien avec les besoins identifiés, actuels et futurs des emplois.

La formation tout au long de la vie professionnelle contribue en effet à renforcer la compétitivité et la capacité de développement des entreprises tout en constituant un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels et de la promotion professionnelle et sociale des salariés.

Les parties reconnaissent donc l'importance d'organiser dans les meilleures conditions les dispositifs de la formation professionnelle, en lien avec l'OPCA OPCALIM et les dispositifs interbranches de la filière alimentaire.

Le présent accord annule et se substitue aux dispositifs antérieurs ayant le même objet.

I. Composition de la CPNEFP

Cette commission est composée de deux collèges :

— un collège salarié comprenant deux représentants (1 titulaire et 1 suppléant) désignés par chacune des organisations syndicales de salariés, représentative dans la branche professionnelle ;

— un collège employeur comprenant au maximum un même nombre total de représentants que ceux du collège salariés, représentant l'organisation d'employeur, signataire (SNIPO). Le collège employeur définit librement ses membres participants.

Les membres suppléants remplacent les membres titulaires en cas d'absence temporaire ou définitive, une nouvelle désignation devant toutefois intervenir avant un délai d'une année à compter de l'absence continue d'un titulaire.

En cas de démission d'un des membres titulaire ou suppléant, l'organisation syndicale de salariés concernée ou l'organisation patronale procède à une nouvelle désignation.

II. Fonctionnement

Le secrétariat de la CPNE est assuré par l'organisation du collège employeur.

Le nom des personnes titulaires et suppléantes désignées doit lui être adressé pour chaque organisation ainsi qu'en cas de modification.

La CPNEFP est présidée chaque année alternativement par le collège salarié ou le collège employeur, la première présidence étant assurée par la délégation patronale.

Chaque président est désigné par son collège pour une durée d'une année civile. Un vice-président est également désigné parmi le collège n'assurant pas la présidence annuelle.

La CPNEFP se réunit au moins une fois par an, suivant un calendrier fixé à l'avance, sans formalisme particulier. Il incombe toutefois à la présidence de faire parvenir l'ordre du jour de la réunion à tous les membres de la commission au moins deux semaines à l'avance, sauf cas d'urgence.

Les décisions sont prises par accord entre le collège employeur et le collège salarié, la position exprimée par chaque collège étant l'expression de la majorité des membres présents ou représentés dudit collège, sous réserve que deux organisations syndicales du collège salarié soient présentes ou représentées.

Les membres titulaires et leurs suppléants participent aux réunions de la CPNEFP. Seuls les membres titulaires ont droit de vote.

Toutefois, tout titulaire dans l'incapacité de participer à une réunion de la CPNEFP peut se faire représenter par un suppléant qui disposera alors du droit de vote.

En cas d'impossibilité de siéger du titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir à un membre de la CPNEFP de son choix, du même collège, représentant une autre organisation, s'il s'agit du collège salarié. Le nombre de pouvoirs sera limité à un par personne.

Les procès verbaux des séances sont établis par le secrétariat de la commission. Il est normalement transmis aux membres de la commission dans le mois qui suit la réunion.

Il est considéré comme adopté en l'absence de remarques des destinataires dans un délai de quinze jours à compter de sa réception.

En cas de remarque, il est adopté à la prochaine réunion paritaire.

III. Attributions

La CPNEFP a pour attribution générale d'assurer la promotion de l'emploi et de la formation professionnelle au sein de la branche en liaison avec l'évolution des emplois et des métiers, dans le cadre défini par la loi et les accords professionnels ou interprofessionnel applicables.

Dans le domaine de l'emploi :

La CPNEFP a pour mission générale en matière d'emploi d'étudier la situation de l'emploi dans la branche avec un rôle d'information et d'étude sur l'évolution de l'emploi, des métiers et des qualifications.

À ce titre, elle devra plus précisément procéder :

— À l'examen de la situation de l'emploi et son évolution en termes quantitatif et qualitatif, notamment dans leurs incidences sur la structure de qualification et les besoins de formation, ceci afin de permettre l'information réciproque des partenaires sociaux ;

— À l'étude et à l'analyse de l'emploi et des déséquilibres entre l'offre et la demande et des raisons qui concourent à cette situation durable ;

— À l'établissement d'un rapport annuel sur la situation de l'emploi qui est inclus dans le rapport annuel de la branche.

— À l'étude des modalités d'insertion professionnelle des jeunes.

— À toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités et des perspectives d'évolution de l'emploi, des métiers et des qualifications, dans la branche ;

— La CPNEFP doit être informée de tout licenciement pour motif économique intervenant dans une entreprise de la branche.

— En tant qu'instance paritaire et nationale, la Commission peut émettre des avis et recommandations sur toute question relative à la gestion de l'emploi dans la branche.

Dans le domaine de la formation professionnelle

D'une manière générale, la CPNEFP a pour rôle de promouvoir la politique de formation définie par la branche. Elle a notamment pour mission :

— D'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles au regard des informations issues de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

— De participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification ;

— De rechercher avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens, et en particulier les mesures permettant l'accompagnement de métiers et la mise en adéquation de formations adaptées ;

— De participer à la définition des priorités et orientations en matière de formation professionnelle qui auront préalablement été définies par accord et de déterminer à ce titre, les qualifications professionnelles de la branche qui doivent donner lieu, en priorité, à une participation financière de l'OPCA concerné en fonction des besoins en qua-

lification relevés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, des publics prioritaires définis par la branche et des ressources financières de l'OPCA ;

— De s'assurer de la mise en œuvre effective de ces priorités et orientations en matière de formation professionnelle définies par accord et prendre les dispositions en conséquence. De formuler à cet effet toute observation et proposition utile et notamment préciser, en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation ;

— De promouvoir, dans le cadre défini ci-dessus, la politique de formation dans la profession

— De suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle ;

— De concourir à l'insertion professionnelle des jeunes et au maintien dans l'emploi ;

— D'examiner chaque année le rapport réalisé par l'OPCA, destiné à faire le bilan des actions de formation engagées par la branche au cours de l'année écoulée.

— De participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, existant pour les différents niveaux de qualification ;

— D'examiner au moins une fois par an l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications au sein de la branche en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;

Dans le cadre de ses missions, la CPNE procède également périodiquement à l'examen :

— de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des ministères et instances, habilités à délivrer des certifications ;

— si nécessaire, du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formations complémentaires, en concertation avec l'échelon régional ;

— des informations sur les actions de formation professionnelle continue (contenu, objectif, validation) menées dans la profession et en particulier celles provenant de l'OPCA ainsi que celles fournies par l'observatoire prospectif des métiers.

Plus généralement, la CPNEFP assurera les missions définies par les Accords Nationaux Interprofessionnels ou les autres accords collectifs applicables à la branche.

IV. Durée - Entrée en vigueur - Dépôt - Publicité

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet à compter du premier jour du mois civil, suivant sa date de dépôt, sous réserve du respect des formalités légales relatives au droit d'opposition.

Il pourra être dénoncé dans les conditions légales moyennant le respect d'un préavis de trois mois. Il pourra être révisé, à charge pour la partie qui initie la procédure de révision, d'adresser par lettre recommandée avec accusé de réception, aux autres parties signataires, un exposé de la nature de la modification envisagée et le projet de texte révisé. Dans le délai d'un mois suivant réception de ladite lettre, le représentant de l'entreprise ou la personne habilitée, convoque les organisations syndicales représentatives à la négociation de l'accord de révision.

Le présent accord sera déposé auprès des services du Ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 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)

Négociation collective

Accord du 26 février 1998, non étendu relatif aux moyens de la négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNACOC

Syndicat(s) de salarié(s) :

Préambule

Les parties signataires reconnaissent que la négociation collective de Branche et d'entreprise permettent de trouver les meilleurs équilibres en conciliant à la fois les aspirations sociales légitimes des salariés et les contraintes économiques des entreprises.

En conséquence, elles affirment leur volonté de développer un dialogue social permanent et constructif en ouvrant la possibilité pour toute entreprise, notamment les plus modestes en effectif, de négocier et conclure des accords d'entreprise, tout particulièrement en matière d'aménagement et de réduction du temps de travail, y compris en l'absence de délégués syndicaux.

Le présent accord met donc en place, à titre expérimental, les moyens d'étendre le droit de la négociation collective d'entreprise dans un souci d'efficacité économique et sociale aux entreprises dépourvues de délégués syndicaux, étant toutefois rappelé que la voie normale qu'il convient de privilégier demeure les négociations avec les organisations syndicales représentatives.

Article 1 Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans, commençant à courir le 1^{er} janvier 1998. Il expirera donc le 31 décembre 2000.

Dans l'année précédant son terme, les parties au présent accord se rencontreront pour déterminer l'opportunité et les conditions de son éventuel renouvellement, sous réserve du maintien en vigueur des dispositions législatives adéquates.

À cette fin, un bilan complet sera établi par la commission paritaire de validation et de suivi sur les accords conclus pendant cette période.

En tout état de cause, cet accord étant conclu pour une durée déterminée de trois ans, il cessera automatiquement de produire tout effet à compter de sa date d'expiration, conformément aux dispositions de l'article L. 132-6 alinéa 1 du Code du Travail.

Article 2 Conclusion d'accord collectif d'entreprise avec les représentants élus du personnel

Par dérogation aux articles L. 132-2, L. 132-19 et L. 132-20 du Code du Travail, les accords collectifs d'entreprise pourront, en l'absence de délégués syndicaux, ou dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, en l'absence de délégués du personnel faisant office de délégués syndicaux, être conclus, conformément aux dispositions de l'article 6 de la loi du 12 novembre 1996, avec le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel.

Cette possibilité est ouverte pour tous les thèmes dont la mise en oeuvre est légalement subordonnée à un accord collectif.

Les accords pourront donc être négociés avec le comité d'entreprise, le président ne prenant pas part au vote, ou à défaut avec les délégués du personnel, l'accord étant conclu avec la majorité des délégués titulaires.

Quinze jours au moins avant la date fixée pour la réunion de négociation, les membres élus se verront remettre par l'entreprise des informations écrites suffisantes pour permettre une négociation sur le fond en toute connaissance de cause, garantissant l'équilibre des parties.

Ces textes ne pourront valoir accord collectif d'entreprise au sens de l'article L. 132-2 et L. 132-19 qu'après leur validation par la commission paritaire de validation et de suivi dans les conditions définies par l'article 3 ci-après. L'accord sera transmis à la commission en étant accompagné par le procès-verbal de la réunion au cours de laquelle il aura été conclu.

Ces textes devront contenir un préambule exposant les motivations ainsi que les éléments économiques et sociaux ayant présidés à la conclusion de l'accord.

Article 3 Conditions et statuts des salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives pour une négociation déterminée

Par dérogation aux articles L. 132-2, L. 132-19 et L. 132-20 du Code du Travail, les accords collectifs d'entreprise pourront, en l'absence de délégués syndicaux, ou dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, en l'absence de délégués du personnel faisant fonction de délégués syndicaux, être conclus, conformément aux dispositions de l'article 6 de la loi du 12 novembre 1996, avec un ou plusieurs salariés spécialement mandatés, pour une négociation déterminée, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives.

Les salariés mandatés devront avoir une ancienneté minimale ininterrompue de 12 mois dans l'entreprise.

La désignation par l'organisation syndicale sera effectuée par LRAR. Elle sera adressée au représentant légal de l'entreprise et indiquera de manière précise l'objet du mandat de négociation.

Ce mandat durera tout le temps nécessaire au déroulement des négociations. Il prendra fin au terme de la signature d'un accord ou du constat d'échec des négociations, sauf à être retiré à n'importe quel moment par l'organisation syndicale mandante, notamment en cas de manquement du mandataire à ses obligations, dans les mêmes conditions de forme que la désignation.

Tout salarié mandaté devra informer régulièrement les salariés et l'organisation syndicale l'ayant désigné du déroulement des négociations. Il devra avant de signer, obtenir l'accord de cette dernière. Chaque salarié mandaté bénéficiera à des fins de préparation et de communication avec les salariés d'un crédit d'heures de 10 heures pour une négociation donnée. Le temps passé en réunion de négociation ainsi que les crédits d'heures utilisés seront assimilés, à un temps de travail effectif, et rémunérés comme tel.

Tout salarié mandaté dans les conditions ci-dessus bénéficiera, à compter de la date de désignation à l'employeur de la même protection contre le licenciement que celle prévue pour les délégués syndicaux par l'article L. 412-18 du Code du Travail.

Cette protection jouera pendant toute la durée de la négociation ainsi que durant un délai de douze mois suivant la date de signature de l'accord ou d'un procès-verbal de désaccord constatant l'échec de la négociation en cause pour laquelle l'intéressé avait été mandaté".

Article 4

Commission paritaire de validation et de suivi

Les accords collectifs négociés et signés avec les représentants élus du personnel devront être adressés à la commission, à la diligence de l'entreprise, par lettre recommandée avec avis de réception, dans un délai maximal de 15 jours à l'issue de leur date de signature, la date de l'accusé faisant foi.

La commission paritaire est composée de la même façon que la commission nationale de conciliation telle qu'elle est définie par l'article VIII-I de la convention collective.

Cette commission a la responsabilité de la validation des accords collectifs qui lui seront soumis.

Elle devra notifier sa décision dans un délai de quatre mois, à compter de la réception de la demande de validation accompagnée du texte conclu avec les représentants élus.

Les décisions de validation sont prises par vote devant recueillir la majorité qualifiée des 2/3 des membres de la commission.

La validation sera accordée ou refusée au vu :

- des règles légales de fonctionnement de l'institution représentative du personnel concernée et tout particulièrement des informations transmises et des délais accordés permettant une négociation en connaissance de cause garantissant l'équilibre des pouvoirs et la négociation de bonne foi.*

- des clauses de l'accord qui devront être conformes aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles.*

En cas d'avis favorable, le texte acquiert la qualité juridique d'accord collectif d'entreprise et peut entrer en application après avoir été déposé auprès de l'autorité administrative dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du Code du Travail, accompagné du procès-verbal de la commission, qui sera transmis aux parties signataires au plus tard dans les 15 jours de la délibération, par LRAR.

Les refus de la commission paritaire de validation seront motivés et signifiés dans les mêmes conditions de forme et de délai.

En cas d'avis défavorable, le texte soumis à la commission ne pourra donc recevoir application dans l'entreprise.

La commission assurera également le suivi de l'application des accords. À cette fin, elle se réunira au moins une fois par an et établira un rapport sur les accords soumis, validés et l'évaluation de leur application au regard des éléments dont elle dispose.

Article 5

Seuil de mise en oeuvre de la formule dérogatoire

Le seuil d'effectif, en deçà duquel la négociation d'accord collectif d'entreprise avec les représentants élus du personnel, est possible et fixé à 250 salariés.

Le seuil d'effectif, à défaut de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, en deçà duquel la négociation d'accord collectif d'entreprise avec un ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales, est possible et fixé à 50 salariés.

Ces seuils sont déterminés conformément aux dispositions de l'article L. 412-5 du Code du Travail, et appréciés à

la date d'ouverture des négociations.

Article 6

Dispositions complémentaires destinées à favoriser la présence syndicale dans les entreprises de la branche

6.1

Généralisation du panneau d'affichage syndical

- Les organisations syndicales signataires du présent accord ou de la convention collective nationale des centres de conditionnement, commercialisation et transformation des oeufs et industries en produits d'oeufs, ou y ayant adhérees, bénéficient, dans les entreprises relevant de cette convention et n'ayant pas de délégués syndicaux, d'un panneau d'affichage réservé exclusivement aux communications syndicales, mis à leur disposition par le chef d'entreprise en un lieu de passage habituel des salariés.
- Un exemplaire des communications syndicales devant être porté sur ce panneau d'affichage, est adressé à cet effet, par voie postale, par les organisations syndicales concernées, au chef d'entreprises.
- Le contenu de ces communications syndicales doit être conforme aux dispositions légales et réglementaires, applicables en la matière, et ne pas avoir notamment de nature politique ou diffamatoire.
- La vérification du bon respect de ces dispositions est de la compétence de l'inspection du travail.

6.2

Élections des représentants du personnel

- Lors de l'élection de représentants du personnel, le chef d'entreprise doit adresser copie, pour information au siège central des organisations syndicales représentatives, de l'invitation faite à ces mêmes organisations au niveau local, pour négocier le protocole préélectoral et établir ensuite la liste de leurs candidats pour le premier tour des élections.
- Cette transmission doit être effectuée par voie postale, un mois calendaire au moins avant la date fixée pour la négociation du protocole préélectoral, qu'il s'agisse d'une création ou d'un renouvellement.

Travail de nuit

Accord du 3 septembre 2002

[Étendu par arrêté du 9 juillet 2003, JO 19 juillet 2003]

Préambule

Les parties reconnaissent qu'il est indispensable pour la profession, de recourir dans un certain nombre de situation au sein des entreprises de la Branche, au travail de nuit afin notamment de permettre d'assurer la poursuite de l'activité économique (traitement de denrées périssables, contraintes du produit et traitement complet du process, contrainte de nettoyage, de la maintenance et de la logistique, contraintes de sécurité alimentaire...).

Les parties reconnaissent également que le travail de nuit revêt pour les salariés une pénibilité et entraîne des contraintes particulières qui nécessitent des garanties et compensations spécifiques, tout particulièrement en matière de conditions de travail et d'état de santé des salariés, et qu'à ce titre le recours au travail de nuit ne saurait être systématisé.

Les dispositions du présent accord ne sont pas applicables aux cadres relevant des articles L. 212-15-1 et L. 212-15-3 du code du travail.

La mise en place ou l'extension à de nouvelles catégories de salariés, du travail de nuit, doit faire l'objet d'une consultation préalable du comité d'entreprise, du CHSCT, et des délégués syndicaux, s'ils existent, en motivant la nécessité du recours au travail de nuit.

Le présent accord annule et se substitue aux dispositions de l'article V 23 des dispositions relatives au travail de nuit. Le second alinéa de cet article est donc supprimé ainsi que la référence au travail de nuit dans l'intitulé de cet article.

Article 1

Définition du travail de nuit et de la durée du travail de nuit

— Toute heure de travail accomplie entre 21 heures et 6 heures est considérée comme travail de nuit.

Conformément au premier alinéa de l'article L. 213-1-1 du code du travail, une autre période de neuf heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures mais comprenant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut être substituée à la plage horaire de nuit de 21 heures à 6 heures par accord d'entreprise ou d'établissement.

À défaut d'accord et lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, cette substitution peut être

autorisée par l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent.

— En cas de besoin, il peut être dérogé à la durée maximale quotidienne de 8 heures de travail effectif, afin d'assurer la continuité du service ou de la production, en portant cette durée à 10 heures de travail effectif, au plus, trois fois par semaine, et pendant six semaines consécutives au maximum.

En outre la durée hebdomadaire d'un travailleur de nuit ne peut dépasser 44 heures de travail effectif et 42 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

Article 2

Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit pour l'application du présent accord, tout salarié qui :

— soit accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de travail effectif durant la plage de nuit comprise entre 21 heures et 6 heures ou celle qui lui est substituée ;

— soit accomplit, sur une période quelconque de douze mois consécutifs, au moins 250 heures de travail effectif au cours de la plage de nuit comprise entre 21 heures et 6 heures ou de celle qui lui est substituée.

Article 3

Contreparties spécifiques au travailleur de nuit

3.1

Contreparties spécifiques aux travailleurs de nuit

a

Contreparties sous forme de repos

Les travailleurs de nuit définis à l'article 2 du présent accord bénéficient d'un repos compensateur forfaitaire défini dans les conditions suivantes :

Le salarié travailleur de nuit qui aura effectivement travaillé 250 heures de nuit dans les conditions définies à l'article 2 sur une période de 12 mois bénéficiera :

- 1 journée de repos supplémentaire pour 250 heures au moins de travail effectif de nuit sur 12 mois,
- 2 jours pour 500 heures et plus de travail effectif de nuit sur 12 mois.
- 3 jours pour 800 heures de nuit et plus de travail effectif sur 12 mois ;
- 4 jours pour 1150 heures de nuit et plus de travail effectif sur 12 mois ;
- 5 jours pour 1550 heures de nuit et plus de travail effectif sur 12 mois.

(Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 9 juillet 2003, JO 19 juillet 2003) En cas de rupture du contrat de travail pour quelque cause que ce soit, le repos compensateur de nuit non pris sera compensé par une indemnité équivalente.

(Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 9 juillet 2003, JO 19 juillet 2003) Ces jours de repos compensateur pourront être portés en tout ou partie sur un compte épargne temps s'il existe et dans les conditions prévues par ce dernier.

Par accord d'entreprise, ces temps de repos annuels pourront être transformés en paiement équivalent pour un montant maximal de 50 % de leur durée.

b

Temps de pause

Une pause non payée de 30 minutes par jour de travail de nuit est accordée au travailleur de nuit ayant effectué au moins 4 heures consécutives de travail de nuit afin de se détendre et de se restaurer.

c

Contreparties financières

Chaque heure de travail réalisée entre 22 heures et 5 heures, par un salarié, qu'il soit ou non travailleur de nuit au sens de l'article 2, ouvre droit à une majoration de 15 % du taux horaire brut de base de l'intéressé.

Cette majoration est portée à 100 % du taux horaire brut de base, en cas d'heures de travail effectuées exceptionnellement de nuit entre 22 heures et 5 heures, c'est à dire en dehors des horaires et de l'organisation normale du travail, pour des salariés ne répondant pas à la définition du travailleur de nuit.

d

Conditions de vie au travail

Dans le cadre du travail de nuit, l'entreprise s'efforcera de mettre à disposition des salariés des locaux et mobiliers

adaptés, permettant la prise de repas afin que les salariés puissent bénéficier au mieux de leur temps de pause, dans des conditions satisfaisantes de confort.

En outre, l'entreprise étudiera, en liaison avec le CHSCT s'il existe, les horaires les plus adaptés pour tenir compte des moyens de transport du personnel de nuit. De même, dans la détermination des horaires individuels et dans le cadre des demandes de transformation de l'horaire, l'employeur donnera priorité, dans la mesure du possible, aux salariés de nuit ayant des contraintes familiales ou sociales.

Enfin, dans le cadre du rapport annuel tel que défini par l'article L. 236-4 du code du travail et soumis au CHSCT, la question du travail de nuit est traitée spécifiquement.

e

Surveillance médicale

Tout travailleur de nuit bénéficie, avant son affectation sur un poste de nuit et à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant excéder 6 mois par la suite, d'une surveillance médicale particulière, dont les conditions seront conformes aux dispositions réglementaires applicables.

La fréquence des visites médicales peut être augmentée par accord d'entreprise, en tenant compte notamment des postes à risques en matière d'accident du travail.

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

Les délégués de personnel seront informés, s'ils existent, des éventuelles inaptitudes au travail de nuit et des démarches engagées à ce titre.

En cas de transfert sur un poste de jour, dans les conditions visées ci-dessus, le salarié bénéficiera, dans l'hypothèse d'une baisse de sa rémunération brute globale mensuelle due à la perte des majorations de nuit, d'une indemnité temporaire dégressive dans les conditions suivantes :

— Maintien du salaire brut mensuel de nuit, majorations de nuit comprises, intégralement pendant le premier mois d'affectation au nouveau poste de jour ; versement des 2/3 de la différence pendant le mois suivant et du 1/3 de la différence pendant le 3^{ème} mois.

En outre, en cas de transfert de jour définitif sur un poste n'emportant pas de modification contractuelle, le salarié concerné pourra bénéficier, si nécessaire d'une formation/adaptation à son nouveau poste de travail.

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

f

Priorité d'affectation à un autre poste

Le travailleur de nuit qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour et les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit, dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. Pour bénéficier de cette priorité, les salariés doivent faire part à l'employeur de ce souhait par écrit. En cas d'emploi disponible correspondant à leur catégorie, l'employeur le portera à leur connaissance.

Tout salarié intéressé, ayant fait part de son souhait d'être prioritaire et remplissant les conditions de l'emploi libéré ou créé, dispose d'un délai de 15 jours à compter de la date d'information prévue à l'alinéa ci-dessus, pour faire valoir sa candidature à l'employeur, par écrit, daté et signé.

L'employeur doit alors prévoir tout entretien et démarches utiles et répondre au salarié concerné dans un délai de 15 jours. En cas de refus, la réponse de l'employeur devra mentionner les raisons objectives qui conduisent à ne pas donner suite à la demande.

g

Incompatibilité

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

En tout état de cause, les entreprises ou établissements seront attentifs à faciliter l'articulation de l'activité nocturne des travailleurs de nuit avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales.

Par ailleurs, l'entreprise s'assurera que, lors de son affectation à un poste de nuit, le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport entre son domicile et l'entreprise à l'heure de la prise de poste et à l'heure de fin de poste.

h État de grossesse

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

- sur sa demande, pendant la durée de la grossesse et pendant la période du congé légal parental, postnatal ;
- sur constatation par écrit du médecin du travail que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée pour une durée n'excédant pas un mois pour les mêmes raisons et dans les mêmes conditions. Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération. L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, il doit faire connaître par écrit à la salariée ou au médecin du travail les motifs qui s'opposent au reclassement. Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date de début du congé légal maternité et, éventuellement, durant la période complémentaire qui suit la fin de ce congé. Durant la période de suspension du contrat de travail, la salariée bénéficie d'une garantie de rémunération, composée d'une allocation journalière versée par la Sécurité Sociale et d'un complément de rémunération à la charge de l'employeur.

i Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

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

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation et d'évolution professionnelle.

j Formation professionnelle et droit syndical

Pour tenir compte des particularités tenant au travail de nuit, lors de la consultation du comité d'entreprise sur le plan de formation, il sera examiné les conditions d'accès à la formation professionnelle du personnel de nuit. Toutes dispositions seront ainsi prévues pour permettre à ces salariés d'accéder aux actions de formation dans les mêmes conditions que les personnels de jour.

Pour les salariés ayant des mandats syndicaux ou de représentation du personnel et travaillant de nuit, des dispositions particulières seront recherchées afin qu'ils puissent accomplir leurs mandats sans contraintes excessives.

Article 4 Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le 13 mai 2002, sous réserve de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Article 5 Extension - publicité

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du code du travail à la diligence de l'organisation employeurs.

Les parties signataires demandent conjointement l'extension du présent avenant au ministère du travail et des affaires sociales.

Régime de prévoyance

Accord du 27 septembre 2006

[Étendu par arr. 25 juill. 2008, JO 21 août]

Mod. par Avenant, 7 sept. 2011, étendu par arr. 2 avr. 2012 JO 11 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2011

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
SNIPO.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT.

Mod. par Avenant n° 2, 21 nov. 2011, étendu par arr. 11 oct. 2012, JO 18 nov., applicable à compter du 1^{er} janv. 2012⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNIPO.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CGC ;

FGA CFDT.

Mod. par Avenant n° 4, 21 mars 2014, étendu par arr. 20 nov. 2014, JO 27 nov., applicable à compter du 1^{er} janv. 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNIPO.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO.

Mod. par Avenant n° 5, 18 févr. 2015, étendu par arr. 23 févr. 2016, JO 1^{er} mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2015⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNIPO.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT.

Préambule

Le présent accord a pour objet de mettre en place, pour l'ensemble des salariés cadres et non cadres des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, un régime collectif de prévoyance obligatoire, instaurant ainsi de manière mutualisée des garanties minimales ou permettant, le cas échéant, l'amélioration du régime existant au sein de certaines entreprises.

Le droit à garanties est ouvert pour tout événement survenant pendant la durée du contrat de travail ou pendant la durée de versement d'une prestation au titre du régime mis en œuvre par le présent accord, sous réserve du respect des conditions et modalités de prise en charge de chaque garantie telles qu'elles sont détaillées par la notice d'information remise à chaque salarié concerné par le présent accord.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des centres de conditionnement, commercialisation, transformation des œufs et industries en produits d'œufs.

Article 2

Bénéficiaires des garanties

Mod. par Avenant n° 4, 21 mars 2014, étendu par arr. 20 nov. 2014, JO 27 nov., applicable à compter du 1^{er} janv. 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNIPO.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO.

Les bénéficiaires des garanties, dans les conditions fixées par le présent accord, sont l'ensemble des salariés des entreprises qui relèvent de la présente convention collective nationale, des Œufs et industries en produits d'œufs et ce quelle que soit la nature du contrat de travail.

Article 3

Salaire de référence

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

Le salaire servant au calcul des indemnités journalières de l'incapacité de travail, des rentes versées au titre de l'invalidité et de l'indemnisation pour l'incapacité totale est le salaire mensuel moyen brut plafonné à la tranche B des douze derniers mois précédant l'arrêt de travail ouvrant droit aux garanties du régime de prévoyance.

Article 4

Garanties décès, invalidité permanente et totale des salaires cadres et non cadres

Mod. par Avenant n° 2, 21 nov. 2011, étendu par arr. 11 oct. 2012, JO 18 nov., applicable à compter du 1^{er} janv. 2012⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNIPO.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CGC ;

FGA CFDT.

Article 4-1

Décès

En cas de décès du salarié, il est versé au(x) bénéficiaire(s) un capital dont le montant est fixé à :

— 100 % du salaire de référence

Article 4-2

Invalidité permanente et totale

Le salarié en situation d'invalidité permanente et totale peut demander à bénéficier du capital décès par anticipation. Est considéré en situation d'invalidité permanente et totale le salarié reconnu par la Sécurité sociale comme définitivement inapte à toute activité professionnelle et percevant à ce titre une rente d'invalidité 3^{ème} catégorie. Est assimilé à l'invalidité 3^{ème} catégorie, le salarié atteint d'un taux d'incapacité supérieur à 66 % à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Le versement du capital au titre de l'invalidité met fin à la garantie décès.

Article 4-3

Risques exclus

Ne donnent pas lieu à garantie et n'entraînent aucun paiement à la charge de l'Institution, en cas de décès/invalidité permanente et totale :

— les conséquences d'une guerre ou d'une guerre civile, française ou étrangère ; de la désintégration du noyau atomique ;

— les conséquences d'accidents ou maladies dus aux effets directs ou indirects d'explosion, de chaleur ou de radiations provenant d'une transmutation du noyau de l'atome, telles que par exemple la fission, la fusion, la radioactivité, ou du fait de radiations provoquées par l'accélération artificielle de particules atomiques.

Article 4-4

Dévolution du capital décès

À défaut de désignation expresse ou en cas de décès des bénéficiaires désignés survenu antérieurement à celui du salarié, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :

— Au conjoint non séparé de corps ni divorcé,

— À défaut, aux enfants du salarié, par parts égales

— À défaut, aux pères et mères, par parts égales,

— À défaut, aux autres héritiers du salarié, par parts égales.

(Avenant n° 2, 21 nov. 2011, étendu) En cas de décès simultané ou postérieur à celui du participant, du conjoint survivant non remarié, du partenaire de PACS ou du concubin, un capital égal à 100 % du capital en cas de décès toutes causes, tel qu'il est prévu par l'article 4-1, est versé et réparti par parts égales aux enfants restant à charge qui étaient initialement à la charge du participant.

Article 5

Garantie rente éducation

Mod. par Avenant n° 2, 21 nov. 2011, étendu par arr. 11 oct. 2012, JO 18 nov., applicable à compter du 1^{er} janv. 2012⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNIPO.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CGC ;

FGA CFDT.

(Avenant n° 2, 21 nov. 2011, étendu) En cas de décès du salarié, chaque enfant à charge perçoit une rente dans les conditions suivantes :

— 8 % du salaire de référence jusqu'à 18 ans révolus

— 10 % du salaire de référence de 18 à 26 ans révolus si l'enfant poursuit des études, est en apprentissage, stagiaire de la formation professionnelle, inscrit au pôle emploi, ou employé dans un CAT.

Si l'enfant est orphelin de père et de mère, la rente est doublée.

Définition de l'enfant à charge pour la garantie rente éducation

Sont considérés comme enfants à charge, 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, soit :

— de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel,

— d'être en apprentissage,

— de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus,

— d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrit auprès de l'ANPE comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle,

— d'être employés dans un Centre d'Aide par le Travail en tant que travailleurs handicapés,

Sans limitation de durée en cas d'invalidité reconnu avant le 26^{ème} anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie de la Sécurité sociale, justifiée par un avis médical ou tant que l'enfant invalide bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile, sous réserve d'être âgé de moins de 26 ans à la date du décès du salarié.

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions indiquées ci-dessus, les enfants à naître et nés viables et les enfants recueillis - c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs - du participant décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Article 6

Garantie incapacité temporaire de travail des salariés cadres et non cadres

Mod. par Avenant n° 4, 21 mars 2014, étendu par arr. 20 nov. 2014, JO 27 nov., applicable à compter du 1^{er} janv. 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNIPO.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO.

Il sera versé au salarié, après un an d'ancienneté dans l'entreprise, en arrêt de travail consécutif à une maladie ou à un accident, professionnel ou non, pris en charge par la Sécurité sociale, des indemnités journalières, complémentaires aux indemnités journalières brutes versées par la Sécurité sociale, visant à lui garantir :

— 75 % du salaire de référence en relais de l'indemnisation prévue à l'article VI.16 des dispositions générales de la convention collective intitulé « indemnités de maladie ou d'accident » et jusqu'au 1095^{ème} jour d'arrêt de travail.

Le délai d'ancienneté de 3 ans prévus à l'article VI 16 précité, est ramené à un délai d'un an, les autres dispositions de cet article demeurant inchangées.

Le bénéfice de cette garantie complémentaire suppose, pour une absence donnée que les conditions de versement de l'indemnisation au titre de l'article VI 16 précité, soient remplies.

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 ASSEDIC..) ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Lorsque le régime de la Sécurité sociale réduit ses prestations, les indemnités journalières complémentaires sont réduites à due concurrence.

(Avenant n° 4, 21 mars 2014, étendu) Le service des indemnités journalières complémentaires cesse :

- à la date de cessation de versement des indemnités journalières de la Sécurité sociale
- lors de la reprise du travail,
- au décès du salarié,
- lors de la mise en invalidité,
- à la date de liquidation de la pension vieillesse pour inaptitude au travail.

Article 7

Garantie invalidité des salariés cadres et non cadres

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, 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 de la rente est de 50 % 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 supérieur à 66 %, le montant de la rente est de 70 % 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.

Le service de la rente est maintenu sous réserve du versement de la rente invalidité de la Sécurité sociale et au plus tard jusqu'à la liquidation d'une pension vieillesse (au sens notamment des articles L. 341-15 et R. 341-22 du Code de la sécurité sociale) ou du décès de l'assuré.

Article 8

Garantie inaptitude totale d'origine professionnelle ou non professionnelle des salariés cadres et non cadres

(Art. exclu de l'extension par arr. du 25 juill. 2008, JO 21 août)

Mod. par Avenant n° 4, 21 mars 2014, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNIPO.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO.

En cas d'inaptitude totale d'origine professionnelle ou non professionnelle du salarié âgé d'au moins 55 ans et ayant une ancienneté de plus de 10 ans dans l'entreprise, il lui est versé une rente à hauteur de : 15 % du salaire de référence.

Le salarié doit être reconnu totalement inapte à exercer son emploi, quelle qu'en soit la cause, par le médecin du travail, avoir été licencié faute de pouvoir être reclassé sur un autre emploi en respectant les conditions suivantes :

- Inaptitude professionnelle : cette rente pourra se cumuler avec une prestation invalidité sous réserve de l'aval d'un médecin expert différent de celui de la médecine du travail.

- Inaptitude non professionnelle : cette rente pourra venir en complément d'une prestation invalidité, mais le total des prestations ne pourra dépasser le salaire net que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler.

(Avenant n° 4, 21 mars 2014, non étendu) L'indemnisation cesse dans les cas suivants :

- décès du salarié
- nouvel emploi retrouvé
- ouverture des droits à taux plein pour la pension vieillesse de la Sécurité sociale,
- en cas de bénéfice d'un régime de préretraite totale.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues 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.

Article 9 **Suspension des garanties**

Entraîne la suspension du droit à garanties et du financement correspondant, la suspension du contrat de travail, notamment en cas de congés non rémunérés (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé individuel de formation, congé pour création d'entreprise...), sauf lorsque cette suspension est due à la maladie ou à un accident.

Article 9 bis **Portabilité des droits du régime de prévoyance collective**

Mod. par Avenant n° 5, 18 févr. 2015, étendu par arr. 23 févr. 2016, JO 1^{er} mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2015⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
 SNIPO.
Syndicat(s) de salariés :
 FGTA FO ;
 FGA CFDT.

9bis-1 **Conditions d'ouverture des droits et garanties maintenues**

Sont bénéficiaires du maintien à titre gratuit des garanties suivantes, les anciens salariés des entreprises relevant du présent accord, dont la rupture du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvre droit à prise en charge par le régime de l'assurance chômage, sous réserve du respect des dispositions légales et des conditions du présent article 9 bis.

Cette portabilité vise, sous réserve d'en remplir les conditions, les garanties étendues suivante de l'accord précité :

- Article 4 - Garantie Décès, Invalidité permanente et totale des salariés cadres et non cadres
- Article 5 - Garantie Rente Éducation des salariés cadres et non cadres
- Article 6 - Garantie incapacité temporaire de travail des salariés cadres et non cadres
- Article 7 - Garantie invalidité des salariés cadres et non cadres dans les conditions prévues par chacun de ces articles.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits aient été ouverts chez le dernier employeur, au titre du régime de prévoyance conventionnel.

Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur au niveau du régime de prévoyance conventionnel, dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité.

De ce fait, en cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Conformément à la loi du 14 juin 2013, afin d'améliorer l'information du salarié quittant l'entreprise, l'employeur devra signaler le maintien des garanties dans le certificat de travail et informer l'organisme de prévoyance de la cessation du contrat de travail, dans un délai d'un mois.

Par ailleurs, la notice d'information fournie par l'organisme assureur et remise au salarié par l'employeur doit mentionner les conditions d'application de la portabilité.

L'ancien salarié doit justifier auprès de l'organisme de prévoyance qu'il remplit les conditions pour bénéficier du maintien des garanties prévoyance, susvisées, tant au niveau des conditions d'ouverture, que de leur maintien, conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

À ce titre, il transmet notamment à l'organisme assureur un justificatif de l'ouverture de ses droits à indemnisation chômage et s'engage à l'informer en cas de reprise d'une activité professionnelle et dès lors qu'il ne bénéficie plus d'aucune indemnisation au titre du chômage.

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié.

9bis-2 **Durée et limites de la portabilité**

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse, à la date de l'événement :

- lorsque le participant reprend un autre emploi,
- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage,
- en cas de liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale,
- en cas de décès du participant
- en cas de suppression des dispositions conventionnelles concernées

Par contre, la suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le maintien des garanties dont la durée n'est pas prolongée pour autant.

Conformément, à ce qui précède, dès qu'il en a connaissance, l'ancien salarié (ou ses ayants droits en cas de décès) doit informer l'organisme de prévoyance, de tout cause entraînant la cessation anticipée des garanties.

9bis-3 **Salaire de référence**

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini au titre de l'article 3 de l'accord précité, pour les salariés en activité pour chaque garantie maintenue, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de cessation du contrat de travail. Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

9bis-4 **Incapacité de travail**

L'indemnisation au titre de la garantie incapacité de travail telle que définie à l'article 6 de l'accord précité, intervient pour tous les bénéficiaires de la portabilité en relais de l'indemnisation prévue à l'article VI.16 des dispositions générales de la convention collective intitulé «indemnités de maladie ou d'accident».

En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle l'ancien salarié ouvre droit et qu'il aurait perçues au titre de la même période.

Si l'allocation chômage n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des conditions du régime d'assurance chômage applicables au jour de l'incapacité. Il en sera de même si la date théorique de fin de droit à l'allocation chômage survient au cours de la période d'indemnisation.

Pour la détermination du traitement de base, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés, primes de précarité et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

Article 10 **Revalorisation**

Les prestations versées en cas d'incapacité temporaire de travail, d'invalidité, d'inaptitude totale d'origine professionnelle ou non professionnelle sont revalorisées annuellement sur la base de l'évolution du point ARRCO.

Les prestations versées en cas de rente éducation sont révalorisées chaque année sur décision du Conseil d'administration de l'OCIRP désigné à l'article 13 du présent accord.

Article 11 **Cotisations et répartition**

Mod. par Avenant, 7 sept. 2011, étendu par arr. 2 avr. 2012 JO 11 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2011

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNIPO.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT.

Mod. par Avenant n° 2, 21 nov. 2011, étendu par arr. 11 oct. 2012, JO 18 nov., applicable à compter du 1^{er} janv. 2012⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNIPO.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CGC ;

FGA CFDT.

Mod. par Avenant n° 4, 21 mars 2014, étendu par arr. 20 nov. 2014, JO 27 nov., applicable à compter du 1^{er} janv. 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNIPO.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO.

Mod. par Avenant n° 5, 18 févr. 2015, étendu par arr. 23 févr. 2016, JO 1^{er} mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2015⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNIPO.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT.

Les taux de cotisation calculés sur les salaires bruts (tranches A et B), sont les suivants :

(Avenant n° 5, 18 févr. 2015, étendu) À compter du 1^{er} janvier 2015, les taux de cotisation calculés sur les salaires bruts (Tranches A et B) sont les suivants:

Garanties	Taux de cotisation		
	Total	Part employeur	Part salarié
Décès - Invalidité permanente et totale (3 ^{ème} catégorie)	0,13 %	0,065	0,065
Double effet	0,01 %	0,005	0,005
Rente éducation OCIRP	0,10 %	0,05	0,05
Incapacité temporaire de travail	0,44 %	0,22	0,22
Invalidité	0,36 %	0,18	0,18
Inaptitude totale professionnelle ou non professionnelle	0,10 %	0,05	0,05
Taux global	1,14 %	0,57	0,57

La cotisation globale de 1,14 % sur les tranches A et B est financée à 50 % par les employeurs et à 50 % par les salariés, soit 0,57 % à la charge du salarié et 0,57 % à la charge de l'employeur, tel que cela figure dans le présent tableau.

Pour les personnels cadres et assimilés définis aux articles 4 et 4 bis de la convention collective du 14 mars 1947, il est rappelé que les dispositions du présent accord ne se substituent pas à l'obligation des employeurs de financer à hauteur de 1,50 % de la Tranche A des garanties de prévoyance spécifiques aux cadres couvrant par priorité le risque décès.

Article 12

Reprise des risques en cours

L'entreprise qui adhère au présent régime de prévoyance doit, dès son adhésion, produire la liste déclarative des salariés en arrêt de travail, sous réserve que le contrat de travail soit toujours en vigueur.

L'indemnisation de ces salariés intervient dans les conditions suivantes :

— Si l'entreprise n'a pas souscrit antérieurement, 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 à l'article 6 du présent accord.

Les salariés reconnus invalides par la Sécurité sociale ne seront pas indemnisés au titre du présent accord.

— Si l'entreprise a souscrit antérieurement, auprès d'un organisme assureur, un contrat garantissant les risques incapacité de travail, les prestations des salariés en arrêt de travail seront revalorisées dans les conditions définies à l'article 10 du présent accord, en application des dispositions de l'article 7 de la loi Evin.

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 7, sauf si le droit à une prestation d'invalidité est né pendant une période garantie par le contrat de l'assureur précédant.

Concernant la garantie décès et conformément à l'article 7-1 de la Loi Evin, celle-ci sera maintenue au profit des salariés ou anciens salariés bénéficiant à la date de résiliation du contrat de prestations incapacité ou invalidité, par le précédant assureur.

Sous cette réserve, la garantie décès et rente éducation, définies aux articles 4 et 5, est appliquée aux salariés en arrêt de travail dont le contrat est en cours, à la date d'application à l'entreprise du présent accord.

La prise en charge des risques en cours est financée par une cotisation sur 3 ans à raison de 0,11 % par an et fait l'objet d'un compte spécifique.

Lors de la présentation annuelle des résultats du régime et en tout état de cause à l'issue de cette période de 3 ans, il sera statué sur la nécessité de poursuivre ou non cette modalité de financement spécifique.

Article 13 **Désignation de l'organisme assureur**

ISICA Prévoyance (Institution Nationale de Prévoyance des Salariés des Industries et des Commerces Alimentaires), Institution de Prévoyance régie par le code de la Sécurité sociale- 26 rue Montholon - 75305 Paris Cedex 09, est désignée pour assurer et gérer les garanties décès/invalidité permanente et totale, incapacité de travail, invalidité et inaptitude totale d'origine professionnelle ou non professionnelle.

OCIRP (Organisme Commun des institutions de Rente et de Prévoyance), Union d'institutions de Prévoyance régie par le code de la Sécurité - 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 régler les prestations. Ces désignations sont effectuées pour une durée maximale de cinq ans à compter de la date de prise d'effet du présent accord. Les partenaires sociaux se réuniront aux plus tard six mois au moins avant cette échéance quinquennale pour réexaminer les conditions d'organisation de la mutualisation et de la poursuite du régime par rapport aux objectifs que les partenaires sociaux se sont fixés et les perspectives d'évolution.

En outre, la commission paritaire se réunit au moins une fois par an pour examiner les résultats du régime de prévoyance ainsi que toutes les statistiques ou éléments concernant ce régime dont elle pourrait avoir besoin, et qu'elle sollicitera auprès de l'organisme assureur.

Article 14 **Changement d'organisme assureur**

Dans l'hypothèse du changement d'organisme assureur au sein de l'entreprise résultant de l'adhésion à l'organisme assureur désigné par le présent accord, les prestations incapacité de travail, les rentes invalidité et les rentes éducation en cours de service seront maintenues au sein de l'entreprise, à leur niveau atteint à la date de résiliation par les organismes assureurs antérieurs concernés. Les organismes assureur désignés (ISICA Prévoyance, OCIRP), prendront en charge les revalorisations futures.

En cas de changement d'organisme assureur décidé par les partenaires sociaux à l'occasion d'une révision du présent accord, les prestations incapacité, les rentes invalidité et les rentes éducation en cours de service, seront maintenues à leur niveau atteint à la date de résiliation par les organismes assureurs désignés (ISICA Prévoyance, OCIRP).

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 accord.

Les salariés en incapacité de travail et en invalidité avant le changement d'organisme assureur se verront maintenir par ISICA Prévoyance et par l'OCIRP, les garanties en cas de décès, nées du présent accord.

Article 15 **Mise en place du régime**

Les entreprises disposant déjà d'un régime de prévoyance à la date d'effet en ce qui les concernent du présent accord, peuvent maintenir leur contrat auprès de l'organisme auquel elles adhèrent, sous réserve que le contrat garan-

tisse les mêmes risques à un niveau de prestations strictement supérieur, apprécié risque par risque.

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la Sécurité sociale, dans le cas où ces conditions ne sont pas respectées, les entreprises concernées doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour mettre fin au contrat de prévoyance et adhérer aux organismes désignés à l'article 12 du présent accord.

Article 16 **Clause pour adhésion tardive**

En cas d'adhésion intervenant au-delà d'un délai de 6 mois suivant la date d'application obligatoire pour l'entreprise du présent accord, l'organisme assureur pourra procéder à l'analyse du risque propre à l'entreprise concernée et adaptera le cas échéant, le montant des cotisations dues par celle-ci afin d'éviter tout déséquilibre éventuel du régime.

Article 17 **Effet - Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet le 1^{er} janvier 2007 et sera obligatoire pour l'ensemble des entreprises le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

Article 18 **Dépôt et extension**

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du Code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord, en application de l'article L. 133-1 et suivants du Code du Travail, le SNIPO étant chargé d'accomplir les formalités à cette fin.

Prévention de la pénibilité

Accord du 29 mars 2012

[Étendu par arr. 7 juin 2013, JO 19 juin, applicable au 1^{er} janv. 2012]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNIPO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FNAA CGC.

Préambule

La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites à prévu différentes dispositions prenant en compte la pénibilité.

Elle prévoit notamment la mise en œuvre de mesures destinées à réduire l'exposition des salariés à des facteurs de risques professionnels au travers de démarches collectives s'inscrivant dans un plan de prévention et d'amélioration des situations existantes, combinées avec un meilleur suivi individuel au travers le dossier médical de santé au travail (article L. 4624-2 du code du travail) et pour les salariés concernés par un ou plusieurs facteurs de pénibilité, une fiche individuelle complétant le dossier médical (article L. 4121-3-1 du code du travail).

Cette loi prévoit pour les entreprises employant au moins cinquante salariés, ou appartenant à un groupe au sens de l'article L. 2331-1 du même code dont l'effectif comprend au moins cinquante salariés dont plus de 50 % de salariés sont exposés aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4121-3-1 du code du travail, une obligation de négocier un accord collectif ou de mettre en place un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité au travail.

À défaut, une pénalité financière pouvant atteindre 1 % des rémunérations ou gains versés, est prévue à compter du 1^{er} janvier 2012.

Toutefois, les entreprises dont l'effectif comprend au moins cinquante salariés et est inférieur à trois cents salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins cinquante salariés et est inférieur à trois cents salariés ne sont pas soumises à cette pénalité lorsqu'elles sont couvertes par un accord de branche étendu dont le contenu est conforme au décret mentionné à l'article L. 138-30.

C'est l'objet du présent accord.

Les partenaires sociaux considèrent en effet que le nombre important de petites structures au sein de la branche justifie la conclusion d'un tel accord, afin de faciliter une démarche opérationnelle constructive au sein des entreprises couvertes par cet accord pour supprimer ou réduire les facteurs de risques professionnels auxquels sont confrontés tout ou parties de leurs salariés.

Les parties reconnaissent que la mise en œuvre du présent accord doit s'inscrire dans la durée pour produire tous ses effets et entraîner une mobilisation et une évolution significative des situations et pratiques actuelles tant au niveau des méthodes que de l'organisation, des conditions, des process et de l'environnement du travail, ce qui nécessite l'engagement et l'implication permanente des principaux acteurs concernés, dans l'intérêt bien compris des salariés et des entreprises.

Article 1 **Champ d'application de l'accord**

Le présent accord est applicable aux entreprises employant au moins cinquante salariés et moins de trois cents salariés ou appartenant à un groupe (au sens de l'article L. 2331-1 CT) dont l'effectif comprend au moins cinquante salariés et est inférieur à trois cents salariés, dont plus de 50 % de salariés sont exposés aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4121-3-1 du code du travail, relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale des Œufs et Industries en produits d'œuf, répertoriée sous le numéro d'identifiant des conventions collectives 3184.

Article 2 **Réalisation d'un diagnostic des situations de pénibilité**

Conformément aux dispositions de l'article R. 138-32.CSS, chaque employeur devra préalablement déterminer la proportion de salariés exposés aux facteurs de pénibilité définis en application de l'article L. 4121-3-1 du code du travail.

Le résultat de ce diagnostic devra être consigné en annexe du document unique d'évaluation des risques mentionné à l'article R. 4121-1 du même code.

S'il ressort de ce diagnostic qu'il n'y a pas plus de 50 % de salariés de l'entreprise qui sont exposés aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4121-3-1 du code du travail, l'entreprise ne relève pas du champ d'application du présent accord dont les dispositions ne s'imposent donc pas à elle.

Elle pourra néanmoins s'en inspirer pour mettre en œuvre une démarche de même nature pour supprimer ou réduire les facteurs de pénibilité des emplois éventuellement concernés.

Cette proportion sera actualisée chaque fois que nécessaire, et notamment lors de la mise à jour du document unique d'évaluation des risques.

Ce diagnostic permettra dans le même temps pour les entreprises concernées d'identifier les emplois exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité, les résultats étant synthétisés dans un tableau identique ou similaire à ceux proposés en annexe 1.

Pourront contribuer utilement à ce diagnostic général de départ :

- Les données du document unique d'évaluation des risques professionnels ;
- Les comptes-rendus du CHSCT ;
- Les programmes de prévention des risques ;
- L'analyse des causes des accidents du travail et des maladies professionnelles ;
- Les organisations du travail dans l'entreprise ;
- Les indications fournies par le médecin du travail ;

Article 3 **Adaptation et l'aménagement du poste de travail**

Les parties constatent que les postes concernés par les facteurs de risques le sont notamment au titre des contraintes physiques marquées et des gestes répétitifs.

Relèvent notamment, en effet, des contraintes physiques marquées :

- Les manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2,

La manutention manuelle de charges correspond à toute activité nécessitant de recourir à la force humaine pour soulever, abaisser, transporter, déplacer ou retenir un objet ou une personne de quelque façon que ce soit. Réglementairement, on entend par manutention manuelle « toute opération de transport ou de soutien d'une charge, dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement, qui exige l'effort physique d'un ou de plusieurs travailleurs. » (Art. R. 4541-2 du code du travail).

- Les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations :

il s'agit principalement des postures qui comportent des angles extrêmes des articulations (ex : le bras au-dessus de la ligne des épaules est une posture extrême pour l'épaule).

Ainsi, peuvent être concernées les positions agenouillées, accroupies, en torsion ou encore de maintien des bras en l'air.

Cependant, le maintien de position(s) articulaire(s) durant de longues périodes peut également générer des contraintes physiques locales (posture des bras sans appui, maintien prolongée d'une posture accroupie ou le dos penché en avant,...) et globales (station statique prolongée). ;

— Le bruit mentionné à l'article R. 4431-1, (*Termes exclus de l'extension par arr. 7 juin 2013, JO 19 juin*)

Relève du travail répétitif :

Le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.

Engagement :

Afin de réduire ces facteurs de risque, il est prévu qu'à chaque fois qu'une entreprise réalisera un investissement en achetant une nouvelle machine ou un nouveau matériel de production, ayant un impact sur les postes de travail, elle devra à cette occasion effectuer ou faire effectuer une étude prenant en compte ces différents facteurs de risques afin d'apprécier les possibilités d'amélioration envisageables.

Selon l'importance de l'aménagement prévu ou de la transformation des postes de travail, le comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail devra être préalablement consultées conformément dispositions de l'article 4612-8 du code du travail.

Il est rappelé qu'une démarche de prévention efficace comporte :

1. l'analyse des risques,
2. la suppression de la contrainte,
3. la réduction au minimum si la suppression n'est pas possible,
4. la formation du personnel en lui donnant des moyens d'améliorer ses conditions de travail.

Exemples :

— Concevoir les postes et choisir en amont les équipements permettant d'éviter les postures pénibles (ce point est particulièrement important lors de la phase conception à l'occasion de l'introduction d'une nouvelle machine, technologie, activité... ;

— Réduire l'amplitude des mouvements, respecter les angles articulaires de confort (Ex : placer les outils et contenueurs plus près du travailleur) ;

— Réduire la durée des postures statiques ;

— Organiser des rotations de postes afin de varier les postures. Réduire la pénibilité lors d'un travail debout ne peut se résumer à la mise à disposition d'un siège, en réponse à une obligation légale, même si ce siège est supposé «ergonomique».

— Envisager l'alternance des activités à forte et à faible contrainte et les rotations de postes.

— Introduire des pauses pour permettre aux travailleurs de récupérer (prévoir des salles de repos).

Objectif et indicateur chiffré :

L'objectif est pour chaque entreprise d'avoir réaliser ce type d'étude dans 80 % des cas d'investissement définis ci-dessus.

L'indicateur de suivi correspond au nombre d'études réalisées par rapport aux investissements réalisés.

Article 4

Amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel

Les parties considèrent que le fait de rester sur un même poste exposé à un ou plusieurs risques crée ou accroît notamment les risques liés aux contraintes physiques marquées, tout particulièrement en ce qui concerne les gestes répétitifs.

Il est donc important de trouver des solutions permettant de faire varier les tâches afin de réduire les contraintes. Cela nécessite d'élargir les savoirs faire professionnels pour permettre ou accroître les capacités des salariés à changer de poste de travail une ou plusieurs fois au cours d'une même journée ou demi-journée de travail.

Outre l'intérêt de cette démarche en matière de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail, cela permet également d'améliorer l'intérêt au travail.

Il est donc convenu pour permettre ou favoriser cette poly-compétence sur des postes relevant le plus souvent de la même qualification, de prendre les engagements suivants en termes de formation, cette dernière constituant au

delà des aspects relatifs à l'organisation, un complément indispensable pour réussir cette diversification des tâches, par roulement journalier sur deux ou plusieurs postes ; ;

Engagement de formation :

Tous les salariés exposés à un ou plusieurs facteurs visés à l'article D. 4121-5 CT devront suivre une formation adaptation ou d'évolution de leur emploi leur permettant d'intervenir sur plusieurs postes relevant généralement d'une même qualification.

Le programme de formation comprendra en outre les mesures de prévention des risques auxquels les salariés sont exposés, sur l'ensemble des postes qu'il seront amenés à tenir successivement. Cette formation sera renouvelée au moins tous les 5 ans.

Le programme de prévention des risques professionnels devra intégrer cet engagement et faire parti des actions prioritaires du plan de formation.

Objectif et indicateur chiffré :

L'objectif est de former 50 % des salariés concernés sur les 3 années d'application de l'accord. L'indicateur de suivi est le nombre de formations suivies par salarié concerné.

Article 5

L'aménagement des fins de carrières

Les salariés âgés de plus de 55 ans affectés sur un emploi exposé à des facteurs de pénibilité au sens de l'article D. 4121-5 CT qui sont désireux de transformer leur emploi à temps complet en emploi à temps partiel seront prioritaires pour l'attribution des emplois disponibles dans leur catégorie professionnelle.

Dans cette hypothèse, les salariés âgés d'au moins 55 ans, qui concluront, en application du présent accord, un avenant de passage à temps partiel, auront la possibilité d'opter, pour le calcul des cotisations d'assurance vieillesse et des régimes complémentaires obligatoires de retraite, pour le maintien d'une assiette de cotisations à la hauteur de la rémunération correspondant à un temps plein et ce dans les conditions ci-après définies :

— À moins de cinq années de l'âge auquel le salarié peut bénéficier d'une retraite à taux plein, la société prendra en charge, jusqu'à cette date, 100 % du supplément de cotisations salariales et patronales résultant de cet élargissement d'assiette à hauteur d'une rémunération correspondant à un temps plein, sous réserve que l'avenant au contrat de travail prévoit un passage à temps partiel d'au moins 80 % du temps plein.

— À moins de deux années de l'âge auquel le salarié peut bénéficier d'une retraite à taux plein, la société prendra en charge, jusqu'à cette date, 100 % du supplément de cotisations salariales et patronales résultant de cet élargissement d'assiette à hauteur d'une rémunération correspondant à un temps plein, sous réserve que l'avenant au contrat de travail prévoit un passage à temps partiel d'au moins 50 % du temps plein. Les salariés bénéficiant d'un avenant à temps partiel dans le cadre de la situation précédente ne pourra pas par un nouvel avenant bénéficier de la présente disposition pour tout ou partie des deux années précédant la date à laquelle il pourra prétendre à une retraite à taux plein.

Conformément aux dispositions de l'article L. 241-3-1 du Code de la sécurité sociale, cette prise par la société d'une partie des cotisations salariales n'est pas assimilable à une rémunération au sens de l'article L. 242-1 dudit code.

Pour les salariés âgés de plus de 55 ans qui seront passés d'un contrat à temps plein à un contrat à temps partiel à compter de cet âge, l'indemnité de départ ou de mise à la retraite sera calculée sur la base d'une rémunération équivalente à un temps plein.

Objectif et indicateur chiffré :

L'objectif est de respecter cet engagement pour 100 % des avenants à temps partiel conclus dans le cadre de ce dispositif.

L'indicateur de suivi est le nombre de prise en charge des cotisations complémentaires par l'entreprise par avenant signé relevant du dispositif

Article 6

Les partenaires dans le cadre de cette démarche de prévention

- Le CHSCT ou à défaut les délégués du personnel ;
- Les services de santé au travail : médecin du travail, intervenants en prévention des risques professionnels (ergonomes, ingénieurs en sécurité ...);
- Les personnes compétentes de l'entreprise (ingénieur sécurité) ou les travailleurs eux-mêmes ;
- les services de prévention des organismes de sécurité sociale.

Article 7 **L'établissement des fiches individuelles**

Une fois le diagnostic réalisé, une fiche individuelle devra être établie et tenue pour tout travailleur exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels précités et liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur sa santé.

Sur la fiche devront être consignées :

- a) les conditions de pénibilité auxquelles le travailleur est exposé,
- b) la période au cours de laquelle cette exposition est survenue,
- c) les mesures de prévention mises en œuvre par l'employeur pour faire disparaître ou réduire ces facteurs durant cette période.

Cette fiche devra préciser de manière apparente et claire le droit pour tout salarié de demander la rectification des informations contenues dans ce document.

La médecine du travail devra être associée en tant que de besoin à cette démarche

Article 8 **Effet - Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans, à compter du 1^{er} janvier 2012 et aura pour terme définitif le 31 décembre 2014, sans se transformer en accord à durée indéterminée.

Il s'appliquera à l'ensemble des entreprises après publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

Une nouvelle discussion sur les sujets traités par cet accord devra intervenir au cours des six derniers mois de la période triennale.

Il en ira de même en cas de modification législative modifiant les équilibres du présent accord.

Elle sera l'occasion de faire le point sur la mise en œuvre et la portée utile des mesures prévues par cet accord, ce bilan pouvant aboutir le cas échéant à une révision de ce dernier afin de l'adapter et de mieux répondre aux objectifs d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Article 9 **Dépôt et extension**

Le présent accord, fera l'objet des formalités de notification et de dépôt selon les dispositions légales, à la diligence du SNIPO.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord, en application de l'article L. 2261-19 du Code du Travail, le SNIPO étant chargé d'accomplir les formalités à cette fin.

Annexe 1

Facteurs (article D. 4121-5)	Emplois concernés	Durée moyenne d'exposition en heures / jour (semaine-mois)	Effectif exposé
1. Manutentions manuelles			
2. Postures pénibles			
3. Vibrations mécaniques			
4. Exposition aux agents chimiques dangereux			
5. Activités en milieu hyperbare			
6. Températures extrêmes			
7. Bruit de 87 dB ou un niveau de pression acoustique de crête de 140 dB			
8. Travail de nuit			
9. Travail en équipes successives alternantes			
10. Travail répétitif			
Total % de l'effectif total			

Poly-exposition

Facteurs (article D. 4121-5)	Emploi....	Emploi....	Emploi....
1. Manutentions manuelles			
2. Postures pénibles			
3. Vibrations mécaniques			
4. Exposition aux agents chimiques dangereux			
5. Activités en milieu hyperbare			
6. Températures extrêmes			
7. Bruit de 87 dB ou un niveau de pression acoustique de crête de 140 dB			
8. Travail de nuit			
9. Travail en équipes successives alternantes			
10. Travail répétitif			

Contrat de génération

Accord du 21 mars 2014

[Étendu par arr. 18 juin 2015, JO 2 juill., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au journal officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNIPO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FGA CFDT.

Préambule

Le contrat de génération a été créé par l'Accord National Interprofessionnel du 19 octobre 2012 et par la loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013.

Il vise à l'atteinte de 3 objectifs :

- faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée ;
- favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des travailleurs âgés ;
- assurer la transmission des connaissances.

Le présent accord conclu conformément à la loi précitée, vise à remplir ces 3 objectifs compte tenu de la situation économique des entreprises, de leur effectif, de leur moyen et de leur culture et ce, en prenant en compte :

- les actions déjà menées dans les domaines considérés ;
- le respect du principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- l'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière.

Cet accord vise également à créer la meilleure synergie possible entre les différentes générations de salariés qui composent les entreprises de la branche, relevant de son champ d'application et lui apportent leurs savoirs et savoir-faire ; ce qui participe à la richesse de chaque entreprise et à sa capacité d'adaptation, d'innovation et de développement.

Le présent accord a été négocié et conclu sur la base d'un diagnostic préalable de branche quantitatif et qualitatif portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des salariés âgés.

Le présent accord a pour objet de définir des actions concrètes destinées à favoriser l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée, de favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés et d'assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Le présent accord intègre également la dimension de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, lorsque cela le justifie.

Les partenaires sociaux considèrent en effet que le nombre important de structures petites et moyennes au sein de la branche justifie la conclusion d'un tel accord, afin de favoriser et faciliter une démarche directement opérationnelle au sein des entreprises couvertes par cet accord pour mettre en œuvre le dispositif aidé du contrat de génération

Les parties reconnaissent que la mise en œuvre du présent accord doit s'inscrire dans la durée pour produire tous ses effets et entraîner une mobilisation et une évolution significative des situations et pratiques actuelles tant au niveau des politiques d'embauche, que d'intégration que de l'organisation, des conditions, des process et de l'environnement du travail, ce qui nécessite l'engagement et l'implication permanente des principaux acteurs concernés, dans l'intérêt bien compris des salariés et des entreprises.

Article 1

Champ d'application et objet de l'accord

Le présent accord est applicable aux entreprises employant au moins cinquante salariés et moins de trois cents salariés ou appartenant à un groupe (au sens de l'article L. 2331-1 CT) dont l'effectif comprend au moins cinquante salariés et est inférieur à trois cents salariés, relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale des Œufs et Industries en produits d'œuf, répertoriée sous le numéro d'identifiant des conventions collectives 3184, qui souhaitent bénéficier du dispositif d'aide si elles remplissent les conditions prévues aux articles L. 5121-8 et L. 5121-17 du code du travail, sous réserve de l'extension du présent accord.

Le présent accord de Branche ne s'applique toutefois pas aux entreprises qui, à la date d'extension dudit accord, ont déjà conclu leur propre accord ou procédé au dépôt de leur plan d'action.

Les dispositions du présent accord ne s'appliquent pas non plus aux entreprises de 300 salariés et plus ou qui appartiennent à un groupe de 300 salariés et plus. Celles-ci, conformément aux dispositions de l'article L. 5121-9 du Code du travail, doivent conclure un accord collectif ou à défaut, un plan d'action, qui pourra le cas échéant s'inspirer du contenu du présent accord.

Le présent accord s'inscrit donc pleinement dans le cadre de la négociation de l'accord collectif intergénérationnel de branche prévu par l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération et la loi du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération.

Il participe en outre à l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche, à la mixité des emplois et à l'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière.

Article 2

Réalisation d'un diagnostic préalable de branche

Les parties signataires rappellent que le présent accord est construit sur la base d'un diagnostic préalable réalisé par le SNIPO auprès des entreprises adhérentes de la branche.

Le diagnostic réalisé par la branche vise à répondre à l'ensemble des points mentionnés par les textes en vigueur. Il comporte notamment des éléments relatifs :

- à la pyramide des âges ;
- aux caractéristiques des jeunes et des seniors et à l'évolution de leur place respective dans la branche (profil des jeunes de moins de 26 ans et profil des seniors de 57 ans et plus) ;
- aux prévisions de départ à la retraite ;
- aux perspectives de recrutement ;
- à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les conditions de travail des salariés âgés et les situations de pénibilité ;
- aux compétences-clefs dans la branche.

Préalablement à la négociation de l'accord, il a été présenté et a fait l'objet d'échanges avec les partenaires sociaux.

Article 3

Tranches d'âge prioritaires

Compte tenu du diagnostic de branche, l'action des entreprises qui s'inscrivent dans le dispositif doit prioritairement cibler le recrutement des jeunes âgés de moins de 26 ans.

La borne d'âge de 26 ans peut cependant être relevée dans la limite de 30 ans dans les trois cas suivants :

- embauche en CDI d'un jeune présent avant ses 26 ans dans l'entreprise à l'issue, soit d'un contrat à durée déterminée, d'un contrat de travail temporaire ou d'un contrat aidé, soit d'un contrat en alternance ;

-
- embauche en CDI d'un jeune à l'issue d'un doctorat ou d'études postdoctorales ;
 - embauche en CDI d'un jeune bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

S'agissant des salariés âgés, la priorité de l'entreprise est le recrutement de salariés âgés de 55 ans et plus, ainsi que le maintien dans l'emploi des salariés âgés de 57 ans et plus.

Article 4

Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes

4-1

Objectifs chiffrés en matière de recrutement

L'engagement pris par la branche est de s'efforcer à maintenir un pourcentage d'effectif des jeunes de moins de 26 ans (ou 30 ans selon les cas) d'au moins 7,8 % au terme des trois années d'application de l'accord auprès de jeunes salariés dans les entreprises et groupes d'entreprises de la branche dont l'effectif se situe entre 50 et moins de 300 salariés. La mesure de cet effort s'effectuera uniquement au regard des embauches en CDI. Une attention particulière sera portée sur le recrutement de jeunes ayant la reconnaissance de travailleur handicapés.

La mesure de cette évolution s'effectuera au travers du rapport annuel de branche. L'indicateur chiffré sera le % de la part des moins de 26 ans en CDI par rapport à l'ensemble des salariés, au sein du segment des entreprises de moins de 300 salariés.

4-2

Modalités d'intégration et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise

4-2-1

Parcours d'accueil et d'intégration

Les entreprises mettent en place, pour les jeunes embauchés, un parcours d'accueil et d'intégration dans l'entreprise afin de faciliter l'appropriation des éléments indispensables pour une intégration réelle et durable.

Les parties reconnaissent que pour tout salarié, les premiers jours dans l'entreprise et la façon dont il est accueilli ont une influence sur la qualité de son intégration et sont quelquefois déterminants pour son avenir professionnel immédiat et futur.

Les modalités de mise en œuvre du parcours d'accueil et d'intégration sont déterminées au niveau de chaque entreprise, mais doivent concerner tous les nouveaux embauchés de moins de 26 ans au minimum pour les entreprises appliquant le présent accord, ce qui constitue l'indicateur de suivi.

Ce parcours devra comprendre notamment :

- 1) Un livret d'accueil qui sera remis au jeune embauché le jour de son arrivée dans l'entreprise. Ce livret d'accueil lui donnera, de manière synthétique, toutes les informations dont il peut avoir besoin ou lui indiquera la marche à suivre pour les obtenir. Ces informations lui permettront également de se repérer dans l'entreprise et de connaître l'organigramme. Il comportera notamment une présentation de l'entreprise, de son organisation, de ses activités, différents documents d'information obligatoires ou non (règlement intérieur, liste des accords collectifs applicables dans l'entreprise, la notice d'information sur le régime de prévoyance...) ;
- 2) Un entretien avec un responsable du service du personnel sur les pratiques et politiques sociales de l'entreprise qui le présentera à son équipe et ses principaux interlocuteurs ;
- 3) Une description précise de son emploi et de son ou ses différents postes de travail ;
- 4) Une visite des locaux de l'entreprise ;
- 5) Les éléments de base en matière de sécurité et environnement.

L'ensemble de ce parcours s'effectue dans le mois qui suit l'entrée du salarié dans la société.

L'indicateur de suivi sera le nombre de jeunes ayant bénéficié d'un parcours d'intégration et d'accueil.

4-2-2

Désignation d'un référent

Toute embauche d'un jeune âgé d'au plus 26 ans s'accompagnera de la désignation d'un référent destinée à faciliter son intégration dans l'entreprise et notamment l'aider à s'approprier ses règles de fonctionnement, les comportements à adopter dans l'entreprise. Le référent participe à l'accueil du jeune, répond à ses questions, l'aide à faire connaissance avec les équipes et à connaître les codes de l'entreprise.

Le référent est choisi sur la base du volontariat parmi les salariés reconnus les plus aptes à remplir ce rôle, la priorité étant donnée à un salarié appartenant au même service que celui du jeune embauché. Le référent pourra notamment être un salarié senior. Sa mission se distingue de celle du tuteur.

Le référent bénéficiera d'une information spécifique sur son accès à la formation professionnelle notamment dans

le cadre du plan de formation. Les entreprises veilleront à l'adaptation de leur charge de travail.

4-2-3

Modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi

Un premier entretien de suivi de l'intégration avec le responsable direct et le référent désigné, auquel la Direction des Ressources Humaines peut prendre part, est réalisé avant la fin du 1^{er} mois suivant l'embauche. Cet entretien doit également permettre une meilleure prise du poste par le jeune en proposant le cas échéant un soutien anticipé. Il doit aussi permettre d'identifier les éventuelles difficultés rencontrées et les moyens de les résoudre.

Avant la fin de la première année d'embauche, un entretien est réalisé par le responsable direct et le référent désigné.

L'objectif est que tous les jeunes embauchés bénéficient de cet entretien.

4-2-4

Modalités de recours aux contrats en alternance et d'accueil des alternants

La branche a toujours prôné une politique dynamique de recours à l'alternance que ce soit par contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Au vu des perspectives de développement et donc de recrutements, la branche s'engage à tout faire pour maintenir et si possible développer, le niveau de recours à ces contrats.

Pour assurer la formation plus particulièrement aux métiers de la maintenance, de la qualité, des conducteurs de ligne ou d'installations, de la logistique et du commercial, des fonctions support (comptabilité, gestion, employé administratif), le recours aux contrats en alternance sera favorisé dans les entreprises de la branche.

Lors des procédures de recrutement, l'entreprise d'accueil veillera à ce que les candidatures déposées par ces salariés à l'issue de leur contrat en alternance et dans les 12 mois suivants soient examinées en priorité.

4-2-5

Modalités de recours aux stages et d'accueil des stagiaires

Les entreprises de la branche s'engagent à développer des partenariats avec des centres de formations en vue de l'accueil de stagiaires principalement pour ceux se préparant aux métiers de la maintenance, de la qualité, des conducteurs de ligne ou d'installations, de la logistique et du commercial, des fonctions support (comptabilité, gestion, employé administratif).

Les stages ne peuvent avoir pour objet d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise.

Lors des procédures de recrutement, l'entreprise d'accueil veillera à ce que les candidatures déposées par les stagiaires ayant effectué un stage dans l'entreprise au cours de 12 mois précédents soient examinées en priorité.

Article 5

Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés

5-1

Principes

Les entreprises de la branche sont particulièrement vigilantes à ce que, d'une part, la terminologie utilisée en matière d'offres d'emploi et de définitions de poste ne fasse pas référence à l'âge et d'autre part, les décisions prises ne soient pas en pratique discriminantes à l'égard de l'âge. Elles veilleront aussi à ce que le principe de non-discrimination lié à l'âge soit intégré dans les actes de management et de gestion du personnel, notamment en matière de recrutement, d'évolution de carrière, de mobilité...

5-2

Objectifs en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi

La branche s'engage à favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés ayant au moins 55 ans.

D'après les éléments actuels du rapport de branche concernant l'exercice 2012, le taux d'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus représente 7,5 % de l'ensemble des effectifs de la branche apprécié sur l'année complète au 31 décembre 2012.

L'objectif fixé, apprécié globalement sur la période triennale d'application de l'accord, est de porter ce taux à 8,5 % des salariés âgés d'au moins de 55 ans, en conjuguant les embauches et le maintien dans l'emploi de cette catégorie de salariés, à situation de marché comparable.

La mesure de ces efforts et le suivi de ce taux d'emploi, s'effectuera au travers du rapport de branche.

Article 6

Amélioration des conditions de travail des seniors et prévention de la pénibilité

Afin de participer à l'amélioration des conditions de travail des seniors et prévenir la pénibilité, les parties signataires incitent les entreprises à renforcer leurs actions de prévention des risques professionnels dans une optique d'amélioration continue de la qualité de vie au travail.

Ces actions peuvent prendre la forme d'actions de communication et de sensibilisation sur les risques professionnels, sur les postures à adopter, de mises en place de modules de formation des managers et des acteurs de la prévention sur la connaissance et la prévention des risques.

Les parties signataires s'engagent à recenser et identifier les meilleures pratiques et à les diffuser. Elles conviennent de suivre annuellement le recensement effectué en le diffusant à l'occasion de la commission paritaire au sein de laquelle est présenté le rapport de branche.

Article 7

Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges

7-1

Entretiens de seconde partie de carrière

Cet entretien est mis en place en étant proposé à tous les salariés âgés d'au moins 45 ans. Il sera organisé pour les salariés qui en font la demande, dans les 12 mois suivant le 45^{ème} anniversaire, puis renouvelé tous les 5 ans, à leur demande.

Cet entretien a pour objet de :

m dresser avec le salarié un bilan d'étape sur son activité professionnelle, ses aspirations, ses souhaits professionnels, ses conditions de travail et ses compétences ;

m d'examiner les besoins de formation et les dispositifs existants dans l'entreprise ;

m d'anticiper l'évolution de sa deuxième partie de carrière professionnelle ;

m d'étudier les opportunités professionnelles susceptibles de lui être proposées et qui répondraient à la fois à ses aspirations, aptitudes et aux besoins de l'entreprise ;

m d'examiner la participation du salarié à des actions de tutorat et/ou de référent ;

m d'examiner les souhaits du salarié en matière d'aménagement de ses conditions et de son temps de travail ;

m d'informer le salarié sur ses droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

Un compte rendu de cet entretien sera établi et signé des deux parties.

L'objectif est que tous les salariés remplissant les conditions requises dans les entreprises et groupes d'entreprises de la branche dont l'effectif se situe entre 50 et moins de 300 salariés mettant en place les dispositions du présent accord, bénéficient, à leur demande, de l'entretien de seconde partie de carrière.

7-2

Mobilité professionnelle

Les entreprises de la branche s'engagent à ce que les salariés âgés de 55 ans et plus bénéficient des mêmes opportunités de changement de poste en interne que les autres salariés. En cas de candidatures multiples, et à compétence et diplôme égaux, ils seront prioritaires et bénéficieront d'un accompagnement personnalisé. Un programme de formation d'adaptation ou d'accompagnement à l'intégration sur le nouvel emploi pourra leur être proposé.

Article 8

Mesures en faveur du développement des compétences et accès à la formation

Pour que les salariés acquièrent, tout au long de leur carrière professionnelle, de nouvelles compétences, la branche s'engage à promouvoir l'accès de tous les salariés, sans condition d'âge, à la formation professionnelle.

Il est rappelé que les salariés âgés de 55 ans ou plus sont éligibles aux dispositifs de professionnalisation. Les entreprises de la branche veilleront aussi à développer la reconnaissance de leur qualification par le biais de la VAE notamment.

En cas de demande de formation éligible au plan de formation par un «senior», ce souhait sera étudié de manière prioritaire.

Les droits au CPF (compte personnel de formation) peuvent être mobilisés pour des actions de formation professionnelle décidées lors de l'entretien de deuxième partie de carrière lorsqu'elles visent à préparer une évolution professionnelle à moyen ou long terme.

Article 9

Transmission des savoirs et des compétences - Coopération interprofessionnelle

La transmission des savoirs et des compétences est un élément essentiel visant à transmettre l'expérience, les savoirs et les compétences dans l'entreprise, ainsi que préserver la mémoire de cette dernière.

9-1

Mise en place de binômes de compétences

Des binômes d'échanges de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes ayant développé une première expérience professionnelle seront mis en place sur la base du volontariat, pour les postes comprenant des compétences clés.

Ce binôme s'effectuerait sur la base d'un travail en commun sur le poste du titulaire, pendant une durée à déterminer selon l'importance des connaissances à transmettre. Cette transmission se fera sur la base de quelques heures ou jours par semaine de manière à ce que le salarié plus jeune soit à même d'assurer son poste.

L'objectif est que de tels binômes soient mis en place pour toutes les compétences clés de l'entreprise.

L'indicateur de suivi sera le nombre de binômes mise en place.

9-2

Mise en place du tutorat pour le transfert de compétences

La transmission des savoirs et des compétences sera réalisée par le biais du tutorat sur la base du volontariat auprès des salariés qui disposent des qualités relationnelles, pédagogiques et techniques nécessaires.

De manière à favoriser l'intergénérationnalité, une partie de ces formations, portant notamment sur des techniques nouvelles, sera confiée à des salariés de moins de 30 ans.

L'indicateur de suivi sera le nombre d'action de tutorat mises en place au terme de chaque année d'application du présent accord recueillies par l'enquête annuelle relative au bilan social de la branche ;

Article 10

Accompagnement des PME

La gestion active des âges prend en compte tous les âges dans l'entreprise, quelle que soit sa taille. Elle tient compte des situations et des attentes individuelles de chaque salarié.

Elle permet ainsi :

- de préparer les conditions du maintien dans l'emploi, du point de vue de l'organisation et des conditions de travail ;
- d'anticiper les modalités de gestion des carrières, en organisant, dans un cadre offensif, la mobilité et la gestion des compétences et des qualifications ;
- de miser sur la diversité des générations, pour maintenir la continuité de savoir-faire, de compétence et d'expertise dans l'entreprise.

Une démarche de gestion active des âges s'accompagne d'une réflexion sur les potentiels de l'entreprise, ses besoins actuels et à venir en métiers et en compétences, ainsi que sur les attentes des salariés. Elle constitue une première étape de la démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Les entreprises de moins de 300 salariés peuvent bénéficier d'un dispositif d'appui/conseil «contrat de génération» pouvant être pris en charge financièrement par l'Etat, dans les conditions qu'il détermine.

Cet appui/conseil vise l'élaboration et la conception d'un diagnostic GPEC et d'un plan de préconisations, l'aide à la négociation d'accords collectifs ou à l'élaboration de plans d'action, ainsi que les mesures d'accompagnement à la mise en œuvre des préconisations.

Les parties signataires s'engagent à demander à l'OPCA de la branche d'examiner l'opportunité d'un conventionnement avec l'Etat pour la mise en œuvre d'actions auprès des PME de la branche, dans le cadre du dispositif d'appui/conseil «contrat de génération», en lien avec les orientations définies par le présent accord.

Article 11

Mesures en faveur des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Les salariés âgés de plus de 55 ans affectés sur un emploi exposé à des facteurs de pénibilité au sens de l'article D 4121-5 CT qui sont désireux de transformer leur emploi à temps complet en emploi à temps partiel seront prioritaires pour l'attribution des emplois disponibles dans leur catégorie professionnelle.

Dans cette hypothèse, les salariés âgés d'au moins 55 ans, qui concluront, en application du présent accord, un avenant de passage à temps partiel, auront la possibilité d'opter, pour le calcul des cotisations d'assurance vieillesse et des régimes complémentaires obligatoires de retraite, pour le maintien d'une assiette de cotisations à la hauteur de la rémunération correspondant à un temps plein et ce dans les conditions ci-après définies :

— À moins de cinq années de l'âge auquel le salarié peut bénéficier d'une retraite à taux plein, la société prendra en charge, jusqu'à cette date, 100 % du différentiel de cotisations salariales et patronales (régime général et complémentaire) résultant de cet élargissement d'assiette à hauteur d'une rémunération correspondant à un temps plein, sous réserve que l'avenant au contrat de travail prévoit un passage à temps partiel d'au moins 80 % du temps plein.

— À moins de deux années de l'âge auquel le salarié peut bénéficier d'une retraite à taux plein, la société prendra en charge, jusqu'à cette date, 100 % du différentiel de cotisations salariales et patronales (régime général et complémentaire) résultant de cet élargissement d'assiette à hauteur d'une rémunération correspondant à un temps plein, sous réserve que l'avenant au contrat de travail prévoit un passage à temps partiel d'au moins 50 % du temps plein. Les salariés bénéficiant d'un avenant à temps partiel dans le cadre de la situation précédente ne pourra pas par un nouvel avenant bénéficier de la présente disposition pour tout ou partie des deux années précédant la date à laquelle il pourra prétendre à une retraite à taux plein.

Conformément aux dispositions de l'article L. 241-3-1 du Code de la sécurité sociale, cette prise par la société d'une partie des cotisations salariales n'est pas assimilable à une rémunération au sens de l'article L. 242-1 dudit code.

Pour les salariés âgés de plus de 55 ans qui seront passés d'un contrat à temps plein à un contrat à temps partiel à compter de cet âge, l'indemnité de départ ou de mise à la retraite sera calculée sur la base d'une rémunération équivalente à un temps plein.

Objectif et indicateur chiffré :

L'objectif est que les entreprises de la branche mettant en œuvre le présent accord respectent cet engagement pour 100 % des avenants à temps partiel conclus dans le cadre de ce dispositif.

L'indicateur de suivi est le nombre de prise en charge des cotisations complémentaires par l'entreprise par avenant signé relevant du dispositif.

Article 12

Effet - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans, à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au journal officiel qui conditionne son entrée en vigueur.

Il aura pour terme définitif le dernier jour du dernier mois de cette période triennale, sans se transformer en accord à durée indéterminée.

Il s'appliquera à l'ensemble des entreprises après publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

Une nouvelle discussion sur les sujets traités par cet accord devra intervenir au cours des six derniers mois de la période triennale.

Il en ira de même en cas de modification législative modifiant les équilibres du présent accord.

Elle sera l'occasion de faire le point sur la mise en œuvre et la portée utile des mesures prévues par cet accord, ce bilan pouvant aboutir le cas échéant à une révision de ce dernier afin de l'adapter et de mieux répondre à ses objectifs.

Article 13

Dépôt et extension

Le présent accord, fera l'objet des formalités de notification et de dépôt selon les dispositions légales, à la diligence du SNIPO.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord, en application de l'article L. 2261-19 du Code du Travail, le SNIPO étant chargé d'accomplir les formalités à cette fin.

Commission Paritaire de Négociation et d'Interprétation

Accord du 1^{er} mars 2019

[Non étendu, applicable dès son dépôt après sa signature]

(Annulé et remplacé par Accord du 30 nov. 2021)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNIPO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT.

Il est décidé ce qui suit :

Préambule

Le présent accord a pour objet, dans le cadre de la convention collective nationale des œufs et industries en produits d'œufs, de mettre en place la commission permanente de négociation et d'interprétation prévue par les dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail issues de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

En conséquence il révisé les dispositions des articles 8.1 à 8.3 du TITRE VIII des dispositions générales, relatifs à la conciliation et à l'interprétation, les dispositions suivantes annulant et remplaçant les dispositions précédentes.

Article 1 Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1.1 du titre I des dispositions générales de la Convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs du 10 mai 1999. (Étendue par arrêté du 2 août 1999 JORF 10 août 1999).

Le présent accord a donc comme champ d'application, sur l'ensemble du territoire national (départements d'outre-mer compris), les entreprises dont l'activité exclusive ou principale, qui relève des classes 158 V et 513 G de la nomenclature d'activité et de produit, porte sur un ou plusieurs des domaines suivants :

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

Article 2 Composition, missions et fonctionnement de la commission permanente de négociation et de révision

Article 2-1 Composition

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) est composée :

- De quatre représentants au maximum pour chacune des organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche (permanent de l'organisation compris)
- D'un nombre de représentants de l'organisation patronale représentative dans la branche, égal au maximum, au nombre total maximal de l'ensemble des représentants des organisations syndicales représentatives dans la branche sans que l'absence d'un ou plusieurs représentants, au cours d'une réunion, ne modifie la composition de l'autre collège.

Les noms et les coordonnées des membres sont communiqués au secrétariat de la CPPNI.

La commission est présidée par un représentant du collège employeur qui est le président de la commission sociale du SNIPO.

Article 2-2 Missions

La CPPNI a pour mission essentielle la négociation dans le cadre de la convention collective nationale des œufs et industries des œufs.

Elle assure, en outre, le suivi des régimes de prévoyance et de frais de santé collectifs.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail la commission paritaire permanente de négociation exerce les missions d'intérêt général suivantes :

- Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- Elle 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 dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Pour ce faire, conformément à l'article L. 2232-9 du Code du travail susvisé, les entreprises de la branche des œufs doivent transmettre à la CPPNI de branche, leurs conventions et accords collectifs comportant des stipulations relatives à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps.

Conformément au décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016, ces conventions et accords sont transmis à l'adresse numérique ou postale suivante : (À compléter)

La CPPNI accuse réception des conventions et accords qui lui sont transmis. Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces accords collectifs d'entreprise au regard des dispositions du Code du travail, et en particulier au regard des formalités de dépôt et de publicité applicables.

La commission paritaire permanente de négociation peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la convention collective ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

La commission paritaire permanente de négociation peut également exercer par ailleurs les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

Article 2-3

Domaines pour lesquels l'accord de branche conserve une prédominance

Conformément aux dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail, les stipulations de la convention de branche prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche dans les domaines suivants, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes :

- salaires minima hiérarchiques conventionnels ;
- classifications ;
- mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- garanties collectives de protection sociale complémentaire (art. L. 912-1 du code de la sécurité sociale) ;
- mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. L. 2241-3 du code du travail) ;
- régime des équivalences (art. L. 3121-14 du code du travail) ;
- une durée pouvant aller jusqu'à 3 ans pour un accord d'aménagement pluriannuel du temps de travail (article L. 3121-44 du code du travail).
- la qualification de travailleur de nuit (art. L. 3122-16 du code du travail) ;
- temps partiel (art. L. 3123-19 al. 1, L. 3123-21 et L. 3123-22 du code du travail) ;
- mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats temporaires énoncées aux articles L. 1242-8, L. 1242-13, L. 1244-3, L. 1251-12, L. 1251-35 et L. 1251-36 et L. 1251-37 du code du travail ;
- mesures relatives aux contrats à durée indéterminée de chantier ou d'opération énoncées à l'article L. 1223-8 et L. 1223-9 du code du travail ;
- conditions et durée de renouvellement de la période d'essai mentionnées à l'article L. 1221-21 code du travail ;
- modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application citées à l'article L. 1224-1 du code du travail ne sont pas réunies ;
- cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice mentionnés aux 1^{er} et 2^e alinéas de l'article L. 1251-7 du code du travail ;
- niveau de rémunération minimale du salarié objet d'un portage salarié, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaires, mentionnée aux articles L. 1254-2 et L. 1254-9 du code du travail.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail, dans les matières suivantes, lorsque la convention de branche le stipule expressément, la convention d'entreprise conclue postérieurement à cette convention ne peut comporter des stipulations différentes de celles qui lui sont applicables en vertu de cette convention, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes :

- la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;
- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical ;
- les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Il est précisé que la notion d'équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Enfin, il est rappelé qu'en application de l'article L. 2253-3 du code du travail, dans les matières autres que celles mentionnées, ci-dessus, aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du code du travail, les stipulations de la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche prévalent sur celles ayant le même objet prévues par la convention de branche. Par contre, en l'absence d'accord d'entreprise sur une matière donnée, c'est la convention de branche s'applique.

Article 2-4 **Fonctionnement**

Participation de salariés aux commissions paritaires

Chacun des délégués salariés concernés tiendra son employeur informé, avec un préavis de quinze jours, sauf circonstances exceptionnelles, de la date de son absence ainsi que de sa durée ; il lui fournira en outre une attestation justificative de sa participation à la réunion paritaire.

Il est entendu que l'absence pour réunion paritaire, qui comprend le temps de déplacement, ne s'impute pas sur le crédit d'heures dont le salarié pourrait éventuellement bénéficier au sein de son entreprise pour l'accomplissement d'autres missions. Par ailleurs, ce temps de déplacement est payé comme temps de travail lorsqu'il s'inscrit dans les horaires de travail du salarié.

Indemnisations

La prise en charge des frais consécutifs aux réunions de la CPPNI est assurée conformément aux règles suivantes : Ces remboursements concernent les frais de transport et de repas engagés à l'occasion des réunions paritaires ainsi que des réunions préparatoires décidées d'un commun accord entre les parties. Ils sont pris en charge sur la base des frais réels, sur production des justificatifs correspondants, dans les limites suivantes :

- Train : Prix du billet SNCF aller/retour en seconde classe.
- Véhicule : Indemnités kilométriques correspondant au trajet aller-retour réellement effectué (domicile, entreprise) calculées pour la catégorie dont relève le véhicule, en application du barème fiscal.
- Repas : montant de 25 € par repas.

Article 3 **Mission de négociation (Commission paritaire permanente de négociation)**

Article 3-1 **Missions et attributions**

Dans ce cadre, la commission siège en «commission permanente de négociation» et a pour mission essentielle la négociation dans le cadre de la convention collective nationale des œufs et industries en produits d'œufs.

Article 3-2 **Réunions**

Périodicité et calendrier des négociations

La commission paritaire permanente de négociation se réunit autant que de besoin et au minimum 3 fois par an en vue des négociations de branche.

La commission établit en fin d'année un calendrier des négociations pour l'année à venir tenant compte des demandes de l'organisation patronale et des organisations syndicales représentatives dans la branche et de la périodicité des négociations obligatoires.

Convocation

La présidence assure la convocation par tout moyen des membres de la commission en veillant à respecter un délai de prévenance d'au moins 15 jours sauf urgence ou circonstances exceptionnelles. La fixation ou le rappel de la date de la prochaine réunion de la commission et de son ordre du jour vaut convocation, un simple rappel pouvant ensuite être envoyé aux membres.

Ordre du jour et procès-verbal des réunions

Lors de chaque réunion de la commission paritaire permanente de négociation, l'ordre du jour de la réunion suivante est arrêté conjointement par les participants.

À l'issue de chaque réunion, un projet de compte-rendu de la commission paritaire est élaboré par la présidence. Ce projet est adressé aux organisations syndicales lors de la convocation ou de la confirmation de date, pour la séance suivante.

Il est ensuite soumis à approbation lors de la séance suivante.

Article 4 **Mission d'interprétation (Commission paritaire permanente d'interprétation)**

Les dispositions relatives à la Commission nationale paritaire d'interprétation telles que résultant des articles 8.2 et 8.3 sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

La CPPNI a une mission d'interprétation et dans ce cadre, examine les différends individuels ou collectifs qui pourraient survenir à l'occasion de l'application de la présente convention collective et de ses annexes.

Le siège de la commission nationale d'interprétation est fixé (adresse du SNIPO)

Les services de l'organisation patronale assureront la tâche administrative du secrétariat et l'enregistrement et la tenue des livres de délibération des réunions de la commission sous la responsabilité d'un secrétaire et d'un président, qui, pour chaque commission, seront désignés par l'ensemble des membres de la commission, le président et le secrétaire ne faisant pas partie du même collège, étant alternativement pris dans le collège «Employeur» et dans le collège «Salariés».

La commission a pour rôle de résoudre les difficultés posées dans les entreprises par l'interprétation différente qui peut être donnée de tel ou tel article, voire d'une partie de la convention ou de ses annexes ou accords.

La saisine de la commission est à adresser au siège du secrétariat.

Le dossier de demande de saisine est composé d'un écrit mentionnant :

- le ou les textes conventionnels sur lesquels l'interprétation est demandée*
- une explication précise des difficultés d'interprétation rencontrées*

La commission se réunit à la demande de la partie la plus diligente dans les deux mois qui suivent la demande de convocation, à laquelle seront joints les dossiers concernés. La commission peut, d'un commun accord entre ses membres et pour éclaircir ses travaux, faire appel à un ou plusieurs experts.

La commission peut demander toutes justifications ou effectuer toutes démarches qui lui sembleraient utiles.

Les membres de la commission peuvent entendre les parties, lesquelles peuvent se faire accompagner par une personne de leur choix.

La non-comparution de la partie qui a introduit la requête vaut, de ce fait, renonciation à sa demande, sauf cas de force majeure.

L'avis est rendu lorsqu'il y a accord entre le collège patronal et le collège salarié s'ils adoptent la même position, une décision en ce sens, supposant, au sein du collège salarié, un accord d'au moins la majorité des organisations présentes. Cette majorité est appréciée en prenant en compte le pourcentage de représentativité au niveau de la branche, de chaque organisation syndicale.

Il peut s'agir, soit de l'avis adopté, soit d'informer l'auteur de la saisine que la commission n'est pas parvenue à une position commune.

La commission établit à l'issue de la réunion un procès-verbal qui est communiqué aux parties dans les quinze jours qui suivent.

L'avis de la commission, s'il est unanime, prendra la forme d'un avenant à la convention collective qui sera soumis aux formalités de dépôt.

Article 5

Mission de conciliation

Les parties signataires conviennent de maintenir une commission nationale paritaire de conciliation commune à toutes les organisations liées par la présente convention collective.

Sa composition est la même que celle de la commission d'interprétation.

La commission de conciliation a pour mission de rechercher amiablement une solution à des litiges collectifs qui lui seront soumis par une des organisations représentatives.

Elle devra se réunir à la demande de la partie la plus diligente, dans un délai d'un mois qui suivra la demande de convocation.

La commission peut si elle le souhaite, entendre les parties, ensemble ou séparément.

En cas de position commune, la commission établit à l'issue de la réunion un procès-verbal comportant ses propositions, qui sera communiqué aux parties.

En cas d'impossibilité de réaliser cet accord, un constat de désaccord est établi par le secrétariat de la commission et communiqué également aux parties.

Nul salarié ou employeur ne peut siéger à une réunion de la commission ayant à examiner un différend dans lequel son entreprise est partie. Il doit obligatoirement se faire remplacer.

Le secrétariat de la commission est assuré par le secrétariat du SNIPO.

Article 5

Protection des salariés membres de la CPPNI

En application des dispositions de l'article L. 2234-3 du code du travail, les salariés à qui s'applique la convention collective des œufs et membres de la CPPNI bénéficient des dispositions protectrices instituées par l'article L. 2411-3 du code du travail, dans les mêmes conditions légales que les délégués syndicaux et les anciens délégués syn-

dicaux sous réserve que :

- D'une part, la désignation de ces salariés, en tant que membre de ladite commission, ait été reçue par l'organisation patronale avant que le salarié ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement par son employeur ;
- D'autre part, que cette désignation ait été portée à la connaissance de leur employeur au plus tard au moment de l'entretien préalable ;
- À moins que, dans les deux cas, le salarié ne soit en mesure de démontrer que son employeur avait connaissance de l'imminence de sa désignation à la commission susvisée.

Article 6

Durée, entrée en vigueur et révision

Le présent accord conclu pour une durée indéterminée, sera, conformément au code du travail, notifié aux organisations représentatives à l'issue de sa période de signature.

Les dispositions du présent accord seront applicables dès son dépôt après sa signature.

Le présent accord pourra être révisé conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail.

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

Article 7

Dépôt, demande d'extension et publicité

Le présent accord entrera en application après son dépôt sur la plateforme de téléprocédure dans des conditions prévues par voie réglementaire, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-29-1 CT.

La plateforme de téléprocédure du Ministère du travail est accessible à l'adresse suivante : <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr>

Les parties demandent l'extension du présent accord au Ministère du travail.

Le SNIPO prendra en charge les formalités.

Un exemplaire sera adressé au greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacun des signataires.

Fonds de financement du paritarisme

Accord du 5 avril 2022

[Étendu par arr. 14 déc. 2022, JO 23 déc., applicable à compter du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel et au plus tôt au 1^{er} janv. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEB ;

SNIPO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Afin de favoriser un dialogue social de qualité et la création de projets paritaires, les partenaires sociaux conviennent, par le présent accord, de doter la branche de moyens financiers en créant un fonds de financement du paritarisme.

En effet, les partenaires sociaux affirment leur volonté de coconstruire des dispositifs valorisant la branche au travers notamment de la promotion des métiers.

Compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 1er

Champ d'application

Toutes les entreprises relevant des champs d'application de la Convention Collective

Nationale des activités industrielles de Boulangerie et de Pâtisserie (IDCC 1747) ainsi que de la Convention Collective Nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de Transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075) sont tenues, quelques soient leur effectif ou leur activité, de contribuer au financement du paritarisme de la branche.

Article 2

Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de :

- Créer un fonds mutualisé visant à financer le paritarisme ;
- Mettre en place une association paritaire assurant la gestion du fonds;
- Déterminer une contribution, les règles d'utilisation et d'affectation de la contribution.

Article 3

Alimentation du fonds du paritarisme

Toutes les entreprises mentionnées à l'article 1^{er} sont tenues, chaque année, de verser une contribution composée comme suit :

- Une partie forfaitaire fixe de 300 € ;
- Et une partie variable à hauteur de 0,04 % de la somme des rémunérations entrant dans l'assiette de calcul des cotisations sociales, conformément à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, versées au titre de l'année précédente.

Pour les entreprises entrant ou sortant des champs d'application mentionnés à l'article 1^{er} en cours d'année civile, le versement de la contribution au financement du paritarisme sera effectué au prorata temporis.

Article 4

Recouvrement de la contribution

La contribution mentionnée à l'article 3 sera collectée, annuellement, par un organisme tiers dont le choix fera l'objet d'une délibération du Conseil d'Administration de l'association paritaire de gestion du fonds du paritarisme mentionnée à l'article 6 du présent accord.

Compte tenu des dispositions légales, à compter du 1^{er} janvier 2024, OCAPIAT ne pourra plus collecter les contributions liées à des fonds du paritarisme. Ainsi, les partenaires sociaux conviennent de se rapprocher directement d'un organisme collecteur du secteur privé.

Article 5

Affectation de la contribution

Le montant global des contributions, collecté par l'organisme collecteur désigné et versé à l'association paritaire aura pour objet de prendre en charge les frais occasionnés par:

- La tenue des commissions et des groupes de travail paritaires de la branche;
- La préparation et la tenue de 3 réunions préparatoires par an pour chaque organisation syndicale de salarié ;
- Les frais, notamment, de conseil ou expertise nécessités pour la mise en place de projets de la branche ou d'un secteur d'activité validés en CPPNIC ou en CPNEFP (qualité de vie au travail, prévention des risques, promotion des métiers...);
- Les frais liés à la collecte de la contribution ;
- Les frais liés au fonctionnement de l'association paritaire ;
- Et les frais de secrétariat liés au fonctionnement des commissions et des groupes de travail paritaires de la branche assuré par la FEB.

Concernant les frais de tenue des commissions ou des groupes de travail paritaires ainsi que les réunions préparatoires, les partenaires sociaux conviennent que les dispositions ci-après annulent et remplacent les dispositions prévues par l'article 2 du chapitre 3 du titre III de l'accord du 30 novembre 2021 étendu relatif à la modernisation du dialogue social.

Ainsi, les frais de déplacement des représentants salariés *des entreprises (Termes exclus de l'extension par arr. 14 déc. 2022, JO 23 déc.)*, dans la limite de 3 participants par organisation syndicale, et des représentants employeurs sont calculés et remboursés comme suit :

- Le trajet de la gare de départ jusqu'au lieu de réunion calculé sur la base du tarif SNCF 2^e classe ;

-
- Le trajet de l'aéroport de départ jusqu'au lieu de la réunion sur la base du montant fixé par décision du Conseil d'Administration de l'association paritaire ;
 - Les frais de trajet domicile-gare, domicile- aéroport ou domicile-lieu de la réunion seront évalués d'après le barème fiscal d'un véhicule 7 CV (barème fiscal jusqu'à 5 000 kilomètres en vigueur au jour de la demande du remboursement) ;
 - Les frais de métro ou RER liés au trajet gare d'arrivée/ aéroport d'arrivée-lieu de la réunion;
 - Les frais de repas lorsque l'horaire du déjeuner est compris entre deux commissions ou groupes de travail paritaires sur la base du montant fixé par décision du Conseil d'Administration de l'association paritaire ;
 - Les frais d'hébergement et de repas en fonction de l'horaire de démarrage d'une commission ou d'un groupe paritaire et en l'absence de trajet proposé par un moyen de transport collectif sur la base du montant fixé par décision du Conseil d'Administration de l'association paritaire.

La prise en charge des frais remboursés sera effectuée sur production des justificatifs originaux.

Déduction faite des frais évoqués ci-dessus, la contribution globale restante est affectée pour :

- 66 % aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche des activités industrielles de Boulangerie et de Pâtisserie (IDCC 1747) et des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de Transformation des oeufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075) conformément au niveau de représentativité de chaque organisation fixé par arrêté.

À titre indicatif, suite à l'arrêté de représentativité publié le 19 décembre 2021 au JO, les niveaux de représentativité sont de 88,95 % pour la FEB et de 11,05 % pour le SNIPO ;

- Et 34 % aux organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche des activités industrielles de Boulangerie et de Pâtisserie (IDCC 1747) et des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de Transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075) conformément au niveau de représentativité de chaque organisation fixé par arrêté.

À titre indicatif, suite à l'arrêté de représentativité publié le 4 décembre 2021 au JO, les niveaux de représentativité sont de 31,40 % pour la CFDT, 30,66 % pour FO, 26,15 % pour la CGT, 9,12 % pour la CFTC et 2,67 % pour la CFE-CGC.

Article 6

Gestion du fonds de financement

Une association paritaire de gestion du paritarisme est créée pour assurer, de manière transparente, la gestion financière du fonds.

En effet, le montant des contributions perçues par l'organisme collecteur désigné sera versé à l'association paritaire et cette dernière veillera à l'utilisation conforme des fonds et à la répartition de l'enveloppe restante conformément à l'article 5.

Enfin, l'association paritaire disposera de statuts et d'un règlement intérieur précisant son fonctionnement.

Article 6

Suivi de l'accord

Les partenaires sociaux se réuniront une fois tous les 2 ans afin de dresser un bilan de l'application du présent accord et s'interroger sur l'opportunité d'une éventuelle révision.

Article 7

Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales qui lui sont applicables.

Article 8

Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par une partie signataire conformément aux dispositions légales qui lui sont applicables.

Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception.

Article 9

Dépôt et Extension

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt conformément à l'article L. 2231-

6 du code du travail.

Les parties demandent l'extension du présent accord.

Article 10
Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel et au plus tôt au 1^{er} janvier 2023.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Épargne salariale

(Voir CCN «Alimentation industries agro-alimentaire», Épargne salariale, Accord du 30 mai 2023)