

**Convention collective nationale des activités industrielles
de boulangerie et pâtisserie du 13 juillet 1993.
Mise à jour par avenant n°10 du 11 octobre 2011.**

**Nouvelle convention collective nationale des activités industrielles de
boulangerie et pâtisserie (avenant n° 10 du 11 octobre 2011)**

Titre Ier : Dispositions générales

Chapitre Ier : Champ d'application

Article 1er

Champ professionnel

En vigueur étendu

La présente convention est rédigée conformément aux articles L. 131-1 et suivants du code du travail.

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

Les activités concernées sont principalement référencées à la nomenclature des activités françaises par les codes NAF 15-8 A et 15-8 B.

Les employeurs concernés sont ceux assurant la fabrication, et /ou la transformation, et /ou la vente de produits de boulangerie, de pâtisserie et /ou viennoiserie. Est incluse dans ce champ l'activité de transformation de produits typiques de boulangerie ou de viennoiserie ou de pâtisserie, en produits salés à consommer en l'état.

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

- a) Fabrication et vente de produits non finis de boulangerie, pâtisserie et /ou viennoiserie (crus-frais ou surgelés-, précuits-frais ou surgelés-, crus et précuits conservés par une autre méthode que la surgélation).
- b) Transformation, cuisson et vente de produits cités à l'alinéa précédent (les établissements exerçant cette activité sont généralement dénommés " terminaux de cuisson ", que la cuisson s'effectue ou non devant le consommateur).
- c) Fabrication et vente de produits frais de pâtisserie, le caractère industriel résultant du fait que la vente au détail est inférieure à la moitié des ventes totales de pâtisserie.
- d) Fabrication et vente de produits finis frais de boulangerie et /ou viennoiserie dans les établissements ayant un caractère industriel, c'est-à-dire répondant au moins à 3 des critères ci-dessous :

1. Panifier au moins 5 400 quintaux par an ;

2. Employer au moins 20 personnes, dont au moins 2 cadres, y compris le patron, quel que soit le statut juridique de celui-ci ;

3. Justifier d'une surface de cuisson d'au moins 30 mètres carrés ;

4. La vente de pain au détail est inférieure à 30 % de la vente totale de pain.

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

Sont considérées comme chaînes de magasins les chaînes ayant au moins 2 magasins, juridiquement indépendants tels que des franchisés ou des sociétés ayant des participations en capital au sein d'un même groupe, distribuant les mêmes produits, sous la même enseigne et ayant une gestion ou une organisation centralisée. A titre d'exemple, peuvent relever d'une organisation centralisée des méthodes de vente, une publicité ou des services supports communs.

Article 2

Durée

En vigueur étendu

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

Article 3

Révision

En vigueur étendu

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

Article 4

Dénonciation

En vigueur étendu

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

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

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2261-10 et L. 2261-11 du code du travail.

(Arrêté du 19 décembre 2012 - art. 1)

Article 5

Avantages antérieurs

En vigueur étendu

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

Chapitre II : Dialogue social au niveau de la branche

Article 6

Validité des accords de branche

En vigueur étendu

La validité des accords de branche est subordonnée à l'absence d'opposition des organisations syndicales représentatives au plan national (1) au sein de la branche (2).

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

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

(1) Mention exclue de l'extension comme étant contraire au principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, CEGELEC).

(Arrêté du 19 décembre 2012-art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-6 du code du travail, ainsi que celles du I de l'article 12 de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

(Arrêté du 19 décembre 2012 - art. 1)

Article 7

Réunions périodiques de concertation syndicale

En vigueur étendu

Les parties contractantes conviennent de se rencontrer régulièrement pour évoquer les enjeux de la profession, qu'il s'agisse des classifications et des salaires minimaux, de la formation et de la promotion professionnelles, de la durée et de l'aménagement du temps de travail, de l'emploi, des nouvelles techniques, de l'adaptation du personnel en place, de l'intégration des jeunes et de toute question ayant une incidence sur

la profession et sur son personnel, car elles n'entendent pas, à la signature de la convention, dresser une liste exhaustive des sujets, ni limiter les thèmes à débattre.

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

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

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

Elle comprend des représentants de chaque syndicat de salariés représentatif au plan national (1), et autant de représentants des organisations patronales représentatives. Elle peut se faire assister de toute personnalité qualifiée, en ayant recours à des intervenants extérieurs.

Une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au plan national (2) dans la branche peuvent exercer un droit de saisine et ainsi formuler des demandes relatives aux thèmes de négociation qu'elles souhaitent voir engagés.

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

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

(1) Mentions exclues de l'extension comme étant contraires au principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, CEGELEC).

(Arrêté du 19 décembre 2012-art. 1)

(2) Mentions exclues de l'extension comme étant contraires au principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, CEGELEC).

(Arrêté du 19 décembre 2012 - art. 1)

Article 8

Indemnisation des mandataires syndicaux

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

- leur nom ;
- la raison sociale de leur employeur ;

- l'adresse de l'établissement où ils sont employés.

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

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

Article 9

Commission de conciliation

En vigueur étendu

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

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

La commission comprend :

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

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

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

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

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

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

Article 10

Observatoire paritaire de la négociation collective

En vigueur étendu

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

10.1. Composition

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

10.2. Missions

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

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

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

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

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

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

10.3. Fonctionnement

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

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

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

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

Article 11

Commission paritaire nationale de validation

En vigueur étendu

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

11.1. Composition

La commission paritaire nationale de validation est composée en nombre égal de deux représentants par organisation syndicale représentative au plan national (1) dans la branche et d'un nombre égal de représentants des organisations patronales représentatives.

11.2. Missions

La commission paritaire nationale a pour mission de valider les accords conclus par les représentants élus du personnel, préalablement à leur dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. (2)

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

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

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

11.3. Fonctionnement (3)

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

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

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

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

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

-d'une fiche signalétique dûment complétée comportant l'identification de l'entreprise, l'effectif annuel, le nombre de salariés et les types d'emplois concernés par l'accord ;

-d'une copie de procès-verbal des dernières élections professionnelles établis sur la base du modèle CERFA ;

-d'une copie, le cas échéant, du procès-verbal de négociation signé entre les parties.

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

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

Le vote a lieu par collège.

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

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

Ce procès-verbal comportera les mentions suivantes :

-les membres présents ;

-les membres représentés ;

-le nombre de voix en faveur ou en défaveur de l'accord.

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

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

Dans tous les cas, la commission transmettra une copie du procès-verbal de validation ou de non-validation à chacune des parties signataires de l'accord, entreprise et représentants du personnel.

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

(1) Mentions exclues de l'extension comme étant contraires au principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, CEGELEC).

(Arrêté du 19 décembre 2012-art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail.

(Arrêté du 19 décembre 2012-art. 1)

(3) Le 11.3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail.

(Arrêté du 19 décembre 2012 - art. 1)

Article 12

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

En vigueur étendu

Il est instauré, conformément aux dispositions de l'article R. 2241-9 du code du travail, une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

Article 12.1

Composition de la CPNEFP

La commission est composée d'un collège salarial comprenant deux membres par organisation syndicale représentative sur le plan national (1), et d'un collège employeurs comprenant autant de représentants désignés par les organisations patronales représentatives.

Tous les 2 ans, chaque collège choisit parmi ses membres alternativement un président et un vice-président.

Article 12.2

Missions de la CPNEFP

Sur l'emploi, la commission est compétente afin :

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

Sur la formation professionnelle, la commission est compétente sur tous les points évoqués par les accords nationaux interprofessionnels sur la formation professionnelle. Elle doit notamment s'attacher à traiter les points suivants :

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

Article 12.3

Fonctionnement de la CPNEFP

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

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

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

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

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

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

Il est établi un procès-verbal de réunion, approuvé par le président et le vice-président, et transmis aux entreprises par le secrétariat. Chaque fois que nécessaire, les observations et avis de la commission sont transmis aux organismes compétents.

(1) Mentions exclues de l'extension comme étant contraires au principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, CEGELEC).

(Arrêté du 19 décembre 2012 - art. 1)

Chapitre III : Dialogue social au niveau de l'entreprise et droit syndical

Article 13

Information. – Négociation

En vigueur étendu

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

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

Article 14

Libertés syndicales et d'opinions

En vigueur étendu

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

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

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

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

Article 15

Délégués du personnel et comités d'entreprise

En vigueur étendu

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

Article 15.1 (1)

Election des représentants du personnel

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

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

-le premier collège, les ouvriers et les employés ;

-le deuxième collège, les techniciens, les agents de maîtrise et les cadres ;

-un troisième collège, le cas échéant, en matière de comité d'entreprise ou d'établissement, si le nombre de cadres dans la société ou l'établissement est au moins égal à 25.

Article 15.2

Réunion

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

Article 15.3

Budget des activités sociales et culturelles

Lorsqu'il existe un comité d'entreprise, le financement des œuvres sociales est assuré par une subvention de l'entreprise égale à 0,3 % des salaires de l'année précédente, indépendamment de la subvention de fonctionnement prévue par l'article L. 2325-43 du code du travail (2).

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

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

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2314-10 et L. 2324-12 du code du travail.

(Arrêté du 19 décembre 2012-art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve du respect de la masse salariale brute comme base de calcul de la contribution aux activités sociales et culturelles, et du respect des minimas fixés par l'article L. 2323-86 du code du travail.

(Arrêté du 19 décembre 2012 - art. 1)

Article 16

Conflits collectifs

En vigueur étendu

En cas de conflits collectifs, toutes les parties en cause mettront tout en œuvre afin d'engager au plus tôt toutes les procédures possibles de concertation et de négociation, qu'elles soient conventionnelles,

notamment par la saisine de la commission de conciliation, ou qu'elles résultent de la réglementation en vigueur.

Article 17

Accords d'entreprise et d'établissement

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

Article 18

Négociation avec les représentants élus du personnel

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-23 du code du travail, dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, pourront négocier et conclure des accords collectifs de travail sur toutes les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif. (1)

Toutefois, les parties signataires conviennent que la négociation d'entreprise devra strictement respecter les conditions de non-dérogation aux accords de branche fixées par les organisations syndicales et patronales (2).

Ainsi, les accords négociés dans le cadre des présentes dispositions ne pourront déroger dans un sens moins favorable aux salariés aux dispositions de la convention collective (3).

18.1. Moyens accordés aux élus du personnel

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

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

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

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

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

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

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

18.2. Conditions de validité des accords

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

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

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

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

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

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

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail.
(Arrêté du 19 décembre 2012-art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions du titre II, relatif au temps de travail, de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation du dialogue social et réforme du temps de travail.
(Arrêté du 19 décembre 2012-art. 1)

(3) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions du titre II, relatif au temps de travail, de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation du dialogue social et réforme du temps de travail.
(Arrêté du 19 décembre 2012 - art. 1)

Article 19

Négociation avec un salarié mandaté

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-24 du code du travail, les entreprises dépourvues de délégué syndical et lorsqu'un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel, peuvent conclure des accords d'entreprise ou d'établissement avec un ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales reconnues représentatives au plan national (1) sur toutes les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif.

Toutefois, les parties signataires conviennent que la négociation d'entreprise devra strictement respecter les conditions de non-dérogation aux accords de branche fixées par les organisations syndicales et patronales. (2)

Ainsi, les accords négociés dans le cadre des présentes dispositions ne pourront déroger dans un sens moins favorable aux salariés aux dispositions de la convention collective. (3)

19.1. Mandat

19.1.1. Conditions du mandatement

Au minimum 1 mois avant l'engagement de la négociation, l'employeur informe les organisations syndicales représentatives de sa décision d'engager des négociations, par lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre devra exposer le ou les thèmes de négociation envisagés.

Une copie des présentes dispositions sera communiquée par l'employeur au salarié mandaté 1 mois avant d'engager une négociation.

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

19.1.2. Exercice du mandat

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

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

19.1.3. Terme du mandat

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

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

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

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

19.2. Moyens accordés aux salariés mandatés

Les salariés mandatés bénéficient d'un crédit d'heures individuel de délégation spécial fixé par accord avec l'employeur, préalablement à l'ouverture des négociations. A défaut d'accord, ce crédit ne pourra dépasser 10 heures.

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

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

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

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

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

19.3. Protection des salariés mandatés

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

19.4. Conditions de validité des accords

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

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

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

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

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

(2) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions du titre II, relatif au temps de travail, de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation du dialogue social et réforme du temps de travail.

(Arrêté du 19 décembre 2012-art. 1)

(3) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions du titre II, relatif au temps de travail, de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation du dialogue social et réforme du temps de travail.

(Arrêté du 19 décembre 2012-art. 1)

(1) Mentions exclues de l'extension comme étant contraires au principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, CEGELEC).

(Arrêté du 19 décembre 2012 - art. 1)

Titre II : Contrat de travail

Chapitre Ier : Conclusion du contrat de travail

Article 20

Principes généraux

En vigueur étendu

Les entreprises doivent privilégier la promotion interne.

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

Article 21

Egalité professionnelle

En vigueur étendu

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

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

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

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

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient de définir et de programmer au niveau de la branche les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

(Arrêté du 19 décembre 2012, art. 1er)

Article 22

Ancienneté

En vigueur étendu

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

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

De même, en cas d'embauche après une mission, d'un salarié mis à disposition par une entreprise de travail temporaire, la durée des missions accomplies au cours des 6 mois précédents au sein de l'entreprise utilisatrice est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté.

Article 23

Contrat de travail à durée indéterminée

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

Article 24

Contrat de travail à durée déterminée

En vigueur étendu

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

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

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

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

Le contrat est transmis au salarié, au plus tard, dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche.

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

Article 25

Période d'essai

En vigueur étendu

25.1. Période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée

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

La période d'essai a pour objet de permettre à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

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

- 2 mois pour les ouvriers et les employés ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- 4 mois pour les cadres.

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

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

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

- 3 mois pour les ouvriers et les employés ;
- 5 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- 7 mois pour les cadres.

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

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

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

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois et jusqu'à 3 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

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

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci en informe l'employeur dans un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

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

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

En cas de rupture du contrat pendant la période d'essai ou à son terme, les salaires contractuellement prévus sont dus pour la période travaillée, ainsi que les primes, indemnités éventuelles et notamment, l'indemnité compensatrice de congés payés lorsque le temps de travail effectif du salarié aura été au moins égal à 10 jours.

25.2. Période d'essai du contrat de travail à durée déterminée

En matière de contrat à durée déterminée, la période d'essai ne peut excéder 1 jour par semaine de contrat, dans la limite de 2 semaines si la durée initiale du contrat est au plus égale à 6 mois et de 1 mois si la durée du contrat est supérieure à 6 mois.

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

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

Article 26

Obligation de discrétion et de non-concurrence

En vigueur étendu

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

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

En outre, afin d'assurer la sauvegarde de ses intérêts, l'entreprise peut interdire à un salarié, postérieurement à la rupture de son contrat de travail, quel qu'en soit le motif, de créer ou d'exploiter une entreprise

concurrente, de lui apporter son concours ou ses services, sous quelque forme que ce soit et notamment, dans le cadre d'un contrat de travail.

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

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

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

L'obligation de non-concurrence ne peut excéder une durée de 2 années.

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

La contrepartie financière à l'obligation de non-concurrence doit au moins être égale à 40 % du salaire moyen des 3 derniers mois d'activité, étant précisé que toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé pro rata temporis.

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

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

Article 27

Modification du contrat

En vigueur étendu

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

Lorsque la modification envisagée ne repose pas sur un motif économique, le salarié concerné dispose, pour faire connaître son acceptation ou son refus, d'un délai de réflexion au moins égal à 2 semaines, à compter de la réception de la proposition.

Lorsqu'il s'agit d'une modification pour motif économique, l'employeur doit informer le salarié par lettre recommandée avec avis de réception qu'il dispose de 1 mois de réflexion à compter de sa réception, pour faire connaître son refus. A défaut de réponse dans ce délai, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

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

- 100 % de la différence pendant 2 mois ;

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

Article 28

Remplacement temporaire

En vigueur étendu

En cas de remplacement temporaire sur un poste de qualification supérieure, dont la durée excède 10 jours, le salarié, qui assure l'ensemble des fonctions du titulaire du poste, perçoit pendant la durée du remplacement une indemnité de remplacement égale à la différence entre le salaire minimal de la catégorie du salarié remplacé et le salaire minimal de sa catégorie.

Si le même salarié assure, au cours d'une période de 12 mois, plusieurs remplacements successifs dans le même emploi, le délai de 10 jours ne lui est opposable qu'une seule fois.

Chapitre II : Exécution du contrat de travail

Article 29

Salaires

En vigueur étendu

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

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

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

Article 30

Mensualisation

En vigueur étendu

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

Pour les salariés non rémunérés sur la base d'un forfait en heures ou en jours, la rémunération mensuelle correspond à 151,67 heures par mois pour un horaire de travail de 35 heures par semaine. Le taux horaire s'obtient en divisant le salaire mensuel par 151,67 heures.

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

Article 31

Treizième mois

En vigueur étendu

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

Le treizième mois est accordé à tout salarié ayant au moins 5 ans d'ancienneté au 31 décembre de chaque année.

Il est égal à 1 mois du salaire de référence défini ci-dessous.

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

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

Toutefois, les congés payés ainsi que les absences résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle dans la limite de 1 an, de la réalisation d'actions de formation professionnelle obligatoire et du DIF réalisé pendant le temps de travail ou de l'utilisation des heures de délégation par les représentants du personnel ne donneront pas lieu à déduction.

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

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

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

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

Article 32

Indemnités de frais professionnels

En vigueur étendu

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

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

Article 33

Congés payés

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Article 34

Autorisations d'absence pour événements familiaux

En vigueur étendu

Des autorisations d'absence sont accordées aux salariés dans les cas suivants :

Événements familiaux	Nombre de jours par an
Mariage du salarié	4
Conclusion d'un Pacs par le salarié	4
Naissance ou adoption d'un enfant	3
Mariage d'un enfant	1
Décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs	3
Décès d'un enfant	3
Décès des père ou mère, du beau-père ou de la belle-mère	2
Journée citoyenne	1
Décès d'un grand-parent	1
Décès d'un frère ou d'une sœur	1

Ces absences sont accordées à condition d'avoir été effectivement prises pendant une période raisonnable au cours de laquelle est intervenu l'événement justifiant l'absence.

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

Article 35

Absences

En vigueur étendu

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

Article 36

Absences pour maladie ou accident

En vigueur étendu

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

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

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

Cette période de garantie d'emploi est fixée à :

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

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

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

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

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

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

Chapitre III : Rupture du contrat de travail

Article 37

Préavis

En vigueur étendu

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

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

Le point de départ du préavis est fixé à la date de première présentation de la lettre de notification de la rupture.

Pendant le préavis exécuté, le salarié licencié a droit, pendant son temps de travail, à une demi-journée d'absence rémunérée par semaine de préavis, pour rechercher un nouvel emploi.

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

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

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

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

Article 38

Indemnité de licenciement

En vigueur étendu

En cas de licenciement non motivé par une faute grave ou lourde, il est attribué au salarié licencié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, une indemnité distincte de l'indemnité compensatrice de préavis, égale à 2/10 de mois par année d'ancienneté, majorée de 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

L'indemnité est calculée sur la base du 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, du 1/3 des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé pro rata temporis.

Article 39

Démission

En vigueur étendu

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

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

Article 40

Départ à la retraite

En vigueur étendu

Le salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse doit en informer l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception, ou lettre remise en mains propres contre décharge, et observer le préavis prévu à l'article 37. (1)

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

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

L'indemnité est calculée sur la base du 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ à la retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, du 1/3 des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé pro rata temporis.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1237-10, renvoyant à l'article L. 1234-1, du code du travail.

(Arrêté du 19 décembre 2012 - art. 1)

Article 41

Mise à la retraite

En vigueur étendu

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

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

En cas de réponse négative du salarié dans un délai de 1 mois, l'employeur ne peut mettre l'intéressé à la retraite pendant l'année qui suit sa date anniversaire. Il pourra réitérer sa demande, dans les mêmes conditions l'année suivante et cela, le cas échéant, chaque année, jusqu'aux 69 ans inclus du salarié.

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

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

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

Article 42

Rupture conventionnelle

En vigueur étendu

L'employeur et le salarié peuvent convenir des conditions de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée qui les lie, conformément aux dispositions des articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du code du travail. La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

L'employeur et le salarié conviennent du principe de la rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens. Au cours des entretiens, chaque partie peut se faire assister dans les conditions fixées par l'article L. 1237-12 du code du travail.

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

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

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

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

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

Titre III : Durée, aménagement et organisation du temps de travail

Article Préambule

En vigueur étendu

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

Chapitre Ier : Durée du travail

Article 43

Durée du travail

En vigueur étendu

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

La durée maximale du travail au cours d'une même semaine civile ne doit normalement pas dépasser 46 heures.

Cependant, après information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, pendant les périodes de surcroît de travail, la durée maximale hebdomadaire peut atteindre 48 heures sur 12 semaines, consécutives ou non, dans l'année.

Les horaires effectifs habituellement pratiqués dans l'entreprise ne doivent pas dépasser en moyenne 42 heures par semaine au cours de 6 mois consécutifs.

Article 44

Heures supplémentaires

En vigueur étendu

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

44.1. Majoration des heures supplémentaires

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

44.2. Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos

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

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

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

Article 45

Repos hebdomadaire

En vigueur étendu

45.1. Principes généraux

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

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

Cet horaire de travail peut, conformément à l'article L. 3121-53 du code du travail, être reparti de manière égale ou inégale sur un nombre de jours inférieur. (1)

45.2. Dérogations

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

Par ailleurs, conformément à l'article L. 3132-14 du code du travail, le repos hebdomadaire peut être donné par roulement par les entreprises ayant une activité industrielle, nécessitant une organisation du travail en continu. En effet, en raison des exigences de la clientèle française et internationale et des impératifs économiques qui en résultent, il importe que soient assurés les besoins quotidiens, notamment en produits frais ou surgelés, tant de la clientèle privée et de l'hôtellerie que des collectivités locales ou établissements publics tels que les hôpitaux, qui exigent des livraisons tous les jours de la semaine afin de pouvoir faire face à leurs propres exigences en matière de restauration, de distribution ou de vente. De même, les volumes fabriqués et les investissements lourds nécessaires à leur élaboration exigent, dans la plupart des cas, une organisation du travail en équipes successives sans interruption.

Lorsqu'il est dérogé au repos dominical dans les conditions ci-dessus, le repos hebdomadaire est porté à 2 jours, consécutifs ou non, excepté pour le personnel de livraison, le personnel de prise de commande, les établissements employant moins de 4 salariés à la production et aux salariés des magasins ouverts moins de 7 jours par semaine.

L'octroi de 2 jours de repos hebdomadaire pourra être suspendu pendant une période au plus égale à 12 semaines consécutives ou non par année, en raison des impératifs de production.

Les entreprises sont incitées à faire en sorte que ces 2 jours de repos hebdomadaire soient consécutifs.

Pour les magasins ouverts 7 jours sur 7, ces 2 jours de repos doivent être consécutifs au moins 20 fois dans l'année et inclure un dimanche au moins 15 fois dans l'année.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3121-34 du code du travail. (Arrêté du 19 décembre 2012 - art. 1)

Article 46

Majoration pour travail du dimanche

En vigueur étendu

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

Article 47

Equipes de suppléance

En vigueur étendu

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

Ces équipes peuvent être mises en place sur une période de 1 à 3 jours du vendredi au lundi.

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

47.1 Mise en œuvre

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

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

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

47.2. Rémunération

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

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

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

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

Les salariés en équipe de suppléance effectuant un poste de travail de 12 heures consécutives bénéficient au cours de cette période d'un temps de pause minimum consécutif ou non de 30 minutes, se substituant au temps de pause prévu par l'article L. 3121-33 du code du travail. (1)

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

47.3. Formation

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

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

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

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

47.4. Retour à l'équipe de semaine

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

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

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

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

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

47.5. Surveillance médicale particulière

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

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 3132-11 du code du travail.
(Arrêté du 19 décembre 2012 - art. 1)

Article 48

Jours fériés

En vigueur étendu

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

Le chômage des jours fériés est indemnisé conformément aux dispositions légales. Les salariés peuvent être amenés à travailler 1 jour férié.

Dans ce cas, les entreprises font bénéficier aux salariés soit d'une majoration de 115 % calculée sur le taux horaire de base, soit d'une majoration de 15 % calculée sur le taux horaire de base et d'un repos de même durée accordé dans les 8 jours qui précèdent ou dans les 30 jours qui suivent le jour férié travaillé.

Chapitre II : Temps partiel

Article 49

Travail à temps partiel

En vigueur étendu

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

Le contrat de travail à temps partiel est obligatoirement conclu par écrit et doit comporter, outre les mentions prévues à l'article 23 de la présente convention collective, la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir, ainsi que la nature de cette modification, les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque jour travaillé seront communiqués par écrit au salarié et les limites dans lesquelles le salarié peut effectuer des heures complémentaires.

Les salariés travaillant à temps plein peuvent demander à passer à temps partiel. Cette modification ne peut être imposée. La demande motivée doit être faite par écrit au moins 3 mois avant la date souhaitée. L'employeur accède dans la mesure du possible à cette demande si des emplois de cette nature sont disponibles dans l'entreprise. Dans le cas contraire, il adresse une réponse écrite motivée au plus tard 3 mois après réception de la demande.

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

Article 50

Organisation du travail à temps partiel

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

Toutefois, il peut être ramené à 3 jours ouvrés en cas d'urgence. A titre de contrepartie, lorsque l'entreprise est contrainte de modifier l'horaire habituel de façon importante ou lorsqu'une telle modification intervient dans ce délai réduit, le salarié concerné bénéficie, lors de la modification, pour compenser la gêne résultant de ces perturbations de son emploi du temps, d'une indemnité forfaitaire qui ne peut être inférieure à la valeur de 4 heures de salaire ou de son équivalent en temps, au choix du salarié. Est qualifiée d'importante, toute modification décalant le jour de repos ou comportant un transfert des heures du matin à l'après-midi ou vice-versa ou devant durer plusieurs semaines en fonction d'une modification structurelle.

Article 51

Passage à temps plein

En vigueur étendu

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

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

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

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

Chapitre III : Répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail

Article Préambule

En vigueur étendu

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

Article 52

Répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail

En vigueur étendu

52.1. Mise en œuvre

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

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

52.2. Période de référence et répartition

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

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

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

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

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

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

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

La programmation des horaires de travail planifiée à l'article 52.2 pourra être modifiée dans les conditions définies ci-après.

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

- s'il s'agit d'une augmentation ou d'une diminution de la durée hebdomadaire prévue, au moins 1 semaine à l'avance ;
- s'il s'agit seulement d'un changement de l'horaire de travail, sans modification de la durée hebdomadaire, 48 heures à l'avance.

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

52.4. Rémunération

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

Constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà du seuil légal annuel fixé à l'article L. 3122-4 du code du travail ou, en cas de période inférieure à 1 année, les heures effectuées au-delà du seuil correspondant à 35 heures multipliées par le nombre de semaines au cours de cette période.

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

Les absences ne peuvent être récupérées.

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

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

52.5. Période incomplète

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

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

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

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

52.6. Dispositions particulières pour les salariés à temps partiel

Sous réserve d'adaptations, la répartition des horaires de travail telle que fixée dans le programme indicatif prévu à l'article 52.2 s'applique aux salariés à temps partiel, qui devront en recevoir communication écrite au plus tard 1 semaine avant le début de la période.

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

Constituent des heures complémentaires, les heures effectuées au-delà de la moyenne de la durée contractuelle calculée sur la période de référence, dans la limite du tiers de cette durée.

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

Article 53

Travail intermittent

En vigueur étendu

Les dispositions du présent article sont conclues dans le cadre des articles L. 3123-31 et suivants du code du travail.

53.1. Emplois concernés

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

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

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

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

53.2. Contrat de travail intermittent

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

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

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

53.3. Heures complémentaires (1)

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

53.4. Rémunération

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

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

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

53.5. Entrée ou sortie en cours de période annuelle

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

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

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

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

(1) Article étendu sous réserve que les heures en cause s'entendent comme étant les « heures dépassant la durée annuelle minimale fixée au contrat, conformément à l'article L. 3123-34 du code du travail ».

(Arrêté du 19 décembre 2012 - art. 1)

Chapitre IV : Conventions de forfaits annuels en jours

Article 54

Mise en œuvre des conventions de forfaits annuels en jours

En vigueur étendu

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

Article 55

Salariés concernés

En vigueur étendu

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

- les salariés cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, dont la catégorie des emplois se situe au minimum au niveau CA2 de la classification conventionnelle, et qui les conduit à ne pas suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;

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

Article 56

Nombre de jours travaillés dans l'année

En vigueur étendu

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

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

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

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

Article 57

Modalités de décompte des jours travaillés et suivi

En vigueur étendu

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

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

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

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

En vue de cet entretien annuel, un état récapitulatif des journées travaillées ainsi que des journées de repos hebdomadaires, de congés payés, de congés conventionnels ou de repos sera établi, au cours duquel seront évoquées l'organisation et la charge de travail de l'intéressé et l'amplitude de ses journées d'activité. Cette amplitude et cette charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

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

Article 58

Règles relatives aux repos quotidien et hebdomadaire

En vigueur étendu

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

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

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

Article 59

Rémunération

En vigueur étendu

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

Chapitre V : Conventions de forfaits annuels en heures

Article 60

Mise en œuvre des conventions de forfaits annuels en heures

En vigueur étendu

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

Article 61

Salariés concernés

En vigueur étendu

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

- les salariés cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés. Plus précisément, les catégories visées sont les responsables de service et les salariés cadres disposant d'une expertise ou d'une compétence particulière, indispensable au fonctionnement de leur service ou de l'entreprise, mais ne disposant pas d'une autonomie suffisante dans l'organisation de leur emploi du temps ;
- les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps. Plus précisément, les catégories visées sont les salariés occupant des fonctions itinérantes, c'est-à-dire exerçant principalement leur activité hors des locaux de l'entreprise, de techniciens ou de commerciaux ainsi que les salariés disposant d'une expertise ou d'une compétence particulière, indispensable au fonctionnement de leur service ou de l'entreprise.

Article 62

Durée annuelle

En vigueur étendu

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

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

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

Article 63

Modalités de décompte des heures travaillées et suivi

En vigueur étendu

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

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

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

Article 64

Rémunération

En vigueur étendu

La rémunération sera déterminée contractuellement, sans qu'elle puisse être inférieure à la rémunération minimale correspondant à 1 600 heures auxquelles s'ajoutent 7 heures au titre de la journée de solidarité, augmentée du paiement des heures supplémentaires à taux majoré.

Chapitre VI : Travail de nuit

Article 65

Mise en œuvre

En vigueur étendu

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

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

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

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

Article 66

Définition du travail de nuit

En vigueur étendu

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

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

Article 67

Durée du travail de nuit

En vigueur étendu

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

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

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

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

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3121-33 du code du travail.
(Arrêté du 19 décembre 2012 - art. 1)

Article 68

Contreparties au travail de nuit

En vigueur étendu

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

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

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

Article 69

Définition du travailleur de nuit

En vigueur étendu

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

- soit accompli, au moins deux fois par semaine, selon son horaire habituel de travail, au moins 3 heures consécutives de travail effectif dans la plage horaire définie à l'article 66 ;
- soit cumule, au cours de l'année civile, au moins 270 heures effectuées dans la plage horaire définie à l'article 68.

Article 70

Contreparties accordées aux travailleurs de nuit

En vigueur étendu

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

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

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

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

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3122-39 du code du travail. (Arrêté du 19 décembre 2012 - art. 1)

Article 71

Protection des travailleurs de nuit

En vigueur étendu

71.1. Affectation de jour

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

Les postes vacants correspondants sont alors pourvus par ordre des demandes. Toutefois, les salariés qui justifient d'obligations familiales impérieuses ou de 15 années consécutives ou non de travail de nuit dans leur carrière professionnelle bénéficient d'une priorité d'affectation.

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

71.2. Affectation de nuit

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

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

71.3. Inaptitude au travail de nuit

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à occuper son poste habituel de nuit, il est affecté à un poste de jour correspondant à sa qualification. Si un tel poste n'est pas disponible, les avantages pécuniaires inhérents au travail de nuit lui sont maintenus pendant 2 semaines.

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

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

71.4. Conditions de travail et surveillance médicale

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

Ceux-ci bénéficient d'une surveillance médicale renforcée. Les visites médicales périodiques sont effectuées tous les 6 mois par la médecine du travail et peuvent être plus fréquentes en cas de nécessité. Toute nouvelle affectation à un poste de nuit n'est effective qu'après délivrance d'une fiche d'aptitude par le médecin du travail.

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

71.5. Formation professionnelle

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

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

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

71.6. Femmes enceintes (1)

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

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

Elle est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée

pendant le congé postnatal et après son retour de ce congé pour une durée n'excédant pas 1 mois lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état.

L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée. Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de la rémunération.

71.7. Egalité entre les hommes et les femmes

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

71.8. Autres dispositions

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

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

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1225-10 du code du travail. (Arrêté du 19 décembre 2012 - art. 1)

Chapitre VII : Astreintes

Article Préambule

En vigueur étendu

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

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

Article 72

Mise en œuvre

En vigueur étendu

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

Article 73

Définition de l'astreinte

En vigueur étendu

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

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

Article 74

Organisation des astreintes

En vigueur étendu

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

Chaque salarié concerné pourra effectuer au maximum 20 semaines d'astreinte par an, sauf accord écrit du salarié.

Article 75

Modalités d'organisation des astreintes

En vigueur étendu

La programmation individuelle des périodes d'astreinte devra être portée à la connaissance de chaque salarié concerné 1 mois à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins 1 jour franc à l'avance.

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

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

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

Article 76

Compensation des astreintes

En vigueur étendu

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

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

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

Chapitre VIII : Compte épargne-temps

Article Préambule

En vigueur étendu

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

Elles définissent, après information et consultation des représentants du personnel, les modalités et les limites d'affectation et d'utilisation du compte épargne-temps.

Article 77

Salariés bénéficiaires

En vigueur étendu

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

Article 78

Alimentation du compte épargne-temps

En vigueur étendu

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

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

78.1. Alimentation du compte en jours de repos ou heures de travail

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

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

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

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

78.2. Alimentation du compte par des éléments de rémunération

Peuvent être également affectés par le salarié :

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

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

- pour les salariés rémunérés sur une base horaire :
 - temps de repos en heures affecté au CET = (horaire mensuel contractuel × somme affectée) / salaire mensuel ;
- pour les salariés bénéficiant de convention de forfait annuel en jours sur la base de 218 jours :
 - temps de repos en jours affecté au CET = somme affectée / (rémunération forfaitaire annuelle contractuelle / 261).

78.3. Modalités d'alimentation

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

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

78.4. Modalités de gestion

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

Article 79

Utilisation des droits affectés au compte épargne-temps

En vigueur étendu

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

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

79.1. Octroi d'un complément de rémunération

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

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

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

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

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

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

79.2. Utilisation du capital de jours de repos

79.2.1. Prise des jours de repos

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

- congé pour création ou reprise d'entreprise ;
- congé sabbatique ;
- congé consécutif à maternité ;
- congé parental d'éducation et sa prolongation ;
- congé de solidarité internationale ;
- congé de fin de carrière ou une retraite anticipée ;

- congé pour accompagnement d'une personne en fin de vie ;
- congé pour enfant malade ;
- congé pour convenances personnelles.

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

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

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

Tout départ dans ce cadre nécessitera l'accord de l'entreprise. Le salarié concerné fera connaître son intention au moins 3 mois avant la date de départ effective de façon à permettre l'organisation du service et l'embauche éventuelle d'une personne en remplacement. L'entreprise devra répondre dans un délai de 1 mois suivant la demande du salarié.

79.2.2. Indemnisation du congé

Pendant son congé, les droits acquis par le salarié peuvent être versés au choix du salarié, soit :

- en mensualités fixes calculées sur la base du dernier salaire mensuel de référence du salarié avant son départ en congé, jusqu'à épuisement ;
- en mensualités fixes lissées pendant toute la durée du congé calculée sur la base du total des droits acquis divisés par la durée du congé, en nombre de mois.

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

79.2.3. Plafond

Les droits acquis sont plafonnés à 6 fois le plafond mensuel des contributions d'assurance chômage.

Article 80

Clôture du compte

En vigueur étendu

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

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

Titre IV : Hygiène et sécurité

Chapitre Ier : Information et formation des travailleurs

Article 81

Information des salariés sur la sécurité au travail

En vigueur étendu

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

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

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

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

L'information doit être actualisée régulièrement.

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

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

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

Article 82

Formation des salariés en matière d'hygiène et de sécurité

En vigueur étendu

82.1. Bénéficiaires de la formation

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

Cette formation doit être répétée chaque fois que nécessaire.

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

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

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

82.2. Modalités de la formation

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

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

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

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

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

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

82.3. La consultation des représentants du personnel

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

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

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

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

Chapitre II : Prévention des risques professionnels

Article 83

Démarche de prévention des risques

En vigueur étendu

83.1. Evaluation des risques

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 84

Acteurs de la prévention des risques professionnels

En vigueur étendu

84.1. Principes généraux

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

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

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

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

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

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

84.2. Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

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

84.2.1. Missions des membres du CHSCT

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

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

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

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

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

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

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

84.2.2. Réunions du CHSCT

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

Il est également réuni à la demande motivée de 2 de ses membres, représentants du personnel, ou à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves.

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

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

84.2.3. Formation des membres du CHSCT

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

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

Cette formation est d'une durée maximale de 5 jours dans les entreprises de 300 salariés et plus et de 3 jours pour les entreprises de moins de 300 salariés.

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

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

84.2.4. Absence de CHSCT

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

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

84.3. Médecin du travail

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

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

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

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

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

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

Chapitre III : Prescriptions particulières en matière d'hygiène et de sécurité

Article 85

Risques consécutifs aux équipements de travail

En vigueur étendu

L'employeur doit prendre les mesures d'organisation appropriées, notamment en utilisant des équipements mécaniques pour éviter la manutention manuelle des charges. Lorsque celle-ci ne peut être évitée, il doit mettre à la disposition des travailleurs les moyens permettant de limiter l'effort physique et de réduire le risque encouru.

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

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

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

Article 86

Premiers secours

En vigueur étendu

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

En raison de l'importance déterminante que peut revêtir, dans certains cas, l'intervention rapide des premiers soins aux blessés, les entreprises prendront toutes mesures utiles en vue d'une organisation efficace des premiers secours.

Les entreprises doivent disposer d'un salarié secouriste dans les conditions visées à l'article R. 4224-15 du code du travail.

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

Article 87

Matériels de sécurité

En vigueur étendu

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

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

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

Article 88

Propreté

En vigueur étendu

88.1. Vestiaires et sanitaires

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

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

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

Des lavabos doivent être placés à proximité des toilettes. L'employeur doit faire procéder à l'entretien régulier de ces locaux.

88.2. Hygiène et vêtements de travail

Compte tenu du caractère d'industrie alimentaire des activités visées par la présente convention, le personnel s'engage à observer la plus grande propreté corporelle et à suivre scrupuleusement les prescriptions légales et professionnelles sur l'hygiène et la fabrication des produits alimentaires. Les règlements intérieurs des établissements prévoient toutes dispositions à cet égard.

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

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

Article 89

Restauration

En vigueur étendu

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

Un local de restauration aménagé est obligatoire si au moins 25 personnes désirent prendre leur repas habituellement sur les lieux de travail.

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

Article 90

Entreprises extérieures et sécurité

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Titre V : Formation professionnelle

Chapitre Ier : Contrat et période de professionnalisation

Article Préambule

En vigueur étendu

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

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

Article 91

Contrat de professionnalisation

En vigueur étendu

91.1. Objet du contrat de professionnalisation

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

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

- soit reconnue dans les classifications de la convention collective de branche ;
- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP), figurant sur une liste préétablie par la CPNEFP.

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

91.2. Public concerné

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

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

91.3. Durée du contrat

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

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

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

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

91.4. Durée de la formation théorique

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

91.5. Renouvellement du contrat à durée déterminée

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

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

91.6. Rémunération

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation pendant le contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure à 75 % du Smic.

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

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation pendant le contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure à 100 % du Smic, sans que celle-ci soit inférieure à 85 % de la rémunération minimale conventionnelle de la branche pour le poste effectivement occupé.

91.7. Information des institutions représentatives du personnel

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

Article 92

Période de professionnalisation

En vigueur étendu

92.1. Objet de la période de professionnalisation

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

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

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

- soit reconnue dans les classifications de la convention collective de branche ;
- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP) figurant sur une liste préétablie par la CPNEFP,

sans toutefois exclure d'autres types de formations, si celles-ci sont conformes à l'objet fixé ci-dessus.

92.2. Public concerné

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes :

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

- aux salariés qui reprennent leur activité professionnelle après un congé parental d'éducation ;
- aux travailleurs handicapés ;
- aux bénéficiaires d'un contrat unique.

92.3. Mise en œuvre de la professionnalisation

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

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

92.4. Information des institutions représentatives du personnel

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

Article 93

Prise en charge des coûts de la professionnalisation

En vigueur étendu

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

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

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

Période de professionnalisation :

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

Contrat de professionnalisation :

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

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

Article 94

Tutorat

En vigueur étendu

94.1. Principe

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

94.2. Missions du tuteur

Le tuteur a pour mission :

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

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

94.3. Choix du tuteur

L'employeur, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés volontaires de l'entreprise. La personne choisie doit justifier d'une expérience professionnelle de 2 ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

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

94.4. Organisation du tutorat et formation

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

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

Le tuteur rend compte de sa mission à son employeur.

Chapitre II : Droit individuel a la formation (DIF)

Article 95

Salariés bénéficiaires et durée de la formation

En vigueur étendu

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps complet, à l'exclusion des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation, ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures. Pendant les périodes de suspension du contrat de travail pour maladie professionnelle, accident du travail, congé de maternité et de paternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial, congés payés ou congé parental d'éducation, le salarié continue d'acquérir ses droits à DIF.

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

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

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

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

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

- 20 heures par an pour les salariés dont la durée de travail effectif est supérieure à 1 200 heures par an ;
- 15 heures par an pour les salariés dont la durée de travail effectif est supérieure à 800 heures et inférieure ou égale à 1 200 heures ;
- 10 heures par an pour les salariés dont la durée de travail effectif est inférieure ou égale à 800 heures.

Pour l'application des présentes dispositions, il est possible de substituer à la période courant du 1er janvier au 31 décembre de chaque année, toute autre période de 12 mois consécutifs.

Article 96

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

En vigueur étendu

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

Article 97

Mise en œuvre du droit individuel à la formation

En vigueur étendu

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

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

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

- soit reconnue dans les classifications de la convention collective de branche ;
- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- soit figurant dans une liste des formations prioritaires établie par la CPNEFP. (1)

97.1. Demande du salarié

97.1.1. Action de formation

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

La demande du salarié doit comporter les mentions suivantes :

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

97.1.2. Action de bilan de compétences

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

97.1.3. Action de validation des acquis de l'expérience

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

- diplôme, titre ou certificat de qualification postulé ;

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

97.2. Réponse de l'employeur

Suite à la demande écrite du salarié, l'employeur dispose d'un délai de 1 mois à réception d'un dossier complet.

L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation du choix de l'action de formation.

97.2.1. Accord de l'employeur

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

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

97.2.2. Désaccord sur le choix de l'action de formation

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

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

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

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

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

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6323-8 du code du travail.
(Arrêté du 19 décembre 2012 - art. 1)

Article 98

Exercice du droit individuel à la formation

En vigueur étendu

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

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

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

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article 99

Nature des actions de formation

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

Article 100

Dispositions financières

En vigueur étendu

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

Article 101

Portabilité du DIF

En vigueur étendu

101.1. Portabilité du DIF pendant le préavis

En cas de licenciement non consécutif à une faute lourde, et si le salarié en fait la demande avant la fin du préavis, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, multiplié par le montant forfaitaire visé au 2^e alinéa de l'article L. 6332-14 du code du travail, permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

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

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

En cas de démission, l'exercice du droit individuel à la formation est de droit sous réserve que l'action de formation ou de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience soit engagée avant la fin du préavis.

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

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

101.2. Portabilité du DIF à l'issue du préavis

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

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

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

-par les demandeurs d'emploi, au financement des actions de formation, de bilan de compétence ou de VAE. La mobilisation de ces sommes a lieu en priorité pendant la période de prise en charge de l'intéressé par le régime d'assurance chômage, et chaque fois que possible, au cours de la première moitié de sa période d'indemnisation chômage. Elle se fait en accord avec le référent chargé de l'accompagnement de l'intéressé (1) ;

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

Ces heures de formation sont normalement valorisées sur la base d'un montant forfaitaire visé au 2e alinéa de l'article L. 6332-14 du code du travail.

Par exception, si un salarié licencié pour motif économique, adhère à la convention de reclassement personnalisé, le DIF doublé est versé à Pôle emploi et est valorisé sur la base d'un montant égal à 50 % de la moyenne des salaires nets des 3 derniers mois travaillés par heure de formation. (2)

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

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

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

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

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

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

(1) Phrase exclue de l'extension comme contrevenant aux dispositions de l'article L. 6323-18 du code du travail.

(Arrêté du 19 décembre 2012-art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1233-67 du code du travail.

(Arrêté du 19 décembre 2012 - art. 1)

Article 102

Mutation d'un salarié

En vigueur étendu

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

Article 103

Plan de formation

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 104

Bilan de compétences

En vigueur étendu

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

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

Article 105

Entretien professionnel

En vigueur étendu

Pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié ayant au minimum 2 années d'activité dans l'entreprise bénéficie, au moins tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise.

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

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

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

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

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

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

Article 106

Entretien professionnel pour les salariés de 45 ans et plus

En vigueur étendu

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

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

Chapitre III : Certificats de qualification professionnelle

Article Préambule

En vigueur étendu

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

Les certificats de qualification professionnelle ainsi créés sont proposés à toutes les entreprises et à tous les salariés de la profession remplissant les conditions requises.

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

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

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

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

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

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

Article 107

Champ d'application

En vigueur étendu

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

Article 108

Définition

En vigueur étendu

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

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

Article 109

Condition d'accès

En vigueur étendu

Sont concernés :

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

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

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

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

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

Article 110

Création d'un CQP

En vigueur étendu

110.1. Rapport d'opportunité et analyse des certifications existantes

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

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

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

110.2. Cahier des charges pédagogique et positionnement du CQP

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

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

La CPNEFP précise également la dénomination du CQP retenu.

110.3. Durée, renouvellement, modification et suppression de CQP

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

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

Le renouvellement d'un CQP s'effectue pour une durée de 5 ans. Le nombre de renouvellements n'est pas limité.

Les organisations membres de la commission peuvent demander la modification des référentiels des CQP.

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

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

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

110.4. Délibération de la commission

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

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

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

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

Article 111

Dispositif de validation

En vigueur étendu

111.1. Adaptation des référentiels aux réalités de l'entreprise

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

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

111.2. Référent

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

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

111.3. Tuteur

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

Il est souhaitable de n'avoir qu'un seul tuteur par salarié concerné qui peut être le responsable hiérarchique ou toute autre personne qualifiée, possédant un niveau de compétences correspondant au minimum au métier concerné par le CQP visé et exercé pendant une période minimale de 1 an.

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

111.4. Modalités d'évaluation

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

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

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

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

Ce livret de suivi est rempli conjointement par le référent désigné par l'entreprise et, le cas échéant, par le (s) formateur (s). Il peut être consulté par le candidat au CQP, notamment dans le cadre de points périodiques.

Ces opérations d'évaluation en continu apportent une contribution importante à l'appréciation globale du parcours de qualification du candidat, quant à chacun des domaines de compétences à acquérir ou valider.

Seuls sont admis à se présenter à l'examen final les candidats qui ont préalablement satisfait à l'ensemble des évaluations et mises en situation selon les modalités prévues par le cahier des charges propre à chaque CQP.

Les épreuves finales d'évaluation sont donc proposées au candidat à l'issue de la démarche CQP.

Elles comportent des épreuves écrites ou orales propres à chaque domaine de compétences pour évaluer l'acquisition des savoirs. Par ailleurs, une épreuve pratique au poste de travail peut permettre l'évaluation de la maîtrise de certains savoir-faire professionnels.

111.5. Jury

Le jury est désigné par la CPNEFP. Il est composé :

- d'un représentant de chaque collègue ;
- d'un représentant de l'OPCA désigné.

Les personnes désignées doivent avoir une expérience professionnelle reconnue dans le métier dont relève le CQP concerné et un niveau au moins équivalent à ce dernier. Elles doivent en outre être indépendantes des entreprises concernées par le CQP.

Le jury s'adjoit, à titre consultatif :

- le référent et le tuteur ;
- un représentant de l'organisme de formation éventuellement partie de l'opération ;
- un représentant de l'entreprise lorsque le CQP concerne une seule entreprise.

Le jury procède à l'évaluation finale des candidats et remplit la grille d'appréciation propre à chaque CQP.

Pour obtenir le CQP, le candidat devra avoir acquis un ensemble de savoir-faire primordiaux et des savoir-faire secondaires, tels que définis par le cahier des charges propre à chaque CQP.

Concernant l'évaluation finale, les critères d'obtention du CQP sont les suivants :

- quel que soit le domaine de compétences, une évaluation inférieure à 30 % est éliminatoire ;
- la note obtenue doit être au moins égale à 70 % de la notation maximale, aucun domaine de compétence ne devant être inférieur à 50 %.

Le CQP est attribué lorsque l'ensemble de ces critères analysés par le jury est atteint, sachant que le jury peut être amené à prendre des décisions sur les cas litigieux à la majorité de ses membres.

Dans l'hypothèse où il se trouverait dans l'impossibilité de produire un avis favorable pour la délivrance du certificat, le jury du CQP indiquera les domaines de compétences qui devront faire l'objet d'un approfondissement et d'une nouvelle épreuve. La durée de validité d'une épreuve acquise ne peut excéder une période d'activité sans interruption dans l'entreprise de 2 années.

A l'issue de la délibération, les membres du jury signent le procès-verbal et émettent un avis, pris à la majorité.

Le certificat de qualification professionnelle est délivré paritairement par la CPNEFP, au vu des résultats aux épreuves et de l'avis du jury. Il est ensuite adressé au bénéficiaire par les services de l'OPCA désigné au plus tard 3 mois après le passage des épreuves.

La CPNEFP se réserve le droit de réexaminer les cas qu'elle estime litigieux.

Article 112

Valorisation des CQP

En vigueur étendu

Contribuant au développement des compétences et de l'expertise professionnelle de son titulaire, ainsi qu'à sa reconnaissance par l'ensemble de la profession, la détention d'un CQP doit aussi être prise en compte à l'intérieur de l'entreprise.

Article 113

Organisation de stages

En vigueur étendu

Tout organisme de formation agréé organisant des actions conduisant au CQP devra :

- déclarer tout démarrage de cycle spécifique ou indiquer les modalités d'admission dans un cycle permanent ;

- s'engager à se conformer au cahier des charges pédagogiques ;
- déclarer accepter les modalités d'évaluation finale.

L'ensemble de ces documents devra être adressé à la CPNEFP via son secrétariat.

Chapitre IV : Financement de la formation professionnelle

Article 114

Champ d'application

En vigueur étendu

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective excepté pour ce qui concerne :

- les entreprises dont le code NAF ne relève pas de la branche mais qui, ne relevant d'aucun autre accord de branche obligatoire, appliquent volontairement la convention collective des entreprises de boulangerie et de pâtisserie industrielles ;
- les entreprises à activités multiples, pour tous leurs établissements dès lors que l'activité principale de l'entreprise relève du champ d'application de la convention collective des entreprises de boulangerie et de pâtisserie industrielles ;
- les sociétés holding des sociétés auxquelles cet accord s'applique ;
- les organisations professionnelles et groupements d'entreprises du secteur de la boulangerie et de la pâtisserie industrielles ;
- les organismes ou entreprises qui ont des liens économiques, juridiques ou de quelque autre nature avec les entreprises de boulangerie et de pâtisserie industrielles et dont l'activité est en rapport avec celles-ci et qui demandent leur adhésion à titre individuel. Les demandes d'adhésion individuelle doivent être agréées par le conseil d'administration de l'OPCA ;
- les comités d'entreprises des entreprises relevant du champ de cet accord, pour leurs propres salariés.

Article 115

Financement de la formation professionnelle

En vigueur étendu

Les parties désignent l'OPCALIM en tant qu'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) des entreprises de la boulangerie et de la pâtisserie industrielles et des terminaux de cuisson, en vue de la collecte de la contribution à la formation professionnelle des entreprises de moins de 10 salariés et de la contribution de 0,5 % de la masse salariale des entreprises de 10 salariés et plus.

Afin de favoriser et de développer la formation professionnelle des salariés et de doter les entreprises des moyens nécessaires à la mise en œuvre de leurs besoins en formation, les partenaires sociaux décident d'adopter les dispositions suivantes.

115.1. Adhésion à l'organisme paritaire collecteur de la contribution à la formation professionnelle dans les activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie

L'OPCALIM devient l'OPCA pour les activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie ainsi que de toutes les entreprises définies à l'article 114 ci-dessus.

115.2. Contribution des entreprises

115.2.1. Entreprises employant moins de 10 salariés

Les entreprises employant moins de 10 salariés sont tenues de verser à OPCALIM une contribution fixée à 0,55 % de leur masse salariale brute.

La contribution se répartit de la manière suivante :

-0,15 %, versé et mutualisé à la section Professionnalisation de l'OPCA, au titre notamment des actions de formation, d'accompagnement, d'évaluation, de bilan de compétences, du tutorat, de l'apprentissage ou du financement de l'observatoire des métiers, de validation des acquis de l'expérience professionnelle menée dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation et du droit individuel à la formation ;

-le solde, soit 0,40 %, sera versé à la section Plan de formation de l'OPCA au titre notamment des actions de formation, de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience professionnelle menées dans le cadre du plan de formation et du droit individuel à la formation.

115.2.2. Entreprises employant 10 salariés et plus

Les entreprises employant au moins 10 salariés sont dans l'obligation de consacrer au financement des actions de formation professionnelle continue une participation minimale de 1,6 % de la masse salariale annuelle brute.

Cette participation se répartit comme suit :

-0,5 % versé et mutualisé à la section Professionnalisation de l'OPCA, au titre notamment des actions de formation, d'accompagnement, d'évaluation, de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience réalisée dans le cadre des contrats et périodes de professionnalisation, des actions du DIF relatives aux priorités définies par les branches, de la formation des tuteurs, de l'apprentissage et de l'observatoire prospectif des qualifications et des métiers ;

-une partie des 0,9 %, plafonnée à 0,32 % de la masse salariale annuelle, nonobstant les contributions volontaires des entreprises allant au-delà de 0,32 %. Cette contribution est affectée au nom de l'entreprise (1) à la section Plan de formation de l'OPCA au titre notamment des actions de formation, de bilan de compétence et de validation des acquis de l'expérience menées dans le cadre du plan de formation et du droit individuel à la formation ;

-0,2 % au titre du CIF, versé au FONGECIF.

115.2.3. Reliquat de la contribution

La part du budget correspondant à l'obligation légale à laquelle est soumise l'entreprise et qui n'aurait pas été affectée à la formation au lendemain de la date légale de versement de l'année suivante est obligatoirement versée à l'OPCALIM.

115.2.4. Bilan

Un bilan période sera réalisé au second semestre de chaque année concernant l'utilisation des fonds visés aux articles 115.2.1 et 115.2.2 afin de définir leur répartition.

115.3. Utilisation des fonds

115.3.1. Section Professionnalisation

Les signataires décident, afin de soutenir le développement de la formation au sein des entreprises visées par le présent accord, que les fonds collectés auprès des entreprises, quel que soit leur effectif salarié, au titre des fonds visés à l'article 115.2 ci-dessus, peuvent être utilisés indifféremment par toute entreprise sans tenir compte de sa participation réelle, à l'exception des fonds visés aux articles 115.4. (2)

Au plus tard le 31 décembre de chaque année, une partie des contributions définies aux articles 115.2.1 et 115.2.2 pourra être engagée afin de financer des actions collectives dédiées au développement de la formation ou des métiers. Le montant de ce prélèvement sera déterminé chaque année par la commission paritaire chargée de la branche au sein de l'OPCA. (3)

115.3.2. Section Plan de formation

Les signataires conviennent qu'il peut être nécessaire de soutenir financièrement les entreprises occupant moins de 10 salariés, entrant dans le champ d'application du présent accord. A cet effet, il est instauré le principe d'une dotation sur les fonds mutualisés collectés au titre des fonds visés à l'article 115.2.2 auprès des entreprises employant au moins 10 salariés. Dans le cadre de la fongibilité, le montant de cette dotation sera fixé par les partenaires sociaux.

Les projets de formation doivent porter sur des actions de formation de salariés qui ne pourraient pas être réalisées sur la base de la seule contribution des entreprises de moins de 10 salariés. Les fonds sont attribués aux entreprises éligibles sur la base de critères relatifs à la formation et aux publics concernés, par la commission paritaire chargée de la branche au sein de l'OPCA, en liaison avec la CPNEFP de la branche, à la condition que des fonds mutualisés d'entreprises de plus de 10 salariés soient disponibles à cet effet.

115.4. Financement d'actions spécifiques

Les partenaires sociaux conviennent que l'OPCA pourra prendre en charge, notamment :

-l'investissement nécessaire à la formation ouverte à distance et à l'utilisation par les salariés concernés de ce mode de formation (4) ;

-les frais d'accompagnement et les frais de jurys liés aux CQP agréés par la CPNEFP de la branche, et notamment ceux relatifs aux missions confiées à l'OPCALIM. Ces frais seront financés sur le 0,32 % visé à l'article 115.2.2, dans la limite de 0,02 % de ladite masse salariale annuelle brute.

(1) Termes exclus de l'extension comme contrevenant aux dispositions des articles L. 6332-7 et R. 6332-16 du code du travail.

(Arrêté du 19 décembre 2012-art. 1)

(2) Alinéa exclu de l'extension comme contrevenant aux dispositions des articles L. 6332-7 et R. 6332-16 du code du travail.

(Arrêté du 19 décembre 2012-art. 1)

(3) Alinéa exclu de l'extension comme contrevenant aux dispositions des articles R. 6332-16 et R. 6332-78 du code du travail.

(Arrêté du 19 décembre 2012-art. 1)

(4) Tiret étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 6332-36 du code du travail.

(Arrêté du 19 décembre 2012 - art. 1)

Titre VI : Retraite et prévoyance

Chapitre Ier : Retraite complémentaire

Article 116

Personnel non cadre

En vigueur étendu

Les entreprises adhèrent, pour l'ensemble de leur personnel, à l'exception des collaborateurs cadres et de ceux affiliés obligatoirement à une caisse des cadres, en application de la convention du 14 mars 1947, à une caisse de retraite relevant du régime ARRCO et, de préférence à l'UGRR-ISICA.

Le taux de cotisation est de 6 % sur la tranche A et de 16 % sur la tranche B.

La cotisation est répartie par moitié entre l'employeur et le salarié, la part incombant à ce dernier étant calculée et prélevée sur le salaire brut chaque mois et mentionnée sur le bulletin de paye.

Article 117

Personnel cadre

En vigueur étendu

Les cadres doivent être affiliés à une caisse de retraite des cadres, conformément à l'accord du 14 mars 1947 et des textes subséquents.

Le taux de la cotisation au régime de retraite des cadres doit être au moins égal, pour la tranche B, à 16,24 %, dont 10,08 % à la charge de l'employeur et 6,16 % à la charge du cadre.

Le taux de cotisation sur la tranche A est de 6 %. Cette cotisation est répartie par moitié entre l'employeur et le salarié.

La part incombant à ce dernier étant calculée et prélevée sur le salaire brut chaque mois et mentionnée sur le bulletin de paye.

Chapitre II : Mensualisation

Article 118

Indemnisation de l'absence pour maladie ou accident

En vigueur étendu

Tout salarié ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence résultant d'une maladie ou d'un accident, professionnel ou non, justifiée dans les conditions prévues à l'article 36, sous réserve d'être

pris en charge par la sécurité sociale et d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des pays de l'Union européenne, du maintien de sa rémunération dans les limites suivantes.

Le salarié reçoit une indemnité complémentaire aux indemnités versées par la sécurité sociale lui assurant, pendant 3 mois, 90 % de la rémunération brute qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Au-delà de cette période, le salarié bénéficie des prestations en cas d'incapacité de travail prévues aux articles 120.1.3 et 121.1.4.

L'ancienneté s'apprécie au premier jour de l'absence.

Pour le calcul des indemnités dues au titre de chaque arrêt de travail, il est tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours des 12 mois précédents, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas la durée ci-dessus.

Lorsque les indemnités journalières de la sécurité sociale sont réduites, elles sont réputées être servies intégralement pour le calcul de l'indemnité complémentaire.

L'indemnisation ne peut en aucun cas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait travaillé.

Cette indemnisation prend effet à compter du 8e jour de l'absence. Ce délai de carence est supprimé en cas d'accident du travail, de trajet ou d'hospitalisation d'une durée supérieure à 30 jours.

L'indemnité complémentaire visée au présent article est versée sur présentation des bordereaux justificatifs du versement des indemnités journalières par la sécurité sociale.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 1226-1, D. 1226-1 et suivants du code du travail.

(Arrêté du 19 décembre 2012 - art. 1)

Chapitre III : Prévoyance

Article 119

Organismes désignés

En vigueur étendu

Afin d'assurer la mutualisation des risques couverts par le régime de prévoyance, les partenaires sociaux désignent, en tant qu'organismes assureurs du régime conventionnel :

- AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale sise, 35, boulevard Brune, 75014 Paris Cedex, comme organisme assureur des garanties de prévoyance visées au présent chapitre, à l'exclusion de la garantie rente éducation des salariés non cadres ;
- la collecte des cotisations et le versement des prestations correspondant aux garanties susvisées sont confiés à AG2R Prévoyance ;
- l'OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, comme organisme assureur de la garantie rente éducation des salariés non cadres, AG2R Prévoyance recevant délégation de l'OCIRP pour appeler les cotisations et régler les prestations.

Les modalités d'organisation de la mutualisation des risques couverts par le présent chapitre seront réexaminées par la commission paritaire nationale de négociation, et ce dans un délai de 5 ans à compter de

la date d'effet des présentes dispositions conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie, ont l'obligation d'adhérer auprès des organismes assureurs désignés.

Toutefois, les entreprises dotées au 30 avril 1980 d'un régime collectif de prévoyance pour les non cadres et au 7 mars 1983 d'un régime collectif de prévoyance pour les cadres, étendus le 10 avril 1994, peuvent rester assurées auprès de l'organisme auprès duquel elles ont antérieurement contracté, sous réserve que les garanties en place soient, risque par risque, plus favorables que celles définies au présent chapitre, les cotisations globales ne devant pas être supérieures aux taux prévus pour les mêmes niveaux de garanties. En cas de résiliation de leur contrat de prévoyance, les entreprises concernées devront rejoindre les organismes assureurs désignés.

Les entreprises qui ne répondent pas à ces conditions plus favorables doivent résilier leur contrat, à sa date d'échéance annuelle, afin de rejoindre le régime mutualisé auprès des organismes assureurs désignés.

Les dispositions qui précèdent sont également applicables aux entreprises qui viendraient à entrer dans le champ d'application du présent régime, soit par suite de l'élargissement du champ d'application de la convention collective, soit par suite d'un changement d'activité de l'entreprise (fusion/ absorption, restructuration, etc.).

L'entreprise qui adhère au présent régime de prévoyance doit, dès son adhésion, produire la liste déclarative des salariés en arrêt de travail à la prise d'effet des présentes dispositions, au moyen d'une liste déclarative des risques en cours.

Au vu de cette déclaration et selon le cas, seront garantis à la prise d'effet de l'adhésion de l'entreprise :

- l'indemnisation des arrêts de travail pour cause de maladie et d'accident en cours à la date d'effet de l'adhésion, pour les salariés dont le contrat de travail est en vigueur à la date d'effet de l'adhésion, alors qu'il n'existe aucun organisme assureur précédent ;
- les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières, rentes d'invalidité, rentes d'éducation en cours de service versées au titre d'un contrat précédent souscrit par l'adhérent, auprès d'un autre organisme assureur ;
- l'éventuel différentiel de garanties décès en cas d'indemnisation moindre prévue par un précédent contrat de prévoyance collective conclu par l'adhérent, au profit des salariés en arrêt de travail dont le contrat de travail n'est pas rompu à la date d'effet de l'adhésion.

En cas d'adhésion intervenant postérieurement à la date à laquelle l'entreprise avait l'obligation d'adhérer au présent régime de prévoyance, l'organisme assureur désigné procèdera à l'analyse du risque propre à l'entreprise concernée et portant sur les garanties couvertes par le présent régime, et ce au regard des déclarations faites sur le nombre de salariés en arrêt de travail.

Le cas échéant une cotisation spécifique correspondant à la couverture de ces risques sera calculée par l'organisme assureur désigné, afin d'éviter tout déséquilibre éventuel du régime de prévoyance.

En application de l'article L. 932-12 du code de la sécurité sociale, les entreprises n'ont pas la faculté de dénoncer leur adhésion au présent régime.

En cas de non-renouvellement de la désignation des organismes assureurs, ceux-ci maintiendront les rentes en cours de service, à leur montant atteint à la date du non-renouvellement, sauf transfert des provisions constituées auprès du nouvel organisme assureur.

Les partenaires sociaux organiseront les modalités de revalorisations futures.

En cas de changement d'organismes assureurs, AG2R Prévoyance et l'OCIRP maintiendront la garantie décès aux bénéficiaires d'indemnités journalières complémentaires et de rente d'invalidité, dans des conditions égales à celles prévues par le présent régime de prévoyance.

Article 120

Prévoyance du personnel non cadre

En vigueur étendu

Le personnel non cadre des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective bénéficie des garanties de prévoyance suivantes.

Pour l'application des dispositions ci-après, le personnel non cadre s'entend du personnel suivant : ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise à l'exception de ceux assimilés aux cadres par les dispositions de l'article 4 bis de la convention collective nationale AGIRC du 14 mars 1947.

120.1. Garanties

120.1.1. Garanties décès

120.1.1.1. Décès toutes causes

En cas de décès d'un salarié, il sera versé un capital, exprimé en pourcentage du salaire de référence, dans les conditions suivantes :

- célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge : 75 % du salaire de référence ;
- marié sans personne à charge : 110 % du salaire de référence ;
- majoration par personne à charge : 25 % du salaire de référence

120.1.1.2. Invalidité absolue et définitive

Un salarié est en état d'invalidité absolue et définitive lorsqu'il est reconnu par la sécurité sociale soit comme invalide 3e catégorie, soit comme victime d'accident de travail ou maladie professionnelle bénéficiant de la rente pour incapacité permanente professionnelle, majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne.

Lorsque le salarié est en état d'invalidité absolue et définitive, le capital prévu en cas de décès, hors majoration éventuelle pour accident, lui est versé par anticipation sur sa demande.

Ce versement met fin à la garantie décès.

120.1.1.3. Décès par accident

En cas de décès accidentel du salarié, il est versé au bénéficiaire un capital supplémentaire égal à 100 % du capital décès toutes causes.

Le décès est accidentel lorsqu'il est provoqué par un événement extérieur, soudain et involontaire entraînant le décès du salarié dans les 12 mois suivant l'accident.

120.1.1.4. Décès du conjoint postérieur ou simultané au décès du salarié

En cas de décès du conjoint survenant postérieurement ou simultanément au décès du salarié, il est versé un capital égal à 50 % du capital versé au décès du salarié, à l'exclusion de la majoration éventuelle pour décès accidentel.

Le conjoint ne doit être ni remarié, ni lié par un Pacs au jour de son décès.

Est considéré comme décès simultané à celui du salarié, le décès du conjoint survenant au cours du même événement :

- sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès ;
- ou lorsque le décès du conjoint survient dans un délai de 24 heures avant le décès du salarié.

La prestation est répartie par parts égales entre les enfants à charge du conjoint, qui étaient initialement à la charge du salarié au jour de son décès.

120.1.1.5. Allocation frais d'obsèques

En cas de décès du salarié ou de son conjoint ou d'un enfant à charge au sens fiscal, il est versé une allocation à la personne ayant réglé les frais d'obsèques et le justifiant sur facture, dans la limite des frais réellement engagés.

Le montant de cette allocation est égal à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès.

120.1.1.6. Définitions

Personnes à charge :

Sont considérées comme personnes à charge :

- les enfants de moins de 21 ans à charge au sens de la législation de la sécurité sociale, du salarié ou de son conjoint ;
- les enfants de moins de 26 ans du salarié ou de son conjoint à charge au sens fiscal du salarié, à savoir :
- les enfants pris en compte dans le quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
- les enfants auxquels le salarié sert une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global ;
- les enfants handicapés si, avant leur 21^e anniversaire, ils sont titulaires de la carte d'invalidé civil et bénéficiaires de l'allocation des adultes handicapés ;
- quel que soit leur âge, et sauf déclaration personnelle des revenus, les enfants infirmes, n'étant pas en mesure de subvenir à leurs besoins en raison de leur infirmité et pris en compte dans le quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
- les enfants du salarié nés " viables " moins de 300 jours après le décès du salarié ;
- toute personne sans activité, reconnue à charge du salarié par l'administration fiscale pour le calcul du quotient familial.

Bénéficiaires du capital décès :

Le capital décès est versé au bénéficiaire que le salarié aura expressément désigné en cas de décès.

A toute époque, le salarié a la faculté de faire une désignation différente par lettre transmise à l'organisme assureur. A défaut de désignation expresse, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :

- à son conjoint non séparé de droit ou de fait ;
- à défaut, à ses enfants, légitimes, reconnus ou adoptifs par parts égales entre eux ;
- à défaut, à ses petits-enfants par parts égales entre eux ;
- à défaut, à ses parents ou grands-parents survivants, par parts égales entre eux ;
- à défaut, à sa succession pour suivre la dévolution légale.

La part de capital correspondant aux éventuelles majorations pour personne (s) à charge est versée aux personnes ouvrant droit à ces majorations. Lorsque l'enfant est mineur (ou majeur protégé), la majoration est versée à son représentant légal.

120.1.2. Garantie rente éducation

En cas de décès du salarié, il est versé aux enfants à charge du salarié une rente éducation déterminée comme suit :

- enfant de moins de 16 ans : 8 % du salaire de référence ;
- enfant âgé de 16 ans à 18 ans : 12 % du salaire de référence ;
- enfant de plus de 18 ans : 16 % du salaire de référence.

Le montant des rentes est doublé pour les orphelins de père et de mère.

120.1.2.1. Enfants à charge

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

- jusqu'à leur 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 en alternance ;
 - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès de Pôle emploi comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d'être employés dans un centre d'aide par le travail en tant que travailleurs handicapés.

Sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 21e anniversaire, équivalente à l'invalidité 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile.

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions indiquées ci-dessus, les enfants à naître et nés viables et les enfants recueillis - c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint du

salarié décédé, qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

120.1.2.2. Paiement de la rente

La rente est versée par trimestre et d'avance.

Elle prend effet à compter du premier jour du trimestre civil suivant le décès du salarié.

Le versement de la rente éducation cesse à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant ne remplit plus les conditions d'attribution, ou n'est plus à charge.

Lorsque l'enfant est mineur, elle est versée à son représentant légal. Lorsque l'enfant est majeur, elle lui est versée directement.

120.1.3. Garantie incapacité de travail

En cas d'incapacité temporaire de travail du salarié pour cause de maladie, accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, se poursuivant au-delà de la période de maintien de salaire assuré par l'employeur et donnant lieu à indemnisation de la sécurité sociale, le salarié perçoit des indemnités journalières complémentaires à hauteur de 72,5 % du salaire de référence jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail, au plus tard.

Pour les salariés dont l'ancienneté est inférieure à un an, l'indemnisation intervient à compter du 91e jour d'arrêt de travail continu.

Les indemnités journalières complémentaires sont versées sous déduction des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale.

En cas d'épuisement des droits au maintien de salaire tels que définis dans la présente convention collective, l'indemnisation intervient après la période de franchise de la sécurité sociale.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Le service de la rente est maintenu sous réserve du versement de la rente d'invalidité de la sécurité sociale et au plus tard jusqu'à la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ou du décès du salarié.

120.1.4. Garantie invalidité

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

Invalidité de 1re catégorie	43,5 % du salaire de référence sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale
Incapacité permanente professionnelle dont le taux est compris entre 33 % inclus et 66 %	48,5 % du salaire de référence sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale
Invalidité de 2e ou 3e catégorie ou taux d'incapacité permanente professionnelle supérieur à 66 %	72,5 % du salaire de référence sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale

Est considéré comme invalide le salarié reconnu invalide par la sécurité sociale conformément aux dispositions légales en vigueur.

Ainsi, la garantie invalidité du salarié est classée :

- en 1re catégorie, quand son état de santé lui permet de continuer à travailler ;
- en 2e catégorie, quand son état de santé ne lui permet pas de continuer à travailler ;

– en 3e catégorie, quand son état de santé ne lui permet pas de continuer à travailler et que l'assuré est dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

Lorsque le salarié, victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, perçoit à ce titre de la sécurité sociale une pension calculée en fonction d'un taux d'incapacité, la prestation est calculée par référence à la garantie d'invalidité.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Lorsque la sécurité sociale réduit ses prestations, les prestations complémentaires versées sont diminuées à due concurrence.

Le service de la rente est maintenu sous réserve du versement de la rente d'invalidité de la sécurité sociale et au plus tard jusqu'à la liquidation d'une pension vieillesse de la sécurité sociale ou du décès du salarié.

120.1.5. Salaire de référence

Le salaire annuel de référence servant de base au calcul du capital décès et de la rente éducation est le salaire brut complet, primes et indemnités comprises, ayant donné lieu à versement de cotisations sociales, éventuellement rétabli pro rata temporis en cas d'embauche ou de maladie au cours de la période de référence, des 12 mois civils précédant le décès.

Le salaire annuel de référence servant de base au calcul des prestations, autres que le capital décès et la rente éducation, est le salaire brut de base, éventuellement rétabli pro rata temporis en cas d'embauche ou de maladie au cours de la période de référence, des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail ou l'invalidité absolue et définitive, et auquel s'ajoutent les heures supplémentaires ainsi que toute majoration horaire d'origine légale ou conventionnelle.

120.2. Cotisations

Les cotisations sont calculées sur la rémunération brute annuelle, toutes primes et indemnités confondues, supportant les charges sociales.

L'affectation des cotisations aux diverses prestations du régime est fixée comme suit :

	Employeur TA-TB	Salarié TA-TB
Décès	0,103	0,036
Rente éducation	0,043	0,017
Allocation obsèques	0,007	0,003
Incapacité de travail	0,000	0,311
Invalidité	0,690	0,000
Total	0,843	0,367

Les cotisations sont réglées par l'entreprise par trimestre à terme échu.

Article 121

Prévoyance du personnel cadre

En vigueur étendu

Le personnel cadre des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective bénéficie des garanties de prévoyance suivantes.

Pour l'application des dispositions ci-après, le personnel cadre s'entend du personnel suivant : cadres relevant de l'article 4 de la convention collective nationale AGIRC du 14 mars 1947 et techniciens et agents de maîtrise assimilés aux cadres par les dispositions de l'article 4 bis de la convention précitée.

121.1. Garanties

121.1.1. Garanties décès

121.1.1.1. Décès toutes causes

En cas de décès d'un salarié, il sera versé un capital, exprimé en pourcentage du salaire de référence, dans les conditions suivantes :

- célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge : 180 % du salaire de référence ;
- marié sans personne à charge : 250 % du salaire de référence ;
- tout salarié avec une personne à charge : 300 % du salaire de référence ;
- majoration par personne à charge supplémentaire : 50 % du salaire de référence.

121.1.1.2. Invalidité absolue et définitive

Un salarié est en état d'invalidité absolue et définitive lorsqu'il est reconnu par la sécurité sociale soit comme invalide 3e catégorie, soit comme victime d'accident de travail ou maladie professionnelle bénéficiant de la rente pour incapacité permanente professionnelle, majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne.

Lorsque le salarié est en état d'invalidité absolue et définitive, le capital prévu en cas de décès, hors majoration éventuelle pour accident, lui est versé par anticipation sur sa demande.

Ce versement met fin à la garantie décès.

121.1.1.3. Décès par accident

En cas de décès accidentel du salarié, il est versé au bénéficiaire un capital supplémentaire égal à 100 % du capital décès toutes causes.

Le décès est accidentel lorsqu'il est provoqué par un événement extérieur, soudain et involontaire entraînant le décès du salarié dans les 12 mois suivant l'accident.

121.1.1.4. Décès du conjoint postérieur ou simultané au décès du salarié

En cas de décès du conjoint survenant postérieurement ou simultanément au décès du salarié, il est versé un capital égal à 100 % du capital versé au décès du salarié, à l'exclusion de la majoration éventuelle pour décès accidentel.

Le conjoint ne doit être ni remarié, ni lié par un Pacs au jour de son décès.

Est considéré comme décès simultané à celui du salarié, le décès du conjoint survenant au cours du même événement :

- sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès ;
- ou lorsque le décès du conjoint survient dans un délai de 24 heures avant le décès du salarié.

La prestation est répartie par parts égales entre les enfants à charge du conjoint, qui étaient initialement à la charge du salarié au jour de son décès.

121.1.1.5. Allocation frais d'obsèques

En cas de décès du conjoint du salarié ou d'un enfant à charge du salarié au sens fiscal, il est versé une allocation à la personne ayant réglé les frais d'obsèques et le justifiant sur facture, dans la limite des frais réellement engagés.

En cas de décès d'un enfant à charge, cette allocation est égale à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès.

En cas de décès du conjoint du salarié, cette allocation est égale à 200 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès.

121.1.1.6. Définitions

Personnes à charge :

Sont considérés comme personnes à charge :

- les enfants de moins de 21 ans à charge au sens de la législation de la sécurité sociale, du salarié ou de son conjoint ;
- les enfants de moins de 26 ans du salarié ou de son conjoint à charge au sens fiscal du salarié, à savoir :
 - les enfants pris en compte dans le quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
 - les enfants auxquels le salarié sert une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global ;
 - les enfants handicapés si, avant leur 21^e anniversaire, ils sont titulaires de la carte d'invalidé civil et bénéficiaires de l'allocation des adultes handicapés ;
 - quel que soit leur âge, et sauf déclaration personnelle des revenus, les enfants infirmes, n'étant pas en mesure de subvenir à leurs besoins en raison de leur infirmité et pris en compte dans le quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
- les enfants du salarié nés " viables " moins de 300 jours après le décès du salarié ;
- toute personne sans activité, reconnue à charge du salarié par l'administration fiscale pour le calcul du quotient familial.

Bénéficiaires du capital décès :

Le capital décès est versé au bénéficiaire que le salarié aura expressément désigné en cas de décès.

A toute époque, le salarié a la faculté de faire une désignation différente par lettre transmise à l'organisme assureur. A défaut de désignation expresse, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :

- à son conjoint non séparé de droit ou de fait ;
- à défaut, à ses enfants, légitimes, reconnus ou adoptifs par parts égales entre eux ;

- à défaut, à ses petits-enfants par parts égales entre eux ;
- à défaut, à ses parents ou grands-parents survivants, par parts égales entre eux ;
- à défaut, à sa succession pour suivre la dévolution légale.

La part de capital correspondant aux éventuelles majorations pour personne (s) à charge est versée aux personnes ouvrant droit à ces majorations. Lorsque l'enfant est mineur (ou majeur protégé), la majoration est versée à son représentant légal.

121.1.2. Garantie rente éducation

En cas de décès du salarié, il est versé trimestriellement à terme d'avance, aux enfants à charge du salarié une rente éducation dont le montant annuel est égal à :

- enfant de moins de 12 ans : 10 % du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- enfant âgé de 12 ans à 17 ans : 12,5 % du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- enfant de plus de 18 ans jusqu'à la fin de ses études supérieures et au plus tard 26 ans : 15 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

121.1.2.1. Enfants à charge

Sont considérés comme enfant à charge :

- les enfants de moins de 21 ans à charge au sens de la législation de la sécurité sociale, du salarié ou de son conjoint ;
- les enfants de moins de 26 ans du salarié ou de son conjoint à charge au sens fiscal du salarié, à savoir :
- les enfants pris en compte dans le quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
- les enfants auxquels le salarié sert une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global ;
- les enfants handicapés si, avant leur 21^e anniversaire, ils sont titulaires de la carte d'invalidé civil et bénéficiaires de l'allocation des adultes handicapés ;
- quel que soit leur âge, et sauf déclaration personnelle des revenus, les enfants infirmes, n'étant pas en mesure de subvenir à leurs besoins en raison de leur infirmité et pris en compte dans le quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
- les enfants du salarié nés "viables" moins de 300 jours après le décès du salarié.

121.1.2.2. Paiement de la rente

La rente est versée par trimestre et d'avance.

Elle prend effet à compter du premier jour du trimestre civil suivant le décès du salarié.

Le versement de la rente éducation cesse à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant ne remplit plus les conditions d'attribution, ou n'est plus à charge.

Lorsque l'enfant est mineur, elle est versée à son représentant légal. Lorsque l'enfant est majeur, elle lui est versée directement.

121.1.3. Garantie rente de conjoint

En cas de décès du salarié, il est versé au conjoint survivant, non séparé judiciairement, une rente dont le montant annuel est égal à 25 % du salaire de référence et ce pour une durée de 5 ans.

La rente est versée trimestriellement et par avance. Elle est revalorisée pendant toute la durée du versement.

Le versement de la rente cesse en cas de mariage, de Pacs ou de décès du conjoint survivant.

121.1.4. Garantie incapacité de travail

En cas d'incapacité temporaire de travail du salarié pour cause de maladie, accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, se poursuivant au-delà de la période de maintien de salaire assuré par l'employeur et donnant lieu à indemnisation de la sécurité sociale, le salarié perçoit des indemnités journalières complémentaires à hauteur de 87,5 % du salaire de référence jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail, au plus tard.

Pour les salariés dont l'ancienneté est inférieure à un an, l'indemnisation intervient à compter du 91e jour d'arrêt de travail continu.

Les indemnités journalières complémentaires sont versées sous déduction des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale.

En cas d'épuisement des droits au maintien de salaire tels que définis dans la présente convention collective, l'indemnisation intervient après la période de franchise de la sécurité sociale.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Lorsque la sécurité sociale réduit ses prestations, les prestations complémentaires versées sont diminuées à due concurrence.

Le service des indemnités journalières complémentaires cesse :

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

121.1.5. Garantie invalidité

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

Invalidité de 1re catégorie ou incapacité permanente professionnelle dont le taux est compris entre 33 % inclus et 66 %	49,5 % du salaire de référence sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale
Invalidité de 2e ou 3e catégorie ou taux d'incapacité permanente professionnelle supérieur à 66 %	82,5 % du salaire de référence sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale

Est considéré comme invalide, le salarié reconnu invalide par la sécurité sociale conformément aux dispositions légales en vigueur.

Ainsi, la garantie invalidité du salarié est classée :

- en 1re catégorie, quand son état de santé lui permet de continuer à travailler ;
- en 2e catégorie, quand son état de santé ne lui permet pas de continuer à travailler ;
- en 3e catégorie, quand son état de santé ne lui permet pas de continuer à travailler et que l'assuré est dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

Lorsque le salarié, victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, perçoit à ce titre de la sécurité sociale une pension calculée en fonction d'un taux d'incapacité, la prestation est calculée par référence à la garantie d'invalidité.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Lorsque la sécurité sociale réduit ses prestations, les prestations complémentaires versées sont diminuées à due concurrence.

Le service de la rente est maintenu sous réserve du versement de la rente d'invalidité de la sécurité sociale et au plus tard jusqu'à la liquidation d'une pension vieillesse de la sécurité sociale ou du décès du salarié.

121.1.6. Salaire de référence

Le salaire annuel de référence servant de base au calcul du capital décès, de la rente éducation et de la rente de conjoint est le salaire brut complet, primes et indemnités comprises, ayant donné lieu à versement de cotisations sociales, éventuellement rétabli pro rata temporis en cas d'embauche ou de maladie au cours de la période de référence, des 12 mois civils précédant le décès.

Le salaire annuel de référence servant de base au calcul des prestations, autres que le capital décès, la rente éducation et la rente de conjoint, est le salaire brut de base, éventuellement rétabli pro rata temporis en cas d'embauche ou de maladie au cours de la période de référence, des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail ou l'invalidité absolue et définitive, et auquel s'ajoutent les heures supplémentaires ainsi que toute majoration horaire d'origine légale ou conventionnelle.

121.2. Cotisations

Les cotisations sont calculées sur la rémunération brute annuelle, toutes primes et indemnités confondues, supportant les charges sociales. Elles sont partagées entre l'employeur et le salarié à raison de :

- sur la tranche A : 2,05 % entièrement à la charge de l'employeur ;
- sur la tranche B : 1,297 % pour l'employeur et 1,223 % pour le salarié.

L'affectation des cotisations aux diverses prestations du régime est fixée comme suit :

	Employeur		Salarié	
	Tranche A	Tranche B	Tranche A	Tranche B
Décès	1,300	0,488	–	0,461
Incapacité de travail	0,250	0,345	–	0,325
Invalidité	0,500	0,464	–	0,437
Total	2,05	1,297	–	1,223

Les cotisations sont réglées par l'entreprise par trimestre à terme échu.

Article 122

Dispositions communes

122.1. Portabilité des droits (2)

Sont bénéficiaires des régimes de prévoyance du présent chapitre les anciens salariés des entreprises de la branche dont la rupture du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvre droit au régime d'indemnisation de l'assurance chômage.

Ils bénéficient du maintien des garanties dès le lendemain de la fin de leur contrat de travail.

La durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, dans la limite de 12 mois.

Le maintien des garanties est obligatoire.

Les anciens salariés susvisés devront fournir chaque mois à l'assureur un document attestant de leur prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le bénéfice des régimes cessera dans les hypothèses suivantes :

-en cas de reprise d'une activité professionnelle et de cessation concomitante du bénéfice du régime d'assurance chômage. Dans une telle hypothèse, il appartiendra au salarié concerné d'en informer l'entreprise ou (3) l'assureur et de transmettre le justificatif de cessation du régime d'assurance chômage ;

-en cas de décès.

Le financement du maintien de ces garanties est assuré dans le cadre de la mutualisation du régime.

L'indemnisation au titre de la garantie incapacité de travail telle que définie aux articles 120.1.3 et 121.1.4 interviendra à compter du 91^e jour d'incapacité de travail continue.

Les prestations sont versées jusqu'au 1 095^e jour d'incapacité ou jusqu'à la mise en invalidité et au plus tard à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale.

En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne peut conduire l'intéressé à percevoir une indemnisation supérieure au montant de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle il ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période. Si l'allocation chômage n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des conditions du régime d'assurance chômage applicables au jour de l'incapacité.

122.2. Maintien de la garantie en cas de suspension du contrat de travail et cessation des garanties de prévoyance

Les garanties prévues par le présent régime de prévoyance sont suspendues en cas de périodes non rémunérées.

Toutefois, les garanties sont maintenues, moyennant paiement des cotisations, au salarié dont le contrat de travail est suspendu, dès lors que pendant cette période il bénéficie d'une rémunération partielle ou totale de l'employeur ou d'indemnités journalières ou rentes versées par la sécurité sociale en cas d'incapacité de travail ou d'invalidité.

Le droit à garantie, cesse en cas de rupture du contrat de travail, sauf dans les deux cas suivants :

-si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations complémentaires de prévoyance de l'organisme assureur désigné : dans ce cas le droit à garantie est assuré jusqu'au terme du versement des prestations ;

-s'il ouvre droit au dispositif de portabilité visé à l'article 122.1 ci-dessus.

Le droit à garantie cesse également au décès du salarié.

122.3. Maintien de la garantie en cas de décès

122.3.1 Salarié ou ancien salarié bénéficiant du maintien de la garantie décès en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion

Les garanties en cas de décès, telles qu'elles sont définies ci-dessus, sont maintenues en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion à l'AG2R Prévoyance et à l'OCIRP comme organismes mutualisateurs du régime de prévoyance conventionnel, au salarié ou ancien salarié en arrêt de travail pour maladie, accident, invalidité bénéficiant des prestations complémentaires d'incapacité de travail ou d'invalidité.

122.3.2. Définition de la garantie décès maintenue en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion

La garantie maintenue en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion s'applique à tout décès survenu postérieurement au 1er janvier 2002.

N'entre pas dans le maintien de la garantie en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion, l'invalidité absolue et définitive (IAD) du salarié ou de l'ancien salarié survenant postérieurement à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion.

La revalorisation du salaire de référence servant au calcul des prestations cesse à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement de la désignation.

Les exclusions de garanties telles que prévues dans la notice d'information remise aux salariés s'appliquent également à la garantie décès maintenue en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion.

La garantie décès, telle que définie ci-dessus, est maintenue jusqu'à la date d'acquisition de la pension du régime de base de l'assurance vieillesse.

122.4. Exclusions

Les exclusions de garanties en cas de décès, d'invalidité absolue et définitive mais également au titre de la rente éducation sont celles figurant dans la notice remise aux salariés.

122.5. Revalorisation

Les prestations incapacité de travail, les rentes d'invalidité, les rentes éducation et les rentes de conjoint en cours de service depuis un an sont revalorisées annuellement. Le taux de revalorisation est fixé par décision du conseil d'administration de l'AG2R Prévoyance.

La rente éducation des salariés non cadres est revalorisée chaque année sur décision du conseil d'administration de l'OCIRP.

122.6 Comité paritaire de suivi du régime de prévoyance

Le suivi du présent régime de prévoyance par les partenaires sociaux est effectué par un comité paritaire de suivi, constitué entre les représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'avenant n° 10 du 11 octobre 2011.

Le comité a pour mission d'assurer le suivi du régime de prévoyance au mieux des intérêts des salariés et des entreprises de la branche professionnelle.

Il rend compte, chaque année, et aussi souvent que nécessaire, de ses travaux à la commission paritaire nationale qui a, seule, compétence pour apporter au régime de prévoyance les modifications nécessaires par voie d'avenants à la convention collective.

Les parties conviennent que, sauf circonstances exceptionnelles le justifiant, le comité se réunira aux mêmes dates que le comité paritaire de gestion et de suivi du régime de remboursement complémentaire des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation.

(2) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 21 février 2017-art. 1)

(3) Mots exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 21 février 2017 - art. 1)

Chapitre IV : Frais de santé

Article 123

Principes généraux

En vigueur étendu

Les présentes dispositions marquent la volonté de la branche de s'investir dans la santé des salariés appartenant aux entreprises relevant de son champ d'application, en leur accordant notamment une meilleure prise en charge de leurs dépenses de santé.

C'est dans ce contexte que les parties décident que les dispositions du présent chapitre seront applicables à compter du 1er janvier 2012, sans attendre leur extension.

C'est dans le cadre de cet objectif que les présentes dispositions s'inscrivent, dans la mesure où il a pour objet la mise en place d'un régime conventionnel complémentaire et collectif de remboursement des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation.

Ce régime répond aux trois objectifs suivants :

- la mutualisation des risques au niveau professionnel qui, d'une part, permet de palier les difficultés rencontrées par certaines entreprises de la profession, généralement de petite taille, lors de la mise en place d'une protection sociale complémentaire et, d'autre part, garantit l'accès aux garanties collectives, sans considération, notamment, d'âge ou d'état de santé ;
- la solidarité entre l'ensemble des entreprises et les salariés de la profession sous la forme, notamment, du développement d'un fonds de secours ;
- la proximité par la gestion administrative d'un régime proche des salariés, grâce à l'intervention d'organismes implantés régionalement.

L'assurance complémentaire frais de santé proposée respecte les exigences légales d'un contrat responsable défini par les dispositions légales concernant :

- la réforme de l'assurance maladie issue de la loi du 13 août 2004, ayant posé comme principe fondamental la nécessaire maîtrise des dépenses de santé en France ;
- les décrets des 29 septembre 2005 et 1er août 2007 ;
- l'arrêté du 8 juin 2006, fixant les actes de prévention qualifiants pour le contrat responsable.

Les prestations prévues par le présent régime interviennent en complément du régime de la sécurité sociale et tous autres organismes.

Le contrat ne prend pas en charge :

- la majoration de la participation de l'assuré prévue aux articles L. 162-5-3 du code de la sécurité sociale en cas de consultation d'un médecin en dehors du parcours de soins et L. 161-36-2 du code de la sécurité sociale, en cas de refus du droit d'accès au dossier médical personnel ;
- les dépassements d'honoraires pratiqués par certains spécialistes lorsque l'assuré consulte sans prescription du médecin traitant et ce sur les actes cliniques et techniques pris en application du 18° de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale, à hauteur au moins du montant du dépassement autorisé sur les actes cliniques,
- la participation forfaitaire de 1 € à la charge des assurés sociaux, imputée sur les remboursements effectués par la sécurité sociale ;
- les franchises prévues au III de l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale.

Le contrat prend en charge la participation de l'assuré au titre des prestations de prévention considérées comme prioritaires au regard de certains objectifs de santé publique et figurant sur la liste de prestations fixée par l'arrêté du 8 juin 2006.

Article 124

Organisme assureur

En vigueur étendu

AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale sise, 35, boulevard Brune, 75014 Paris, est désignée comme organisme assureur du présent régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé.

Les modalités d'organisation de la mutualisation du régime seront régulièrement réexaminées par le comité paritaire de gestion et de suivi. La désignation sera réexaminée dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet du présent régime.

L'adhésion de toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective au régime remboursement complémentaire de frais de soins de santé et l'affiliation des salariés de ces entreprises auprès de l'organisme assureur désigné ont un caractère obligatoire.

A cette fin, les entreprises concernées recevront un contrat d'adhésion et des bulletins d'affiliation.

Par exception, les entreprises disposant à la date de signature des présentes dispositions d'un contrat de frais de soins de santé à adhésion obligatoire au profit de leurs salariés, assurant des garanties identiques ou (1) supérieures à celles prévues par le présent régime, ne seront pas tenues d'adhérer à l'organisme désigné tant que ledit contrat sera en vigueur pour autant que la cotisation due par le salarié, à niveau de prestations identiques, ne dépasse pas celle prévue à l'article 130.

Les entreprises disposant à la date de signature des présentes dispositions d'un contrat de frais de soins de santé au profit de leurs salariés, assurant des garanties inférieures à celles prévues par le présent régime, devront adhérer à l'organisme désigné au plus tard le 1er janvier de l'année qui suit la date d'extension des présentes dispositions.

Le niveau des garanties est apprécié poste par poste. Les garanties maintenues à titre gratuit pour les ayants droit en cas de décès et pour les salariées en congé maternité font parties des postes concernés pour apprécier le caractère identique ou supérieur des garanties.

(1) Mots exclus de l'extension comme contrevenant aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 19 décembre 2012 - art. 1)

Article 125

Bénéficiaires

En vigueur étendu

125.1. Bénéficiaires à titre obligatoire

En application des dispositions légales et réglementaires, le présent régime de remboursement de frais de santé bénéficie obligatoirement aux salariés titulaires d'un contrat de travail, quelle qu'en soit la nature, y compris les salariés en arrêt maladie indemnisés, directement par l'entreprise ou indirectement par un organisme tiers, à la date de prise d'effet des présentes dispositions.

Les salariés en suspension du contrat de travail sans rémunération, ni revenu de substitution provenant d'un régime de prévoyance, à la date d'application des présentes dispositions ne bénéficieront pas des garanties du présent régime le temps de leur absence non indemnisée, à l'exception de ceux qui souhaitent y adhérer en assurant entièrement à leur charge les cotisations.

125.2. Dérogations au caractère obligatoire

Certains salariés ont la faculté, s'ils le souhaitent, de ne pas adhérer au présent régime, sans pour autant remettre en cause le caractère obligatoire.

Les salariés concernés sont les suivants :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les travailleurs saisonniers, étant précisé que ces derniers, dès lors qu'ils sont titulaires d'un contrat à durée déterminée de moins de 12 mois, bénéficient d'une dispense d'affiliation qui est de droit ;
- les salariés à temps très partiel ou apprentis, à l'exclusion des salariés à employeurs multiples qui devraient acquitter une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération, l'employeur pouvant dans ce cas décider d'acquitter la part salariale de cotisation ;
- les salariés bénéficiaires de la couverture maladie universelle complémentaire instituée dans le cadre de la couverture maladie universelle ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé ;
- les salariés qui bénéficient déjà, à la date d'effet du présent régime ou au moment de leur embauche si elle est postérieure, d'une couverture complémentaire obligatoire de remboursement de frais de santé au titre d'un autre emploi (salarié à employeurs multiples) ;
- les salariés qui bénéficient déjà, à la date d'effet du présent régime ou au moment de leur embauche si elle est postérieure, d'une couverture complémentaire individuelle de remboursement de frais de santé au titre d'un contrat d'assurance individuel. Cette dispense d'affiliation sera temporaire pour la durée restant à courir jusqu'à la date d'échéance du contrat individuel ;

- les salariés qui bénéficient déjà, à la date d'effet du présent régime ou au moment de leur embauche si elle est postérieure, d'une couverture complémentaire obligatoire familiale de remboursement de frais de santé par leur conjoint.

Dans le cas particulier des couples travaillant dans la même entreprise, compte tenu du fait que la couverture de l'ayant droit est facultative, les salariés ont le choix de s'affilier ensemble ou séparément. Dans les deux cas, le caractère obligatoire n'est pas remis en cause et les contributions versées par l'employeur, soit pour le couple, soit pour chacun des membres du couple, bénéficient de l'exclusion d'assiette.

Les salariés ci-dessus mentionnés devront formuler expressément et par écrit leur volonté de ne pas adhérer au présent régime, auprès de leur employeur, dans la limite d'un délai de 1 mois à la date de mise en place du régime de l'entreprise ou, pour ceux embauchés postérieurement, dans un délai de 1 mois courant à compter de leur embauche. Cette demande comporte la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

En outre, ils seront tenus de communiquer, au moins une fois par an, les informations permettant de justifier de leur situation. A défaut, ils seront tenus d'adhérer et de cotiser au régime.

125.3. Extension des garanties aux ayants droit du salarié

Conformément à l'article 125.1 susvisé, seule l'adhésion des salariés est obligatoire.

Toutefois, les salariés peuvent opter facultativement pour une extension du présent régime à tout ou partie de leur famille, en optant pour la couverture ayant droit.

Est considéré comme ayant droit le conjoint, le concubin (lié ou non par un Pacs avec le salarié) du salarié et les enfants à charge répondant à la définition suivante :

- les enfants de moins de 21 ans à charge du salarié ou de son conjoint ou de son concubin au sens de la législation sécurité sociale et, par extension :

- les enfants de moins de 26 ans à charge du salarié au sens de la législation fiscale, à savoir :

- les enfants du salarié, de son conjoint ou de son concubin pris en compte dans le calcul du quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;

- les enfants du salarié auxquels celui-ci sert une pension alimentaire y compris en application d'un jugement de divorce, retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global ;

- quel que soit leur âge, et sauf déclaration personnelle de revenus, les enfants infirmes, c'est-à-dire hors d'état de subvenir à leurs besoins en raison notamment de leur invalidité, au sens de la législation fiscale définie ci-après :

- pris en compte dans le calcul du quotient familial ;

- ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;

- ou bénéficiaires d'une pension alimentaire que le salarié est autorisé à déduire de son revenu imposable ;

- toutes personnes à charge du salarié au sens des assurances sociales.

Le salarié pourra opter pour ce dispositif optionnel à l'occasion de chaque échéance annuelle.

Il pourra y mettre fin lors de cette même échéance annuelle, sous réserve de respecter un délai de préavis de 2 mois.

Le financement de cette option sera à la charge exclusive du salarié.

En cas d'option, tout changement affectant la situation de famille du salarié assuré doit être porté à la connaissance de l'organisme assureur.

125.4. Autres bénéficiaires

Peuvent adhérer de manière facultative au présent régime, en acquittant l'intégralité de la cotisation :

- les anciens salariés retraités qui bénéficiaient du présent régime au moment de la liquidation de leurs droits à l'assurance retraite ;
- les salariés en suspension du contrat de travail sans salaire, ni revenu de substitution provenant d'un régime de prévoyance dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article 125.1.

Article 126

Adhésion. – Affiliation

En vigueur étendu

A compter de la date d'effet du présent régime, les entreprises doivent affilier, par la signature d'un bulletin d'affiliation, les salariés bénéficiaires définis à l'article 125 auprès de l'organisme assureur désigné à l'article 124.

Tant qu'il est en vigueur, aucun salarié bénéficiaire ne peut quitter à titre individuel et de son propre fait le présent régime.

Article 127

Information

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales, une notice d'information, délivrée par l'organisme assureur à l'employeur, sera obligatoirement remise par ce dernier à chaque salarié de l'entreprise afin de lui faire connaître les caractéristiques du présent régime.

Les salariés seront informés, préalablement et individuellement, selon la même méthode, de toute modification des garanties.

Article 128

Garanties. – Limite des garanties

En vigueur étendu

128.1. Garanties (1)

Les garanties du présent régime sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de l'assurance maladie en vigueur au moment de sa prise d'effet. Elles seront revues, le cas échéant, sans délai en cas de changement de ces textes.

Sont couverts tous les actes et frais courants sur la période de garantie ayant fait l'objet d'un remboursement et d'un décompte individualisé du régime de base de sécurité sociale au titre de la législation maladie, accidents du travail, maladies professionnelles et maternité ainsi que les actes et frais non pris en charge par ce régime, expressément mentionnés dans le tableau des garanties visé ci-dessous.

Les garanties maternité prévues au présent régime n'interviennent que pendant la période au cours de laquelle l'assurée reçoit des prestations en nature de la sécurité sociale au titre du risque maternité.

L'organisme assureur verse, en cas de naissance d'un enfant du salarié, viable ou mort-né, une allocation dont le montant est égal au forfait en vigueur au jour de l'événement.

Le forfait maternité du participant est également versé en cas d'adoption d'un enfant mineur.

Un seul forfait peut être octroyé par période de 300 jours, à l'exception des naissances gémellaires ou de l'adoption.

Les dates prises en compte, pour le versement du forfait maternité et pour le calcul de la période de 300 jours, sont les dates de naissance respectives de chaque enfant.

Les niveaux d'indemnisation s'entendent y compris les prestations versées par la sécurité sociale.

(Tableaux non reproduits, consultable en ligne sur le site http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2017/0002/boc_20170002_0000_0006.pdf.)

128.2. Limites des garanties.-Exclusions

Pendant la période de garantie, les exclusions et les limites de garantie ne s'appliquent pas lorsqu'elles ont pour effet d'empêcher les prises en charge minimales prévues par l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Ne donnent pas lieu à remboursement :

-les frais de soins :

-engagés avant la date d'effet de la garantie ou après la cessation de celle-ci. La date prise en considération est, dans tous les cas, celle figurant sur les décomptes de la sécurité sociale ;

-déclarés après un délai de 2 ans suivant la date des soins pratiqués ;

-engagés hors de France. Toutefois, si la caisse de sécurité sociale à laquelle le salarié est affilié prend en charge les frais engagés hors de France, ceux-ci seront pris en charge par l'organisme assureur sur la base de remboursement utilisée par la sécurité sociale et selon les garanties prévues par le présent régime ;

-non remboursés par les régimes de base de la sécurité sociale ;

-ne figurant pas à la nomenclature générale des actes professionnels ou à la classification commune des actes médicaux, et même s'ils ont fait l'objet d'une notification de refus ou d'un remboursement nul par le régime de base, sauf pour les actes prévus expressément dans le tableau de garantie ;

-engagés dans le cadre de la législation sur les pensions militaires ;

-engagés au titre de l'hospitalisation dans les centres hospitaliers de long séjour ou dans les unités de long séjour relevant des centres hospitaliers, dans les sections de cure médicale des maisons de retraites, des logements foyers ou des hospices ;

-les participations forfaitaires et les franchises restant à la charge du salarié prévues à l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale ;

-la majoration de participation prévue aux articles L. 162-5-3 et L. 161-36-2 du code de la sécurité sociale ;

-les dépassements d'honoraires sur les actes cliniques et techniques pris en application du 18° de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale, à hauteur au moins du montant du dépassement autorisé sur les actes cliniques.

Pour les frais consécutifs à des actes soumis à entente préalable de la sécurité sociale, en l'absence de notification de refus à ces ententes préalables par les services de la sécurité sociale, les règlements éventuels seront effectués après avis des praticiens-conseils de l'organisme assureur.

Pour les frais consécutifs à des actes dont la cotation n'est pas conforme à la nomenclature générale des actes professionnels ou à la classification commune des actes médicaux, le remboursement est limité à la cotation définie par cette nomenclature ou cette classification.

Pour les frais consécutifs à des actes dont les dépassements d'honoraires ne sont pas autorisés par les conventions nationales signées entre les régimes de base et les représentants des praticiens ou dans les cas où ces dépassements ne correspondent pas aux conditions conventionnelles, le remboursement est limité à la base de remboursement utilisée par la sécurité sociale.

Pour les médicaments figurant dans un groupe générique prévu au code de la santé publique et ayant fait l'objet d'un remboursement par l'organisme de sécurité sociale sur la base du tarif forfaitaire de responsabilité applicable à ce groupe de médicaments, le remboursement complémentaire effectué par l'organisme assureur se fera également sur la base du tarif forfaitaire de responsabilité applicable à ce groupe de médicaments.

A l'exception du forfait maternité, pour les actes ou postes de garantie exprimés sous la forme d'un crédit annuel, celui-ci correspond au montant maximum d'indemnisation. Ces crédits annuels et ces forfaits sont exclusifs, pour les actes ou postes de garantie concernés, de toutes autres indemnisations de la part de l'organisme assureur.

Afin de s'assurer du respect de ces principes, il pourra être demandé au salarié de fournir tout devis ou facture relatif, notamment, aux actes et frais dentaires ou d'optique envisagés.

Qu'ils soient demandés par l'organisme assureur ou produits spontanément par le salarié, les devis feront l'objet d'un examen par un professionnel de santé dans le respect des règles déontologiques s'appliquant aux praticiens. L'organisme assureur peut également missionner tout professionnel de santé pour procéder à une expertise médicale de l'assuré.

Dans un tel cas de figure les frais et honoraires liés à ces opérations d'expertise seront à la charge exclusive de l'organisme assureur.

La prise en charge des frais inhérents à des séjours en établissement psychiatrique en secteur non conventionné est limitée à 90 jours par année civile et fait l'objet d'un règlement sur la base du remboursement utilisée par le régime de sécurité sociale.

En l'absence de télétransmission par les organismes de base en cas de consultation d'un praticien du secteur non conventionné, l'assuré doit transmettre à l'organisme assureur une facture détaillée établie par son médecin, à défaut, l'indemnisation se fera sur la base de la garantie prévue pour les actes conventionnés.

128.3. Plafond des remboursements

En cas d'intervention en secteur non conventionné sur la base d'une prestation calculée par référence aux tarifs retenus par les régimes de base de la sécurité sociale pour les actes effectués en secteur conventionné, la prestation ne pourra excéder celle qui aurait été versée si la dépense avait été engagée en secteur conventionné.

Les prestations complémentaires sont limitées aux frais réels dûment justifiés restant à charge du salarié, après intervention du régime de base de la sécurité sociale, et/ ou d'éventuels organismes complémentaires.

(1) L'article 128-1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 911-1 du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 17 octobre 2017 - art. 1)

Article 129

Suspension de garantie

En vigueur étendu

L'adhésion du salarié est maintenue dans les mêmes conditions que celles de la catégorie de personnel dont il relève :

- en cas d'arrêt de travail pour cause de congé d'adoption ou de paternité ;
- en cas d'arrêt de travail pour accident du travail, accident de trajet ou maladie professionnelle ;
- en cas de suspension du contrat de travail, avec maintien de salaire total ou partiel ou versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur.

Dans une telle hypothèse, l'entreprise poursuit normalement le versement de sa contribution pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre quote-part de cotisations, qui sera prélevée normalement.

Après la fin du maintien de salaire total ou partiel, le bénéfice du régime sera suspendu jusqu'à la reprise effective d'activité du salarié et chacune des parties sera dispensée du versement des contributions finançant ledit régime.

Dans ces conditions, les frais médico-chirurgicaux dont la date des soins se situe durant cette période de suspension ne donnent pas lieu à une prise en charge au titre du présent régime.

La suspension intervient à la date de cessation de l'activité professionnelle et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré.

Dans le cadre d'une suspension du contrat de travail sans salaire, ni revenu de substitution provenant d'un régime de prévoyance, les salariés ont la possibilité de demander à bénéficier du maintien du présent régime à titre individuel et facultatif, dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article 125.1.

Dans ce cas, les cotisations seront à la charge exclusive des salariés. Le précompte des cotisations ne sera pas assuré par l'employeur.

Pendant la période définie à l'article L. 331-2 du code de la sécurité sociale au cours de laquelle l'assurée reçoit des prestations en nature de la sécurité sociale au titre du risque maternité et tant que le contrat de travail est en vigueur, les garanties du présent régime seront maintenues à la salariée sans paiement des cotisations.

Toute reprise de travail met fin au bénéfice de la gratuité à compter du 1er jour du mois qui suit la reprise d'activité.

Article 130

Cotisations

En vigueur étendu

Les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de la prise d'effet du présent régime.

Les cotisations seront revues sans délai en cas de changement de ces textes.

Les parties signataires pourront également convenir d'une révision des garanties en tout ou partie à cette occasion.

Pour l'année 2017, les cotisations mensuelles contributions et taxes comprises, exprimées en pourcentage du PMSS sont détaillées dans le tableau ci-dessous :

Cotisations (1)	Participation patronale	Participation salariale	Montant total
Salarié Régime général de la sécurité sociale	0,482	0,458	0,94
Salarié Régime local Alsace-Moselle	0,284	0,276	0,56
Ayants droit Régime général de la sécurité sociale		1,68	1,68
Ayants droit Régime local Alsace-Moselle		0,92	0,92

(1) Exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Au 1er janvier de chaque année, les cotisations seront indexées au minimum sur le dernier indice connu de l'évolution des dépenses de santé communiqué par les caisses nationales d'assurance maladie sauf si les résultats du régime compensent l'évolution de cet indice.

Les cotisations sont payables trimestriellement à terme échu. Elles doivent être versées à l'organisme assureur dans le premier mois de chaque trimestre civil pour le trimestre écoulé.

Les cotisations sont dues pour la totalité du mois au cours duquel les garanties sont accordées.

L'organisme assureur, en application de l'article L. 932-9 du code de la sécurité sociale, procédera, sans suspension des garanties pour le salarié, au recouvrement des cotisations dues par l'entreprise en cas de non-paiement dans les délais.

Article 131

Revalorisation de la cotisation

En vigueur étendu

Les cotisations peuvent être révisées et/ ou modifiées au 1er janvier par l'application d'un taux qui dépend :

- de l'évolution des dépenses de santé prévues sur la base des éléments fournis par les caisses nationales d'assurance maladie pour l'exercice en cours ;

- de l'équilibre technique global du régime qui prend en compte l'équilibre (rapport prestations/ cotisations) du régime frais de soins de santé.

Toute évolution des cotisations suivra la clé de répartition définie à l'article 130.

Le comité paritaire de gestion et de suivi du régime exerce un rôle prépondérant dans le cadre du pilotage du régime.

Article 132

Prestations

En vigueur étendu

132.1. Règlement des prestations

L'organisme assureur procède aux versements des prestations au vu des décomptes originaux des prestations en nature ou le plus souvent grâce à la télétransmission établie avec les caisses primaires d'assurance maladie, ou le cas échéant encore sur pièces justificatives des dépenses réelles.

Les prestations garanties sont versées soit directement aux salariés, soit aux professionnels de santé par tiers payant.

Les modalités pratiques complémentaires du règlement des prestations (pièces justificatives ...) seront détaillées dans le contrat d'adhésion de l'entreprise et la notice d'information remise aux salariés.

132.2. Tiers payant

Après l'enregistrement de l'affiliation du salarié auprès de l'organisme assureur, il lui est remis une carte santé permettant la pratique du tiers payant avec certaines professions de santé et l'obtention, le cas échéant, de prises en charge hospitalières, optiques, dentaires ou d'autres professions bénéficiant d'un accord de tiers payant.

Cette carte santé reste la propriété de l'organisme assureur.

L'entreprise s'engage à demander la restitution de la carte santé auprès du salarié, si elle est en cours de validité, dans le délai de 15 jours suivant la cessation définitive des garanties.

132.3. Prescription

Toutes actions dérivant du présent régime sont prescrites dans le délai de 2 ans à compter de l'événement qui y donne naissance.

132.4. Recours contre les tiers responsables

En cas de paiement des prestations par l'organisme assureur à l'occasion d'un accident comportant un tiers responsable, l'organisme assureur est subrogé au bénéficiaire des prestations dans son action contre le tiers responsable, dans la limite des dépenses qu'il a supportées, conformément aux dispositions légales.

Article 133

Maintien des garanties

En vigueur étendu

Pour le salarié et ses éventuels ayants droit, la garantie cesse d'être accordée à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise ou, en cas de maintien des droits au titre de l'article 134 du présent régime, le dernier jour du mois au cours duquel le bénéficiaire cesse d'être garanti.

A titre exceptionnel et à condition que la totalité des cotisations mensuelles afférentes à la période de couverture aient été acquittées, la garantie peut être maintenue jusqu'à la fin du trimestre au cours duquel prend fin le contrat de travail.

133.1. Salarié Le régime de frais de santé prévu par les présentes dispositions pourra être maintenu au profit :

- des anciens salariés bénéficiaires de prestations d'incapacité ou d'invalidité ;
- des anciens salariés bénéficiaires de prestations du pôle emploi ;
- des anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite.

Les intéressés doivent en faire la demande auprès de l'organisme assureur dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ou la fin de la période de portabilité prévue à l'article 134.

Si les salariés en font la demande, ce maintien de garanties prendra effet au plus tard au lendemain de la demande.

Les garanties dont bénéficient les anciens salariés sont identiques à celles relatives aux prestations versées aux salariés de l'entreprise.

Les tarifs applicables aux anciens salariés visés par le présent article ne peuvent être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs. Pour l'année 2017, la cotisation mensuelle, contributions et taxes comprises, sera appelée conformément au tableau ci-après :

Cotisations (1)	Montant total
Adulte Régime général de la sécurité sociale	1,20 %
Adulte Régime local Alsace-Moselle	0,70 %
Enfant Régime général de la sécurité sociale	0,73
Enfants Régime local Alsace-Moselle	0,38

(1) Exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.

A titre exceptionnel et à condition que la totalité des cotisations mensuelles afférentes à la période de couverture aient été acquittées, la garantie peut être maintenue jusqu'à la fin du trimestre au cours duquel prend fin le contrat de travail.

Les anciens salariés bénéficiaires d'une rente incapacité ou invalidité, d'une pension de retraite, ou s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, disposent d'un délai de 6 mois à compter de la cessation de leur contrat de travail ou le cas échéant, dans les 6 mois à compter de la période de portabilité pour demander à bénéficier du maintien de la garantie. La garantie prendra alors effet au plus tôt le lendemain de la cessation du contrat de travail ou le cas échéant, au plus tôt à l'issue de la période prise en charge au titre du dispositif de portabilité.

Afin de garantir un haut degré de solidarité du régime – et notamment de solidarité intergénérationnelle par le biais de la mutualisation des cotisations des anciens salariés avec celles des salariés actifs – la cotisation est de 125 % de la cotisation des salariés actifs prévue à l'article 130 du présent régime.

133.2. Ayants droit

Lorsque leurs garanties cessent, les ayants droit du salarié couvert par le présent régime peuvent bénéficier d'une couverture frais de santé sous réserve qu'ils en fassent la demande expressément à l'organisme assureur désigné.

En cas de décès d'un salarié bénéficiaire du présent régime, y compris en période de portabilité des droits, ses ayants droit bénéficieront des garanties du présent régime, sans paiement des cotisations, pendant 12 mois à compter du premier jour du mois suivant le décès.

Ont la qualité d'ayant droit les bénéficiaires visés à l'article 125.3 du présent régime.

A la fin de la période de gratuité, les ayants droit pourront bénéficier d'une couverture frais de santé sous réserve qu'ils en fassent la demande expressément à l'organisme assureur désigné à l'article 124 du présent régime.

Article 134

Portabilité des droits

En vigueur étendu

Sont bénéficiaires du régime les anciens salariés des entreprises dont la rupture du contrat de travail ouvre droit au régime d'indemnisation de l'assurance chômage.

Ils bénéficient du maintien des garanties du régime de remboursement frais de santé dès le lendemain de la fin de leur contrat de travail.

La durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, dans la limite de 12 mois.

Le maintien des garanties est obligatoire.

Le bénéfice du régime cessera dans les hypothèses suivantes :

- en cas de reprise d'une activité professionnelle et de cessation concomitante du bénéfice du régime d'assurance chômage. Dans une telle hypothèse, il appartiendra au salarié concerné de transmettre à l'entreprise ou à l'assureur le justificatif de cessation du régime d'assurance chômage ;
- en cas de décès.

Le financement du maintien de ces garanties est assuré dans le cadre de la mutualisation du régime.

Les bénéficiaires de la portabilité des droits pourront, à l'issue de la période de portabilité, bénéficier d'un maintien de garanties de la couverture de remboursement de frais de santé dans les conditions de l'article 4 de la loi Evin et des dispositions du contrat d'assurance.

Dans ce cas, le délai de 6 mois prévu à l'article 133 pour pouvoir effectuer une demande de maintien des garanties est reporté au terme de la période de portabilité, laquelle peut atteindre 12 mois.

Article 135

Fonds social

En vigueur étendu

Un fonds social est instauré au sein du présent régime ayant pour objet d'attribuer aux salariés des aides à caractère social dans le cadre du régime de remboursement des frais de santé, mis en place par la profession.

Les aides à caractère exceptionnel sont versées aux salariés les plus défavorisés ou les plus en détresse, selon les critères définis par la commission de secours paritaire. Elles interviennent pour compléter des dépenses médicales au-delà des prises en charge de la sécurité sociale et éventuellement du présent régime, sans pouvoir excéder les frais réels exposés par les salariés et dans les conditions et limites prévues par la réglementation sur les contrats frais de santé responsables.

Les aides sont accordées par une commission de secours paritaire créée pour gérer le fonds de secours. Elles possèdent le caractère de secours, c'est-à-dire exceptionnel, individuel, en fonction des besoins du salarié et sans condition d'ancienneté, de position hiérarchique, d'assiduité.

Article 136

Comité paritaire de gestion et de suivi du régime

En vigueur étendu

Le suivi du présent régime par les partenaires sociaux est effectué par un comité paritaire de suivi et de gestion constitué sous forme d'association entre les représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de la présente convention collective.

Ce comité a pour vocation d'assurer le pilotage du régime au mieux des intérêts des salariés et entreprises de la branche.

Il fonctionnera grâce à une indemnité de 1 % des cotisations brutes prélevées sur le compte de résultat prévu par l'article 131 du présent régime notamment pour :

- couvrir ses frais de fonctionnement (déplacements, salaires, secrétariat, édition) ;
- former et informer les négociateurs paritaires ;
- financer les études et l'information nécessaires au fonctionnement du régime.

Les modalités de fonctionnement de ce comité seront détaillées aux statuts de l'association susmentionnée.

Titre VII (1) : Classification

Article 137

Présentation de la méthode de classification professionnelle

En vigueur étendu

La diversité des entreprises relevant de la branche professionnelle a créé l'obligation de déterminer une méthode de classification adaptable à l'ensemble des entreprises concernées et à toutes les fonctions.

La méthode retenue repose sur 6 critères classants communs à tous les emplois, permettant d'apprécier objectivement les composantes de chaque emploi et le degré de maîtrise, par chaque salarié, de son emploi.

Ainsi, afin de déterminer le positionnement de chaque emploi dans la grille de classification, celui-ci a fait l'objet d'une pesée résultant de l'évaluation de 6 critères classants.

Les critères classants sont les suivants :

- connaissances requises ou expérience équivalente ;

- technicité, complexité ;
- initiative, autonomie ;
- responsabilité ;
- animation, encadrement ;
- communication.

Une définition générique de ces critères classants est donnée en annexe au présent titre.

Pour chacun de ces critères classants, il est attribué 9 degrés de maîtrise permettant d'effectuer la pesée de chaque emploi.

Le positionnement dans la grille de classification est fonction de la somme des degrés attribués pour chacun des 6 critères.

Ce positionnement s'exprime en niveaux pour les 3 catégories professionnelles que sont :

- les ouvriers et employés ;
- les techniciens et agents de maîtrise ;
- les cadres.

Les niveaux de qualification sont au nombre de 7 pour les ouvriers et les employés, au nombre de 5 pour les techniciens et les agents de maîtrise et de 5 pour les cadres, soit au total 17 niveaux.

La classification portant sur les emplois s'applique indépendamment de la personne et notamment du sexe, de l'origine, de l'âge et du handicap des salariés occupant les emplois objets de la présente classification et de toute autre cause visée à l'article L. 1132-1 du code du travail.

Article 138

Mise en œuvre de la classification professionnelle

En vigueur étendu

Chaque emploi se définit comme une situation de travail correspondant à un ou plusieurs postes de travail et mobilisant des activités et des compétences de même nature.

La classification des emplois vise donc à peser chaque emploi pour l'évaluer afin de définir un positionnement pour chacun d'entre eux.

Article 139

Définition de l'emploi

En vigueur étendu

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

Chaque emploi identifié dans l'entreprise fait l'objet d'une description par le biais d'une fiche emploi comprenant les rubriques suivantes :

- finalité ;

- activités principales ;
- compétence requise ;
- contexte d'exercice.

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

Article 140

Double pesée de l'emploi

En vigueur étendu

L'emploi s'étend sur une fourchette de niveau/ degrés (un ou plusieurs niveaux, un ou plusieurs degrés).

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

Pour chaque pesée, il est procédé à :

- l'identification du degré des critères classants (minimum et maximum) ;
- l'application des définitions par degré de chaque critère classant à l'emploi considéré telles que données en annexe au présent titre ;
- la détermination du nombre de points associés pour chacun d'eux conformément à la grille de pesée des critères classants établie en annexe au présent titre ;
- l'attribution du niveau/ degré en fonction de différentes tranches de points correspondant à des degrés de maîtrise/ expertise de l'emploi requis en application de la grille de classification fixée en annexe au présent titre.

Article 141

Positionnement par catégories professionnelles

En vigueur étendu

Les catégories professionnelles ouvriers et employés relèvent des niveaux OE de la classification.

Les catégories professionnelles techniciens et agents de maîtrise relèvent des niveaux TA de la classification.

La catégorie professionnelle cadre relève des niveaux CA de la classification.

Article 142

Mise en œuvre dans l'entreprise

En vigueur étendu

Préalablement à sa mise en œuvre, l'employeur informera et consultera le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel lorsqu'ils existent, de la mise en œuvre de la nouvelle grille de classification.

142.1. Mise en place d'une commission paritaire de classification

La nouvelle classification sera mise en œuvre dans l'entreprise par la création d'une commission paritaire de classification.

La composition de cette commission, le nombre et les dates des réunions ainsi que la formation dont pourront bénéficier ses membres seront définis par concertation entre les délégués syndicaux ou, à défaut, les représentants élus du personnel lorsqu'ils existent, et l'employeur.

En cas d'échec de la concertation ou en l'absence de représentants du personnel, l'entreprise met en œuvre la nouvelle classification par la création d'une commission de classification ayant même mission que la commission paritaire de classification.

Elle comprendra une délégation de la direction et une délégation du personnel dont le nombre variera en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Ainsi, pour les entreprises dont l'effectif se situe entre 1 et 49 salariés, la délégation du personnel sera composée de 2 membres.

Pour les entreprises dont l'effectif se situe entre 50 et 499 salariés, la délégation du personnel sera composée de 3 membres.

Pour les entreprises dont l'effectif est égal ou supérieur à 500 salariés, la délégation du personnel sera composée de 4 membres.

Afin de mener à bien sa mission, la délégation du personnel recevra une formation de 1 à 3 jours auprès de l'organisme de son choix. Les heures consacrées à cette formation seront considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées comme telles, les coûts pédagogiques, les frais de déplacement ainsi que l'hébergement seront à la charge de l'entreprise.

Cette formation pourra être inscrite dans le plan de formation de l'entreprise.

Par ailleurs, un module de formation élaboré de manière paritaire au niveau national sera mis à la disposition des membres de la délégation du personnel.

142.2. Missions de la commission paritaire de classification

La commission paritaire de classification a pour mission de définir les différents secteurs de l'entreprise, les filières de celle-ci ainsi que les emplois et les postes existants dans l'entreprise puis de classer ces postes au sein de chacun des emplois.

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

La définition des profils d'emploi ainsi que la pesée des postes sont réalisées par l'entreprise avant validation par la commission paritaire de classification.

A défaut de validation par la commission paritaire de classification, l'entreprise met en œuvre la nouvelle classification.

Dans tous les cas, l'employeur notifiera ensuite à chaque salarié sa nouvelle classification telle qu'elle résulte des présentes dispositions par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge.

Chaque salarié pourra dans un délai de 1 mois à partir de la notification de sa classification faire valoir à son employeur, par lettre motivée, toute observation sur la classification qui lui aura été notifiée.

L'employeur disposera alors d'un délai de 1 mois pour faire part de ses éventuelles observations.

En cas de désaccord, le salarié pourra demander à l'employeur un réexamen de sa situation.

En cas de désaccord persistant, la commission paritaire de classification pourra être saisie afin de concilier les parties.

142.3. Evaluation régulière des emplois

La classification des emplois devra faire l'objet d'un réexamen par la commission paritaire de classification toutes les fois que l'entreprise aura modifié la structure des emplois. Une revue complète et, le cas échéant, une révision de la classification sera organisée tous les 5 ans.

Article 143

Bilan

En vigueur étendu

Les parties signataires s'engagent à faire le point à l'expiration d'une année à compter de la date d'entrée en vigueur des présentes dispositions et à procéder à un bilan d'évaluation des résultats de son application. Elles pourront, en fonction de ce bilan, procéder aux ajustements conventionnels qu'elles estimeront nécessaires.

Article 144

Non-dérogation

En vigueur étendu

Le présent titre s'impose aux établissements, entreprises et groupes qui ne peuvent y déroger que de manière plus favorable.

(1) Titre VII étendu sous réserve du principe dégagé par la jurisprudence (Cass. soc. 17-7-2011, n° 42.310 ; 27-6-2002, n° 00-44.663) (arrêté du 19 décembre 2012, art. 1er).

Annexe I

Article

Critères classant

En vigueur étendu

Critères classants	Définition des critères créés	Précision
Connaissances Expérience équivalente	Connaissances théoriques et pratiques requises dans un emploi. Le degré de connaissance se mesure par un diplôme, une expérience équivalente, une habilitation interne ...	Ce critère tient compte du niveau, de l'ampleur et de la variété des connaissances utilisées, que celles-ci aient été acquises par la formation scolaire ou par l'expérience : - connaissance de la discipline de base/ connaissances spécifiques ; - méthodes de raisonnement ; - connaissance du fonctionnement des services, des règles et des procédures...
Technicité Complexité	La complexité prend en compte la difficulté et la diversité des situations rencontrées dans l'emploi et le niveau de réflexion nécessaire pour effectuer les activités ou prendre les décisions inhérentes à l'emploi.	Ce critère tient compte : - de la multiplicité et la diversité des tâches ; - de leur imbrication ; - de la polyvalence.
Initiative Autonomie	Marge de manœuvre dont on dispose dans une situation de travail (dans la réalisation et dans l'organisation du travail).	Ce critère tient compte : - de la nature des consignes et du contrôle à effectuer sur les résultats du travail réalisé par rapport aux consignes ;

Critères classants	Définition des critères créés	Précision
	Elle se mesure par le type d'instruction reçu ou à disposition : consignes, directives, objectifs... Elle se traduit pour les premiers niveaux (OE) par le degré d'initiative requis sur l'emploi.	- de la fréquence des incidents et contre-ordres remettant en cause le plan de travail ; - de la part de liberté et de pouvoir d'élaboration propre de son travail, sur la base des consignes pour les transformer en actions ou décisions.
Responsabilité	Influence de l'emploi sur le fonctionnement et le résultat de l'équipe, de l'entité ou de l'entreprise. Elle se mesure par l'impact des décisions et actions prises sur l'activité et l'organisation de l'entreprise.	Ce critère tient compte de la difficulté des décisions à prendre du fait : - de l'éventail des choix et de l'impact de la décision sur l'activité ; - du nombre et de la complexité des éléments à prendre en considération lors de la décision ; - des risques pris lors des choix.
Animation Encadrement	Encadrement : action d'encadrer des salariés au sens hiérarchique (organisation, contrôle, évaluation). Animation : action de coordonner un groupe, de former, d'apporter des conseils techniques à un ou plusieurs salariés.	Ce critère tient compte : - de la nature de la supervision exercée (hiérarchique ou spécifiquement technique) ; - de la fréquence de celle-ci ; - des effectifs supervisés et de la différence du niveau de qualification des personnes supervisées - de la facilité matérielle des contacts (proximité géographique - moyens de communication) ; - de l'importance de la formation à réaliser dans le cadre de l'unité dont le titulaire a la charge.
Communication	Action d'entretenir des relations de travail verbales ou écrites, avec l'environnement externe ou interne : recueil, analyse, exploitation, transmission et présentation des informations.	Ce critère tient compte : - du nombre et de la diversité des interlocuteurs ; - de l'importance des résultats à obtenir par cette action de communication ; - de la fréquence de la relation (permanente, périodique, épisodique).

Annexe II

Article

Définition des degrés pour chaque critère

En vigueur étendu

Connaissances requises ou expérience équivalente

Connaissances théoriques et pratiques requises dans un emploi.

Le degré de connaissance se mesure par un diplôme, une expérience équivalente, une habilitation interne...

Degré 9	L'emploi requiert des connaissances approfondies et une expérience professionnelle permettant d'assurer la responsabilité de la totalité ou d'une partie des grandes fonctions de l'entreprise.
Degré 8	L'emploi requiert la maîtrise de plusieurs spécialités professionnelles permettant d'avoir une vision globale. Il nécessite des connaissances approfondies et expériences professionnelles permettant de définir des politiques dans ses champs d'intervention.
Degré 7	L'emploi requiert la maîtrise de spécialités professionnelles : - connaissances approfondies dans un domaine principal qui permettent l'étude, la mise en œuvre et l'amélioration de moyens et procédés ; - connaissances dans une spécialité complémentaire ou domaine de l'entreprise type : programmation, gestion du personnel, administration, gestion économique... Le niveau de connaissances équivaut à un niveau de bac + 4/ bac + 5 ; Ingénieurs/ cadres diplômés débutants ou cadres classés comme tels en raison d'une expérience professionnelle.
Degré 6	L'emploi requiert la maîtrise d'une spécialité professionnelle et des connaissances ponctuelles sur des activités spécifiques ou connexes qui permettent l'étude, la mise en œuvre et l'amélioration de moyens et procédés dans ces domaines. Le niveau de connaissances équivaut à un bac + 2 complété par une formation technique ou une expérience professionnelle.
Degré 5	L'emploi exige la maîtrise d'une spécialité professionnelle (technique/ administrative, commerciale...). Le niveau de connaissances équivaut à bac + 2 (BTS, DUT, DEUG) ou expérience équivalente. CQP attaché commercial.

Degré 9	L'emploi requiert des connaissances approfondies et une expérience professionnelle permettant d'assurer la responsabilité de la totalité ou d'une partie des grandes fonctions de l'entreprise.
Degré 4	L'emploi exige la maîtrise d'une technique et une connaissance de l'environnement de travail (organisation, process...) Le niveau de connaissance équivaut à un niveau bac éventuellement complétée par une formation technique ou une expérience équivalente. CQP encadrement intermédiaire.
Degré 3	L'emploi exige la maîtrise d'une technique professionnelle adaptée à l'emploi. En outre, l'emploi requiert des connaissances du produit fabriqué, des équipements ou des procédures administratives. Le niveau de connaissances équivaut à celui d'un brevet professionnel, éventuellement bac, obtenu par un diplôme ou par une expérience professionnelle. CQP conducteur de ligne, animateur d'équipe de production, agent logistique, agent de maintenance.
Degré 2	L'emploi requiert la connaissance d'une technique adaptée à l'emploi. Le niveau de connaissance équivaut à celui d'un CAP/ BEP/ CQP obtenu par un diplôme ou une expérience professionnelle. CQP conducteur de machine...
Degré 1	L'emploi requiert une formation de base acquise lors de la scolarité obligatoire ou complétée le cas échéant pour une formation ou par une pratique professionnelle.

Technicité/ complexité

La complexité prend en compte la difficulté et la diversité des situations rencontrées dans l'emploi et le niveau de réflexion nécessaire pour effectuer les tâches ou prendre les décisions inhérentes à l'emploi.

Degré 9	L'emploi requiert la conduite d'un domaine ou secteur d'activité à partir d'objectifs à moyen ou long termes : La technicité relève de la difficulté de traitement des problématiques rencontrées avec la prise en compte de l'ensemble des contraintes : techniques, financières, humaines, du marché, d'évolution des objectifs et stratégies.	
Degré 8	L'emploi requiert la conduite d'une fonction ou d'un projet à partir d'objectifs à moyen terme : La technicité relève : - de la maîtrise d'une multitude des paramètres (techniques, économiques, organisationnels...) - de l'appréhension rapide des questions de fabrication, d'étude, de recherches d'essais, d'achat, de vente ; - la mise en œuvre d'actions/ solutions nouvelles dans plusieurs disciplines en vue d'atteindre les objectifs.	
Degré 7	L'emploi requiert l'étude, la réalisation et la coordination d'activités différentes et complémentaires à partir d'objectifs de travail définis sur le moyen terme. La réalisation des travaux se traduit par la résolution de problèmes complexes et l'invention d'actions/ solutions nouvelles dans une discipline complète en vue d'atteindre les objectifs	
Degré 6	L'emploi requiert la mise en œuvre et la coordination de travaux complexes d'une activité à partir d'objectifs à court terme. La réalisation des travaux nécessite l'application et l'adaptation des actions en vue d'atteindre les objectifs.	
Degré 5	L'emploi requiert l'exécution des travaux complexes à partir d'objectifs spécifiques à court terme. La polycompétence correspond à l'application de techniques différentes et requises en totalité sur plusieurs postes de travail (faisant partie de l'emploi).	Polycompétence
Degré 4	L'emploi requiert l'exécution de travaux complexes à partir de consignes précises et comportant des difficultés techniques. La réalisation des opérations suppose : - un savoir-faire basé sur des connaissances théoriques (spécialisations professionnelles) ; - une compréhension globale des situations, des installations ou des systèmes de gestion. La polycompétence correspond à l'application de techniques différentes requises en partie sur plusieurs postes de travail (faisant partie de l'emploi).	Polycompétence
Degré 3	L'emploi requiert l'exécution de travaux qualifiés selon des directives précises (ordonnancement des activités à réaliser). La réalisation des opérations suppose la combinaison d'un savoir-faire pratique et/ ou théorique du métier (produits, équipements, procédures) à partir d'éléments connus.	Polycompétence

Degré 9	L'emploi requiert la conduite d'un domaine ou secteur d'activité à partir d'objectifs à moyen ou long termes : La technicité relève de la difficulté de traitement des problématiques rencontrées avec la prise en compte de l'ensemble des contraintes : techniques, financières, humaines, du marché, d'évolution des objectifs et stratégies.	
	La polycompétence correspond à la maîtrise de plusieurs techniques connexes (1) requises en totalité sur plusieurs postes de travail (faisant partie de l'emploi).	
Degré 2	L'emploi requiert l'exécution de travaux qualifiés et successifs selon des instructions précises ou modes opératoires. La technicité relève de la maîtrise des basiques du métier : mise en œuvre d'actions connues et nombreuses, détection des dysfonctionnements... La polycompétence correspond à la maîtrise de plusieurs techniques connexes (1) requises en partie sur plusieurs postes de travail (faisant partie de l'emploi).	
Degré 1	L'emploi requiert l'exécution de travaux simples, répétitifs, de courte durée et mettant en œuvre une connaissance limitée des moyens de travail et un savoir-faire pratique acquis par reproduction.	
(1) Techniques connexes : application de techniques voisines constituant un prolongement ou un complément de la technique exercée.		

Initiative/ autonomie

Marge de manœuvre dont on dispose dans une situation de travail (dans la réalisation et dans l'organisation du travail).

Elle se mesure par le type d'instruction reçu/ à disposition : consignes, directives, objectifs...

Elle se traduit pour les premiers niveaux (OE) par le degré d'initiative requis sur l'emploi.

Degré 9	Le travail est réalisé à partir de politiques fixant des objectifs à atteindre à long terme. L'emploi requiert la définition des méthodes et procédés à mettre en œuvre.
Degré 8	Le travail est réalisé à partir de programmes fixant des objectifs à atteindre à moyen ou long terme. L'activité requiert le choix des méthodes et procédés à mettre en œuvre, souvent prédéfinis pour réaliser les objectifs et mettre en œuvre la stratégie de l'entreprise.
Degré 7	Le travail est réalisé à partir de programmes fixant des objectifs à atteindre (court/ moyen terme). L'activité nécessite l'identification et la mise en œuvre de solutions nouvelles et adaptées aux objectifs à atteindre. Dans l'organisation du travail, l'emploi requiert d'adapter son activité pour faire face aux aléas et/ ou aux demandes simultanés.
Degré 6	Le travail est réalisé à partir de programmes fixant le cadre d'action et les objectifs à atteindre. L'activité nécessite des propositions d'adaptation en fonction du contexte et soumises à validation. L'emploi peut requérir une autonomie pour organiser son travail en fonction de l'activité (gestion du planning, priorisation des activités à gérer, visites clients).
Degré 5	Le travail est réalisé à partir d'objectifs spécifiques. L'activité nécessite une autonomie qui se traduit par : - l'analyse des données en fonction des objectifs ; - le choix des moyens et méthodes les plus appropriés et connus ; - la réalisation des ajustements afin d'atteindre les objectifs. Les contrôles ultérieurs permettent d'apprécier la réalisation.
Degré 4	Le travail est réalisé à partir de directives où tous les détails ne sont pas déterminés (critères de choix en partie définis). L'emploi requiert l'analyse des informations dans le cadre des directives, des procédures et techniques. Le contrôle de la bonne réalisation du travail a lieu à la fin des opérations.
Degré 3	Le travail est réalisé à partir de directives précises, les critères de choix étant clairement définis. L'emploi requiert un (auto) contrôle des résultats et la résolution des dysfonctionnements dans le cadre de procédures et de techniques. L'activité peut être soumise à des contrôles ponctuels en cours de réalisation par l'encadrant hiérarchique.
Degré 2	Le travail est réalisé à partir d'instructions indiquant les actions à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles. Ces instructions peuvent être complétées par des documents techniques, des consignes orales complémentaires. Le travail est soumis à des contrôles fréquents.
Degré 1	Le travail est réalisé à partir d'instructions précises fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer.

Degré 9	Le travail est réalisé à partir de politiques fixant des objectifs à atteindre à long terme. L'emploi requiert la définition des méthodes et procédés à mettre en œuvre.
	Le travail est soumis à un contrôle permanent.

Responsabilité

Influence de l'emploi sur le fonctionnement et le résultat de l'équipe, de l'entité ou de l'entreprise.

Elle se mesure par l'impact des décisions et actions prises sur l'activité et l'organisation de l'entreprise.

Degré 9	Les décisions et/ ou actions peuvent avoir un impact sur l'entreprise/ le groupe à moyen et long terme ayant des conséquences durables sur le personnel et/ ou les moyens et/ ou les matières et/ ou les résultats et/ ou les produits.
Degré 8	Les décisions et/ ou actions peuvent avoir un impact à moyen terme sur une ou plusieurs entités ayant des conséquences durables sur le personnel et/ ou les moyens et/ ou les matières et/ ou les coûts et/ ou les résultats et/ ou les produits.
Degré 7	Les décisions et/ ou actions peuvent avoir un impact à, moyen terme sur une entité ayant des conséquences durables sur le personnel et/ ou les moyens et/ ou les matières et/ ou les coûts et/ ou les résultats et/ ou les produits.
Degré 6	Les décisions et/ ou actions peuvent avoir un impact à court terme sur une entité avec une incidence sur un groupe ou sur l'activité technique.
Degré 5	L'emploi nécessite des décisions et/ ou actions qui peuvent avoir un impact à court terme sur une activité globale.
Degré 4	L'emploi nécessite des décisions et/ ou actions dont les effets se constatent au niveau d'une équipe ou d'une activité large et influencent l'environnement immédiat de l'emploi.
Degré 3	Les opérations ont un impact sur d'autres postes du service mais n'influencent pas directement l'activité de l'équipe ou du service.
Degré 2	Les opérations ont un impact sur d'autres postes de l'environnement proche (postes connexes) mais n'influencent pas l'activité de l'équipe ou du service.
Degré 1	Les opérations réalisées dans l'emploi ont peu d'impact sur d'autres postes de travail.

Animation/ encadrement

Encadrement : action d'encadrer des salariés au sens hiérarchique (organisation, contrôle, évaluation).

Animation : action de coordonner un groupe, de former, d'apporter des conseils techniques à un ou plusieurs salariés.

Degré 9	L'emploi requiert l'encadrement de cadres encadrant ou l'animation d'un domaine technique au plus haut degré. Certains emplois sont directement concernés par ce type d'animation (ex. : audit, risk management, qualité).
Degré 8	L'emploi requiert l'encadrement d'un groupe (ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres) et l'animation transverse du personnel. L'animation requise se traduit par la mise en œuvre d'un conseil technique correspondant à la maîtrise de plusieurs spécialités professionnelles. Certains emplois sont directement concernés par ce type d'animation (R et D, qualité...).
Degré 7	L'emploi requiert l'encadrement d'un groupe pouvant exercer des métiers différents (niveaux ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, et cadres débutants). L'animation se caractérise par un conseil technique correspondant à la maîtrise de spécialités professionnelles et se traduisant par l'identification, la mise en œuvre et la recherche de solutions nouvelles.
Degré 6	L'emploi requiert l'encadrement d'un groupe (niveaux ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise). L'animation se caractérise par un conseil technique relevant de sa spécialité professionnelle ou de connaissances ponctuelles sur des activités spécifiques ou connexes ou par du tutorat de longue durée et/ ou par la formation d'un groupe avec élaboration des outils pédagogiques.
Degré 5	L'emploi requiert l'encadrement d'un groupe (niveaux ouvriers et employés), notamment dans : - la répartition des tâches entre les membres de son équipe ; - la régulation de l'activité (charge/ ressources) pour la bonne exécution du programme. L'animation se caractérise par un conseil technique relevant de sa spécialité professionnelle ou par du tutorat de courte durée ou par de la formation d'un groupe restreint à partir d'un support existant.
Degré 4	L'emploi requiert, la coordination du travail sans assumer les responsabilités d'un agent de maîtrise (délégation d'autorité). L'animation se caractérise par le conseil technique correspondant à la technique professionnelle maîtrisée.

Degré 9	L'emploi requiert l'encadrement de cadres encadrant ou l'animation d'un domaine technique au plus haut degré. Certains emplois sont directement concernés par ce type d'animation (ex. : audit, risk management, qualité).
Degré 3	L'emploi requiert l'entraînement au travail dans le cadre limité de sa spécialité (en binôme).
Degré 2	L'animation se traduit par une activité d'intégration au poste de travail.
Degré 1	L'animation se traduit par une activité d'accueil sur les postes de travail.

Communication

Action d'entretenir des relations de travail verbales ou écrites, avec l'environnement externe ou interne : recueil, analyse, exploitation, transmission et présentation des informations.

Degré 9	L'emploi requiert la définition, la mise en œuvre au plus haut niveau et le contrôle de la communication au sein de l'entreprise et vis-à-vis de l'extérieur.
Degré 8	L'emploi requiert de la médiation et de la négociation en interne comme en externe, la communication étant un moyen pour rechercher l'accord d'interlocuteurs ayant des intérêts et points de vue différents dans l'entreprise.
Degré 7	L'emploi requiert d'argumenter et de convaincre dans son domaine d'activité pour obtenir l'adhésion des ateliers ou services proches. Des relations suivies avec les fournisseurs/ clients (internes et externes) sont requises par l'emploi.
Degré 6	L'emploi nécessite la coopération avec les autres services ou ateliers pour organiser avec eux la bonne marche de son secteur (ex. : développements techniques, innovations organisationnelles, négociations fournisseurs...) L'emploi requiert des fournisseurs/ clients (contacts externes).
Degré 5	L'emploi nécessite la coordination d'informations internes ou externes à l'entreprise dans l'équipe de travail ou entre différents secteurs : transfert (ascendant et descendant), diffusion et explication des informations. La réalisation du travail nécessite le traitement des informations d'ordre quantitatif et qualitatif.
Degré 4	La réalisation du travail nécessite un échange de toutes les informations nécessaires au bon fonctionnement du secteur incluant éventuellement des contacts externes occasionnels (fournisseurs/ clients). La réalisation du travail nécessite le traitement des informations d'ordre quantitatif et qualitatif.
Degré 3	La réalisation du travail nécessite un échange de toutes les informations nécessaires au fonctionnement de l'activité avec son atelier/ service et avec les autres ateliers/ services.
Degré 2	La réalisation du travail nécessite un échange d'informations permanent avec le groupe/ l'équipe et éventuellement avec les autres ateliers ou services.
Degré 1	La communication requise à ce niveau correspond à un échange ponctuel d'informations utiles avec l'équipe.

Annexe III

Article

Grille de pesé

En vigueur étendu

Degré	Connaissances Expériences	Technicité Complexité	Initiative Autonomie	Responsabilité	Animation Encadrement	Communication	Total
D9	15	15	15	15	15	15	90
D8	14	14	14	14	14	14	84
D7	13	13	13	13	13	13	78
D6	12	12	12	12	12	12	72
D5	10	10	10	10	10	10	60
D4	8	8	8	8	8	8	48
D3	6	6	6	6	6	6	36
D2	4	4	4	4	4	4	24

Degré	Connaissances Expériences	Technicité Complexité	Initiative Autonomie	Responsabilité	Animation Encadrement	Communication	Total
D1	2	2	2	2	2	2	12

Annexe IV

Article

Grille de classification

En vigueur étendu

	Degré	Nombre de points
O/ E	OE1	12 à 15
	OE2	16 à 19
	OE3	20 à 25
	OE4	26 à 30
	OE5	31 à 36
	OE6	37 à 42
	OE7	43 à 47
TAM	TA1	48 à 52
	TA2	53 à 57
	TA3	58 à 62
	TA4	63 à 67
	TA5	68 à 72
Cadres	CA1	73 à 75
	CA2	76 à 79
	CA3	80 à 83
	CA4	84 à 87
	CA5	88 à 90