

**Convention collective nationale des biscotteries, biscuiteries, céréales prêtes à consommer ou à préparer, chocolateries, confiseries, aliments de l'enfance et de la diététique, préparation pour entremets et desserts ménagers, des glaces, sorbets et crèmes glacées du 17 mai 2004.
Etendue par arrêté du 14 février 2005 JORF 24 février 2005. (1)**

Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires constatent que les conventions et accords antérieurs ne sont plus adaptés à une gestion efficace des personnels salariés de la profession du fait de leur dispersion, de contradictions et, sur certains points, de leur obsolescence.

Elles ont décidé en conséquence d'élaborer un texte unique en fusionnant les divers textes en vigueur et en actualisant le nouveau texte en vue de son extension.

La présente convention et ses annexes se substituent intégralement à compter de son extension aux dispositions de la convention collective du 1er juillet 1993 ainsi qu'aux avenants et accords suivants :

- convention collective nationale des biscotteries, biscuiteries, céréales prêtes à consommer ou à préparer, chocolateries, confiseries, aliments de l'enfance et de la diététique, préparations pour entremets et desserts ménagers du 1er juillet 1993 et ses annexes ;
- accord du 30 novembre 1992 portant application de l'accord du 19 juin 1991 dans les industries de l'Alliance 7 ;
- avenant n° 1 à l'accord du 30 novembre 1992 du 15 septembre 1998 relatif aux classifications ;
- avenant n° 2 de l'accord du 30 novembre 1992 du 20 mars 2003 relatif aux classifications ;
- avenant n° 6 à la CCN du 1er juillet 1993 ;
- avenant n° 9 à la CCN du 1er juillet 1993 ;

- avenant n° 10 à la CCN du 1er juillet 1993 ;
- accord du 18 mars 1999 relatif à l'emploi, l'aménagement et la réduction du temps de travail ;
- accord du 18 mars 1999 portant reconduction de certaines dispositions de l'accord du 24 mars 1997 ;
- accord portant création d'une commission paritaire nationale de branche " Emploi. - Formation " du 21 décembre 2000 ;
- accord relatif à l'élaboration et à la validation des certificats de qualification professionnelle de branche (CQP) du 21 décembre 2000 ;
- avenant n° 1 à l'accord relatif à l'élaboration et à la validation des certificats de qualification professionnelle du 20 mars 2003 ;
- accord du 8 janvier 2002 relatif au travail intermittent ;
- avenant du 24 septembre 2002 à l'accord du 8 janvier 2002 relatif au travail intermittent ;
- accord relatif au travail de nuit du 2 mai 2002.

La présente convention est étendue sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail, aux termes desquelles la mise en place, dans une entreprise ou un établissement, du travail de nuit, au sens de l'article L. 213-2 du code du travail ou son extension à de nouvelles catégories de salariés, est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu, ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4 précité (arrêté du 14 février 2005, art. 1er).

TITRE Ier : Dispositions générales

Champ d'application.

Article 1.1

En vigueur étendu

Dans le cadre des articles L. 131 et suivants du code du travail, la présente convention règle sur le territoire français, y compris les départements d'outre-mer, les rapports entre employeurs et salariés travaillant dans les établissements appartenant à des entreprises dont l'activité relève des codes suivants de la nomenclature d'activités française (NAF) : 15.8 F - Biscotterie, biscuiterie, pâtisserie de conservation ; 15.8 K - Chocolaterie, confiserie ; 15.8 T - Fabrication d'aliments adaptés à l'enfant et diététiques, à l'exception des laits pour nourrissons ; 15.8 V - Industries alimentaires nca (non classées ailleurs) ; en ce qui concerne la fabrication de préparations pour entremets, de desserts lactés de conservation, petits déjeuners en poudre ou granulés, etc. ; 15.6 B - Autres activités de travail des grains en ce qui concerne la fabrication de céréales soufflées, grillées ou autrement transformées (pour le petit déjeuner notamment). 15.6 D - Fabrication de produits amylacés en ce qui concerne le tapioca ; 15.3 F - Transformation et conservation des fruits en ce qui concerne la fabrication d'aliments à base de fruits à coque (à l'exclusion des châtaignes et marrons autres que confits), arachides et autres graines, notamment consommés à l'apéritif. Les établissements à activités multiples relèvent de la convention collective applicable à l'activité principale. Les clauses de la présente convention concernent tous les salariés des établissements entrant dans le champ d'application défini ci-dessus, même s'ils ne relèvent pas directement par leur profession de l'un des codes ci-dessus. Les travailleurs à domicile ne sont pas compris dans le champ d'application de la présente convention. Les travailleurs saisonniers et intermittents bénéficient dès leur entrée dans l'entreprise de l'ensemble des dispositions de la convention collective ainsi que de celles de l'article 8.1 relatives à l'accident du travail. Le bénéfice des autres dispositions de l'article 8.1, et celles des articles 7.1.3, 7.2.2 et 6.4 ; ainsi que des articles 6.3.2 et 6.3.3 est acquis lorsqu'ils ont travaillé dans l'établissement considéré soit pendant 1 200 heures réparties sur au moins 6 mois d'une même année civile, soit pendant au moins 1 200 heures réparties sur moins de 6 mois pendant chacune de 2 années civiles consécutives. Les voyageurs représentants placiers sont régis par la convention collective nationale interprofessionnelle du 3 octobre 1975. 10.52 Z - Fabrication de glaces et sorbets (NAF Rev. 2), à l'exception des entreprises immatriculées au répertoire des métiers. Sont couvertes par la présente convention collective les entreprises qui ne sont pas immatriculées au répertoire des métiers et réalisent toutes les opérations en vue d'élaborer, de fabriquer, de livrer de servir à la consommation les différents articles résultant de leur fabrication.

Durée.

Article 1.2

En vigueur étendu

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

Elle fera l'objet des formalités de dépôt, prévues à l'article L. 132.10 du code du travail.

Révision.

Article 1.3

En vigueur étendu

Chaque partie signataire peut demander la révision de tout ou partie de la présente convention et, le cas échéant, de ses annexes.

Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties contractantes, par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement.

Les négociations devront commencer au plus tard dans le délai de 1 mois suivant la date d'envoi de la lettre de notification.

Pendant toute la durée de la négociation paritaire, les parties s'engagent à ne pas dénoncer la présente convention.

Dénonciation.

Article 1.4

En vigueur étendu

La dénonciation partielle ou totale de la présente convention par l'une des parties signataires, qui ne peut intervenir dans les 12 mois suivant son extension, doit être portée à la connaissance des autres parties contractantes par lettre recommandée avec accusé de réception.

Elle est signifiée avec un préavis de 3 mois. Lorsque la dénonciation émane du signataire employeur ou de la totalité des signataires salariés, les dispositions concernées de la présente convention continuent de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'avenant qui leur est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis ci-dessus.

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

Article étendu sous réserve de l'application des dispositions du 2e alinéa de l'article L. 132-8 du code du travail. Il est également étendu sous réserve de l'application de l'article L. 132-8 précité tel qu'interprété par la Cour de cassation, selon laquelle la dénonciation ne peut porter que sur la totalité de la convention à défaut, soit d'une dénonciation partielle effectuée d'un commun accord entre les parties signataires, soit de stipulations conventionnelles fixant les conditions de la dénonciation partielle (arrêté du 14 février 2005, art. 1er).

Adhésion.

Article 1.5

En vigueur étendu

Tout syndicat professionnel représentatif au sens de l'article L. 132.2 du code du travail qui n'est pas partie prenante à la présente convention pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion est notifiée aux parties signataires et fait l'objet d'un dépôt prévu à l'article L. 132.10 du code du travail.

Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 132-9 du code du travail (arrêté du 14 février 2005, art. 1er).

Conventions et accords antérieurs.

Article 1.6

En vigueur étendu

La présente convention ne peut être en aucun cas la cause de restriction aux avantages particuliers, de quelque nature qu'ils soient, acquis antérieurement à sa date de signature, 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.

Dérogation à la présente convention.

Article 1.7

En vigueur étendu

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

Publicité.

Article 1.8

En vigueur étendu

Un exemplaire de la convention collective, de ses annexes et avenants sera mis à la disposition des salariés, dans chaque entreprise, selon des modalités fixées dans chacune d'elles.

En outre, conformément aux dispositions légales, un exemplaire de la convention collective, de ses annexes, et avenants, sera remis à chaque délégué syndical, délégué du personnel et représentants du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement, ainsi qu'aux membres du CHSCT.

Interprétation.

Article 1.9

En vigueur étendu

Tous les différends individuels et collectifs relatifs à l'interprétation de la présente convention, ainsi que des accords collectifs de branche relevant de son champ d'application n'ayant pas prévu de commission ad hoc en matière d'interprétation, doivent être soumis à la commission prévue à l'article 2.1.1 de la présente convention. Il est recommandé que la saisine ait lieu préalablement ou, à défaut, en concomitance à toute autre forme de procédure contentieuse ou d'action.

Conciliation.

Article 1.10

En vigueur étendu

Tous les différends individuels et collectifs relatif à la conciliation de la présente convention, ainsi que des accords collectifs de branche relevant de son champ d'application n'ayant pas prévu de commission ad hoc en matière de conciliation peuvent être soumis à la commission prévue à l'article 2.1.2. Il est recommandé que la saisine ait lieu préalablement ou, à défaut, en concomitance à toute autre forme de procédure contentieuse ou d'action.

TITRE II : Relations collectives au niveau de la branche

Commission d'interprétation et de conciliation.

Article 2.1

En vigueur étendu

2.1.1. Commission d'interprétation Il est institué une commission nationale paritaire d'interprétation dont le secrétariat est assuré par l'Alliance 7. Cette commission est composée de 2 collèges : - un collège " salarié " comprenant 1 représentant désigné, avant la tenue de chaque réunion, par chacune des organisations syndicales représentatives ; - un collège " employeur " d'un même nombre total de représentants désignés, par l'Alliance 7. Un commissaire salarié de l'un ou l'autre collège, voire un mandataire social, ne peut siéger à une réunion ayant à examiner une demande d'interprétation émanant de son groupe, entreprise ou établissement. La commission d'interprétation est saisie par la partie la plus diligente (employeur ou salarié), par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à son secrétariat. Cette lettre doit exposer succinctement la question posée. Une copie en sera jointe à la convocation des commissaires. Le secrétariat adressera un accusé de réception et informera de la date à laquelle se réunira la commission. Sauf accord entre le secrétariat de la commission et la partie demanderesse pour fixer un délai plus long, la commission se réunit dans un délai maximum de 21 jours francs à compter de la réception de la lettre recommandée par laquelle elle est saisie. Lors des délibérations de la commission, chaque collègue dispose de 5 voix réparties à égalité entre ses représentants présents. Ses décisions sont prises à la majorité simple des voix exprimées tous collèges confondus. Ses interprétations seront consignées dans un procès-verbal rédigé séance tenante et signé par les commissaires siégeant. Celui-ci prend un effet obligatoire dès son dépôt auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi et au secrétariat du conseil de prud'hommes.

2.1.2. Commission de conciliation Il est institué une commission nationale paritaire de conciliation dont le secrétariat est assuré par l'Alliance 7. - un collège " salarié " comprenant un représentant, désigné avant la tenue de chaque réunion, par chacune des organisations syndicales représentatives. - un collège " employeur " d'un même nombre total de représentants, désignés par l'Alliance 7. Un commissaire salarié de l'un ou l'autre collègue, voire un mandataire social, ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son groupe, entreprise ou établissement est partie prenante. La commission de conciliation est saisie par la partie la plus diligente (employeur ou salarié), par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à son secrétariat. Toutefois, elle ne siégera qu'après avoir obtenu l'accord des parties concernées dans un délai maximum de 7 jours francs à compter de la réception de la demande de saisine. La lettre de saisine doit exposer succinctement le différend opposant les parties et une copie en sera jointe à la convocation des commissaires. Sauf accord entre le secrétariat de la commission et la partie demanderesse pour fixer un délai plus long, la commission se réunit dans les meilleurs délais et dans la limite de 21 jours francs de la réception de la demande de saisine. La présence des parties à la séance de conciliation est obligatoire. Celles-ci peuvent se faire assister par une personne de leur choix appartenant à l'entreprise. La commission peut décider d'entendre les parties séparément et/ou contradictoirement. Elle peut en outre prendre tous avis qu'elle juge utile auprès d'experts et entendre toute personne qu'elle jugera bon. Elle peut, le cas échéant, par accord majoritaire, faire effectuer, éventuellement sur place, toute enquête nécessaire. Lors des délibérations de la commission, chaque collègue dispose de 5 voix réparties à égalité entre ses représentants présents. Ses décisions sont prises à la majorité simple des voix exprimées tous collèges confondus. La commission formule, dans les conditions précitées, des propositions de conciliation qu'elle soumet à l'agrément des parties. Si les propositions sont acceptées par les

parties, un procès-verbal de conciliation est rédigé séance tenante, puis signé par elles et par les membres de la commission. Celui-ci produit un effet obligatoire et prend force exécutoire dès son dépôt auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi et au secrétariat du conseil de prud'hommes. Si la commission ne parvient pas à formuler des propositions de conciliation ou si les parties (ou l'une d'entre elles) refusent d'accepter les propositions formulées, il est établi un procès-verbal motivé de non-conciliation signé par les membres de la commission. En cas de cessation de travail dans le cadre d'un différend opposant les parties, toutes dispositions doivent être prises pour que soient assurées la sécurité dans l'établissement, la sauvegarde du matériel, ainsi que la conservation des produits en cours de fabrication ou stockés dans l'établissement. 2.1.3. Dispositions communes Sur justification de leur participation effective à une commission de conciliation ou d'interprétation, les commissaires salariés travaillant dans les établissements relevant de la présente convention doivent bénéficier d'autorisations d'absence pour participer à ses travaux. Le temps passé en déplacement et aux réunions des commissions par les commissaires salariés leur est payé comme s'ils avaient normalement travaillé. Lorsque le commissaire est salarié d'une entreprise adhérente à l'Alliance 7, ses frais de déplacement sont réglés par celle-ci aux taux et conditions visés à l'article 2.3.3 de la présente convention. Ces frais sont remboursés directement à l'intéressé par l'entreprise non adhérente.

Commission paritaire nationale de branche emploi formation (CPNBEF).

Article 2.2

En vigueur étendu

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

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

Les signataires estiment que les CQP apportent une réponse pertinente aux besoins des entreprises puisqu'ils contribuent, à travers le parcours qualifiant des salariés, d'une part à la valorisation du savoir-faire de ceux-ci, et d'autre part au respect des normes de qualité, de sécurité alimentaire et de compétitivité auxquelles les entreprises sont attachées.

Il revient à la branche professionnelle d'assumer directement l'élaboration et la validation paritaire des CQP.

Il est donc convenu que seuls les CQP de branches professionnelles élaborés et validés seront éligibles des financements publics départementaux, régionaux, nationaux ou européens prévus par la réglementation en vigueur.

2.2.1. Missions

La CPNBEF a pour mission l'examen des problématiques relatives à la formation professionnelle et à l'emploi susceptibles de concerner les entreprises relevant de son champ d'application, ainsi que la recherche de solutions négociées aux dites problématiques.

2.2.2. Elaboration des CQP

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

Le travail d'élaboration du référentiel sera confié par le secrétariat de la commission au comité d'experts.

Ce comité d'experts est composé :

- d'experts " formation " (DRH, responsables formation d'entreprises,...) désignés par le secrétariat de la commission ;
- de l'expert " formation " de l'Alliance 7 ;
- du représentant de la direction de l'entreprise ou des entreprises demanderesse(s) ;
- d'un salarié opérationnel désigné par l'entreprise en fonction de la nature du CQP envisagé ;
- d'un représentant de l'Agefaforia désigné par cette dernière.

Le comité d'experts est animé par l'expert " formation " de l'Alliance 7 qui le réunit en tant que de besoin, en assure le secrétariat et soumet le référentiel élaboré par le comité pour validation politique à la CPNBEF.

2.2.2.1. Validation des référentiels CQP.

La validation des CQP est du ressort du paritarisme. Le référentiel des CQP est donc soumis pour examen et validation à la CPNBEF.

Une commission ad hoc est constituée :

- d'un collège " salarié " composé d'une délégation de chaque organisation syndicale représentative (1 membre par délégation) ;
- d'un collège " employeur " composé d'une délégation patronale de 5 membres.

Assistent, à titre consultatif, lors des séances de validation des référentiels CQP :

- l'expert " formation " de l'Alliance 7 ;
- le représentant de l'Agefaforia.
- le salarié opérationnel ayant participé à l'élaboration du CQP au sein du comité d'experts.

Lors des délibérations de la commission présidée alternativement par 1 représentant du collège " salarié " et 1 représentant du collège " employeur ", chaque collège dispose de 5 voix réparties à égalité entre ses représentants présents.

Après examen du référentiel, la commission, se prononçant à la majorité simple des voix exprimées, le valide. La commission établit un procès-verbal de validation du CQP signé par les commissaires.

2.2.2.2. Communication des référentiels CQP.

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

- au secrétariat de la commission nationale paritaire interalimentaire de l'emploi ;
- à l'enregistrement au conseil d'administration de l'Agefaforia ;

- au secrétariat de la commission financière de branche de l'Agefaforia.

Cette formalité ainsi que son enregistrement par le conseil d'administration de l'Agefaforia permettra à la commission financière d'examiner les demandes de financement pouvant être formulées par les entreprises souhaitant mettre en oeuvre le CQP en question.

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

2.2.2.3. Mise en oeuvre des CQP.

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

La formation est sanctionnée par des épreuves de fin d'étude. Les épreuves instruites par l'organisme de formation doivent être soumises avant leur mise en oeuvre à la validation de l'expert formation de l'Alliance 7.

Le jury CQP est chargé de :

- valider les référentiels adaptés ;
- examiner les épreuves avant le passage des évaluations ;
- veiller au bon déroulement des épreuves ;
- émettre un avis sur l'attribution du CQP au candidat en fonction du résultat aux épreuves et du livret de suivi.

Il est composé des personnes suivantes :

- 1 professionnel n'appartenant pas à l'entreprise désignée par l'Alliance 7, président ;
- 1 représentant de l'entreprise (par exemple le coordinateur interne) ;

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

- 1 conseiller de l'Agefaforia ;

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

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

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

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

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

2.2.3. Composition de la CPNBEF

La commission est composée de 2 collèges :

- 1 collègue " salarié " comprenant un représentant désigné, avant la tenue de chaque réunion, par chacune des organisations syndicales représentatives ;

- 1 collègue " employeur " d'un même nombre total de représentants désignés par l'Alliance 7.

2.2.4. Fonctionnement de la CPNBEF

Elle se réunit 2 fois par an et, en cas de besoin, la partie demanderesse saisissant le secrétariat lequel est assuré par l'Alliance 7.

Chaque séance de la commission sera présidée alternativement par 1 membre du collège " salarié " et par 1 membre du collège " employeur ", la vice-présidence étant assurée par 1 membre du collège auquel n'appartient pas le président.

Lors des délibérations de la commission, chaque collège dispose de 5 voix réparties à égalité entre ses représentants présents.

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

2.2.5. Financement

Le financement de la participation des commissaires " salariés " aux réunions paritaires sera pris en charge dans les conditions prévues par l'article 2.3.3.

2.2.6. Secrétariat

Le secrétariat de la CPNBEF est assuré par l'Alliance 7. Il distribuera les référentiels CQP auprès des entreprises relevant du champ d'application de la présente convention.

Participation aux assemblées syndicales - Réunions paritaires permanents syndicaux.

Article 2.3

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 28 juin 2006 BO conventions collectives 2006-40 étendu par arrêté du 1er décembre 2006 JORF 17 décembre 2006.

2.3.1. Autorisations d'absence

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

Cette autorisation sera accordée pour autant qu'elle ne compromettra pas de façon importante la marche de l'atelier ou du service auquel appartient l'intéressé. La réponse lui sera donnée par écrit dans les 48 heures suivant le dépôt de la demande.

Des autorisations d'absence sont accordées aux salariés participant à une réunion paritaire décidée entre les organisations d'employeurs et de salariés signataires de la présente convention. Ces autorisations seront délivrées dans les limites déterminées par lesdites organisations, d'un commun accord, notamment en ce qui concerne le nombre des délégués et la durée des réunions. Dans ce cas particulier, les intéressés, nominativement désignés, seront rémunérés comme s'ils avaient normalement travaillé, et leurs frais de déplacement leur seront remboursés par les organisations syndicales patronales, signataires ou adhérentes, lorsque le délégué fait partie d'une entreprise adhérente à une desdites organisations syndicales et, directement à l'intéressé par l'entreprise dont il fait partie, dans le cas contraire.

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

2.3.2. Délégations

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

INSTANCE COMPOSITION DE LA DELEGATION Réunion plénière 5 Groupes de travail 2
Commission paritaire de branche emploi formation 1 Autres 1

2.3.3. Frais de déplacement

Le remboursement des frais de déplacement générés à l'occasion des réunions citées à l'article ci-dessus s'effectuera sur les bases ci-après.

Lors de la tenue des réunions paritaires plénières, l'Alliance 7 versera à chaque délégation syndicale de salariés, pour le compte commun des organisations patronales représentées, une somme globale et forfaitaire de 150 euros.

Lorsque la situation le justifie, chaque organisation syndicale patronale versera aux délégués salariés des entreprises adhérentes une indemnité forfaitaire de frais de déplacement aux mêmes taux et aux mêmes conditions que les remboursements de frais de déplacement attribués aux délégués des membres participant aux assemblées générales de l'ISICA.

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

Le remboursement des frais précités est organisé différemment selon que la réunion paritaire a lieu le matin, l'après-midi ou toute la journée.

En effet, les réunions paritaires s'organisent selon 3 modalités distinctes :

- réunion matinale (9 h 30 / 13 h) ;
- réunion après-midi (14 h / 17 h 30) ;
- réunion journée (9 h 30 / 17 h 30).

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

PERIODE	REPAS	HOTEL	PETIT	REPAS	veille	déjeuner	déjeuner	soir	MATIN
(9 h 30 / 13 h)	Durée	trajet	plus	de	2	heures	oui	oui	oui
APRES-MIDI	(14 h 30 / 17 h 30)	Durée	trajet	plus	de	2	heures	non	non
non	non	oui	oui	oui	moins	de	ou =	2	heures
JOURNEE	(9 h 30 / 17 h 30)	Durée	trajet	plus	de	2	heures	oui	oui
oui	oui	moins	de	ou =	2	heures	non	non	non
non	oui	non	oui	non	oui	non	oui	non	non

2.3.3.1. Avion.

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

Le remboursement desdits frais se fera dans les conditions suivantes :

- aller et retour effectué dans la même journée ;
 - prise en charge du seul déjeuner dans les mêmes conditions que les frais de déplacement attribués aux délégués des membres participant aux assemblées générales de l'ISICA.
- #### 2.3.3.2. Entreprises non adhérentes.

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

2.3.4. Permanent syndical

Lorsqu'un salarié quitte son employeur pour exercer des fonctions de permanent dans une organisation syndicale pendant une durée n'excédant pas 3 ans, il pourra, lorsque ces fonctions prendront fin, et à condition d'en faire la demande écrite, bénéficier pendant un délai de 6 mois, d'une priorité de réembauchage dans un emploi correspondant à ses capacités.

Dans l'hypothèse où il est réembauché, et par exception aux dispositions de l'article 4.10, il garde son ancienneté.

Rapport annuel de branche.

Article 2.4

En vigueur étendu

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

A cet effet, un rapport est remis par la partie patronale aux organisations de salariés au moins 15 jours avant la date d'ouverture de la négociation.

Ce rapport annuel est complété par :

- le bilan de l'activité de la CPNBEF ;
- le bilan d'application des dispositions relatives aux modalités d'aménagement et de réduction du temps de travail ;
- le bilan concernant l'évolution de l'utilisation des contrats à temps partiel et des contrats de travail intermittents ;
- le bilan concernant les travailleurs à domicile.

TITRE III : Relations collectives dans l'entreprise

Liberté syndicale - Liberté d'opinion.

Article 3.1

En vigueur étendu

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

La liberté d'opinion ainsi que le droit, pour les travailleurs, d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué conformément au code du travail sont reconnues.

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

Les parties invitent d'une part les employeurs à n'exercer aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat et, d'autre part, le personnel à respecter la liberté syndicale et la liberté d'opinion des autres salariés.

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

L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

Section syndicale - Délégué syndical.

Article 3.2

En vigueur étendu

Tout syndicat affilié à une organisation représentative sur le plan national ainsi que tout autre syndicat représentatif dans l'entreprise peut constituer, au sein de l'entreprise ou de l'établissement, une section syndicale qui assure la représentation des intérêts professionnels de ses membres conformément aux dispositions du code du travail.

3.2.1. Modalités de fonctionnement

Dans les établissements groupant de 501 à 1 000 salariés, le délégué syndical peut avoir 1 suppléant, dont le nom est porté par écrit à la connaissance de la direction.

Le délégué suppléant peut remplacer le délégué titulaire avec imputation sur le crédit d'heures de celui-ci.

Dans ses interventions auprès de la direction, le délégué syndical peut, en cas de circonstances exceptionnelles, se faire assister par un représentant de son organisation syndicale extérieur à l'entreprise.

Dans les mêmes circonstances exceptionnelles, et après accord entre les parties, le chef d'entreprise peut également se faire assister par un représentant de sa propre organisation syndicale.

Dans les établissements où ont été désignés 2 délégués titulaires, ceux-ci peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent pour assumer leurs fonctions ; ils en informent la direction.

3.2.2. Collecte des cotisations

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

3.2.3. Informations et communications syndicales

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

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

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

Chaque organisation syndicale représentative dispose d'un panneau dans les établissements dont l'effectif est inférieur ou égal à 100 salariés. Dans les établissements de plus de 100 salariés, le nombre de ces panneaux doit être de 2 au moins par organisation syndicale représentative, un accord entre la direction et le délégué syndical pouvant, en cas de besoin, fixer à un chiffre plus élevé le nombre approprié de ces panneaux.

Les communications des délégués syndicaux sont conformes aux dispositions prévues à cet effet par le code du travail.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux salariés de l'entreprise, dans l'enceinte de celle-ci, aux lieux et aux heures d'entrée et de sortie du travail. Le contenu de ces affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors des locaux de travail suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.

L'entreprise pourra définir par voie d'accord, les conditions dans lesquelles les organisations syndicales et les institutions représentatives du personnel auront accès, dans l'exercice de leur mandat, aux différents moyens d'information et de communication existant dans l'entreprise.

3.2.4. Local mis à la disposition des sections syndicales

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

Dans les entreprises ou les établissements employant habituellement plus de 200 salariés, le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales un local commun convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement, et un local par section dans les entreprises ou établissements employant habituellement plus de 1 000 salariés, convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués. Les modalités d'aménagement et d'utilisation de ce local, ou des locaux, par les sections syndicales sont fixées par accord avec le chef d'entreprise.

3.2.5. Congé de formation sociale, économique et syndicale

Le congé de formation sociale, économique et syndicale peut être pris par fractions dont le nombre ne peut excéder 4. Chaque fraction ne saurait être inférieure à 2 jours. La demande d'autorisation de congé doit être présentée par le bénéficiaire à l'employeur 15 jours au moins avant le commencement de ce congé.

Institutions représentatives du personnel.

Article 3.3

En vigueur étendu

La désignation, la durée des fonctions, la révocation et les attributions des délégués du personnel, du comité d'entreprise, et du comité d'hygiène et des conditions de travail, sont déterminées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur (livre II, titre III, chapitre IV, et livre IV, titres II et III du code du travail).

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

3.3.2. Ressources du comité d'entreprise La contribution de l'employeur au financement des activités sociales et culturelles du comité d'entreprise est au moins égale à 0,75 % du montant des rémunérations brutes (1). Toutefois, le comité d'entreprise peut décider que tout ou partie de cette contribution sera versée à des organismes sociaux, régionaux, locaux ou interentreprises (2). Si lors de la première constitution du comité d'entreprise, l'entreprise finançait déjà un ou plusieurs programmes d'avantages sociaux ou de réalisations sociales qui lui sont propres, ces programmes peuvent, en accord avec le comité d'entreprise, être confiés à celui-ci avec le budget correspondant. Dans le cas de refus de prise en charge par le comité des avantages sociaux ou réalisations sociales propres à l'entreprise, l'employeur peut maintenir ces avantages ou réalisations dans leur intégralité. Dans ce cas, le coût de ces avantages ou réalisations n'est pas imputé sur le montant de la contribution prévue au premier alinéa du présent article. Si l'entreprise finance déjà, sur le plan régional ou local, un ou plusieurs programmes d'avantages sociaux ou de réalisations sociales ayant un caractère collectif, les organisations syndicales et patronales intéressées ouvriront des négociations en vue de rechercher des solutions propres à éviter les cumuls et à sauvegarder les intérêts en cause. En l'absence de comité d'entreprise ou de comité inter-entreprises, l'employeur devra justifier de l'emploi d'une somme équivalente à cette contribution sous forme d'avantages ou de réalisations sociales en faveur de son personnel. Le comité d'entreprise percevra, en outre, en application de l'article L. 434.8, une subvention de fonctionnement d'un montant annuel de 0,2 % de la masse salariale brute. En accord avec le comité d'entreprise, le chef d'entreprise peut déduire de cette subvention les sommes ou moyens en personnel fournis au comité. Il lui appartient d'apporter les justificatifs nécessaires. A défaut d'accord, le comité d'entreprise percevra uniquement la subvention de fonctionnement.

3.3.3. Information et communication des institutions représentatives du personnel Des panneaux d'affichage sont spécialement réservés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Ces panneaux sont placés à l'intérieur des établissements dans des endroits permettant une information effective du personnel ; ils mesurent au moins 0,65 m x 0,90 m ; ils peuvent être grillagés et fermés à clé. Les communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise sont apposées : - sur un panneau dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 10 et 100 salariés ; - sur 2 panneaux au moins dans les entreprises dont l'effectif est supérieur à 100 salariés ; - un accord entre la direction et les délégués du personnel et le comité d'entreprise pouvant, en cas de besoin, augmenter le nombre de panneaux. L'entreprise pourra définir, par voie d'accord, les conditions dans lesquelles les institutions représentatives du personnel pourront avoir accès, dans l'exercice de leur mandat, aux différents moyens d'information et de communication existant dans l'entreprise. (1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des

dispositions de l'article L. 432-9 du code du travail (arrêté du 14 février 2005, art. 1er). (2) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions du 1er alinéa de l'article L. 432-8 du code du travail (arrêté du 14 février 2005, art. 1er).

Bilans annuels.

Article 3.4

En vigueur étendu

Dans tous les cas où il est fait application de substitutions de congés compensateurs à des majorations de rémunération ou à des primes, l'employeur doit se doter des moyens nécessaires pour présenter chaque année aux délégués syndicaux, lors de la négociation annuelle sur les salaires et la durée du travail, un bilan faisant ressortir le rapport entre les heures de travail ainsi libérées, et leur incidence sur l'emploi, qu'il s'agisse d'embauches ou d'emplois sauvés en tout ou partie. En l'absence de délégués syndicaux, les délégués du personnel sont régulièrement informés. En tout état de cause, ce bilan est transmis au comité d'entreprise.

Ces moyens sont dégagés soit par aménagement du bilan social ou du compte de compensation prévu à l'accord du 18 mars 1999 relatif à la réduction du temps de travail, soit par tout autre moyen propre à faire ressortir clairement le rapport recherché.

Un bilan annuel relatif au travail intermittent est établi par l'employeur et présenté aux représentants du personnel.

TITRE IV : Dispositions relatives au contrat de travail

Dispositions générales.

Article 4.1

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 122-45 du code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, ni être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales, mutualistes ou associatives, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou, sauf inaptitude constatée par la médecine du travail dans le cadre du titre IV du livre II du code du travail, en raison de son état de santé ou de son handicap.

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

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

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

Egalité dans l'emploi.

Article 4.2

En vigueur étendu

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

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

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

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

La commission de conciliation prévue à l'article 2.1.2 peut être saisie pour tout litige relatif à l'égalité dans l'emploi.

Contrat à durée indéterminée.

Article 4.3

En vigueur étendu

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

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

- la durée du préavis ;
- le cas échéant, l'énumération des avantages particuliers dont bénéficie l'intéressé.

Le personnel est tenu informé, par voie d'affichage ou par tout moyen approprié, des catégories professionnelles dans lesquelles des postes sont vacants.

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

A capacité égale, il est recommandé aux employeurs de donner, à l'embauche, la préférence aux candidats qui ne sont pas bénéficiaires d'une retraite.

D'autre part, le personnel ayant déjà travaillé dans l'entreprise avec un contrat à durée déterminée fera l'objet d'une embauche prioritaire s'il a donné satisfaction au cours de son dernier contrat.

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

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

Période d'essai.

Article 4.4

En vigueur étendu

Toute embauche à durée indéterminée comprend une période d'essai dont les conditions et la durée sont, pour chaque catégorie de salariés, fixées comme suit.

Pendant la période d'essai, le salaire minimum de son emploi est garanti au salarié.

En cas de suspension du contrat de travail au cours de la période d'essai, cette période est prolongée d'une durée égale à la suspension.

4.4.1. Ouvriers et employés

La durée de la période d'essai ne peut excéder 1 mois.

Pendant la première moitié de la période d'essai, les parties peuvent se séparer à tout moment sans aucun préavis ; pendant la seconde moitié de la période d'essai et jusqu'au dernier jour de celle-ci inclusivement ; les intéressés se préviendront au moins 2 jours à l'avance de leur intention de se séparer sauf faute grave ou lourde.

4.4.2. Techniciens, agents de maîtrise et assimilés

Sauf accord particulier entre les parties pour une durée plus longue, la durée normale de la période d'essai est fixée à :

- 1 mois pour les TAM ayant un coefficient de 200 à 210 inclus ;
- 2 mois pour les TAM ayant un coefficient supérieur à 210 et inférieur à 300 ;
- 3 mois pour les TAM ayant un coefficient égal ou supérieur à 300.

Pendant le premier mois de la période d'essai, les parties peuvent se séparer à tout moment, sans aucun préavis.

Au-delà de 1 mois, et sauf faute grave ou lourde, un délai de préavis réciproque de 1 semaine au cours du deuxième mois puis de 2 semaines au cours du troisième mois, sera observé par les parties.

4.4.3. Cadres

Sauf accord particulier entre les parties pour une durée plus longue de 6 mois maximum, la durée normale de la période d'essai est fixée à 3 mois. Cette durée maximale ne s'applique pas aux cadres dirigeants.

Pendant le premier mois de la période d'essai, les parties peuvent se séparer à tout moment, sans aucun préavis.

Au-delà de 1 mois, et sauf faute grave ou lourde, un délai de préavis réciproque de 1 semaine au cours du deuxième mois puis de 2 semaines au cours du troisième mois, sera observé par les parties.

Contrats à durée déterminée.

Article 4.5

En vigueur étendu

Les contrats destinés à permettre une opération de lancement ou de promotion d'un produit ne peuvent être qualifiés de contrats saisonniers.

Les contrats saisonniers ne peuvent être conclus que pour l'accomplissement de tâches non durables appelées à se répéter chaque année à une époque voisine en fonction du rythme naturel des saisons ou des demandes cycliques des consommateurs.

Mutation.

Article 4.6

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

Si, après avoir recherché les possibilités de reclassement sans réduction de salaire avec le comité d'entreprise ou, à défaut, avec les délégués du personnel, un employeur se voit dans l'obligation de demander à un salarié d'accepter définitivement un emploi comportant un salaire inférieur à celui de l'emploi qu'il occupe ou un changement substantiel dans la nature de son activité et n'entrant pas dans les changements de postes habituels dans l'établissement, ce salarié dispose, pour faire connaître son refus, d'un délai de réflexion d'une durée de 1 mois et qui commence à courir à compter de la date à laquelle la proposition de mutation lui a été faite par écrit.

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

Changement de résidence.

Article 4.7

En vigueur étendu

Les conditions de déménagement et de logement liés à un changement de lieu de travail décidé par l'employeur doivent faire l'objet d'une notification écrite.

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

Lorsque dans les 6 mois qui suivent la période d'adaptation le contrat de travail se trouve rompu, sauf faute grave ou lourde, les frais occasionnés par le retour de l'intéressé, ainsi que ceux de sa famille, sont pris en charge par l'employeur dans les conditions ci-après.

Tout salarié qui, après un changement de résidence effectué en France métropolitaine pour les

besoins du service, est licencié avant un délai de 3 ans au lieu de sa nouvelle résidence, a droit, sauf faute grave ou lourde, et sur justification de son retour dans le délai de 6 mois, au remboursement de ses frais de retour et de déménagement, ainsi que de ceux de sa famille, jusqu'au lieu de sa résidence au moment de son engagement, ou au nouveau lieu de travail de l'intéressé dans la limite d'une distance équivalente. En cas de décès au cours de cette période de 3 ans, les frais de retour, de déménagement de sa famille (conjoint et personnes à charge) et de retour du corps seront à la charge de l'employeur, sur justification et si le retour du corps a lieu dans les 6 mois suivant le décès du salarié.

Remplacement.

Article 4.8

En vigueur étendu

Le remplacement provisoire effectué dans un poste de classification supérieure n'entraîne pas promotion. Il ne peut excéder une durée de 6 mois sauf si le remplacement est motivé par la maladie ou par l'accident du titulaire, auquel cas, il ne peut excéder une durée de 1 an. A l'expiration de ce délai, selon le cas, de 6 mois ou de 1 an, si l'intéressé n'est pas réintégré dans ses fonctions antérieures, il est titularisé dans ses nouvelles fonctions. *Lorsque le remplacement est motivé par le congé payé du titulaire le remplaçant continue à percevoir sa rémunération antérieure pendant toute la durée du remplacement. Cette disposition ne peut jouer que pour un total de 5 semaines par salarié et par an (1). Lorsque le remplacement est motivé par toute autre circonstance, le salarié ne continue à percevoir sa rémunération antérieure que pendant un délai fixé par le tableau ci-dessous* (1). A l'expiration de ce délai et jusqu'à la fin du remplacement, il perçoit le salaire minimum applicable dans l'entreprise au poste qu'il occupe provisoirement lorsque ce salaire est supérieur à son salaire habituel. Si le même salarié assure, au cours d'une période de 12 mois, plusieurs remplacements successifs dans le même emploi, le délai susvisé ne lui est opposable qu'une seule fois. Pour qu'il y ait remplacement au sens du présent paragraphe, il est nécessaire que l'ensemble des fonctions et des responsabilités du titulaire du poste soit assuré par son remplaçant provisoire. Les remplacements provisoires effectués dans des postes de classification moins élevée n'entraînent pas de changement de classification ni de réduction de salaire. CATEGORIE DELAI Ouvriers et employés 2 semaines Techniciens et agents de maîtrise 1 mois Cadres 3 mois (1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire au principe "à travail égal, salaire égal", dégagé par la jurisprudence de la Cour de cassation (arrêté du 14 février 2005, art. 1er).

Emplois multiples.

Article 4.9

En vigueur étendu

Dans le cas où le salarié est appelé à assurer de façon habituelle des emplois différents comportant des coefficients différents, le coefficient de l'intéressé sera le plus élevé de ceux-ci, à condition qu'il soit occupé dans cet emploi au moins 2 heures par jour, cette moyenne étant calculée sur la semaine.

Ancienneté.

Article 4.10

En vigueur étendu

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

- de la " présence continue " dans l'établissement, c'est-à-dire du temps écoulé depuis la date d'engagement du contrat de travail en cours, sans que soient exclues des périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu, telles que périodes de maladie ou d'accident ;
- périodes militaires obligatoires ;
- congés de maternité et de paternité ;
- congés individuels de formation ;
- congés de formation économique, sociale et syndicale ;
- délais accordés dans certains cas par l'employeur aux immigrés pour faciliter leurs congés dans leur pays d'origine ;
- périodes de repos des travailleurs intermittents ;
- autres autorisations d'absence prévues par la présente convention ;
- de la période comprise entre le départ au service militaire obligatoire et la réintégration dans l'entreprise, lorsque l'intéressé avait au moins 1 an de présence au moment de son départ et qu'il a pu être réintégré après avoir fait connaître à l'employeur, au plus tard dans le mois suivant sa libération, son désir de reprendre immédiatement son emploi ;
- du congé sans solde pour élever un enfant obtenu par le père ou la mère de famille dans les conditions prévues par l'article 7.1.4, qu'il y ait eu ou non réintégration à l'issue de ce congé ;

- enfin, de la durée des contrats antérieurs dans l'établissement, à l'exclusion toutefois de ceux qui auraient été rompus pour faute grave ou lourde.

Lorsque l'utilisateur embauche, après une mission, un salarié mis à disposition par un entrepreneur de travail temporaire, la durée des missions effectuées chez l'utilisateur au cours des 6 derniers mois précédant l'embauche est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié. La durée des missions est déduite de la période d'essai éventuellement prévue.

La durée du congé parental visé à l'article L. 122-28-1 du code du travail est pris en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Rupture du contrat de travail - Préavis.

Article 4.11 En vigueur étendu

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

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

Dans le cas d'inobservation du préavis, la partie qui n'observe pas celui-ci doit à l'autre une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du préavis restant à courir.

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

4.11.1. Heures pour recherche d'emploi

En cas de démission, comme en cas de licenciement, et pendant la durée du préavis, l'intéressé est autorisé, afin de chercher un nouvel emploi et jusqu'à ce qu'il l'ait trouvé, à s'absenter chaque jour pendant une durée de 2 heures.

Le moment de la journée où peuvent se placer ces absences est en principe fixé alternativement un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur.

Toutefois, ces heures d'absence peuvent être groupées selon des modalités fixées par accord entre l'intéressé et la direction.

Ces heures sont rémunérées, sauf en cas de démission.

4.11.2. Ouvriers et employés

Les durées de préavis sont les suivantes :

En cas de rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée d'un ouvrier ou d'un employé, la durée du préavis réciproque est, en principe, de 1 mois.

Toutefois, il existe 2 exceptions à ce principe :

D'une part, en cas de résiliation à l'initiative d'un ouvrier classé au niveau I (par référence à l'accord de classification), le préavis dû par celui-ci est réduit à 8 jours si la résiliation intervient alors qu'il a moins de 6 mois de présence continue dans l'entreprise et à 15 jours au-delà. D'autre part, lorsque le salarié a plus de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, le préavis dû par l'employeur est porté à 2 mois.

4.11.3. Techniciens et agents de maîtrise et assimilés

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

- 1 mois pour les agents de maîtrise ayant un coefficient de 200 à 210 inclus, lorsque le salarié a plus de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, le préavis dû par l'employeur est porté à 2 mois ;
- 2 mois pour les agents de maîtrise ayant un coefficient supérieur à 210 et inférieur à 300 ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise ayant un coefficient égal ou supérieur à 300.

4.11.4. Cadres

En cas de rupture du contrat de travail, la durée du préavis réciproque est de 3 mois sauf accord particulier entre les parties pour une durée différente.

4.11.5. Tableau récapitulatif

CATEGORIE ANCIENNETE LICENCIEMENT DEMISSION Ouvriers employés inférieur niveau I à 6 mois 1 mois 8 jours (coefficient 120 à 140) 6 mois à 2 ans 1 mois 15 jours supérieur à 2 ans 2 mois 15 jours Ouvriers niveau II et inférieur III et employés à 2 ans 1 mois 1 mois (coefficient 145 supérieur à 195) 2 ans à 2 ans 2 mois 1 mois TAM (coefficient inférieur 200 à 210) à 2 ans 1 mois 1 mois supérieur à 2 ans 2 mois 1 mois (coefficient supérieur à 210) 2 mois 2 mois (coefficient 300 à 345) 3 mois 3 mois Cadres (coefficient 350 à 430) 3 mois 3 mois

Emploi et mutations technologiques.

Article 4.12

En vigueur étendu

Les parties se réfèrent à la réglementation en vigueur concernant le licenciement pour motif économique.

Lorsque la direction de l'entreprise est en mesure de prévoir les conséquences, dans le domaine de l'emploi, mais aussi de la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions et l'organisation du travail, des décisions de fusion, de concentration, de modernisation ou d'introduction de nouvelles technologies, il doit en informer le comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut, les délégués du personnel et, s'il y a lieu, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les consulter et étudier avec eux les conditions de mise en oeuvre de ces projets.

Ces représentants du personnel seront consultés sur les actions particulières de formation susceptibles :

- a) de développer la compétence des salariés notamment les moins qualifiés ;
- b) de favoriser la polyvalence, la mobilité et l'adaptation des salariés à de nouveaux postes de travail.

D'une façon générale, la direction de l'entreprise doit envisager toutes dispositions tendant à éviter

les licenciements pour raison économique ou en limiter le nombre, ainsi qu'à faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne peut être évité.

L'entreprise s'efforcera de développer la compétence des salariés les moins qualifiés et de favoriser la polyvalence, la mobilité et l'adaptation des salariés à de nouveaux postes de travail.

Dans l'hypothèse où une entreprise serait amenée à élaborer un plan de sauvegarde pour l'emploi, elle devrait envisager en priorité la mise en oeuvre d'une réduction collective du temps de travail de telle sorte que la durée hebdomadaire moyenne ne dépasse pas 35 heures pour le site ou les catégories de personnels concernés.

Indemnité de licenciement.

Article 4.13

En vigueur étendu

Sauf faute grave ou lourde, une indemnité distincte du préavis est accordée au personnel ayant une ancienneté continue supérieure à 1 an et licencié avant l'âge auquel il peut prétendre au bénéfice d'une retraite au taux plein du régime général de la sécurité sociale.

En cas de licenciement collectif, le paiement de l'indemnité prévue par la présente disposition pouvant constituer, pour un établissement, une charge particulièrement lourde, l'employeur a la faculté de procéder par versements échelonnés sur une période de 3 mois au maximum. Toutefois un montant au moins égal à l'indemnité légale de licenciement doit être versé au moment de la rupture du contrat de travail.

L'indemnité est majorée :

- de 25 % lorsque le salarié est âgé de 50 à 57 ans 1/2, à la date du licenciement ;
- de 20 % lorsqu'à cette même date il est âgé de plus de 57 ans 1/2.

Cette majoration s'applique sur le montant de l'indemnité de licenciement, y compris lorsque le plafond est atteint.

Cette majoration n'est pas applicable lorsqu'il y a versement d'une allocation de préretraite à l'occasion du licenciement.

En tout état de cause, le montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement ne pourra, en aucun cas, être inférieure aux montants des indemnités légales de licenciement notamment en cas de licenciement pour motif économique en raison du doublement de cette dernière.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité prévue ci-dessus est le douzième de la rémunération des 12 derniers mois précédant la résiliation ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu, que dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte au titre de cette période que pour 1/4 de son montant.

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

4.13.1. Ouvriers et employés (1).

Le montant de l'indemnité de licenciement se calcule comme suit :

- pour un salarié comptant de 1 à 4 années d'ancienneté : 1/10 de mois par année ;
- pour un salarié comptant 5 années d'ancienneté ou plus : 2/10 de mois par année d'ancienneté, avec un maximum de 5 mois.

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

4.13.2. Techniciens, agents de maîtrise et assimilés (1)

L'indemnité de licenciement est ainsi calculée :

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

Au cas où un agent de maîtrise est licencié, sauf faute grave ou lourde, dans un délai de 1 an suivant un changement d'emploi lui ayant fait perdre sa qualité d'agent de maîtrise, il bénéficiera d'une indemnité égale à celle qu'il avait acquise au moment de son déclassement.

4.13.3. Cadres

L'indemnité de licenciement est calculée comme suit :

- pour la tranche jusqu'à 15 ans d'ancienneté continue : 4/10 de mois par année à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- pour la tranche au-dessus de 15 ans d'ancienneté continue : 6/10 de mois par année à compter de la seizième année.

Le montant de l'indemnité ne peut excéder 15 mois de salaires.

Au cas où un cadre est licencié, sauf faute grave ou lourde, dans un délai de 2 ans suivant un changement d'emploi lui ayant fait perdre sa qualité de cadre, il bénéficiera d'une indemnité égale à celle qu'il avait acquise au moment de son déclassement.

4.13.4. Tableau récapitulatif

CATEGORIE ANCIENNETE MONTANT DE L'INDEMNITE Ouvriers 1 à 4 ans 1/10 de mois par année d'ancienneté et à compter de la 1re année (sauf employés licenciement économique 2/10) après 2/10 de mois par année d'ancienneté 4 ans à compter de la 1re année Maximum 5 mois AM 1 à 15 ans 2/10 de mois par année d'ancienneté Techniciens à compter de la 1re année après 2/10 de mois par année d'ancienneté 15 ans jusqu'à 15 ans puis 3/10 par année supplémentaire Cadres de 1 à 4/10 de mois par année d'ancienneté 15 ans à compter de la 1re année après 4/10 de mois par année jusqu'à 15 ans 15 ans puis 6/10 de mois par année d'ancienneté à compter de la 16e par année supplémentaire Maximum 15 mois Majoration d'age (sauf 25 % lorsque le salarié est âgé de versement d'une 50 à 57 ans 1/2 à la date du allocation de licenciement ; 20 % lorsqu'à cette préretraite) meme date il est âgé de 57 ans 1/2.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions du 2e alinéa de l'article R. 122-2 du code du travail (arrêté du 14 février 2005, art. 1er).

Indemnité de départ - Mise à la retraite.

Article 4.14 En vigueur étendu

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de retraite a droit à l'indemnité de départ en retraite.

La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

Tout salarié remplissant les conditions fixées par la législation en vigueur, dont la mise à la retraite résulte d'une décision de l'employeur, bénéficie de la même indemnité de départ en retraite, distincte du préavis, et, de ce fait, ne peut bénéficier d'une indemnité de licenciement.

L'employeur mettant à la retraite un salarié TAM ou cadre devra respecter un préavis de 6 mois.

L'indemnité de départ ou de mise en retraite est égale à la moitié de l'indemnité de licenciement calculée comme il est dit à l'article ci-dessus, majoration d'âge non comprise.

En cas de mise à la retraite, ce montant ne peut être inférieur à l'indemnité légale de licenciement.

Retraite complémentaire.

Article 4.15 En vigueur étendu

Le personnel des établissements entrant dans le champ d'application de la présente convention collective bénéficie d'un régime de retraite complémentaire par répartition conformément aux dispositions de l'accord général du 8 décembre 1961 modifié et sont adhérentes pour les entreprises créées avant le 1er janvier 2002 à ISICA Retraite (institution de retraite et de prévoyance des salariés du secteur agroalimentaire) pour le personnel non cadre et cadre de la tranche A et à l'UGRC (union générale de retraite des cadres) pour les cadres des tranches B et C, cette dernière caisse appartenant au même groupe et ce, conformément à la rédaction de l'article 70 de la convention collective du 1er juillet 1993, étendue par arrêté du 15 novembre 1993.

Il est par ailleurs convenu que, en application de l'accord du 10 février 2001 concernant les régimes de retraite complémentaire, ISICA Retraite et l'UGRC sont seules compétentes pour recevoir les adhésions des entreprises nouvellement créées depuis le 1er janvier 2002, le champ d'application de la convention collective n'étant pas modifié par rapport à celui défini dans la convention collective nationale initiale du 1er juillet 1993, étendue par arrêté du 15 novembre 1993.

Les cadres bénéficient des régimes de retraite en vigueur dans l'entreprise pour cette catégorie de personnel et en particulier, du régime de retraite complémentaire des cadres de la convention

collective nationale du 14 mars 1947.

En particulier, il est rappelé que les agents de maîtrise dont le coefficient hiérarchique est égal ou supérieur à 300 doivent obligatoirement être affiliés au régime de retraite complémentaire des cadres conformément aux dispositions de l'article 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Préretraite progressive.

Article 4.16

En vigueur étendu

Dans le but de favoriser l'emploi, les employeurs sont invités dans le cadre d'une négociation à promouvoir la convention de préretraite progressive conclue avec l'Etat en application de l'article L. 422-4-3 du code du travail lorsque la transformation de l'emploi à temps plein de salariés âgés de 55 ans et plus en emploi à temps partiel permet, notamment, le recrutement d'un ou plusieurs demandeurs d'emploi. A défaut de convention conclue avec l'Etat, un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir un régime différent.

Lorsqu'il est fait application de ces conventions ou accords, les entreprises prendront, dans la mesure où leur situation le leur permet, les dispositions nécessaires pour que les cotisations patronales et salariales de retraite et de prévoyance, ainsi que l'indemnité de départ en retraite, soient calculées sur la base de la rémunération à temps plein.

Certificat de travail.

Article 4.17

En vigueur étendu

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

TITRE V : Classifications

Généralités.

Article 5.1

En vigueur étendu

Les parties entendent définir les conditions de mise en oeuvre dans les entreprises de l'accord interprofessionnel du 19 juin 1991 sur la classification des emplois (voir annexe), dans la clarté et avec la participation des instances représentatives du personnel.

A cet effet, elles conviennent explicitement :

- que dans un souci d'efficacité, cette mise en oeuvre sera faite à l'aide d'un système d'évaluation des postes aussi simple que possible, applicable aussi bien dans les PME que dans les grandes entreprises et cohérent avec les définitions des niveaux contenues dans l'accord interprofessionnel ;
- que les instances représentatives du personnel seront informées et consultées lors de la mise en place de la nouvelle classification ;
- que l'ensemble des salariés est informé du système retenu pour le classement ;
- que le système d'évaluation permet de valoriser chaque poste ou groupe de postes similaires en fonction de leur contenu réel, ce qui pourra conduire à affecter des coefficients différents à plusieurs postes ayant une désignation identique, mais un contenu différent ;
- que le classement de chaque poste de travail pourra évoluer dans le temps dès lors qu'une modification significative sera apportée au contenu de celui-ci ;
- qu'en définitive, est bien atteint l'objectif d'introduire une nouvelle dynamique dans le classement des postes de nature à faciliter à tous les niveaux les évolutions de carrière.

5.1.1. Conformément à l'article 1er de l'accord interprofessionnel susvisé, il est convenu que la mise en application dudit accord est effectuée dans les entreprises concernées selon les modalités qui suivent, sous réserve d'accords déjà intervenus ou à intervenir dans les entreprises ou établissements sur le même sujet, pour autant que ceux-ci prévoient la mise en place d'un système d'évaluation des

postes.

5.1.2 Les travaux pour la mise en place des classifications doivent être précédés d'une réunion avec les délégués syndicaux lorsqu'ils existent, et d'une consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut des délégués du personnel.

Dans un premier temps, il est procédé à la description des postes en précisant les tâches significatives au moyen du guide proposé en annexe.

Cette description, peut, au choix de l'employeur, être effectuée, soit par un groupe de travail animé par la hiérarchie, soit par entretien avec un ou plusieurs titulaires du poste.

En tout état de cause, les descriptions de poste sont portées par écrit à la connaissance des titulaires des postes pour avis et remarques le cas échéant.

En cas de différend, les salariés pourront solliciter un entretien avec la direction de l'établissement. S'ils le souhaitent, ils pourront se faire assister par un délégué du personnel.

5.1.3. Pour chaque poste, le niveau de classification et le coefficient sont déterminés par référence aux définitions contenues dans l'accord interprofessionnel et par application du système d'évaluation des postes suivant : le total des points obtenus pour chacun des 5 critères détermine, par simple lecture, l'attribution du coefficient correspondant, selon le tableau figurant à l'article 5.4.

Des exemples figurant en annexe illustrent le système prévu par le présent article.

5.1.4. Dans le cas où un ouvrier ou un employé est appelé à occuper de façon habituelle des postes différents, mais relevant d'un même coefficient, il est tenu compte de cette spécificité dans l'application du système défini aux articles ci-dessus.

5.1.5. Préalablement à la mise en oeuvre effective de la classification définie aux articles ci-dessus, une présentation globale du résultat obtenu est faite aux représentants du personnel faisant ressortir l'état d'équilibre de l'ensemble.

Bilan.

Article 5.2

En vigueur étendu

Dans l'année qui suit la mise en oeuvre de la classification dans les entreprises et annuellement par la suite, un bilan d'application sera présenté aux instances représentatives du personnel.

Tous les 5 ans suivant la mise en oeuvre des classifications au sein de l'entreprise ou de l'établissement, les dites classifications pourront faire l'objet d'un réexamen compte tenu de l'évolution de l'organisation du travail dans l'entreprise.

Systeme d'évaluation des postes.

Article 5.3

En vigueur étendu

Connaissances requises ou expérience équivalente

Ce critère évalue les capacités qu'il faut posséder pour tenir normalement le poste ou la fonction. Ces capacités peuvent être sanctionnées par un diplôme ou par une expérience équivalente à l'un de ceux-ci.

I

A : aucune connaissance requise

1 point

B : formation de base : savoir lire, écrire, compter ; complétée le cas échéant par une formation adaptée dans l'entreprise.

2 points

II

Niveau de connaissance CAP.

CQP conducteur de machine de conditionnement en biscuiterie, biscotterie, pâtisserie industrielle et

chocolaterie, confiserie.

CQP conducteur process en confiserie, biscuiterie et biscotterie.

CQP conducteur de process chocolaterie option mouleur et option fabrication.

4 points

III

Niveau de connaissance, brevet professionnel (BP).

Eventuellement niveau bac d'enseignement général, technologique ou professionnel.

CQP conducteur de ligne de fabrication et/ou de conditionnement en chocolaterie, confiserie, biscuiterie et biscotterie.

Certificat de biscuitier pâtissier industriel qualifié.

Certificat de biscottier qualifié.

Certificat de chocolatier qualifié.

CQP encadrement intermédiaire, niveau I, animateur d'équipe de production.

CQP agent logistique.

CQP agent maintenance.

6 points

IV

Les connaissances de base mises en oeuvre correspondent au niveau bac complété par une formation technique approfondie ou une expérience professionnelle équivalente.

CQP encadrement intermédiaire, niveau II, responsable d'atelier de production.

Certificat de confiseur qualifié.

8 points

V

Met en oeuvre des techniques et connaissances correspondant au niveau BTS, DUT, DEUG, bac + 2 ou éventuellement CQP d'attaché commercial.

10 points

VI

L'intervention du titulaire requiert de sa part des connaissances approfondies d'un domaine principal et des notions de spécialités connexes pour l'étude, la mise au point ou l'implantation des nouveaux moyens ou procédés.

Les connaissances de base mises en oeuvre correspondant au niveau BTS, DUT, complétées par une expérience approfondie.

12 points

VII

Les connaissances mises en oeuvre sont les mêmes que pour le niveau VI, complétées par des formations dans plusieurs spécialités ou domaines de l'entreprise : programmation, gestion du personnel, administration, gestion économique, etc.

14 points

VIII

L'intervention du titulaire de ce niveau requiert :

- soit l'acquisition d'un savoir-faire spécialisé, nécessitant un apprentissage dans d'autres domaines de l'entreprise (budgets ou coûts, gestion du personnel, programmation, etc.)

- soit les connaissances théoriques d'une discipline (informatique, juridique...) ou une expérience pratique équivalente.

Le niveau de formation équivaut à un diplôme d'études supérieures.

16 points

TECHNICITE / COMPLEXITE

Technicité : caractère de ce qui appartient à un domaine particulier, spécialisé, de l'activité ou de la connaissance (ensemble des procédés et des méthodes d'un métier, d'une industrie).

Complexité : caractère de ce qui est difficile, de ce qui contient plusieurs éléments différents. Un poste complexe comprend un grand nombre d'actions qui supposent réflexion et combinaison de moyens en vue d'obtenir un résultat déterminé.

La polyvalence s'apprécie dans le cadre de ce critère.

I

Exécution de travaux simples, souvent répétitifs, et ne demandant qu'une connaissance limitée des moyens de travail.

Une attention particulière pour la surveillance et le contrôle est requise pour certains postes et la bonne réalisation du travail peut nécessiter de modifier quelques paramètres.

Ces travaux nécessitent la mise en oeuvre de quelques actions connues, peu nombreuses et usuelles.

Le titulaire du poste alerte en cas d'anomalie.

1 point

II

Exécution de travaux qualifiés relevant :

- soit d'une bonne connaissance du métier ;

- soit d'une connaissance des principes de base de fonctionnement d'une installation ou du système de gestion,

en vue d'assurer une fonction élargie en relation avec l'environnement du poste.

Le poste nécessite de la part du titulaire une compréhension qui dépasse le cadre de son activité, afin notamment d'interpréter correctement les dysfonctionnements.

Ces travaux nécessitent la mise en oeuvre d'actions connues mais nombreuses et variées.

Le titulaire du poste détecte et alerte en cas d'anomalie.

2 points

III

Postes exigeant des connaissances particulières du produit fabriqué, des équipements ou des procédures.

Il est nécessaire, pour la bonne réalisation du travail, d'avoir à ce niveau une capacité de compréhension ou de représentation du système de production ou de gestion, pour interpréter correctement les informations et agir sur les aléas.

Ces travaux nécessitent des choix parmi plusieurs possibilités d'action pour trouver la plus adaptée.

Le titulaire du poste détecte, alerte et propose une ou des solutions en cas d'anomalie.

3 points

IV

Postes exigeant la parfaite maîtrise d'une spécialité professionnelle, en vue de l'exécution des tâches comportant des difficultés techniques ou une recherche d'optimisation.

L'activité rend indispensable une capacité de compréhension de situations différentes à travers une conceptualisation globale d'une installation ou d'un système d'information.

Pour tenir ces postes, il est nécessaire de traiter et de sélectionner des informations complexes et variées.

Ces travaux nécessitent parfois la recherche et l'application d'actions inhabituelles face à des situations imprévues.

Mise en oeuvre de solutions parfois nouvelles.

4 points

V

Définition identique à celle du niveau IV.

De plus le titulaire du poste exerce son activité à partir de programmes établis en vue d'objectifs de portée plus ou moins lointaine nécessitant la mise en oeuvre de techniques connexes et dont la réalisation s'apprécie à leur terme.

5 points

VI

Les travaux impliquent souvent l'invention d'actions originales en vue d'atteindre un objectif.

Application de solutions le plus souvent nouvelles.

6 points

VII

Définition identique à celle du niveau VI.

De plus, les situations peuvent être difficiles mettant en jeu de données nombreuses et complexes.

7 points

VIII

Figurent dans cette position les ingénieurs et collaborateurs ayant acquis une formation technique qui leur permet de se mettre rapidement au courant des questions de fabrication, d'études, de recherche, d'essais, d'achat, de vente, etc., et qu'ils mettent en oeuvre dans l'accomplissement de leurs fonctions.

Les informations reçues présentent de grandes difficultés de traitement.

8 points

INITIATIVE - AUTONOMIE

Autonomie : droit pour l'individu de déterminer librement les règles auxquelles il se soumet, marge de manoeuvre dont on dispose dans la situation de travail.

Consigne : instruction formelle et stricte donnée à quelqu'un.

Directives : ensemble des indications, ligne de conduite à suivre, qu'une autorité hiérarchique donne à ses subordonnés.

Objectif : but, résultat qu'on se propose d'atteindre.

Critère : principe permettant d'émettre une estimation, un jugement d'appréciation.

I

Reçoit quelques consignes simples, précises et permanentes. Le travail est soumis à un contrôle permanent.

1 point

II

Reçoit des consignes, explications orales ou écrites complémentaires parfois nécessaires. Le travail est soumis à des contrôles fréquents.

2 points

III

Agit dans le cadre de directives précises, les critères de choix étant clairement définis. Le travail est soumis à des contrôles ponctuels ou, éventuellement, à un contrôle de bonne fin.

3 points

IV

Agit dans le cadre de directives générales ou complexes où les détails ne sont pas définis.

Le travail est soumis à un contrôle de bonne fin ou, éventuellement, le titulaire du poste rend compte à son supérieur hiérarchique.

4 points

V

Agit à partir d'objectifs spécifiques, de programmes et d'instructions précisant les conditions d'organisation et les moyens dont il dispose.

5 points

VI

Contribue, avec les autres services qui concourent à la marche de son secteur, au développement technique et aux innovations dans l'organisation.

6 points

VII

En général, seuls les objectifs sont définis et il incombe au titulaire du poste de ce niveau d'adapter les règles ou procédures applicables dans le cadre de son activité.

7 points

VIII

Participe à l'élaboration de directives à suivre au niveau d'un service, d'un atelier ou d'un site.

En fonction d'objectifs définis, adapte voire améliore les règles ou procédures applicables dans le cadre de son activité.

8 points

ANIMATION - ENCADREMENT

Action d'encadrer des personnes au sens hiérarchique (organisation, contrôle, évaluation), mais également action d'assister au sens d'expertise une autre personne dans la direction technique de ses affaires.

Dans les 2 cas, il y a la notion d'autorité : soit hiérarchique (le chef), soit technique (l'expert), à condition que celle-ci soit permanente.

Cette expertise technique n'est à considérer que si elle s'exerce à l'intérieur de l'entreprise.

Action exercée à l'intérieur d'un groupe et visant à faciliter les relations entre ses membres, à les coordonner, à faire vivre un groupe qui partage les mêmes objectifs ou bien conseil technique occasionnel.

I

Le poste ne requiert pas nécessairement une action d'animation.<RL 1 point

II

Occasionnellement : actions d'animation sur du personnel peu qualifié.

2 points

III

Le titulaire du poste peut être amené, dans le cadre de sa spécialité, à assurer un rôle d'entraînement, d'assistance ou de conseil, et d'information.

3 points

IV

Dans certains cas, le poste exige du titulaire une assistance technique et/ou un rôle d'animation et de conseil auprès d'autres salariés.

4 points

V

Peut exercer une fonction d'encadrement. S'il dirige ou anime un groupe :

- il répartit les tâches entre les membres de son équipe ;
- il assure les liaisons nécessaires pour la bonne exécution du programme ;
- il est responsable de l'activité produite par le personnel d'un niveau hiérarchique inférieur au sien.

5 points

VI

Le titulaire du poste, du fait de sa compétence technique, est responsable de l'animation et de l'optimisation de l'activité de son secteur.

Peut encadrer des techniciens et agents de maîtrise.

6 points

VII

Le commandement peut s'exercer sur des groupes de professionnels ou de techniciens.

Le poste peut requérir d'assurer la coordination avec des services, connexes.

7 points

VIII

Le commandement peut s'exercer sur des groupes de professionnels et techniciens effectuant des métiers différents.

Le titulaire du poste peut animer des groupes de techniciens et agents de maîtrise de disciplines différentes ou des réunions de cadres pour donner des informations relevant de son domaine de compétence.

8 points

COMMUNICATION

Communiquer : Action d'entretenir des relations de travail, verbales ou écrites, avec d'autres personnes. Action d'exploiter et transmettre correctement des informations reçues.

I

Les communications utiles se limitent le plus souvent à des relations de bon voisinage.

1 point

II

La réalisation du travail nécessite des échanges d'informations permanentes avec le groupe et éventuellement des relations avec les autres ateliers ou services.

2 points

III

Les communications utiles au travail s'étendent aux autres services.

3 points

IV

Les relations de travail peuvent s'étendre à des contacts fréquents, éventuellement avec l'extérieur.

4 points

V

S'il dirige et anime un groupe :

- il fournit aux services intéressés tous les renseignements d'ordre quantitatif ;
- il fait circuler les informations en les expliquant aux membres de son équipe.

5 points

VI

S'il dirige et anime un groupe, outre les fonctions traditionnelles de répartition des tâches et de collecte des informations, le titulaire du poste de ce niveau est en contact permanent avec les autres services qui concourent à la marche de son secteur, et il organise avec eux les développements techniques et les innovations organisationnelles.

6 points

VII

La situation professionnelle requiert une recherche d'adhésion, la nécessité de convaincre pour obtenir la coopération des ateliers ou services proches. Des relations externes peuvent exister dans

le cadre de la spécialité professionnelle.

On trouve aussi, à ce niveau, des relations suivies avec les fournisseurs ou les clients.

7 points

VIII

Le titulaire du poste peut négocier et engager la responsabilité de l'entreprise en clientèle, auprès des fournisseurs ou des administrations.

8 points

Relations notation - Niveau.

Article 5.4

En vigueur étendu

Elle établit la relation entre le total des points obtenus pour chacun des 5 critères définis à l'annexe II et le coefficient correspondant.

OUVRIERS ET EMPLOYES

Niveau I

5. coefficient 120

6. coefficient 125

7. coefficient 130

8. coefficient 135

9. coefficient 140

Niveau II

10. coefficient 145

11. coefficient 150

12. coefficient 155

13. coefficient 160

14. coefficient 165

Niveau III

15. coefficient 170

16. coefficient 175

17. coefficient 180

18. coefficient 185

19. coefficient 190

20. coefficient 195

TAM

Niveau IV

21. coefficient 200

22. coefficient 210

23. coefficient 220

Niveau V

24. coefficient 230

25. coefficient 240

26. coefficient 250

Niveau VI

27. coefficient 260

28. coefficient 270

29. coefficient 280

30. coefficient 290

Niveau VII

31. coefficient 300

32. coefficient 310

33. coefficient 320

34. coefficient 330

35. coefficient 340

CADRES

Niveau VIII

36. coefficient 350

37. coefficient 360

38. coefficient 370

39. coefficient 380

40. coefficient 390

Niveau IX

41. coefficient 400

42. coefficient 410

43. coefficient 420

44. coefficient 430

45. coefficient 440

46. coefficient 450

47. coefficient 460

48. coefficient 470

Article 5.5

En vigueur étendu

Les cas litigieux pourront être soumis à la commission de conciliation prévue au titre II de la présente convention.

TITRE VI : Rémunération

Minima conventionnels.

Article 6.1

En vigueur étendu

6.1.1. Ressource brute conventionnelle annuelle (RCA)

Conformément à la loi, les organisations liées par la présente convention collective se réunissent, au moins une fois par an, pour négocier les rémunérations minima de la branche. Cette négociation porte sur un barème de ressources brutes conventionnelles annuelles (RCA), sur un barème de ressources brutes mensuelles garanties hiérarchisées (RMGH) et sur un barème d'assiette de primes (BAP) dont les montants respectifs figurent en annexe " salaires ".

La ressource brute conventionnelle annuelle (RCA) intègre pour la durée moyenne mensuelle de travail figurant en annexe, toutes les sommes versées au cours de l'année civile, y compris les primes et gratifications existant dans l'entreprise, à l'exception de la prime d'ancienneté aux taux prévus à l'annexe " salaires " et des sommes constituant un remboursement de frais ou versées en contrepartie directe des conditions particulières de travail en raison desquelles une prime spéciale a été prévue par la présente convention.

La ressource brute conventionnelle annuelle est égale, pour chaque coefficient hiérarchique tel qu'il ressort de l'accord de classification des emplois, au montant figurant dans le tableau joint en annexe.

Cette ressource brute conventionnelle annuelle est garantie au personnel ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise. La régularisation doit intervenir au 31 décembre de chaque année.

S'il y a lieu, cette régularisation est faite pro rata temporis pour le personnel remplissant cette condition d'ancienneté au sens de l'article.

6.1.2 Rémunération mensuelle brute garantie hiérarchisée (RMGH)

La ressource brute mensuelle garantie hiérarchisée par coefficient (RMGH) est égale pour chaque coefficient hiérarchique, tel qu'il ressort de l'accord de classification des emplois du 30 novembre 1992, au montant figurant dans le tableau joint en annexe.

La ressource brute mensuelle garantie hiérarchisée (RMGH) intègre toutes les primes et gratifications existant dans l'entreprise, à l'exception de la prime d'ancienneté aux taux prévus à l'annexe salaires, et des sommes constituant un remboursement de frais ou versées en contrepartie directe des conditions particulières de travail en raison desquelles une prime spéciale a été prévue par la présente convention.

Cette ressource brute mensuelle garantie hiérarchisée s'entend pour la durée figurant à l'article 6.1.4. Elle est réduite proportionnellement dans le cas d'un horaire de travail inférieur.

A cette ressource s'ajoute la rémunération des heures supplémentaires calculée selon les dispositions légales.

Pour un coefficient donné la ressource brute mensuelle garantie hiérarchisée est obtenue :

- en déduisant du montant de la RCA correspondante la valeur de la prime annuelle figurant au barème " Assiette de primes " et en divisant le résultat par 12 pour les ouvriers, employés et TAM visés par la présente convention ;

- en divisant le montant de la RCA par 13 pour les cadres visés par la présente convention.

6.1.3. Barème d'assiette de primes (BAP)

Le barème d'assiette de primes (BAP) sert de base au calcul des primes prévues par la présente convention.

6.1.4. Tableau des minima conventionnels

(voir salaire).

Frais de déplacement.

Article 6.2

En vigueur étendu

Les frais de voyage et de séjour pour les besoins du service sont à la charge de l'employeur et remboursés selon des modalités qui doivent être identiques pour les ouvriers et les employés et sont fixées par accord d'établissement sous réserve des dispositions suivantes. 6.2.1. TAM a) Les frais de

voyage et de séjour pour les besoins du service sont à la charge de l'employeur et sont remboursés selon des modalités fixées en commun avec lui. Les déplacements en chemin de fer sont assurés en 2e classe le jour, en 1re classe ou en couchette de 1re classe la nuit. b) En cas de déplacements effectués en avion en accord avec l'employeur, les diverses assurances-vie couvrant l'agent de maîtrise doivent au total garantir à ses ayants droit un montant égal à 3 années de son dernier traitement ; s'il y a lieu, l'employeur doit, en conséquence, souscrire spécialement à cet effet une police d'assurance en sus des garanties générales dont bénéficie l'intéressé. c) Pour les agents de maîtrise autorisés à utiliser, pour les besoins du service, une automobile leur appartenant, le remboursement des frais est déterminé par accord préalable avec l'employeur. Ce remboursement doit notamment couvrir l'assurance appropriée à la nature du déplacement de l'intéressé, assurance dont celui-ci doit fournir justification à l'employeur. d) En cas de déplacements d'une durée supérieure à 2 mois effectués en France métropolitaine à une distance d'au moins 300 kilomètres, les dispositions suivantes sont appliquées : - il est accordé à l'agent de maîtrise un voyage de détente payé aller et retour, lui permettant de passer à son domicile 2 jours francs consécutifs, dont un non ouvrable, tous les 2 mois. Ce voyage ne donne pas lieu à retenue d'appointements. Le voyage de détente n'est accordé que s'il se place à 15 jours au moins de la fin de la mission. Il n'est payé que s'il est réellement effectué ; - si l'agent de maîtrise renonce à un voyage de détente auquel il avait droit et fait venir son conjoint, le voyage de celui-ci est payé sur justification de sa réalité ; - un voyage est payé à l'agent de maîtrise électeur pour prendre part à toutes les élections auxquelles il peut participer en qualité de salarié et de citoyen (législatives, Assemblée nationale, conseil général, représentation prud'homale, sécurité sociale, comité d'entreprise, etc.) s'il est inscrit sur les listes électorales du domicile correspondant à son lieu de travail habituel et s'il n'a pas eu la possibilité de voter par correspondance. Ce voyage compte comme voyage de détente et, sur justification de sa réalité, est remboursé dans les mêmes conditions. Ces dispositions ne sont pas applicables aux agents de maîtrise dont les fonctions comportent en permanence des déplacements habituels. e) Dans le cas où l'agent de maîtrise serait appelé à prendre son congé annuel au cours de la période où il se trouve en déplacement, les frais de voyage pour le retour à son lieu de résidence habituel lui seraient remboursés sur justification de son retour à ce lieu avant son départ en congé. f) En cas de maladie ou d'accident grave pouvant mettre en danger les jours de l'agent de maîtrise, le conjoint ou le plus proche parent de l'intéressé a droit, sur attestation médicale, au remboursement d'un voyage effectivement accompli au lieu où l'agent de maîtrise se trouve. En cas de décès de l'agent de maîtrise, les frais de retour du corps au lieu de résidence sont assurés par l'employeur. Les prestations en espèces de la sécurité sociale, des régimes de prévoyance auxquelles l'intéressé pourrait prétendre, viennent en déduction des versements faits par l'employeur pour le même objet. g) Les cas de maladie ou d'accident entraînant hospitalisation sont examinés individuellement.

6.2.2. Cadres a) Les frais de voyage et de séjour pour les besoins du service sont à la charge de l'employeur et sont remboursés selon des modalités fixées en commun avec lui. Les déplacements en chemin de fer sont assurés en 1re classe le jour, en 1re classe ou en couchette de 1re classe la nuit. b) En cas de déplacements effectués en avion en accord avec l'employeur, les diverses assurances-vie couvrant le cadre doivent au total garantir à ses ayants droit un montant égal à 3 années de son dernier traitement ; s'il y a lieu, l'employeur doit, en conséquence, souscrire spécialement à cet effet une police d'assurance en sus des garanties générales dont bénéficie l'intéressé. c) Pour les cadres autorisés à utiliser, pour les besoins du service, une automobile leur appartenant, le remboursement des frais est déterminé par accord préalable avec l'employeur. Ce remboursement doit notamment couvrir l'assurance appropriée à la nature du déplacement de l'intéressé, assurance dont celui-ci doit fournir justification à l'employeur. d) En cas de déplacements d'une durée supérieure à 2 mois effectués en France métropolitaine à une distance d'au moins 300 kilomètres, les dispositions suivantes sont appliquées : - il est accordé au cadre un voyage de détente payé aller et retour, lui permettant de passer à son domicile 2 jours francs consécutifs, dont un non ouvrable, tous les 2 mois. Ce voyage ne donne pas lieu à retenue d'appointements. Le voyage de détente n'est accordé que s'il se place à 15 jours au moins de la fin de la mission. Il n'est payé que s'il est réellement effectué ; - si le cadre renonce à un voyage de

détente auquel il avait droit et fait venir son conjoint, le voyage de celui-ci est payé sur justification de sa réalité. Un voyage est payé au cadre électeur pour prendre part à toutes les élections auxquelles il peut participer en qualité de salarié et de citoyen (législatives, assemblée nationale, conseil général, représentation prud'homale, sécurité sociale, comité d'entreprise, etc.) s'il est inscrit sur les listes électorales du domicile correspondant à son lieu de travail habituel et s'il n'a pas eu la possibilité de voter par correspondance. Ce voyage compte comme voyage de détente et, sur justification de sa réalité, est remboursé dans les mêmes conditions. Ces dispositions ne sont pas applicables aux cadres dont les fonctions comportent en permanence des déplacements habituels. e) Dans le cas où le cadre serait appelé à prendre son congé annuel au cours de la période où il se trouve en déplacement, les frais de voyage pour le retour à son lieu de résidence habituel lui seraient remboursés sur justification de son retour à ce lieu avant son départ en congé. f) En cas de maladie ou d'accident grave pouvant mettre en danger les jours du cadre, le conjoint ou le plus proche parent de l'intéressé a droit, sur attestation médicale, au remboursement d'un voyage effectivement accompli au lieu où le cadre se trouve. En cas de décès du cadre, les frais de retour du corps au lieu de résidence sont assurés par l'employeur. Les prestations en espèces de la sécurité sociale, des régimes de prévoyance auxquelles l'intéressé pourrait prétendre, viennent en déduction des versements faits par l'employeur pour le même objet. g) Les cas de maladie ou d'accident entraînant hospitalisation sont examinés individuellement. Par exception, lorsque le temps de trajet en train excède 3 heures, les frais de déplacement en avion des salariés des délégations syndicales salariés aux réunions paritaires organisées entre les organisations d'employeurs et de salariés signataires de la présente convention collective pourront être remboursés si cette solution est la plus économique et la plus performante. La prise en charge sera faite selon les modalités précisées à l'article 2.3.3.1.

Primes.

Article 6.3

En vigueur étendu

6.3.1. Primes de froid et de chaleur Une prime uniforme de froid ou de chaleur, égale à 6 % de l'équivalent horaire du montant fixé au coefficient 130 du barème d'assiette de primes, est attribuée aux ouvriers aux conditions suivantes :

Pour les ouvriers effectuant leur travail dans les conditions visées à l'article 13 « Dispositions spécifiques » au moins 2 heures par jour, cette prime est calculée sur la base de l'horaire d'une demi-journée et pour ceux effectuant au moins 4 heures par jour dans ces conditions, cette prime est calculée sur la base de l'horaire d'une journée. 6.3.2. Prime d'ancienneté Une prime d'ancienneté est attribuée aux ouvriers, employés et TAM. Cette prime est calculée en appliquant au montant figurant au barème d'assiette de primes de la catégorie de l'intéressé, tel qu'il est prévu par l'article 6.14 un taux déterminé comme suit en fonction de son ancienneté : - 3 % après 3 ans d'ancienneté ; - 6 % après 6 ans d'ancienneté ; - 9 % après 9 ans d'ancienneté ; - 12 % après 12 ans d'ancienneté ; - 15 % après 15 ans d'ancienneté. Le montant de la prime d'ancienneté est adapté à l'horaire de travail et supporte de ce fait les majorations pour heures supplémentaires. La prime d'ancienneté doit être mentionnée sur la feuille de paie. En application de l'article 12.1.1 de l'accord du 18 mars 1999 relatif à l'emploi, l'aménagement et la réduction du temps de travail, des modalités particulières d'application de cet article peuvent être en vigueur dans les entreprises. 6.3.3. Prime annuelle Il est attribué dans chaque établissement, aux ouvriers, employés et TAM comptant au moins 1 an d'ancienneté, une prime annuelle calculée au prorata du temps de travail effectif de l'intéressé au cours d'une période de référence déterminée pour l'établissement ; le temps de travail pris en considération comprend les périodes qui lui sont assimilées pour le calcul de la durée du congé

payé. Cette prime ne fait pas partie de la rémunération totale retenue pour le calcul de l'indemnité de congé payé. A concurrence de son montant, elle ne se cumule pas avec toutes autres primes, participations (à l'exclusion de la participation résultant de la loi) ou allocations, de caractère annuel et non aléatoire, quelle qu'en soit la dénomination, existant sur le plan de l'établissement ; elle s'imputerait sur tout avantage de même nature pouvant résulter de dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles susceptibles d'intervenir ultérieurement. Cette prime peut être versée en une ou plusieurs fois. Ses modalités d'application dans l'établissement et notamment la détermination de la période de référence, ainsi que la ou les dates de versement, sont fixées en accord avec les représentants du personnel. En cas de départ en cours d'année quel qu'en soit le motif, le salarié reçoit la fraction de prime qui lui est acquise à la date de cessation d'effet du contrat. Cette prime annuelle est égale à 100 % du montant figurant au barème d'assiette de primes (BAP) de la catégorie de l'intéressé.

6.3.4. Contreparties aux opérations d'habillage et déshabillage

Il est constaté, d'une part, que le port d'une tenue de travail spécifique peut s'imposer dans nos industries pour le personnel de production et certains services annexes et que, d'autre part, les opérations d'habillage et de déshabillage doivent être réalisées dans l'entreprise. Ces temps qui ne constituent pas du temps de travail effectif doivent toutefois, en application de l'article L. 212-4 du code du travail, faire l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière. A défaut, le salarié bénéficiera d'une indemnité compensatrice forfaitaire mensuelle fixée à 7,62 euros. Celle-ci est due dès lors que le salarié a accompli un temps de travail au cours du mois considéré.

Paiement.

Article 6.4

En vigueur étendu

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

Salaires forfaitaires.

Article 6.5

En vigueur étendu

Lorsque pour certaines catégories d'emplois, un salaire forfaitaire est pratiqué dans l'établissement, il doit être déterminé, après consultation des représentants du personnel, en tenant compte, sur la base d'un horaire moyen de référence, des variations de la durée hebdomadaire du travail propres à l'emploi considéré ; les éléments de ce salaire forfaitaire doivent pouvoir être réexaminés chaque année.

Rappel en dehors de l'horaire normal.

Article 6.6

En vigueur étendu

Tout salarié rappelé pour les besoins du service à titre exceptionnel, en dehors de son horaire normal de travail, après avoir quitté l'établissement reçoit une indemnité de dérangement forfaitairement fixée au 1/151,67 de sa rémunération mensuelle effective pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ; cette indemnité est doublée si le rappel est effectué entre 21 heures et 5 heures du matin ou un dimanche ou un jour férié et, en tout état de cause, si la durée du travail exceptionnel demandé est inférieure à 2 heures.

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

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

Arrêt de travail pendant l'horaire normal.

Article 6.7

En vigueur étendu

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

Bulletin de paie.

Article 6.8

En vigueur étendu

Le bulletin de paie est établi conformément à la loi.

Il ne peut être exigé, au moment de la paie, aucune formalité de signature ou d'émargement autre que celle établissant que la somme remise au travailleur correspond bien au montant de la

rémunération nette indiquée sur le bulletin de paie. En cas de contestation à caractère individuel, le salarié a la faculté de demander communication des éléments ayant servi à la détermination du montant de sa paie.

Prévoyance des salariés non cadres.

Article 6.9

En vigueur étendu

Tout salarié non cadres bénéficiera d'un régime de prévoyance obligatoire.

Les salariés couverts par ce régime obligatoire sont ceux inscrits à l'effectif de l'entreprise. Les VRP sont exclus de l'application de ce régime.

Celui-ci prévoit en cas de décès, quelle qu'en soit la cause, ou d'invalidité permanente et totale du salarié, le versement d'un capital aux bénéficiaires désignés, ou à défaut aux héritiers de premier rang ou à défaut selon l'ordre de la dévolution successorale, et d'une rente éducation aux enfants à charge du salarié.

Le montant des versements est déterminé en pourcentage du salaire de référence à savoir de la rémunération annuelle brute précédant le décès ou la déclaration d'invalidité, limitée à la tranche B des salaires (4 plafonds de la sécurité sociale).

Capital décès. - Invalidité permanente et totale

Un capital égal à 100 % du salaire de référence des salariés assurés est servi aux bénéficiaires désignés ou à défaut aux héritiers de premier rang ou à défaut selon l'ordre de la dévolution successorale.

Ce capital est majoré de 20 % du salaire de référence pour chaque enfant à charge au moment où intervient le décès. Un deuxième capital est versé aux enfants à charge en cas de décès simultané ou postérieur du conjoint ou du partenaire de PACS ou du concubin notoire, non remarié et âgé de moins de 60 ans. Ce deuxième capital est égal au capital versé au moment du premier décès hors majoration.

En cas d'invalidité permanente et totale, le salarié perçoit un capital d'un montant identique à celui prévu en cas de décès. Est considéré en situation d'invalidité permanente et totale, le participant reconnu par la sécurité sociale, avant l'âge de 65 ans, soit comme invalide 3e catégorie en application de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, soit victime d'accident du travail bénéficiant de la rente pour incapacité permanente et totale, majorée pour recours à l'assistance

d'une tierce personne.

Ce capital est versé en 4 fois (1/4 par trimestre) dans l'année civile suivant la déclaration d'invalidité permanente et totale par la sécurité sociale. Il pourra être versé en 1 fois à la demande expresse du salarié.

Garantie rente éducation

En cas de décès ou d'invalidité permanente et totale du salarié, les enfants à charge bénéficient d'une rente égale à :

- 6 % du salaire de référence jusqu'au 16e anniversaire de l'enfant ;

- 8 % du salaire de référence au-delà du 16e anniversaire et jusqu'au 18e anniversaire de l'enfant ;

- 8 % du salaire de référence de 18 à 25 ans inclus si poursuite d'études ou d'événements assimilés.
La rente est doublée lorsque les enfants sont orphelins de père et mère.

Si l'enfant est reconnu invalide de 2e ou 3e catégorie par la sécurité sociale avant son 21e anniversaire, il lui est versé une rente à hauteur de 6 % du salaire de référence jusqu'à 15 ans inclus depuis une rente viagère à hauteur de 8 % du salaire de référence.

Cotisation

Le taux global de cotisation des garanties susvisées est de 0,38 % du salaire de référence partagé de la manière suivante :

GARANTIES : Décès / Invalidité

PART SALARIE (en euros) : 0,12

PART EMPLOYEUR (en euros) : 0,12

TOTAL (en euros) : 0,24 %.

GARANTIES : Rente éducation.

PART SALARIE (en euros) : 0,07

PART EMPLOYEUR (en euros) : 0,07

TOTAL (en euros) : 0,14.

GARANTIES : Rente éducation.

PART SALARIE (en euros) : 0,19

PART EMPLOYEUR (en euros) : 0,19

TOTAL (en euros) : 0,38.

Le salaire de référence est le salaire brut limité à la tranche B (4 plafonds de la sécurité sociale).

Organismes désignés

L'organisme assureur désigné est ISICA Prévoyance pour la garantie décès / invalidité permanente et totale (ISICA Prévoyance, 26, rue de Montholon, 75305 Paris Cedex 09) et l'OCIRP pour la garantie rente éducation (OCIRP : 10, rue Cambacérès, 75008 Paris), ISICA Prévoyance recevant délégation de la part de cette dernière pour appeler les cotisations et régler les prestations.

Les modalités d'organisation de la mutualisation des risques couverts seront examinées par la commission paritaire composée des signataires dans un délai de 5 ans à compter du 1er mai 2003, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale. Cette réunion se tiendra au cours du semestre qui précédera l'expiration de ce délai.

Comité national paritaire de suivi

Un comité national paritaire de suivi, composé d'un représentant de chacune des organisations

syndicales signataires et d'un nombre égal de membres de l'organisation patronale, est chargé d'étudier l'ensemble des questions posées par l'application de ce régime et de veiller à son bon fonctionnement par l'organisme assureur désigné.

Ce comité se réunira une fois par an. L'assureur est chargé au cours de cette réunion de présenter les résultats.

Changement d'organisme assureur

Conformément à la réglementation en vigueur, dans l'hypothèse du changement d'organisme assureur au sein de l'entreprise résultant de l'adhésion à l'organisme assureur désigné ou en cas de changement d'organisme assureur décidé par les partenaires sociaux à l'occasion d'une révision de ces dispositions, les rentes éducation en cours de service seront maintenues à leur niveau atteint à la date de résiliation.

Par ailleurs, la revalorisation des rentes éducation sera assurée par le nouvel organisme dans les conditions au moins identiques à celles définies ci-dessus.

A compter du 1er mai 2003, les salariés bénéficiaires d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale et de rente d'invalidité se verront maintenir la couverture du risque décès. Le changement d'organisme assureur sera sans effet sur les prestations à naître au titre du maintien de garanties en cas de survenance du décès avant le terme de la période d'incapacité de travail ou d'invalidité.

Par contre, le nouvel assureur devra assurer la couverture du risque décès au profit des salariés qui bénéficieraient ultérieurement, et après le changement d'organisme assureur, d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale et de rente d'invalidité.

Clause de sauvegarde

Conformément au 2e alinéa de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les entreprises ayant souscrit avant le 1er mai 2003 un contrat de prévoyance pour leur personnel non cadre et s'acquittant des cotisations correspondantes, ne seront pas tenues d'adhérer aux organismes désignés.

En cas de litige, le comité national paritaire de suivi pourra être saisi.

En conséquence, les entreprises sont tenues d'affilier, à compter du 1er mai 2003, leur personnel salarié non cadre visé à l'article 1er auprès d'ISICA Prévoyance tant pour les risques assurés par ISICA Prévoyance que ceux assurés par l'OCIRP.

Une notice d'information est adressée aux entreprises, à charge pour elles de la remettre à chaque salarié afin de lui faire connaître les caractéristiques du régime (détail des garanties, désignation de l'organisme assureur, formalités de prise en charge).

Article étendu sous réserve de l'application des dispositions du 2e alinéa de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale (arrêté du 14 février 2005, art. 1er).

Épargne salariale.

Article 6.10

En vigueur étendu

En application de la loi n° 2001-152 du 19 février 2001 sur l'épargne salariale, les parties à la présente convention ont décidé de la mise en place, au sein des branches professionnelles, d'un plan d'épargne interentreprises (annexe).

TITRE VII : CONGES ET ABSENCES

Congés.

Article 7.1

En vigueur étendu

Pour tout ce qui concerne les congés payés annuels, il est convenu d'appliquer la législation en vigueur. 7.1.1. Congés d'ancienneté Le salarié bénéficie des jours de congés d'ancienneté ci-dessous : 7.1.1.1. Ouvriers et employés.

AGE : - de 55 ans. ANCIENNETE Après 10 ans : Après 15 ans : Après 20 ans : 2 jours (+). Après 25 ans : 4 jours (+). Après 30 ans : 6 jours (+).

AGE : 55 ans et +. ANCIENNETE Après 10 ans : 1 jour Après 15 ans : 2 jours Après 20 ans : 3 jours Après 25 ans : 5 jours Après 30 ans : 6 jours

(+) Attribution de jours de congé ou indemnité compensatrice correspondante (au choix de l'employeur). 7.1.1.2. TAM et cadres.

ANCIENNETE Après 10 ans : 1 jour Après 15 ans : 2 jours Après 20 ans : 3 jours Après 25 ans : 5 jours Après 30 ans : 6 jours 7.1.1.3. Les dispositions des articles 7.1.1 et 7.1.2 ne sont pas applicables dans les entreprises ayant fait usage de la dérogation prévue à l'article 12.1.1 de l'accord du 16 mars 1999 relatif à l'emploi, l'aménagement et la réduction du temps de travail. 7.1.2. Congés payés 7.1.2.1. Ordre des départs (1). L'ordre des départs en vacances est établi par l'employeur après consultation des délégués du personnel et, pour les cas particuliers, des intéressés. L'ordre des départs est établi, dans la mesure du possible, compte tenu des souhaits exprimés par les intéressés, de leur ancienneté dans l'établissement et de leur situation de famille. Notamment, l'employeur s'efforce de fixer à la même date les congés des membres d'une même famille vivant sous le même toit. En tout état de cause, les conjoints travaillant dans la même entreprise bénéficieront d'un droit au départ en congés simultané. Les congés du personnel dont les enfants fréquentent l'école sont donnés dans la mesure du possible au cours des vacances scolaires. Lorsque cela s'avère possible, l'ordre des départs en vacances est porté à la connaissance du personnel par affichage dès le 15 janvier. Lorsque l'employeur estime n'être pas en mesure de l'afficher dès cette date, il s'efforce, en tout cas, de préciser les dates de départ des membres du personnel ayant fait savoir qu'ils devraient procéder à des locations en vue de leurs vacances. En tout état de cause, et sauf circonstances exceptionnelles, l'ordre des départs en vacances devra être affiché au plus tard au 1er avril. 7.1.2.2. Salariés originaires de pays étrangers ou des DOM-TOM. <RL Des dispositions spéciales pourront être prises dans le cadre des établissements et d'un commun accord entre l'employeur et les salariés intéressés, pour faciliter la prise de congés des salariés originaires de pays étrangers ou des DOM-TOM situés à plus de 500 kilomètres de la frontière française ou de la métropole et désirant se rendre à cette occasion dans leur pays d'origine. 7.1.2.3. Détermination de la durée des congés. Sont considérés comme temps de travail effectif pour l'application des congés payés : - les périodes de congé maternité ; - les périodes de suspension du contrat de travail par suite d'accident du travail ou d'accident du trajet survenu au service de l'établissement, limitées à une période de 1 an ; - les périodes de maladie dûment justifiées dans la limite d'une durée totale de : - 2 mois pour les salariés ayant 1 à 10 ans d'ancienneté ; - 3 mois après 10 ans d'ancienneté ; - les périodes d'absences

autorisées pour événements familiaux ; - enfin les périodes assimilées à du travail effectif par l'article L. 223-4 du code du travail. 7.1.2.4. Congé sans solde. Les salariés ayant au moins 6 mois de présence au 1er juin peuvent, sur leur demande, bénéficier, dans le cadre du plan de départ en vacances fixé à l'article 7.1.2.1 ci-dessus, d'un complément de congé non payé jusqu'à concurrence de la durée normale correspondant à 1 an de présence. Toutefois, la condition d'ancienneté de 6 mois ne s'applique pas aux jeunes travailleurs et apprentis, âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente. 7.1.2.5. Indemnité de congés payés. L'indemnité de congés payés est égale, conformément à la loi, au 1/10 de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence, sans pouvoir être inférieure à la rémunération qu'aurait perçue l'intéressé s'il avait continué à travailler pendant la période de congés. Les modalités de paiement de l'indemnité de congé sont fixées par accord entre l'employeur et les salariés intéressés. Lorsqu'un salarié part en congé, il peut, avant son départ, demander à percevoir sous forme d'acompte une somme correspondant à tout ou partie de son indemnité de congé payé. Les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante doivent figurer sur le bulletin de paie. 7.1.2.6. Rappel pendant les congés. Dans les cas exceptionnels où un salarié en congé est rappelé pour les besoins du service, il lui est accordé un congé supplémentaire effectif de 2 jours ouvrés. Les frais de voyage et les frais supplémentaires qui sont occasionnés par ce rappel lui sont remboursés sur justification. 7.1.3. Congé de maternité L'interruption de travail due à l'état de grossesse médicalement constaté et dont, dans diverses hypothèses, la durée est fixée par la loi, est indemnisée par l'employeur à 90 % du salaire brut de l'intéressée, déduction faite du montant des indemnités journalières qu'elle reçoit de la sécurité sociale et, le cas échéant, de tout autre régime de prévoyance comportant participation de l'employeur, pour la part correspondant à cette participation (2). Cette disposition peut être couverte par un régime collectif de prévoyance selon les modalités prévues à l'article 6.2.6 pour la maladie et l'accident. En cas d'état pathologique attesté par un certificat médical, la période de suspension du contrat est augmentée de la durée de cet état pathologique dans les limites fixées par la loi. Dans cette hypothèse, si la salariée remplit les conditions fixées par l'article 8.1 de la présente convention, elle bénéficie pendant cette durée des indemnités complémentaires prévues par ce texte sans qu'il y ait lieu d'observer le délai de carence éventuellement applicable. 7.1.4. Congé sans solde pour élever un enfant Sans préjudice de l'application de l'article L. 122-28-1 du code du travail relatif au congé parental d'éducation, le père ou la mère de famille ayant une ancienneté dans l'établissement égale ou supérieure à 1 an avant la naissance peut obtenir, à l'expiration du congé de maternité, un congé sans solde pour élever son enfant jusqu'à l'âge de 1 an (3). A l'issue de ce congé et à condition d'aviser l'employeur un mois à l'avance de son intention de reprendre son travail, l'intéressé sera assuré de retrouver son emploi ou un emploi équivalent, sauf dans le cas où l'employeur ne serait pas en mesure de le réintégrer, soit parce qu'il aurait été dans l'impossibilité d'assurer son remplacement provisoire et aurait dû procéder à un remplacement définitif, et qu'il n'existerait pas d'emploi équivalent, soit dans le cas où il devrait être fait application à l'intéressé des indemnités applicables dans le cadre du licenciement économique (4). En cas de non-réintégration, les indemnités de préavis et de licenciement sont dues et l'intéressé bénéficie pendant une période de 12 mois d'une priorité de réembauchage pour occuper dans l'établissement un emploi correspondant à ses capacités. (1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions du 2e alinéa de l'article D. 223-4 du code du travail (arrêté du 14 février 2005, art. 1er). (2) Les salariés percevront dans la limite du plafond de la sécurité sociale des indemnités égales au salaire diminué des cotisations sociales, de la CRDS et de la CSG. Le salaire net sera donc maintenu. (3) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions du 2e alinéa de l'article L. 122-28-1 du code du travail (arrêté du 14 février 2005, art. 1er). (4) Alinéa étendu sous réserve qu'en application des dispositions de l'article L.122-28-1 du code du travail le congé bénéficie également aux parents adoptants (arrêté du 14 février 2005, art. 1er).

Absences.

Article 7.2

En vigueur étendu

7.2.1. Absences exceptionnelles pour évènements de famille Des autorisations d'absence ne donnant lieu à aucune retenue sur le salaire sont accordées dans les conditions suivantes aux salariés (nombre de jours) : CONDITION D'ANCIENNETE AUCUNE 1 MOIS 3 MOIS 1 AN Mariage du salarié 4 1 semaine civile Mariage d'un enfant 1 2 Décès du conjoint (y compris PACS) avec enfant de moins de 16 ans au foyer 2 5 sans enfant de moins de 16 ans au foyer 2 3 Décès d'un enfant (y compris PACS) vivant au foyer 2 3 ne vivant pas au foyer 2 Décès du père, de la mère 1 2 Décès d'un beau-parent 2 Décès d'un grand-parent ou d'un petit enfant 1 Décès d'un frère, d'une soeur 1 Décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur 1 Naissance ou adoption 3 d'un enfant jours (consécutifs ou non) Un jour d'absence payé supplémentaire est accordé pour le mariage d'un enfant ou le décès d'un grand-parent, si le lieu de l'événement est situé à plus de 200 kilomètres. Ces absences ne sont payées que si elles sont effectivement prises au moment de l'événement et à condition que le salarié ait accompli normalement à la fois la dernière journée de travail précédant lesdites absences et la première journée de travail les suivant. Toutefois, est également considéré comme ayant accompli normalement cette dernière journée de travail précédant ou cette première journée de travail suivant l'absence, le salarié qui en aurait été empêché en raison d'un congé payé normal, d'un congé de maternité, d'une maladie ou d'un accident dûment justifié, d'un cas fortuit et grave ou qui a été préalablement autorisé par l'employeur (1).

7.2.2. Garde d'un enfant malade La mère ou le père de famille ont droit à autorisations d'absence non rémunérées dans la limite de 10 jours par an pour soigner leur enfant malade âgé de moins de 14 ans, sur production d'un certificat médical précisant la nécessité de la présence au chevet de l'enfant. Les personnes seules ont droit aux mêmes autorisations, dans les mêmes conditions, et bénéficient en outre d'une indemnisation sur la base de 50 % du salaire brut qui aurait été perçu pendant la période considérée.

7.2.3. Préparation défense nationale Tout salarié ou tout apprenti bénéficie, dans le but exclusif de participer à l'appel de préparation à la défense nationale, d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 1 jour. Cette absence n'entraîne pas de réduction de rémunération et est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination du congé annuel.

7.2.4. Absences fortuites Les absences de courte durée dues à un cas fortuit et grave (tel que décès du conjoint, d'un enfant ou d'un ascendant direct, maladie ou accident grave du conjoint, incendie du domicile) dûment justifié et porté, sauf empêchement de force majeure, dans les 48 heures à la connaissance de l'employeur, n'entraînent pas la rupture du contrat de travail pourvu que la durée de l'absence soit en rapport avec l'événement qui l'a motivée. La même disposition s'applique au père ou à la mère de famille en cas de maladie ou d'accident grave de son enfant ou de force majeure dûment justifiée le concernant.

7.2.5. Rémunérations Dès lors qu'il s'agit bien d'une absence de courte durée motivée par une obligation de caractère impératif - c'est-à-dire une obligation à laquelle on ne peut se soustraire, à jour et heure donnés - l'intégralité de l'absence visée ne doit donner lieu à aucune déduction quel que soit l'horaire de travail du salarié en cause et cela même dans le cas où le salarié bénéficie d'un horaire dit " flexible ". Il en résulte en pratique que, lorsqu'un salarié bénéficie d'une telle autorisation, sa rémunération ne doit pas s'en trouver affectée et que, notamment, les heures supplémentaires qu'il est susceptible d'avoir effectuées au cours de la semaine considérée - heures dont le décompte doit se faire, conformément à la loi, dans le cadre de la semaine - doivent être rémunérées avec les majorations correspondantes. Le fait d'avoir bénéficié d'une autorisation d'absence ne peut cependant en aucun cas, et notamment lorsque interviennent des variations d'horaire, avoir pour effet de porter la rémunération de l'intéressé à un niveau supérieur à ce qu'elle aurait été s'il avait normalement travaillé le jour où se situe l'absence autorisée. Ces dispositions s'appliquent à toute absence autorisée dans les conditions prévues ci-dessus ; ne sont pas visées ici les autres absences susceptibles d'être autorisées, comme celles qui pourraient l'être pour des raisons de convenance personnelle.

7.2.6. Absences pour maladie et accident Les absences résultant d'une maladie ou d'un accident, à l'exception de l'accident du travail et de la maladie professionnelle, dont, sauf cas de force majeure, l'employeur

est averti dans les 48 heures et dont la justification lui est fournie par l'intéressé dans les 3 jours, ne constituent pas un motif de rupture du contrat de travail si elles ne se prolongent pas au-delà des durées indiquées ci-dessous pour le personnel et n'apportent pas au service une perturbation nécessitant le remplacement effectif du salarié absent : - ayant entre 1 an et 3 ans d'ancienneté : 3 mois ; - ayant entre 3 ans et 10 ans d'ancienneté : 6 mois ; - ayant plus de 10 ans d'ancienneté : 9 mois. Dans le cas où un salarié viendrait à être absent pour cause de maladie ou d'accident 2 ou plusieurs fois au cours d'une même année civile, la garantie prévue aux paragraphes ci-dessus resterait limitée en tout état de cause à une durée totale correspondant aux garanties fixées ci-dessus. Le salarié malade ou accidenté doit, en temps utile, notifier à la direction son intention de reprendre le travail. Une visite de reprise est obligatoire après une absence pour maladie professionnelle, un congé de maternité, une absence d'au moins 21 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, en cas d'absences répétées pour raison de santé au plus tard dans les 8 jours de la reprise du travail. Elle a pour but d'apprécier l'aptitude du salarié à reprendre son ancien emploi, la nécessité d'une adaptation des conditions de travail ou d'une réadaptation du salarié, ou éventuellement, de l'une ou de l'autre de ces mesures. En cas d'accident du travail, la visite médicale de reprise aura lieu si l'absence a duré au moins 8 jours ; mais le médecin du travail devra être informé de tout arrêt de travail d'une durée inférieure à 8 jours pour cause d'accident du travail. Si le salarié est déclaré, par le médecin du travail, inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur doit rechercher un reclassement. Le reclassement doit être recherché même si l'inaptitude n'est que temporaire.

7.2.7. Autres absences Les congés mutualistes, de représentation d'une association ou d'une mutuelle, les absences pour participer à l'activité d'organismes sociaux, d'organismes paritaires les congés de candidats parlementaires, des élus parlementaires, des élus locaux, des conseillers prud'hommes sont régis conformément au code du travail, aux textes conventionnels et aux contrats de travail. L'employeur laissera aux salariés le temps nécessaire pour participer aux séances plénières de ces conseils et institutions ou des commissions qui en dépendent. (1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions du 6e alinéa de l'article L. 226-1 du code du travail (arrêté du 14 février 2005, art. 1er).

Article 7.2

En vigueur étendu

7. 2. 1. Absences exceptionnelles pour événements de famille Des autorisations d'absence ne donnant lieu à aucune retenue sur le salaire sont accordées dans les conditions suivantes aux salariés (nombre de jours) : CONDITION D'ANCIENNETE AUCUNE 1 MOIS 3 MOIS 1 AN Mariage du salarié 4 1 semaine civile Mariage d'un enfant 1 2 Décès du conjoint (y compris PACS) avec enfant de moins de 16 ans au foyer 2 5 sans enfant de moins de 16 ans au foyer 2 3 Décès d'un enfant (y compris PACS) vivant au foyer 2 3 ne vivant pas au foyer 2 Décès du père, de la mère 1 2 Décès d'un beau-parent 2 Décès d'un grand-parent ou d'un petit enfant 1 Décès d'un frère, d'une soeur 1 Décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur 1 Naissance ou adoption 3 d'un enfant jours (consécutifs ou non) Un jour d'absence payé supplémentaire est accordé pour le mariage d'un enfant ou le décès d'un grand-parent, si le lieu de l'événement est situé à plus de 200 kilomètres.

7. 2. 2. Garde d'un enfant malade La mère ou le père de famille ont droit à autorisations d'absence non rémunérées dans la limite de 10 jours par an pour soigner leur enfant malade âgé de moins de 14 ans, sur production d'un certificat médical précisant la nécessité de la présence au chevet de l'enfant. Les personnes seules ont droit aux mêmes autorisations, dans les mêmes conditions, et bénéficient en outre d'une indemnisation sur la base de 50 % du salaire brut qui aurait été perçu pendant la période considérée.

7. 2. 3. Préparation défense nationale Tout salarié ou tout apprenti bénéficie, dans le but exclusif de participer à l'appel de préparation à la défense nationale, d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 1 jour. Cette absence n'entraîne pas de réduction de rémunération et est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination du congé annuel.

7. 2. 4. Absences fortuites Les absences de courte durée dues à un cas fortuit et grave (tel que décès du conjoint, d'un enfant ou d'un ascendant direct, maladie ou accident grave du conjoint, incendie du domicile) dûment justifié

et porté, sauf empêchement de force majeure, dans les 48 heures à la connaissance de l'employeur, n'entraînent pas la rupture du contrat de travail pourvu que la durée de l'absence soit en rapport avec l'événement qui l'a motivée. La même disposition s'applique au père ou à la mère de famille en cas de maladie ou d'accident grave de son enfant ou de force majeure dûment justifiée le concernant. 7. 2. 5. Rémunérations Dès lors qu'il s'agit bien d'une absence de courte durée motivée par une obligation de caractère impératif-c'est-à-dire une obligation à laquelle on ne peut se soustraire, à jour et heure donnés-l'intégralité de l'absence visée ne doit donner lieu à aucune déduction quel que soit l'horaire de travail du salarié en cause et cela même dans le cas où le salarié bénéficie d'un horaire dit " flexible ". Il en résulte en pratique que, lorsqu'un salarié bénéficie d'une telle autorisation, sa rémunération ne doit pas s'en trouver affectée et que, notamment, les heures supplémentaires qu'il est susceptible d'avoir effectuées au cours de la semaine considérée-heures dont le décompte doit se faire, conformément à la loi, dans le cadre de la semaine-doivent être rémunérées avec les majorations correspondantes. Le fait d'avoir bénéficié d'une autorisation d'absence ne peut cependant en aucun cas, et notamment lorsque interviennent des variations d'horaire, avoir pour effet de porter la rémunération de l'intéressé à un niveau supérieur à ce qu'elle aurait été s'il avait normalement travaillé le jour où se situe l'absence autorisée. Ces dispositions s'appliquent à toute absence autorisée dans les conditions prévues ci-dessus ; ne sont pas visées ici les autres absences susceptibles d'être autorisées, comme celles qui pourraient l'être pour des raisons de convenance personnelle. 7. 2. 6. Absences pour maladie et accident Les absences résultant d'une maladie ou d'un accident, à l'exception de l'accident du travail et de la maladie professionnelle, dont, sauf cas de force majeure, l'employeur est averti dans les 48 heures et dont la justification lui est fournie par l'intéressé dans les 3 jours, ne constituent pas un motif de rupture du contrat de travail si elles ne se prolongent pas au-delà des durées indiquées ci-dessous pour le personnel et n'apportent pas au service une perturbation nécessitant le remplacement effectif du salarié absent :

- ayant entre 1 an et 3 ans d'ancienneté : 3 mois ;
- ayant entre 3 ans et 10 ans d'ancienneté : 6 mois ;
- ayant plus de 10 ans d'ancienneté : 9 mois.

Dans le cas où un salarié viendrait à être absent pour cause de maladie ou d'accident 2 ou plusieurs fois au cours d'une même année civile, la garantie prévue aux paragraphes ci-dessus resterait limitée en tout état de cause à une durée totale correspondant aux garanties fixées ci-dessus. Le salarié malade ou accidenté doit, en temps utile, notifier à la direction son intention de reprendre le travail. Une visite de reprise est obligatoire après une absence pour maladie professionnelle, un congé de maternité, une absence d'au moins 21 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, en cas d'absences répétées pour raison de santé au plus tard dans les 8 jours de la reprise du travail. Elle a pour but d'apprécier l'aptitude du salarié à reprendre son ancien emploi, la nécessité d'une adaptation des conditions de travail ou d'une réadaptation du salarié, ou éventuellement, de l'une ou de l'autre de ces mesures. En cas d'accident du travail, la visite médicale de reprise aura lieu si l'absence a duré au moins 8 jours ; mais le médecin du travail devra être informé de tout arrêt de travail d'une durée inférieure à 8 jours pour cause d'accident du travail. Si le salarié est déclaré, par le médecin du travail, inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur doit rechercher un reclassement. Le reclassement doit être recherché même si l'inaptitude n'est que temporaire. Dans le cas où une incapacité momentanée, médicalement constatée, aurait empêché le malade ou l'accidenté de reprendre son travail dans les délais de garantie prévus à l'alinéa 2, le salarié qui aurait été licencié en raison des perturbations que son absence apportait au service et nécessitant le remplacement effectif de celui-ci bénéficie d'une priorité d'embauche dans l'établissement, dans un emploi disponible, compatible avec sa qualification.(1) Pour bénéficier de ce droit de priorité l'intéressé doit notifier par lettre recommandée avec avis de réception, à la direction de l'établissement, dans les 15 jours suivant l'expiration de son indisponibilité, son intention de s'en prévaloir. (2) 7. 2. 7. Autres absences Les congés mutualistes, de représentation d'une association ou d'une mutuelle, les absences pour participer à l'activité d'organismes sociaux, d'organismes paritaires les congés de candidats parlementaires, des élus parlementaires, des élus locaux, des conseillers prud'hommes sont régis conformément au code du travail, aux textes conventionnels et aux contrats de travail. L'employeur laissera aux salariés le temps nécessaire pour participer aux séances plénières de ces

conseils et institutions ou des commissions qui en dépendent. (1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail, telles qu'interprétées dans sa jurisprudence par la Cour de cassation (Cass. soc. 31 mai 2007, n° 06-41146 ; 14 mars 2007, n° 06-41723 ; 6 février 2008, n° 06-44389), à savoir que le remplacement nécessaire d'un salarié qui aurait été licencié en raison des perturbations que son absence occasionnait au service est un remplacement « définitif », et non « effectif », dans un « délai raisonnable » et à « quotité de travail égale ».

(Arrêté du 17 décembre 2008, art. 1er) (2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail, telles qu'interprétées dans sa jurisprudence par la Cour de cassation (Cass. soc. 31 mai 2007, n° 06-41146 ; 14 mars 2007, n° 06-41723 ; 6 février 2008, n° 06-44389), à savoir que le remplacement nécessaire d'un salarié qui aurait été licencié en raison des perturbations que son absence occasionnait au service est un remplacement « définitif », et non « effectif », dans un « délai raisonnable » et à « quotité de travail égale ».

(Arrêté du 17 décembre 2008, art. 1er)

TITRE VIII : INDEMNISATION MALADIE-ACCIDENT

Dispositions communes.

Article 8.1

En vigueur étendu

Chaque maladie ou accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, pris en charge par la sécurité sociale, donne lieu au versement par l'employeur d'indemnités aux salariés dans les conditions visées aux articles ci-dessous, sans préjudice des dispositions de la loi sur la mensualisation du

19 janvier 1978 suivantes :

CAS DE SUSPENSION ANCIENNETE MAINTIEN DU SALAIRE BRUT (IJSS ET RP) 90 % 75 % 66 % Accident du travail Avec hospitalisation 180 jours Sans hospitalisation 2 mois 180 jours Accident de trajet (+) Avec hospitalisation 6 mois 180 jours Sans hospitalisation 6 mois à 27 ans 150 jours 28 ans à 32 ans 150 jours +10 jours A partir de 32 ans 150 jours +30 jours Maladie (+) Avec hospitalisation 6 mois à 12 ans 45 jours 135 jours 13 à 17 ans 50 jours 130 jours 18 à 22 ans 60 jours 120 jours 23 à 27 ans 70 jours 110 jours 28 à 32 ans 80 jours 100 jours A partir 90 jours 90 de 33 ans jours Sans hospitalisation 1 an à 12 ans 45 jours 105 jours 13 à 17 ans 50 jours 100 jours 18 à 22 ans 60 jours 90 jours 23 à 27 ans 70 jours 80 jours 28 à 32 ans 80 jours 70 + 10 jours jours A partir 90 jours 60 + 30 de 33 ans jours jours (+) Disposition conventionnelle à comparer avec les dispositions légales qui peuvent s'avérer plus favorables à partir d'une certaine ancienneté.

Le versement des indemnités complémentaires des articles 8.1.2, 8.1.3 et 8.1.4 suivants aux salariés interviennent :

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

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

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

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

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

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

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

L'ensemble de cet article ne s'applique pas au personnel ayant atteint l'âge légal de la retraite.

Il est précisé que les dispositions de l'article 8.1 sont indépendantes de celles de l'article 7.2.6 relatif à la garantie d'emploi et qu'en conséquence les périodes pendant lesquelles l'emploi est garanti au titre dudit article ne sauraient être prolongées du fait de la durée d'indemnisation dont l'intéressé peut bénéficier au titre du présent article.

8.1.2. Ouvriers et employés

Sans condition d'ancienneté en cas d'accident du travail avec hospitalisation et sous réserve que le salarié ait au moins 2 mois d'ancienneté en cas d'accident du travail sans hospitalisation, versement, du jour de la prise en charge par la sécurité sociale et pendant 180 jours, d'une indemnité égale à 90 % de ce qu'aurait été le salaire brut dudit salarié s'il avait travaillé, calculé sur la base de l'horaire habituel du travail ou de l'horaire en vigueur dans l'établissement pendant la période d'indemnisation si ledit horaire a été modifié, déduction faite du montant des indemnités journalières que l'intéressé reçoit de la sécurité sociale (ou de l'équivalent s'il est hospitalisé) et le cas échéant, de tout autre régime de prévoyance comportant participation de l'employeur pour la part correspondant à cette participation.

En cas d'accident de trajet, sous réserve que le salarié ait au moins 6 mois d'ancienneté, versement, du jour de la prise en charge par la sécurité sociale et pendant 150 jours (180 jours s'il y a hospitalisation), d'une indemnité égale à 90 % de ce qu'aurait été le salaire brut de l'intéressé,

calculé comme il est dit ci-dessus et après avoir opéré les mêmes déductions.

En cas de maladie avec hospitalisation, sous réserve que le salarié ait au moins 6 mois d'ancienneté, versement, du jour de la prise en charge par la sécurité sociale et pendant 180 jours, d'une indemnité égale pendant les 45 premiers jours à 90 % et pendant le reste de la période d'indemnisation à 75 % du salaire brut (calcul et déductions comme dit plus haut).

En cas de maladie sans hospitalisation, sous réserve que le salarié ait au moins 1 an d'ancienneté, versement à partir du huitième jour et pendant 150 jours, d'une indemnité égale pendant les 45 premiers jours à 90 % et pendant le reste de la période d'indemnisation à 75 % du salaire brut (calcul et déductions comme dit plus haut).

CAS DE SUSPENSION ANCIENNETE MAINTIEN DU SALAIRE BRUT (IJSS ET RP) 90 % 75 %
Accident du travail Avec hospitalisation 180 jours Sans hospitalisation 2 mois 180 jours
Accident de trajet (+) Avec hospitalisation 6 mois 180 jours Sans hospitalisation 6 mois 180 jours
Maladie (+) Avec hospitalisation 6 mois 45 jours 135 jours Sans hospitalisation 1 an à 45 jours 105 jours (+)
Disposition conventionnelle à comparer avec les dispositions légales qui peuvent s'avérer plus favorables à partir d'une certaine ancienneté.

Au cas où plusieurs absences pour maladie ou accident interviennent au cours d'une même année civile, l'intéressé est indemnisé pour chacune de ces absences dans les conditions indiquées aux paragraphes ci-dessus sans toutefois que le nombre des journées indemnisées puisse, pendant ladite année civile, dépasser au total le maximum prévu selon la cause de l'absence. Lorsque la cause des absences a été successivement la maladie et l'accident, le maximum à prendre en considération est celui qui correspond au cas de l'accident.

8.1.3. Techniciens et agents de maîtrise

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

Après 1 an de présence dans l'entreprise :

- pendant 45 jours : 100 % de ce qu'auraient été les appointements de l'intéressé, s'il avait travaillé, calculés sur son horaire habituel de travail, déduction faite des indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale et éventuellement par d'autres régimes de prévoyance comportant participation de l'employeur ;

- pendant les 105 jours suivants (135 jours en cas d'hospitalisation) : 75 % desdits appointements.

Après 5 ans de présence dans l'entreprise :

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

Après 10 ans de présence :

- pendant 90 jours : 100 % des appointements calculés comme indiqué ci-dessus ;
- pendant les 90 jours suivants : 75 % desdits appointements.

Si au cours de la période de 12 mois suivant le début de la première absence indemnisée l'intéressé est à nouveau absent pour maladie ou accident, il sera à nouveau indemnisé dans les conditions de délai et de calcul indiquées aux paragraphes ci-dessus sans que la durée d'indemnisation puisse, pendant les 12 mois considérés, dépasser au total les périodes d'indemnisation indiquées ci-dessus

selon l'ancienneté de l'intéressé.

ANCIENNETE MAINTIEN DU SALAIRE BRUT - (IJSS et RP) 100 % 75 % inférieur Meme indemnisation que à 1 an pour les ouvriers et - employés supérieur 45 jours 105, 135 jours en à 1 an cas d'hospitalisation supérieur 60 jours 90 jours, 120 jours à 5 ans en cas d'hospitalisation supérieur 90 jours 90 jours à 10 jours

Ces dispositions sont à comparer avec les dispositions légales qui peuvent s'avérer plus favorables à partir d'une certaine ancienneté. 8.1.4. Cadres

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

Après 6 mois de présence dans l'entreprise :

- pendant 1 mois : 100 % de ce qu'auraient été les appointements de l'intéressé, s'il avait travaillé, calculés sur son horaire habituel de travail, déduction faite des indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale et éventuellement par d'autres régimes de prévoyance comportant participation de l'employeur ;
- pendant le mois suivant : 75 % desdits appointements ;

Après 1 an de présence dans l'entreprise :

- pendant 1 mois 1/2 : 100 % des appointements calculés comme indiqué ci-dessus ;
- pendant le mois et demi suivant : 75 % des appointements ;

Après 2 ans de présence :

- pendant 2 mois : 100 % des appointements calculés comme indiqué ci-dessus ;
- pendant les 2 mois suivants (4 mois en cas d'hospitalisation) :
75 % desdits appointements.

Après 3 ans de présence :

- pendant 3 mois : 100 % des appointements calculés comme indiqué ci-dessus ;
- pendant les 3 mois suivants : 75 % des appointements.

Après 5 ans de présence :

- pendant 4 mois : 100 % des appointements calculés comme indiqué ci-dessus ;
- pendant les 4 mois suivants : 75 % des appointements.

Après 10 ans de présence :

- pendant 5 mois : 100 % des appointements calculés comme indiqué ci-dessus ;
- pendant les 5 mois suivants : 75 % des appointements.

Après 15 ans de présence :

- pendant 6 mois : 100 % des appointements calculés comme indiqué ci-dessus ;
- pendant les 6 mois suivants : 75 % des appointements.

ANCIENNETE MAINTIEN DU SALAIRE BRUT - (IJSS et RP) 100 % 75 % inférieur Meme indemnisation que à 6 mois pour les ouvriers et - employés supérieur à 6 mois 1 mois 1 mois supérieur à 1 an 1,5 mois 1,5 mois supérieur 2 mois, 4 mois en cas à 2 ans 2 mois d'hospitalisation supérieur à 3 ans 3 mois 3 mois supérieur à 5 ans 4 mois 4 mois supérieur à 10 ans 5 mois 5 mois supérieur à 15 ans 6 mois 6 mois

Si au cours de la période de 12 mois suivant le début de la première absence indemnisée l'intéressé est à nouveau absent pour maladie ou accident, il sera à nouveau indemnisé dans les conditions de délai et de calcul indiquées aux paragraphes ci-dessus sans que la durée d'indemnisation puisse, pendant les 12 mois considérés, dépasser au total les périodes d'indemnisation indiquées ci-dessus selon l'ancienneté de l'intéressé.

Régime de prévoyance

Article 8.2

En vigueur étendu

8. 2. 1. Salariés bénéficiaires

Les bénéficiaires des garanties prévues aux articles 8. 2 et suivants sont les salariés non cadres titulaires d'un contrat de travail et inscrits à l'effectif de l'entreprise (ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise).

Les VRP sont exclus de l'application de ce régime.

8. 2. 2. Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations décès et rente éducation est le salaire brut annuel (tranches A et B) soumis à cotisation durant les 4 trimestres civils précédant le décès, la déclaration en invalidité permanente et totale, ou l'arrêt de travail du salarié si une période de maladie ou d'invalidité a précédé le décès.

Le salaire de référence servant de base au calcul des indemnités journalières et aux rentes d'invalidité est le salaire brut annuel (tranches A et B) soumis à cotisation durant les 4 trimestres civils précédant l'arrêt de travail initial du salarié.

La tranche A correspond à la fraction du salaire brut dans la limite du plafond annuel de la sécurité

sociale. La tranche B correspond à la fraction de salaire comprise entre le plafond annuel de la sécurité sociale et 3 fois celui-ci.

8. 2. 3. Garanties

8. 2. 3. 1. Garantie décès toutes causes ou invalidité permanente et totale.

Le capital versé est égal à 100 % du salaire de référence des salariés assurés. Ce capital est majoré de 20 % du salaire de référence pour chaque enfant à charge au moment où intervient le décès ou l'invalidité permanente et totale.

Un deuxième capital est versé aux enfants à charge en cas de décès simultané ou postérieur du conjoint ou du partenaire de Pacs ou du concubin notoire, non remarié. Ce deuxième capital est égal au capital versé au moment du premier décès hors majoration pour enfant à charge.

En cas d'invalidité permanente et totale, le salarié perçoit un capital d'un montant identique à celui prévu en cas de décès. Est considéré en situation d'invalidité permanente et totale le salarié reconnu par la sécurité sociale soit comme invalide de 3e catégorie en application de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, soit comme victime d'accident du travail bénéficiant de la rente pour incapacité permanente et totale, majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne.

Le paiement du capital en cas d'invalidité permanente et totale met fin à la garantie décès.

Le capital décès-invalidité permanente et totale est versé au salarié lui-même en cas d'invalidité permanente et totale ou au (x) bénéficiaire (s) qu'il aura expressément désigné (s) en cas de décès. A défaut de désignation expresse, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :

- à son conjoint non séparé de corps judiciairement ni divorcé ;
- à défaut, à la personne liée au salarié par la signature d'un Pacs ;
- à défaut, à son concubin notoire ;
- à défaut, à ses enfants par parts égales entre eux ;
- à défaut, à ses père et mère par parts égales entre eux ;
- à défaut, à ses autres héritiers par parts égales entre eux.

Lorsqu'il y a attribution de majorations familiales, chacune d'entre elles est versée au profit de l'enfant au titre duquel elle est accordée ou, si l'enfant est mineur ou majeur protégé, à son représentant légal.

Concubin, partenaire de Pacs

Sont assimilés à des conjoints au sens légal les partenaires liés par un Pacs si le contrat de Pacs a été conclu depuis au moins 2 ans avant la date du sinistre ouvrant droit à la garantie. Cette condition n'est pas exigée si le bénéficiaire peut justifier d'une durée de vie commune avec le participant d'au moins 2 ans avant la date du sinistre.

Sont également assimilés à des conjoints au sens légal les concubins pouvant justifier avoir vécu notoirement avec le participant depuis au moins 2 ans avant la date du sinistre. De plus, ils doivent être, comme le participant décédé, libres, au regard de l'état civil, de tout lien de mariage ou de contrat de Pacs.

En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin ou lié par un Pacs, ce délai de 2 ans n'est pas exigé.

Enfants à charge

Sont considérés comme enfants à charge les enfants du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs ou reconnus :

- jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;

- jusqu'à leur 26e 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 de 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 demandeur d'emploi ou stagiaire de la formation professionnelle ;

- d'être employé dans un centre d'aide par le travail en tant que travailleur handicapé ;

- sans limitation de durée en cas d'invalidité reconnu avant le 26e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e 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'il est titulaire 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.

8. 2. 3. 2. Garantie rente éducation.

En cas de décès ou d'invalidité permanente et totale du salarié, est prévu au bénéfice des enfants à charge (définis à l'article 8. 2. 3. 1) le versement d'une rente éducation dont le montant est fixé à :

- jusqu'au 16e anniversaire de l'enfant : 6 % du salaire de référence ;

- au-delà et jusqu'au 18e anniversaire : 8 % du salaire de référence (jusqu'au 26e anniversaire de l'enfant si poursuite d'études ou événements assimilés).

De plus, si l'enfant est reconnu invalide dans les conditions définies à l'article 8. 2. 3. 1, il lui est versé une rente à hauteur de 6 % du salaire de référence jusqu'à son 16e anniversaire, puis une rente viagère à hauteur de 8 % du salaire de référence.

Pour les enfants orphelins de père et de mère, la rente est doublée.

8. 2. 3. 3. Garantie incapacité de travail. - Relais mensualisation.

En cas d'incapacité de travail pour cause de maladie, accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, les salariés bénéficient des dispositions de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 conclu dans diverses branches des industries agroalimentaires, auxquelles s'ajoutent les dispositions plus favorables de la présente convention collective.

Lorsque cette incapacité de travail se poursuit au-delà des périodes prévues par les dispositions de mensualisation susvisées, les salariés bénéficient d'une indemnisation complémentaire à celle de la sécurité sociale à hauteur de 60 % du salaire de référence sous déduction des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale, et ce jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail.

En cas d'épuisement des droits à mensualisation, l'indemnisation intervient après la franchise de la sécurité sociale.

Sont couverts les salariés non cadres dont le contrat de travail est toujours en vigueur, qui se trouvent être en arrêt de travail à compter ou postérieurement à la date d'effet de l'adhésion de l'entreprise au présent régime de prévoyance ainsi que ceux couverts au titre de la reprise des encours prévue à l'article 8. 2. 5.

Pour les salariés bénéficiaires qui n'ont pas l'ancienneté requise pour bénéficier des dispositions de mensualisation susvisées, l'indemnisation complémentaire de l'incapacité de travail prend effet après un arrêt de travail continu de 180 jours.

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 ASSÉDIC...) ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Les indemnités journalières complémentaires ne sont versées que si le salarié perçoit des indemnités journalières de la sécurité sociale. Lorsque le régime de la sécurité sociale réduit ses prestations, les indemnités journalières complémentaires sont réduites à due concurrence.

Le service des indemnités journalières complémentaires cesse :

- à la date de cessation de versement des indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- lors de la reprise du travail du salarié ;
- au décès du salarié ;
- lors de la mise en invalidité ;

- à la date de liquidation de la pension vieillesse pour inaptitude, versée par la sécurité sociale.

8. 2. 3. 4. Garantie invalidité.

En cas d'invalidité réputée permanente consécutive à une maladie ou à un accident, ou en cas d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle survenant pendant la période d'affiliation du salarié au présent régime, le salarié perçoit les prestations suivantes :

- pour une invalidité de 1re catégorie ou une incapacité permanente dont le taux est compris entre 33 % et 66 %, le montant de la rente est de 36 % du salaire de référence, sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale ;

- pour une invalidité de 2e ou 3e catégorie ou une incapacité permanente dont le taux est égal ou supérieur à 66 %, le montant de la rente est de 60 % 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 d'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 du salarié. La rente est réduite ou suspendue en cas de réduction ou de suspension de la pension versée par la sécurité sociale.

8. 2. 4. Revalorisations

Les prestations versées en cas d'incapacité de travail et d'invalidité sont revalorisées sur la base de l'évolution du point de retraite AGIRC, dans la limite de 90 % du rendement de l'actif général d'ISICA Prévoyance.

Les rentes éducation sont revalorisées chaque année sur décision du conseil d'administration de l'OCIRP désigné à l'article 8. 3 du présent accord.

8. 2. 5. Reprise des encours

L'entreprise qui adhère au 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 8. 2. 3. Les salariés reconnus invalides par la sécurité sociale ne seront pas indemnisés au titre du présent régime de prévoyance ;

- si l'entreprise a souscrit antérieurement auprès d'un organisme assureur un contrat garantissant les risques incapacité de travail et invalidité, les prestations indemnités journalières et les rentes d'invalidité seront revalorisées dans les conditions définies à l'article 8. 2. 4.

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 8. 2. 3. 4, sauf si le droit à une prestation d'invalidité est né pendant une période garantie par le contrat assureur précédent.

Concernant la garantie décès et conformément à l'article 7. 1 de la loi Evin, celle-ci sera maintenue par le précédent assureur au profit des salariés ou anciens salariés bénéficiant de prestations incapacité ou invalidité complémentaires, à la date de résiliation du contrat de prévoyance.

Sous cette réserve, les garanties décès et rente éducation, définies aux articles 8. 2. 3. 1 et 8. 2. 3. 2, s'appliquent aux salariés en arrêt de travail dont le contrat de travail est en cours à la date d'adhésion de l'entreprise du présent régime.

La prise en charge des risques en cours est financée par une cotisation sur 3 ans à raison de 0, 05 % et fait l'objet d'un compte spécifique.

8. 2. 6. Cotisations et répartitions

Les cotisations sont assises sur le salaire brut tranches A et B.

(En pourcentage.) GARANTIE TAUX DE COTISATION PART EMPLOYEUR PART SALARIÉ
Décès 0, 19 (*) 0, 12 0, 07 Rente éducation 0, 11 (*) 0, 06 0, 05 Incapacité de travail 0, 13 0, 13
Reprise d'encours incapacité de travail 0, 03 0, 03 Invalidité 0, 08 0, 08 Reprise d'encours invalidité
0, 02 0, 02 Total 0, 56 0, 28 0, 28 (*) Taux d'appel sur 3 ans.

Selon le tableau ci-dessus, la répartition du total des cotisations est établie sur la base de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

Enfin les taux de cotisation de la garantie décès et de la garantie rente éducation sont des taux d'appel sur 3 ans à compter de la date de signature du présent avenant. A l'issue de ces 3 années, les taux contractuels de ces deux garanties seront appliqués, à savoir 0, 24 % du salaire brut pour la garantie décès et 0, 14 % du salaire brut pour la garantie rente éducation.

Désignation des organismes assureurs

Article 8.3

En vigueur étendu

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, incapacité de travail et invalidité prévues au présent titre.

L'OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, est désignée pour assurer la garantie rente éducation. ISICA Prévoyance reçoit délégation de la part de cette dernière pour appeler les cotisations et gérer les prestations.

Les modalités d'organisation de la mutualisation du régime seront réexaminées par la commission nationale paritaire au cours d'une réunion, et ce dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet du présent avenant.

La commission se réunit au moins une fois par an pour examiner les résultats du régime de prévoyance ainsi que toutes les statistiques ou éléments concernant le régime dont elle pourrait avoir besoin.

Changement d'organisme assureur

Article 8.4

En vigueur étendu

En cas de changement d'organisme assureur décidé par les partenaires sociaux à l'occasion d'une révision du présent régime, les prestations incapacité de travail et invalidité permanente 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 quittés (ISICA Prévoyance, OCIRP). Par ailleurs, la revalorisation de ces prestations sera assurée par le nouvel organisme dans des conditions au moins identiques à celles définies dans le présent régime.

Les salariés en incapacité de travail avant le changement d'organisme assureur se verront maintenir les garanties décès nées du présent régime de prévoyance par ISICA Prévoyance et l'OCIRP. (1)
L'article 8-4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, la couverture du risque décès devant inclure une clause de maintien de la garantie décès en cas d'incapacité de travail ou d'invalidité.

(Arrêté du 3 décembre 2008, art. 1er)

Effet. # Clause de sauvegarde

Article 8.5

En vigueur étendu

Les entreprises sont tenues d'affilier leurs salariés au présent régime de prévoyance à compter de la date d'entrée en vigueur de celui-ci. Une notice d'information sera remise par l'employeur à chacun des salariés bénéficiaires de l'entreprise afin de lui faire connaître les caractéristiques dudit régime (détail des garanties, désignation de l'organisme assureur, formalités de prise en charge).

Par exception et sous réserve des dispositions de l'article L. 912-1, 2e alinéa, du code de la sécurité sociale, les entreprises ayant souscrit antérieurement à la date d'effet du présent accord un contrat de prévoyance au profit des salariés visés par le présent régime de prévoyance, assurant des garanties à des niveaux strictement supérieurs à celles prévues à l'article 8. 2. 3, ne seront pas tenues d'adhérer à l'organisme désigné à l'article 8. 3 tant que ledit contrat sera en vigueur.

Clause pour adhésion tardive

Article 8.6

En vigueur étendu

En cas d'adhésion intervenant après la date d'application du présent régime de prévoyance, ISICA Prévoyance procédera à l'analyse du risque propre à l'entreprise concernée et portant sur les garanties couvertes par le présent régime de prévoyance, et ce au regard des déclarations faites par l'entreprise sur le nombre de salariés en arrêt de travail. ISICA Prévoyance évaluera, le cas échéant, la nécessité de constituer des provisions, et adaptera le montant des cotisations dues par l'entreprise afin d'éviter tout déséquilibre éventuel du régime de prévoyance.

TITRE VIII : Indemnisation maladie-accident prévoyance

Dispositions communes.

Article 8.1

En vigueur étendu

Chaque maladie ou accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, pris en charge par la sécurité sociale, donne lieu au versement par l'employeur d'indemnités aux salariés dans les conditions visées aux articles ci-dessous, sans préjudice des dispositions de la loi sur la mensualisation du

19 janvier 1978 suivantes :

CAS DE SUSPENSION ANCIENNETE MAINTIEN DU SALAIRE BRUT (IJSS ET RP) 90 % 75 % 66 % Accident du travail Avec hospitalisation 180 jours Sans hospitalisation 2 mois 180 jours Accident de trajet (+) Avec hospitalisation 6 mois 180 jours Sans hospitalisation 6 mois à 27 ans 150 jours 28 ans à 32 ans 150 jours +10 jours A partir de 32 ans 150 jours +30 jours Maladie (+) Avec hospitalisation 6 mois à 12 ans 45 jours 135 jours 13 à 17 ans 50 jours 130 jours 18 à 22 ans 60 jours 120 jours 23 à 27 ans 70 jours 110 jours 28 à 32 ans 80 jours 100 jours A partir 90 jours 90 de 33 ans jours Sans hospitalisation 1 an à 12 ans 45 jours 105 jours 13 à 17 ans 50 jours 100 jours 18 à 22 ans 60 jours 90 jours 23 à 27 ans 70 jours 80 jours 28 à 32 ans 80 jours 70 + 10 jours jours A partir 90 jours 60 + 30 de 33 ans jours jours (+) Disposition conventionnelle à comparer avec les dispositions légales qui peuvent s'avérer plus favorables à partir d'une certaine ancienneté.

Le versement des indemnités complémentaires des articles 8.1.2, 8.1.3 et 8.1.4 suivants aux salariés interviennent :

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

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

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

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

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

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

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

L'ensemble de cet article ne s'applique pas au personnel ayant atteint l'âge légal de la retraite.

Il est précisé que les dispositions de l'article 8.1 sont indépendantes de celles de l'article 7.2.6 relatif à la garantie d'emploi et qu'en conséquence les périodes pendant lesquelles l'emploi est garanti au titre dudit article ne sauraient être prolongées du fait de la durée d'indemnisation dont l'intéressé peut bénéficier au titre du présent article.

8.1.2. Ouvriers et employés

Sans condition d'ancienneté en cas d'accident du travail avec hospitalisation et sous réserve que le salarié ait au moins 2 mois d'ancienneté en cas d'accident du travail sans hospitalisation, versement, du jour de la prise en charge par la sécurité sociale et pendant 180 jours, d'une indemnité égale à 90 % de ce qu'aurait été le salaire brut dudit salarié s'il avait travaillé, calculé sur la base de l'horaire habituel du travail ou de l'horaire en vigueur dans l'établissement pendant la période d'indemnisation si ledit horaire a été modifié, déduction faite du montant des indemnités journalières que l'intéressé reçoit de la sécurité sociale (ou de l'équivalent s'il est hospitalisé) et le cas échéant, de tout autre régime de prévoyance comportant participation de l'employeur pour la part correspondant à cette participation.

En cas d'accident de trajet, sous réserve que le salarié ait au moins 6 mois d'ancienneté, versement, du jour de la prise en charge par la sécurité sociale et pendant 150 jours (180 jours s'il y a hospitalisation), d'une indemnité égale à 90 % de ce qu'aurait été le salaire brut de l'intéressé,

calculé comme il est dit ci-dessus et après avoir opéré les mêmes déductions.

En cas de maladie avec hospitalisation, sous réserve que le salarié ait au moins 6 mois d'ancienneté, versement, du jour de la prise en charge par la sécurité sociale et pendant 180 jours, d'une indemnité égale pendant les 45 premiers jours à 90 % et pendant le reste de la période d'indemnisation à 75 % du salaire brut (calcul et déductions comme dit plus haut).

En cas de maladie sans hospitalisation, sous réserve que le salarié ait au moins 1 an d'ancienneté, versement à partir du huitième jour et pendant 150 jours, d'une indemnité égale pendant les 45 premiers jours à 90 % et pendant le reste de la période d'indemnisation à 75 % du salaire brut (calcul et déductions comme dit plus haut).

CAS DE SUSPENSION ANCIENNETE MAINTIEN DU SALAIRE BRUT (IJSS ET RP) 90 % 75 %
Accident du travail Avec hospitalisation 180 jours Sans hospitalisation 2 mois 180 jours
Accident de trajet (+) Avec hospitalisation 6 mois 180 jours Sans hospitalisation 6 mois 180 jours
Maladie (+) Avec hospitalisation 6 mois 45 jours 135 jours Sans hospitalisation 1 an à 45 jours 105 jours (+)
Disposition conventionnelle à comparer avec les dispositions légales qui peuvent s'avérer plus favorables à partir d'une certaine ancienneté.

Au cas où plusieurs absences pour maladie ou accident interviennent au cours d'une même année civile, l'intéressé est indemnisé pour chacune de ces absences dans les conditions indiquées aux paragraphes ci-dessus sans toutefois que le nombre des journées indemnisées puisse, pendant ladite année civile, dépasser au total le maximum prévu selon la cause de l'absence. Lorsque la cause des absences a été successivement la maladie et l'accident, le maximum à prendre en considération est celui qui correspond au cas de l'accident.

8.1.3. Techniciens et agents de maîtrise

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

Après 1 an de présence dans l'entreprise :

- pendant 45 jours : 100 % de ce qu'auraient été les appointements de l'intéressé, s'il avait travaillé, calculés sur son horaire habituel de travail, déduction faite des indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale et éventuellement par d'autres régimes de prévoyance comportant participation de l'employeur ;

- pendant les 105 jours suivants (135 jours en cas d'hospitalisation) : 75 % desdits appointements.

Après 5 ans de présence dans l'entreprise :

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

Après 10 ans de présence :

- pendant 90 jours : 100 % des appointements calculés comme indiqué ci-dessus ;
- pendant les 90 jours suivants : 75 % desdits appointements.

Si au cours de la période de 12 mois suivant le début de la première absence indemnisée l'intéressé est à nouveau absent pour maladie ou accident, il sera à nouveau indemnisé dans les conditions de délai et de calcul indiquées aux paragraphes ci-dessus sans que la durée d'indemnisation puisse, pendant les 12 mois considérés, dépasser au total les périodes d'indemnisation indiquées ci-dessus

selon l'ancienneté de l'intéressé.

ANCIENNETE MAINTIEN DU SALAIRE BRUT - (IJSS et RP) 100 % 75 % inférieur Meme indemnisation que à 1 an pour les ouvriers et - employés supérieur 45 jours 105, 135 jours en à 1 an cas d'hospitalisation supérieur 60 jours 90 jours, 120 jours à 5 ans en cas d'hospitalisation supérieur 90 jours 90 jours à 10 jours

Ces dispositions sont à comparer avec les dispositions légales qui peuvent s'avérer plus favorables à partir d'une certaine ancienneté. 8.1.4. Cadres

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

Après 6 mois de présence dans l'entreprise :

- pendant 1 mois : 100 % de ce qu'auraient été les appointements de l'intéressé, s'il avait travaillé, calculés sur son horaire habituel de travail, déduction faite des indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale et éventuellement par d'autres régimes de prévoyance comportant participation de l'employeur ;
- pendant le mois suivant : 75 % desdits appointements ;

Après 1 an de présence dans l'entreprise :

- pendant 1 mois 1/2 : 100 % des appointements calculés comme indiqué ci-dessus ;
- pendant le mois et demi suivant : 75 % des appointements ;

Après 2 ans de présence :

- pendant 2 mois : 100 % des appointements calculés comme indiqué ci-dessus ;
- pendant les 2 mois suivants (4 mois en cas d'hospitalisation) :
75 % desdits appointements.

Après 3 ans de présence :

- pendant 3 mois : 100 % des appointements calculés comme indiqué ci-dessus ;
- pendant les 3 mois suivants : 75 % des appointements.

Après 5 ans de présence :

- pendant 4 mois : 100 % des appointements calculés comme indiqué ci-dessus ;
- pendant les 4 mois suivants : 75 % des appointements.

Après 10 ans de présence :

- pendant 5 mois : 100 % des appointements calculés comme indiqué ci-dessus ;
- pendant les 5 mois suivants : 75 % des appointements.

Après 15 ans de présence :

- pendant 6 mois : 100 % des appointements calculés comme indiqué ci-dessus ;
- pendant les 6 mois suivants : 75 % des appointements.

ANCIENNETE MAINTIEN DU SALAIRE BRUT - (IJSS et RP) 100 % 75 % inférieur Meme indemnisation que à 6 mois pour les ouvriers et - employés supérieur à 6 mois 1 mois 1 mois supérieur à 1 an 1,5 mois 1,5 mois supérieur 2 mois, 4 mois en cas à 2 ans 2 mois d'hospitalisation supérieur à 3 ans 3 mois 3 mois supérieur à 5 ans 4 mois 4 mois supérieur à 10 ans 5 mois 5 mois supérieur à 15 ans 6 mois 6 mois

Si au cours de la période de 12 mois suivant le début de la première absence indemnisée l'intéressé est à nouveau absent pour maladie ou accident, il sera à nouveau indemnisé dans les conditions de délai et de calcul indiquées aux paragraphes ci-dessus sans que la durée d'indemnisation puisse, pendant les 12 mois considérés, dépasser au total les périodes d'indemnisation indiquées ci-dessus selon l'ancienneté de l'intéressé.

Régime de prévoyance

Article 8.2

En vigueur étendu

8. 2. 1. Salariés bénéficiaires

Les bénéficiaires des garanties prévues aux articles 8. 2 et suivants sont les salariés non cadres titulaires d'un contrat de travail et inscrits à l'effectif de l'entreprise (ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise).

Les VRP sont exclus de l'application de ce régime.

8. 2. 2. Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations décès et rente éducation est le salaire brut annuel (tranches A et B) soumis à cotisation durant les 4 trimestres civils précédant le décès, la déclaration en invalidité permanente et totale, ou l'arrêt de travail du salarié si une période de maladie ou d'invalidité a précédé le décès.

Le salaire de référence servant de base au calcul des indemnités journalières et aux rentes d'invalidité est le salaire brut annuel (tranches A et B) soumis à cotisation durant les 4 trimestres civils précédant l'arrêt de travail initial du salarié.

La tranche A correspond à la fraction du salaire brut dans la limite du plafond annuel de la sécurité

sociale. La tranche B correspond à la fraction de salaire comprise entre le plafond annuel de la sécurité sociale et 3 fois celui-ci.

8. 2. 3. Garanties

8. 2. 3. 1. Garantie décès toutes causes ou invalidité permanente et totale.

Le capital versé est égal à 100 % du salaire de référence des salariés assurés. Ce capital est majoré de 20 % du salaire de référence pour chaque enfant à charge au moment où intervient le décès ou l'invalidité permanente et totale.

Un deuxième capital est versé aux enfants à charge en cas de décès simultané ou postérieur du conjoint ou du partenaire de Pacs ou du concubin notoire, non remarié. Ce deuxième capital est égal au capital versé au moment du premier décès hors majoration pour enfant à charge.

En cas d'invalidité permanente et totale, le salarié perçoit un capital d'un montant identique à celui prévu en cas de décès. Est considéré en situation d'invalidité permanente et totale le salarié reconnu par la sécurité sociale soit comme invalide de 3e catégorie en application de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, soit comme victime d'accident du travail bénéficiant de la rente pour incapacité permanente et totale, majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne.

Le paiement du capital en cas d'invalidité permanente et totale met fin à la garantie décès.

Le capital décès-invalidité permanente et totale est versé au salarié lui-même en cas d'invalidité permanente et totale ou au (x) bénéficiaire (s) qu'il aura expressément désigné (s) en cas de décès. A défaut de désignation expresse, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :

- à son conjoint non séparé de corps judiciairement ni divorcé ;
- à défaut, à la personne liée au salarié par la signature d'un Pacs ;
- à défaut, à son concubin notoire ;
- à défaut, à ses enfants par parts égales entre eux ;
- à défaut, à ses père et mère par parts égales entre eux ;
- à défaut, à ses autres héritiers par parts égales entre eux.

Lorsqu'il y a attribution de majorations familiales, chacune d'entre elles est versée au profit de l'enfant au titre duquel elle est accordée ou, si l'enfant est mineur ou majeur protégé, à son représentant légal.

Concubin, partenaire de Pacs

Sont assimilés à des conjoints au sens légal les partenaires liés par un Pacs si le contrat de Pacs a été conclu depuis au moins 2 ans avant la date du sinistre ouvrant droit à la garantie. Cette condition n'est pas exigée si le bénéficiaire peut justifier d'une durée de vie commune avec le participant d'au moins 2 ans avant la date du sinistre.

Sont également assimilés à des conjoints au sens légal les concubins pouvant justifier avoir vécu notoirement avec le participant depuis au moins 2 ans avant la date du sinistre. De plus, ils doivent être, comme le participant décédé, libres, au regard de l'état civil, de tout lien de mariage ou de contrat de Pacs.

En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin ou lié par un Pacs, ce délai de 2 ans n'est pas exigé.

Enfants à charge

Sont considérés comme enfants à charge les enfants du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs ou reconnus :

- jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;

- jusqu'à leur 26e 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 de 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 demandeur d'emploi ou stagiaire de la formation professionnelle ;

- d'être employé dans un centre d'aide par le travail en tant que travailleur handicapé ;

- sans limitation de durée en cas d'invalidité reconnu avant le 26e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e 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'il est titulaire 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.

8. 2. 3. 2. Garantie rente éducation.

En cas de décès ou d'invalidité permanente et totale du salarié, est prévu au bénéfice des enfants à charge (définis à l'article 8. 2. 3. 1) le versement d'une rente éducation dont le montant est fixé à :

- jusqu'au 16e anniversaire de l'enfant : 6 % du salaire de référence ;

- au-delà et jusqu'au 18e anniversaire : 8 % du salaire de référence (jusqu'au 26e anniversaire de l'enfant si poursuite d'études ou événements assimilés).

De plus, si l'enfant est reconnu invalide dans les conditions définies à l'article 8. 2. 3. 1, il lui est versé une rente à hauteur de 6 % du salaire de référence jusqu'à son 16e anniversaire, puis une rente viagère à hauteur de 8 % du salaire de référence.

Pour les enfants orphelins de père et de mère, la rente est doublée.

8. 2. 3. 3. Garantie incapacité de travail. - Relais mensualisation.

En cas d'incapacité de travail pour cause de maladie, accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, les salariés bénéficient des dispositions de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 conclu dans diverses branches des industries agroalimentaires, auxquelles s'ajoutent les dispositions plus favorables de la présente convention collective.

Lorsque cette incapacité de travail se poursuit au-delà des périodes prévues par les dispositions de mensualisation susvisées, les salariés bénéficient d'une indemnisation complémentaire à celle de la sécurité sociale à hauteur de 60 % du salaire de référence sous déduction des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale, et ce jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail.

En cas d'épuisement des droits à mensualisation, l'indemnisation intervient après la franchise de la sécurité sociale.

Sont couverts les salariés non cadres dont le contrat de travail est toujours en vigueur, qui se trouvent être en arrêt de travail à compter ou postérieurement à la date d'effet de l'adhésion de l'entreprise au présent régime de prévoyance ainsi que ceux couverts au titre de la reprise des encours prévue à l'article 8. 2. 5.

Pour les salariés bénéficiaires qui n'ont pas l'ancienneté requise pour bénéficier des dispositions de mensualisation susvisées, l'indemnisation complémentaire de l'incapacité de travail prend effet après un arrêt de travail continu de 180 jours.

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.

Les indemnités journalières complémentaires ne sont versées que si le salarié perçoit des indemnités journalières de la sécurité sociale. Lorsque le régime de la sécurité sociale réduit ses prestations, les indemnités journalières complémentaires sont réduites à due concurrence.

Le service des indemnités journalières complémentaires cesse :

- à la date de cessation de versement des indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- lors de la reprise du travail du salarié ;
- au décès du salarié ;
- lors de la mise en invalidité ;

- à la date de liquidation de la pension vieillesse pour inaptitude, versée par la sécurité sociale.

8. 2. 3. 4. Garantie invalidité.

En cas d'invalidité réputée permanente consécutive à une maladie ou à un accident, ou en cas d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle survenant pendant la période d'affiliation du salarié au présent régime, le salarié perçoit les prestations suivantes :

- pour une invalidité de 1re catégorie ou une incapacité permanente dont le taux est compris entre 33 % et 66 %, le montant de la rente est de 36 % du salaire de référence, sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale ;

- pour une invalidité de 2e ou 3e catégorie ou une incapacité permanente dont le taux est égal ou supérieur à 66 %, le montant de la rente est de 60 % 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 d'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 du salarié. La rente est réduite ou suspendue en cas de réduction ou de suspension de la pension versée par la sécurité sociale.

8. 2. 4. Revalorisations

Les prestations versées en cas d'incapacité de travail et d'invalidité sont revalorisées sur la base de l'évolution du point de retraite AGIRC, dans la limite de 90 % du rendement de l'actif général d'ISICA Prévoyance.

Les rentes éducation sont revalorisées chaque année sur décision du conseil d'administration de l'OCIRP désigné à l'article 8. 3 du présent accord.

8. 2. 5. Reprise des encours

L'entreprise qui adhère au 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 8. 2. 3. Les salariés reconnus invalides par la sécurité sociale ne seront pas indemnisés au titre du présent régime de prévoyance ;

- si l'entreprise a souscrit antérieurement auprès d'un organisme assureur un contrat garantissant les risques incapacité de travail et invalidité, les prestations indemnités journalières et les rentes d'invalidité seront revalorisées dans les conditions définies à l'article 8. 2. 4.

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 8. 2. 3. 4, sauf si le droit à une prestation d'invalidité est né pendant une période garantie par le contrat assureur précédent.

Concernant la garantie décès et conformément à l'article 7. 1 de la loi Evin, celle-ci sera maintenue par le précédent assureur au profit des salariés ou anciens salariés bénéficiant de prestations incapacité ou invalidité complémentaires, à la date de résiliation du contrat de prévoyance.

Sous cette réserve, les garanties décès et rente éducation, définies aux articles 8. 2. 3. 1 et 8. 2. 3. 2, s'appliquent aux salariés en arrêt de travail dont le contrat de travail est en cours à la date d'adhésion de l'entreprise du présent régime.

La prise en charge des risques en cours est financée par une cotisation sur 3 ans à raison de 0, 05 % et fait l'objet d'un compte spécifique.

8. 2. 6. Cotisations et répartitions

Les cotisations sont assises sur le salaire brut tranches A et B.

(En pourcentage.) GARANTIE TAUX DE COTISATION PART EMPLOYEUR PART SALARIÉ
Décès 0, 19 (*) 0, 12 0, 07 Rente éducation 0, 11 (*) 0, 06 0, 05 Incapacité de travail 0, 13 0, 13
Reprise d'encours incapacité de travail 0, 03 0, 03 Invalidité 0, 08 0, 08 Reprise d'encours invalidité
0, 02 0, 02 Total 0, 56 0, 28 0, 28 (*) Taux d'appel sur 3 ans.

Selon le tableau ci-dessus, la répartition du total des cotisations est établie sur la base de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

Enfin les taux de cotisation de la garantie décès et de la garantie rente éducation sont des taux d'appel sur 3 ans à compter de la date de signature du présent avenant. A l'issue de ces 3 années, les taux contractuels de ces deux garanties seront appliqués, à savoir 0, 24 % du salaire brut pour la garantie décès et 0, 14 % du salaire brut pour la garantie rente éducation.

Désignation des organismes assureurs

Article 8.3

En vigueur étendu

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, incapacité de travail et invalidité prévues au présent titre.

L'OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, est désignée pour assurer la garantie rente éducation. ISICA Prévoyance reçoit délégation de la part de cette dernière pour appeler les cotisations et gérer les prestations.

Les modalités d'organisation de la mutualisation du régime seront réexaminées par la commission nationale paritaire au cours d'une réunion, et ce dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet du présent avenant.

La commission se réunit au moins une fois par an pour examiner les résultats du régime de prévoyance ainsi que toutes les statistiques ou éléments concernant le régime dont elle pourrait avoir besoin.

Changement d'organisme assureur

Article 8.4

En vigueur étendu

En cas de changement d'organisme assureur décidé par les partenaires sociaux à l'occasion d'une révision du présent régime, les prestations incapacité de travail et invalidité permanente 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 quittés (ISICA Prévoyance, OCIRP). Par ailleurs, la revalorisation de ces prestations sera assurée par le nouvel organisme dans des conditions au moins identiques à celles définies dans le présent régime.

Les salariés en incapacité de travail avant le changement d'organisme assureur se verront maintenir les garanties décès nées du présent régime de prévoyance par ISICA Prévoyance et l'OCIRP. (1)
L'article 8-4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, la couverture du risque décès devant inclure une clause de maintien de la garantie décès en cas d'incapacité de travail ou d'invalidité.

(Arrêté du 3 décembre 2008, art. 1er)

Effet. # Clause de sauvegarde

Article 8.5

En vigueur étendu

Les entreprises sont tenues d'affilier leurs salariés au présent régime de prévoyance à compter de la date d'entrée en vigueur de celui-ci. Une notice d'information sera remise par l'employeur à chacun des salariés bénéficiaires de l'entreprise afin de lui faire connaître les caractéristiques dudit régime (détail des garanties, désignation de l'organisme assureur, formalités de prise en charge).

Par exception et sous réserve des dispositions de l'article L. 912-1, 2e alinéa, du code de la sécurité sociale, les entreprises ayant souscrit antérieurement à la date d'effet du présent accord un contrat de prévoyance au profit des salariés visés par le présent régime de prévoyance, assurant des garanties à des niveaux strictement supérieurs à celles prévues à l'article 8. 2. 3, ne seront pas tenues d'adhérer à l'organisme désigné à l'article 8. 3 tant que ledit contrat sera en vigueur.

Clause pour adhésion tardive

Article 8.6

En vigueur étendu

En cas d'adhésion intervenant après la date d'application du présent régime de prévoyance, ISICA Prévoyance procédera à l'analyse du risque propre à l'entreprise concernée et portant sur les garanties couvertes par le présent régime de prévoyance, et ce au regard des déclarations faites par l'entreprise sur le nombre de salariés en arrêt de travail. ISICA Prévoyance évaluera, le cas échéant, la nécessité de constituer des provisions, et adaptera le montant des cotisations dues par l'entreprise afin d'éviter tout déséquilibre éventuel du régime de prévoyance.

TITRE IX : Sécurité - Hygiène - Repas.

En vigueur étendu

Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en oeuvre pour préserver la santé des salariés occupés dans les différents établissements.

L'entreprise doit mettre en application toutes dispositions propres à améliorer la sécurité des salariés, les conditions d'hygiène du travail et à développer la prévention.

Sécurité.

Article 9.1

En vigueur étendu

9.1.1. Formation des membres du CHSCT

Dans les entreprises ou établissements de moins de 300 salariés, l'employeur prend toutes dispositions pour que soit assurée aux salariés nouvellement désignés comme membres du CHSCT la formation leur permettant d'exercer leurs fonctions dans les meilleures conditions, en les faisant participer à tous stages, tant extérieurs qu'intérieurs à l'entreprise, susceptibles de leur apporter ladite formation.

Les entreprises prennent, de même, toutes dispositions pour assurer, en tant que de besoin, le recyclage des membres du CHSCT ayant déjà reçu cette formation. En tout état de cause cette formation doit être renouvelée lorsque les intéressés ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non.

La durée de chacune des formations prévues aux alinéas ci-dessus est d'au moins 3 jours. Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel.

Dans les établissements occupant 300 salariés et plus, cette formation est assurée conformément au code du travail.

9.1.2. Matériel de protection

Les employeurs veillent 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 afférentes.

Les employeurs s'engagent à veiller à la qualité et à l'efficacité du matériel de protection et à rechercher, en accord avec le CHSCT ou les délégués du personnel, les moyens les plus appropriés pour assurer la sécurité des travailleurs. Les salariés doivent respecter les consignes prises pour la prévention des accidents, et notamment celles concernant le port de matériels de protection individuels.

Pour toute machine dont la mise en route ou le fonctionnement présente des risques particuliers d'accident, une information systématique des salariés sur les risques connus et la formation nécessaire sur les précautions à prendre pour les éviter sont assurées, au poste même de travail. Dans toute la mesure du possible, il est recouru à une signalisation spécifique notamment par voie d'affiches, affichettes, plaque.

Le personnel d'encadrement a la préoccupation constante de la sécurité du personnel dont ils dirigent le travail. Un effort particulier est fait en ce sens en utilisant notamment les moyens résultant de la loi sur la formation.

Dans les cas où la suppression ou la réduction d'une nuisance peut être obtenue soit par une protection individuelle contraignante pour le salarié, soit par un équipement protecteur du matériel, le choix devra être fait, sauf impossibilité, en faveur de la seconde hypothèse.

Des effets de protection sont fournis pour certains postes particuliers exposant les vêtements des ouvriers à une détérioration prématurée et anormale.

L'entretien des dispositifs ou des effets de protection est assuré par l'employeur qui en conserve la propriété.

Les ouvriers travaillant dans les chambres froides sont munis, par les soins de l'établissement, de vêtements appropriés.

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

Les entreprises doivent rappeler dans le cahier des charges, qu'elles établissent à l'occasion d'appels d'offres ou de commandes de matériel, la nécessité où sont les fabricants ou vendeurs de fournir un matériel équipé de toutes les protections exigées par la réglementation française en vigueur.

9.1.3. Evaluation des risques

Dans chaque établissement, le chef d'entreprise doit :

- évaluer les risques pour la sécurité et la santé physique et mentale des salariés, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail ; à la suite de cette évaluation et en tant que de besoin, les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production mises en oeuvre par l'employeur doivent garantir un meilleur niveau de protection à la sécurité et à la santé des travailleurs et être intégrées dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement. Le bilan de cette évaluation des risques doit être consigné et mis à jour, au moins une fois par an, dans un document unique ;

- lorsqu'il confie des tâches à un salarié, prendre en considération les capacités de l'intéressé à mettre en oeuvre les précautions nécessaires pour la sécurité et la santé.

Hygiène.

Article 9.2

En vigueur étendu

Compte tenu du caractère d'industrie alimentaire des activités visées par la présente convention, les parties invitent le personnel à observer la plus grande propreté corporelle et à suivre scrupuleusement les prescriptions légales sur l'hygiène de la fabrication des produits alimentaires.

Les règlements intérieurs des établissements prévoient toutes dispositions à cet égard.

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

Chaque fois que la situation des locaux le permet, et spécialement dans le cas de construction d'usines nouvelles ou d'ateliers détachés, il est prévu des installations de douches appropriées.

Les salariés affectés à des travaux particulièrement salissants, doivent pouvoir bénéficier de ces douches quotidiennement un quart d'heure avant la fin du temps de travail.

Les établissements fournissent des vêtements spéciaux de travail au personnel suivant des modalités

à définir dans le cadre de chaque établissement intéressé.

Repas.

Article 9.3

En vigueur étendu

Dans le cadre des réalisations sociales, l'employeur doit mettre à la disposition du personnel :

- a) Un appareil permettant de réchauffer ou cuire rapidement les aliments ;
- b) Des assiettes, des couverts et des verres ;
- c) Lorsque la disposition des lieux le permet et spécialement dans le cas de construction d'usines nouvelles et, en tout état de cause, lorsque le nombre de personnes intéressées atteint au moins 25, un local clair, propre, aéré et chauffé est mis à la disposition du personnel pour lui permettre de prendre ses repas, après consultation du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel. Une installation d'eau chaude nécessaire au nettoyage de la vaisselle y est prévue.

TITRE X : Dispositions particulières applicables à certaines catégories de salariés

Salariés handicapés.

Article 10.1

En vigueur étendu

Tout employeur occupant au moins 20 salariés doit employer, à temps plein ou à temps partiel, des mutilés de guerre et des personnes handicapées, dans la proportion de 6 % de l'effectif total de ses salariés conformément à la réglementation en vigueur.

A défaut, l'employeur peut s'acquitter de l'obligation légale d'emploi des salariés handicapés par le versement d'une contribution financière annuelle forfaitaire, la sous-traitance de certains travaux, l'application d'un programme en faveur des salariés handicapés conformément à la réglementation en vigueur.

Le salaire des salariés handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi ne peut être inférieur à celui résultant de l'application des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles.

Toutefois, dans des conditions déterminées par voie réglementaire, des réductions de salaire peuvent être autorisées lorsque leur rendement professionnel est notoirement diminué : catégorie B ou C :

10 % du salaire normalement alloué au travailleur valide accomplissant la même tâche.

Il n'y a pas d'abattement pour la catégorie A (handicap léger).

Lorsque le salaire ainsi réduit est inférieur au SMIC, la décision est prise par le directeur départemental du travail et de l'emploi, si la réduction n'excède pas 10 % du minimum garanti.

Le chef d'établissement s'efforce, dans la mesure des postes disponibles, d'affecter les salariés handicapés à des travaux leur permettant de bénéficier d'un salaire égal à celui des salariés de même catégorie. Cette recherche est effectuée en collaboration avec le médecin du travail et le CHSCT.

Les salariés handicapés sont autorisés à rentrer 5 minutes après le début du travail et à sortir 5 minutes avant la cessation de celui-ci.

Jeunes salariés.

Article 10.2

En vigueur étendu

Les conditions particulières de travail des jeunes salariés sont réglées conformément à la loi et à la présente convention. Il est expressément rappelé que les jeunes de moins de 18 ans doivent être soumis tous les 3 mois à un examen médical. Ils sont exclus du travail de nuit.

Dans tous les cas où les jeunes travailleurs de 16 à 18 ans effectuent d'une façon courante et dans des conditions égales d'activité, de rendement et de qualité, des travaux habituellement confiés à des adultes, ils sont rémunérés selon les tarifs établis pour la rémunération du personnel adulte effectuant ces mêmes travaux.

Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans ne bénéficiant pas d'un contrat d'apprentissage ont la garantie du salaire minimum de la catégorie ou de l'emploi auxquels ils sont rattachés, sous réserve de l'abattement correspondant à leur âge et à leur temps de pratique dans l'établissement.

Ces abattements sont les suivants :

- moins de 17 ans : 20 % ;

- de 17 à 18 ans : 10 %.

Ces abattements disparaissent après 3 mois de service dans l'établissement sans préjudice des dispositions de l'article R. 141-1 du code du travail.

En tout état de cause, ces abattements ne doivent pas entraîner une rémunération inférieure au minimum légal.

Femmes enceintes.

Article 10.3

En vigueur étendu

Les femmes enceintes de 4 mois révolus sont autorisées à rentrer 5 minutes après le début du travail et à sortir 10 minutes avant la cessation de celui-ci ; ces aménagements d'horaires, qui sont rémunérés, sont notamment destinés à éviter la bousculade dans les vestiaires et à faciliter l'accès des transports en commun.

TITRE XI : Organisation du temps de travail

Mesures d'assouplissement dans l'organisation hebdomadaire du travail.

Article 11.1

En vigueur étendu

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

11.1.1. Equipes de suppléance

A des horaires réduits spéciaux de fin de semaine ; ces horaires réduits spéciaux peuvent être mis en place au niveau de l'entreprise, d'un établissement, d'un service ou d'un atelier et dans le cadre d'une durée forfaitaire de 24 heures réparties sur 2 ou 3 jours ; les entreprises peuvent faire appel pour ces horaires réduits spéciaux soit à des salariés volontaires faisant déjà partie de l'entreprise, soit à des salariés embauchés à cet effet.

La mise en oeuvre de ces horaires réduits spéciaux est subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou à l'autorisation de l'inspection du travail donnée après information et consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'ils existent.

La rémunération du temps de travail des salariés intéressés est majorée d'au moins 50 % par rapport à celle qui serait due pour une durée équivalente, effectuée sur un horaire normal de l'entreprise.

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

Le personnel travaillant en équipes de suppléance bénéficie d'une pause " casse-croûte " de 30 minutes par jour non fractionnée lorsque le temps de travail quotidien est inférieur ou égal à 10 heures de travail effectif, de 2 pauses " casse-croûte " de 20 minutes lorsque celui-ci est supérieur à 10 heures de temps de travail effectif (1).

Le temps de travail s'entend du temps de travail effectif tel que défini à l'article L. 212-4 alinéa 1 et

à l'article 1.1 de l'accord du 24 mars 1997.

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

Les salariés qui ont accepté de faire partie de ces équipes bénéficient en priorité d'un droit de retour dans les équipes de semaine lorsque des postes similaires sont vacants, éventuellement après avoir reçu une formation appropriée. Les salariés qui ont été engagés spécifiquement pour faire partie de ces équipes bénéficient de ce même droit. Une information sur les postes disponibles doit être faite par tous moyens appropriés auprès des salariés concernés, ainsi qu'auprès des délégués syndicaux et du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

11.1.2. Repos hebdomadaire

A l'octroi du 2e jour de repos hebdomadaire un autre jour que le samedi ; par principe les salariés bénéficient de 48 heures de repos consécutives incluant le dimanche, sauf accord d'entreprise relatif à la modulation.

La possibilité de donner le repos hebdomadaire par roulement lorsque l'organisation du travail est en continu ou en cas de surcroît temporaire d'activité dû, notamment, à une commande exceptionnelle ou à un contrat d'exportation.

11.1.3. Equipes chevauchantes

Au travail par équipes chevauchantes : ce travail peut être mis en place par accord d'entreprise ou d'établissement ou avec l'autorisation de l'inspection du travail donnée après information et consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent. La composition nominative de chaque équipe devra être affichée.

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

11.1.4. Horaires atypiques

A des reports d'heures d'une semaine sur l'autre dans le cadre d'horaires hebdomadaires flexibles ou cycliquement inégaux.

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

Si l'horaire hebdomadaire flexible entraîne des reports d'heures d'une semaine sur une autre, ces reports ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires pourvu qu'ils résultent d'un libre choix du salarié concerné. Ces reports ne peuvent excéder 8 heures par semaine et leur cumul ne peut avoir pour effet de porter le total des heures reportées à plus de 16 sans préjudice des dispositions des articles L. 212-5 et L. 212-5-1.

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

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

Dans le cas de travail posté en cycle continu, la durée moyenne hebdomadaire du travail est systématiquement fixée au maximum à 35 heures. Lorsqu'il est fait usage de cette faculté, les salariés concernés doivent obligatoirement bénéficier de 2 jours de repos consécutifs par semaine.

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

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 220-2 du code du travail (arrêté du 14 février 2005, art. 1er).

Travail du dimanche et des jours fériés.

Article 11.2 En vigueur étendu

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

D'autre part, les heures effectuées habituellement le dimanche sont majorées de 30 % à condition qu'il n'ait pas déjà été tenu compte, au moment de l'embauche, de l'obligation du travail habituel du dimanche dans la fixation de la rémunération de l'intéressé. Si, à l'occasion de l'embauchage, il en est tenu compte, ce point doit être précisé par écrit. Cette majoration ne se cumule pas avec celle

visée à l'article 11.1.4 ci-dessus.

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

Le paiement d'un jour férié n'est pas subordonné à l'accomplissement de la dernière journée de travail le précédant et de la première journée de travail le suivant ; par conséquent, l'absence, même non autorisée et non justifiée, d'un salarié au cours de l'une de ces 2 journées, ou de l'une et l'autre d'entre elles, ne saurait être sanctionnée par le non-paiement du jour férié.

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

Au cas où un salarié serait amené, en raison des nécessités du service, à travailler un jour férié, il aurait droit à un jour de repos compensateur n'entraînant aucune réduction de la rémunération du mois au cours duquel ce repos serait pris, et cela de préférence à la majoration de rémunération dont il serait susceptible de bénéficier au titre de son travail ledit jour férié ; si les nécessités du service ne permettent pas d'accorder ce repos compensateur, le salarié serait, dans les conditions prévues par la réglementation applicable à la journée du 1er Mai, indemnisé pour le travail effectué le jour férié.

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

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

Travail de nuit.

Article 11.3

En vigueur étendu

11.3.1. Conditions de mise en place du travail de nuit

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

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

- soit impossible techniquement d'interrompre, chaque jour, le fonctionnement des équipements utilisés ;

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

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

La mise en place du travail de nuit ne peut se faire qu'après accord d'entreprise. A cette occasion, les partenaires pourront étudier les solutions alternatives plus favorables et définiront les mesures destinées à améliorer les conditions de travail des travailleurs ainsi que celles destinées à faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice des responsabilités familiales et sociales, notamment en ce qui concerne les moyens de transport. Dans tous les cas, et là où il existe, le CHSCT est consulté.

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

11.3.2. Définition du travail de nuit

Conformément à l'article L. 213-1-1 du code du travail, constitue un travail de nuit tout travail

accompli entre 21 heures et 6 heures.

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

La période substituée doit être définie par l'accord collectif.

11.3.3. Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit, tout salarié :

- dont l'horaire de travail habituel le conduit, au moins 2 fois par semaine, à effectuer au moins 3 heures de son temps de travail quotidien dans la plage horaire définie à l'article 11.3.2 ;

- soit qui accomplit sur une année civile au moins 300 heures de travail effectif sur la plage horaire définie à l'article 11.3.2 ci-dessus.

11.3.4. Durée du travail de nuit

La durée quotidienne effectuée par un salarié travaillant de nuit ne peut excéder 8 heures, à l'exception des salariés occupés dans le cadre de l'article L. 221-5-1 du code du travail.

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

La durée maximale quotidienne du poste de nuit peut être portée à 12 heures pour les travailleurs de nuit exerçant des activités de maintenance, 3 fois par semaine dans la limite de 12 semaines par an.

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

Les salariés travaillant de nuit dont le temps de travail effectif quotidien est égal ou supérieur à 7 heures 30 bénéficient d'une pause dite de casse-croûte d'une durée de 30 minutes. Conformément à l'article L. 220-2 du code du travail, lorsque le temps de travail effectif atteint 6 heures, la durée de cette pause est de 20 minutes.

Les pauses précitées ne sont pas rémunérées. Elles ne sont pas cumulables avec toute autre pause d'origine conventionnelle ou non ayant la même fonction.

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

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

11.3.5. Contreparties

11.3.5.1. Repos compensateur.

Tout travailleur de nuit tel que défini à l'article 11.3.3 ci-dessus, accomplissant 1 582 heures de travail effectif de nuit dans l'année bénéficie, en sus des repos compensateurs ou avantages financiers de remplacement prévus par la présente convention collective, d'un repos payé de 2 jours par an.

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

Le repos compensateur objet du présent article sera également dû aux cadres dits autonomes dont le temps de travail est décompté sous forme d'un forfait annuel en jours dès lors qu'ils auront acquis au cours de l'année civile la qualité de travailleur de nuit au titre de l'article 11.3.3 susvisé.

11.3.5.2. Prime de nuit.

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

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

Les salariés concernés doivent être informés de leur passage en équipe de nuit au moins 3 jours ouvrés à l'avance. Au cas où ce délai ne serait pas respecté, la majoration prévue ci-dessus est portée à 75 % pendant une durée maximale de 1 semaine.

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

11.3.5.3. Prime de panier.

Tout salarié effectuant au moins 4 heures de travail effectif sur la plage horaire nocturne de 8 heures retenue par l'employeur entre 21 heures et 6 heures bénéficie de la fourniture d'un repas ou, à défaut, d'une indemnité forfaitaire égale à 2,65 fois le minimum garanti en vigueur.

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

11.3.6. Droits des travailleurs de nuit

11.3.6.1. Priorité pour un emploi de jour.

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

11.3.6.2. Transfert à un poste de jour pour raisons familiales.<RL Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, telles que la garde d'un enfant de moins de 6 ans ou la prise en charge par le seul salarié d'une personne dépendante, le travailleur de nuit peut demander son affectation sur un poste de jour.

11.3.6.3. Transfert à un poste de jour pour raisons médicales.

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

Dans ce cas, l'intéressé continue à percevoir la majoration prévue à l'article 11.3.5.2 ci-dessus jusqu'à la fin du mois en cours et au minimum pendant 2 semaines.

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

11.3.6.4. Droit pour le salarié de refuser un emploi de nuit.

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

Lorsque le contrat de travail prévoit que le salarié occupé à un poste de jour pourra être occupé en qualité de travailleur de nuit, l'intéressé sera fondé à refuser son affectation à un poste de nuit s'il justifie que cette affectation serait incompatible avec des obligations familiales impérieuses, telles que la garde d'un enfant de moins de 6 ans ou la prise en charge par le seul salarié d'une personne dépendante, sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

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

11.3.6.5. Surveillance médicale des travailleurs de nuit.

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

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

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

11.3.6.6. Sécurité.

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

11.3.6.7. Formation des travailleurs de nuit.

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

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

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

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

11.3.6.8. Représentation du personnel.

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

11.3.6.9. Protection des femmes enceintes.

Un régime de protection des femmes enceintes ou ayant accouché et travaillant de nuit est mis en place par la loi du 9 mai 2001 " relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ". Cette protection se traduit, pour les intéressées, par un droit de transfert sur un poste de jour et, en l'absence d'une telle possibilité de reclassement, par la suspension de leur contrat de travail assortie d'une garantie de rémunération.

L'affectation d'une salariée enceinte sur un poste de jour ne doit avoir aucune incidence ni sur la rémunération ni sur toute autre forme de contrepartie.

Pauses - Repos.

Article 11.4

En vigueur étendu

11.4.1. Repos payé

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

11.4.1.2. Le personnel travaillant habituellement en équipe alternante de 2 x 8 bénéficie d'un repos payé correspondant à 1/100 d'heure de repos par heure de travail effectif ; ce repos est pris en principe par journée entière, dont la date est fixée d'un commun accord en fonction des nécessités de la production.

11.4.1.3. Les dispositions des 2 articles précédents ne se cumulent pas avec celles qui pourraient exister dans les entreprises pour les mêmes contraintes, notamment sous forme d'indemnisation. Ces entreprises peuvent négocier la transformation en repos payé des majorations et indemnités diverses, conventionnelles ou contractuelles, existant en la matière.

11.4.2. Pauses non payées

11.4.2.1. Travail à la chaîne (1).

Les pauses définies ci-dessous ne sont pas rémunérées. Elles ne constituent pas du temps de travail effectif dès lors que les dispositions de l'article 1.1 de l'accord du 18 mars 1999 sont réunies.

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

Lorsque la durée journalière du travail est organisé en 2 périodes autour d'un arrêt pour le repas, le personnel travaillant sur une chaîne dont le mouvement est ininterrompu et maintenu au même rythme pendant la durée de chaque période bénéficie à l'intérieur de la période de travail, sans que celle-ci soit allongée, d'une ou plusieurs pauses dont la durée est au total pour la journée égale à 1/4

d'heure.

11.4.2.2. Pause repas. - Salarié "posté".

Le salarié " posté " dont le travail est organisé sur une amplitude journalière de 8 heures bénéficie d'une pause dite de " repas " non fractionnable de 30 minutes, étant entendu qu'aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

Il bénéficie d'un repos compensateur annuel calculé à raison de 1 jour par semestre de travail posté dès lors que le salarié aura effectué 600 heures de travail effectif sur celui-ci.

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

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 220-2 du code du travail (arrêté du 14 février 2005, art. 1er).

Travail à temps partiel.

Article 11.5

En vigueur étendu

Le salarié employé à temps partiel bénéficie des droits reconnus aux salariés à temps complet par les textes en vigueur notamment en terme de rémunération, sous réserve des modalités spécifiques prévues par le présent article.

Les contrats de travail à temps partiel peuvent prévoir une répartition de la durée du travail sur la semaine ou sur le mois.

Les entreprises souhaitant mettre en oeuvre le temps partiel choisi devront en définir les modalités de mise en oeuvre par un accord collectif.

Le salarié à temps partiel qui souhaite occuper ou reprendre un emploi à temps plein, de même que le salarié à temps plein qui désire occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Le salarié à temps partiel bénéficie d'une classification répondant au contenu de son poste et aux dispositions de la présente convention collective. Il dispose des mêmes droits que les salariés à

temps complet en matière de promotion et de formation.

Le salarié à temps partiel bénéficie également d'une priorité d'affectation aux emplois à temps complet correspondant à sa qualification professionnelle sous réserve d'en exprimer le souhait par lettre recommandée avec accusé de réception.

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

Il est prévu par ailleurs que les heures complémentaires prévues au contrat peuvent être portées de 1/10 de l'horaire contractuel à 1/3 de celui-ci pour le personnel volontaire.

Il est rappelé que les contrats à temps partiel annualisés conclus antérieurement à la loi du 19 janvier 2000 demeurent en vigueur.

Les modalités d'application des textes en vigueur en matière de temps partiel doivent également faire l'objet d'un accord d'entreprise (1).

Dans le cadre de tels accords d'entreprise, il peut être dérogé :

- à la durée minimale du travail qui est, en principe, fixée à 800 heures par an (durée minimale d'emploi pour le versement de certaines prestations de sécurité sociale) ;

- lorsque la nature de l'emploi ne permet pas de fixer à l'avance avec précision les périodes de travail et la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes, le délai de prévenance pour fixer ces périodes et cette répartition, qui est arrêtée conventionnellement à 7 jours, peut être modifiée dans la limite de 15 jours ;

- en cas de modification de la répartition de la durée du travail, celle-ci doit être notifiée à l'intéressé au moins 7 jours calendaires à l'avance.

La période minimale de travail continue est fixée à 2 heures par jour ouvré. Le nombre des interruptions d'activité au cours d'une même journée, qui doivent être exceptionnelles et motivées, est limitée à un.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-4-6 du code du travail (arrêté du 14 février 2005, art. 1er).

Travail intermittent.

Article 11.6

En vigueur étendu

11.6.1. Définition

Compte tenu de la spécificité de nos secteurs professionnels connaissant d'importantes fluctuations d'activité sur l'année, il convient de permettre aux entreprises concernées de s'y adapter en leur donnant la possibilité de conclure des contrats de travail intermittents pour pourvoir des emplois permanents comportant par nature une alternance de périodes travaillées et non travaillées.

Cette forme de travail peut concerner tous les emplois de la branche, quel que soit leur qualification : ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, cadres.

11.6.2. Statut du salarié intermittent

Le salarié intermittent bénéficie d'une classification répondant au contenu de son poste (cf. annexe) et aux dispositions des conventions et accords collectifs. Il dispose des mêmes droits que les salariés à temps complet en matière de promotion et de formation.

Le salarié intermittent bénéficie en outre d'une priorité d'affectation aux emplois à temps complet correspondant à sa qualification professionnelle sous réserve d'en exprimer le souhait par lettre recommandée avec accusé de réception.

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

11.6.3. Contrat de travail intermittent

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

11.6.4. Durée annuelle minimale de travail

La durée minimale de travail est fixée à 800 heures sur 12 mois consécutifs, sauf si le salarié exerce

une autre activité lui permettant d'atteindre ce seuil ou s'il en fait la demande expresse. Cette durée annuelle minimale de travail sera atteinte par l'addition des périodes de travail qui alterneront avec des périodes non travaillées.

11.6.5. Périodes travaillées

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

- Pour les périodes d'emploi connues à l'avance, le contrat en détermine les date de début et de fin ;

- Pour des périodes d'emploi dont les dates de début et de fin ne peuvent pas être déterminées avec précision le contrat prévoit le nombre de périodes (en fonction des variations saisonnières ou de production ou des contraintes commerciales).

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

Le salarié peut refuser les dates proposées ou la répartition des horaires dans la limite de 2 fois si la proposition est incluse dans la durée annuelle fixée et de 4 fois si elle constitue un dépassement de cette durée.

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

11.6.6. Dépassement possible de la durée de travail contractuelle

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

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

11.6.7. Périodes non travaillées

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

11.6.8. Rémunération

Le salarié intermittent perçoit une rémunération correspondant à son coefficient hiérarchique.

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

Le salarié intermittent bénéficie de droits légaux et conventionnels, sous réserve pour ces derniers, des modalités spécifiques prévues par l'article 1-1 de la présente convention.

Le lissage de la rémunération est possible, avec l'accord du salarié, sur la base de 1/12 de la rémunération de base, primes, gratifications et indemnités de congés payés comprises. A défaut, la rémunération sera calculée selon l'horaire réellement travaillé.

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

Compte épargne-temps (CET).

Article 11.7 (1)

En vigueur étendu

La mise en oeuvre du compte épargne-temps (CET) fait l'objet d'un accord d'entreprise. *A défaut d'accord, l'entreprise ne peut mettre en place un CET qu'après consultation, là où ils existent, du comité d'entreprise ou des délégués du personnel* (2). Il est rappelé que le CET a pour finalité de permettre, à tout salarié qui le souhaite, d'accumuler des droits en vue de bénéficier d'un congé de longue durée rémunéré. Tous les salariés, titulaires d'un contrat à durée indéterminée, peuvent bénéficier du CET éventuellement mis en place dans l'entreprise sous réserve de justifier d'une ancienneté de 1 an au sein de l'entreprise ou d'une entreprise de son groupe d'appartenance (3). Le CET peut faire l'objet de différents apports, par le salarié tels que prévus par l'article L. 227-1 du code du travail, et, le cas échéant, par l'employeur au moyen d'abondement et selon des modalités définies par accord d'entreprise. Les primes et indemnités figurant parmi les éléments pouvant être inscrits au CET sont transformées en temps selon le salaire horaire brut du salarié au moment de leur acquisition sur le compte. Toutes les majorations de salaire pour lesquelles la présente convention prévoit une possibilité de transformation en repos peuvent être affectées au compte épargne-temps. La décision du salarié quant aux apports dont il souhaite faire créditer son CET sera

communiqué à l'employeur par écrit. Le crédit des apports décidés par le salarié prendra effet au 1er du mois suivant la notification par le salarié. La décision concernant la nature des apports à faire au crédit du CET du salarié engage ce dernier jusqu'à la fin de l'année civile en cours. L'utilisation des éléments portés au CET peut notamment concerner : - les congés légaux normalement sans solde (congé parental, congé sabbatique, congé pour création d'entreprise...) ; - les congés conventionnels ; - les congés de fin de carrière ; - les congés accordés pour convenance personnelle. Sauf dispositions contraires prévues par accord d'entreprise ou d'établissement, seule peut être envisagée la prise d'un congé à temps complet et ininterrompu d'une durée de 1 mois minimum. Le congé doit être posé par écrit 6 mois à l'avance. A l'occasion de son congé, et pendant la durée correspondant aux droits acquis, le salarié percevra une indemnité mensuelle calculée selon les règles applicables en matière de congés payés prévues à l'article L. 223-11 du code du travail. Les droits au congé portés au crédit du CET ne peuvent être liquidés autrement que par la prise de congés sauf dans les 2 cas figurant ci-après. La liquidation des droits au congé sous forme d'indemnité compensatrice est autorisée si elle est totale, lorsque survient : - un événement visé à l'article R. 442-17 du code du travail relatif aux cas de déblocage anticipé des droits constitués au titre de la participation aux résultats de l'entreprise ; - la rupture du contrat de travail du salarié, ou son transfert dans un autre établissement ou entreprise du même groupe dès lors que le changement entraîne l'application d'une convention collective différente. Pendant la durée du congé, l'état du contrat de travail est assimilé à celui des contrats en cours des congés payés. A l'issue de ce congé, le salarié est réintégré dans son précédent emploi. En cas d'impossibilité, dûment motivée, il lui sera proposé un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Lorsque le congé pris par le salarié est égal ou supérieur à 4 mois, celui-ci est remplacé pendant la durée du congé par une embauche sous contrat à durée déterminée. Les éléments de rémunération entrant normalement dans la composition de la ressource conventionnelle annuelle et éventuellement affectés au CET seront réputés payés pour déterminer si la ressource conventionnelle annuelle est respectée ou non. (1) Article étendu sous réserve qu'en application des dispositions de l'article L. 227-1 du code du travail l'accord d'entreprise prévoit les conditions de liquidation du compte si le salarié renonce à son congé (arrêté du 14 février 2005, art. 1er). (2) Phrase exclue de l'extension comme étant contraire au 1er alinéa de l'article L. 227-1 du code du travail (arrêté du 14 février 2005, art. 1er). (3) Alinéa étendu sous réserve qu'en application des dispositions du 1er alinéa de l'article L. 122-3-3 du code du travail le compte épargne-temps bénéficie également aux salariés sous contrat à durée déterminée (arrêté du 14 février 2005, art. 1er).

TITRE XII : Formation.

Article 12

En vigueur non étendu

La formation professionnelle continue regroupe l'ensemble des formations destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent. En ce qui concerne la formation professionnelle et l'apprentissage, les parties signataires se réfèrent à l'accord national du 21 décembre 1993 intervenu dans les différentes branches des IAA, ainsi qu'à ses avenants du 16 décembre 1994, du 30 octobre 1996 et du 28 octobre 1998 relatifs à la mise en oeuvre du capital temps de formation et au développement de l'apprentissage. Dans le cadre du plan de formation, des actions portant sur les nouvelles technologies ou l'organisation du travail devront être prévues afin d'assurer le maintien des connaissances ou l'acquisition de connaissances nouvelles. Lorsqu'il y a promotion, l'opportunité d'un stage de formation au nouveau poste devra être examinée. (1) (1) Titre exclu de l'extension comme n'étant pas conforme aux dispositions relatives à la formation professionnelle telles qu'issues de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social (arrêté du 14 février 2005, art. 1er).

Capital temps formation.

Article 12.1

En vigueur non étendu

Les parties incitent les entreprises à inscrire dans leur plan de formation des demandes de formation susceptibles d'être réalisées dans le cadre du capital de temps de formation. Afin de renforcer la mise en oeuvre du capital temps formation, il est convenu par dérogation à l'accord du 28 octobre 1998 précité ce qui suit. Chaque année d'ancienneté acquise dans l'entreprise, ouvre, pour le salarié concerné, un droit individuel à un capital de temps de formation de 40 heures. L'utilisation par le salarié de son capital de temps de formation est subordonnée à une ancienneté d'au moins 5 ans dans une ou plusieurs entreprises relevant des branches signataires des avenants du 16 décembre 1994 et du 28 octobre 1998, dont au minimum 1 an dans l'entreprise où il demande à bénéficier d'une action de formation. Les formations visées doivent être des formations qualifiantes, diplômantes ou agréées par les textes conventionnels, par la commission nationale paritaire interalimentaire de l'emploi (CNPIE) ou par la commission paritaire nationale de branche emploi formation (CNPEF). Elles doivent avoir une durée minimale de 200 heures. Par ailleurs, les partenaires s'engagent à rechercher les modalités de mise en oeuvre d'une politique de branche pour ce qui relève de la formation professionnelle. (1) (1) Titre exclu de l'extension comme n'étant pas conforme aux dispositions relatives à la formation professionnelle telles qu'issues de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social (arrêté du 14 février 2005, art. 1er).

Crédit formation.

Article 12.2

En vigueur non étendu

Il pourra être convenu par accord d'entreprise ou d'établissement d'instituer un crédit temps de formation exprimé en heures (ou en jours pour les cadres). Dans la mesure où le bénéfice d'un tel crédit sera généralisé à tous les salariés d'une catégorie professionnelle de l'entreprise (ou à l'ensemble des salariés), il sera considéré comme réduction du temps de travail pour la ou les catégories bénéficiaires. Il appartiendra à chaque bénéficiaire d'en proposer à son supérieur hiérarchique l'utilisation pour une action de développement de ses compétences professionnelles prévue soit dans le plan de formation de l'entreprise, soit parmi les formations agréées par les CNPIE ou les accords de branche, au minimum 3 mois avant la mise en oeuvre du plan annuel de formation de l'entreprise, afin de pouvoir y être repris. La durée du crédit sera de 3 jours par an (sauf si l'accord d'entreprise ou d'établissement en prévoit une durée différente). Le coût pédagogique sera supporté par l'entreprise, le temps de formation étant pris sur le temps de repos de l'intéressé. Il pourra enfin être convenu par accord entre les parties de cumuler le crédit de 2 ou 3 années au maximum. (1) (1) Titre exclu de l'extension comme n'étant pas conforme aux dispositions relatives à la formation professionnelle telles qu'issues de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social (arrêté du 14 février 2005, art. 1er).

TITRE XIII : Dispositions spécifiques.

Dispositions relatives aux entreprises de fabrication de glaces et sorbets.

Article 13.1

En vigueur étendu

Par exception et pour une durée maximale de 48 mois, compte tenu de la négociation en cours sur la classification des emplois, les parties au présent accord collectif conviennent expressément de maintenir les dispositions relatives à la classification de la convention collective de l'industrie des glaces, sorbets et crèmes glacées, telles qu'elles figurent au titre V de ladite convention.

De la même manière, les dispositions de l'alinéa 1 de l'article 3. 2. 1 de la convention collective de l'industrie des glaces, sorbets et crèmes glacées, sont maintenues pour une durée de 48 mois.

13.1.1. Prime de froid et de chaleur La prime de froid et de chaleur prévue à l'article 6. 3. 1 est attribuée dès lors que la température artificielle ambiante est inférieure à + 5° C ou supérieure à 36° C. Les autres conditions sont inchangées. 13.1.2. Exclusion Les parties conviennent que l'accord du 12 octobre 2005 concernant l'épargne salariale ne s'appliquera pas aux entreprises de fabrication industrielle de glaces, sorbets et crèmes glacées.

Dispositions relatives aux entreprises de biscotteries, biscuiteries, céréales prêtes à consommer ou à préparer, chocolateries, confiseries, aliments de l'enfance et de la diététique, préparation pour entremets et desserts ménagers.

Article 13.2

En vigueur étendu

13.2.1. Prime de froid et de chaleur La prime de froid et de chaleur prévue à l'article 6. 3. 1 est attribuée dès lors que la température artificielle ambiante est inférieure à - 5° C ou supérieure à 36° C. Les autres conditions sont inchangées.